

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2015

C.I.F.

A-78003662

DENOMINACIÓN SOCIAL

RED ELECTRICA CORPORACION, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DEL CONDE DE LOS GAITANES, 177 (LA MORALEJA-
ALCOBENDAS) MADRID

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

La calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de Administración y directivos de primer nivel de Red Eléctrica es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica y, con este objetivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora y propone al Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., (en adelante también denominada la sociedad, la compañía o Red Eléctrica) la política y las prácticas en materia retributiva que se aplican al Consejo de Administración y a la alta dirección, para reconocer adecuadamente a los mejores profesionales.

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones de los consejeros son los siguientes:

- Equilibrio y moderación;
- Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores;
- Transparencia;
- Sometimiento voluntario de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los consejeros a la aprobación de la Junta General de Accionistas.

i) Respecto a la retribución del consejero ejecutivo, se aplican los siguientes principios:

- Alineamiento de la política retributiva del consejero ejecutivo con la estrategia de la Compañía;
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y de largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible;
- Alineamiento con la remuneración establecida por empresas comparables.

ii) Respecto a la remuneración de los consejeros no ejecutivos destacan los siguientes:

- Relación con la dedicación efectiva;
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros;
- Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia respecto a la retribución del consejero ejecutivo y del equipo directivo;
- Carácter incentivador, pero que su cuantía no condicione su independencia.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera conveniente revisar periódicamente la política de remuneraciones del Consejo de Administración y del consejero ejecutivo, integrando en este proceso de revisión la comparación con compañías de referencia, seleccionando grupos de empresas comparables, y mantener un contacto permanente con sus accionistas y los prescriptores de voto (proxy advisors) para comprobar la adecuación y la moderación de la retribución de sus consejeros y del consejero ejecutivo con respecto al mercado.

Todos los principios anteriores son conformes con la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015, la política de gobierno corporativo de la Compañía, aprobada por el Consejo de Administración en la sesión de 25 de noviembre de 2014, y publicada en la página web corporativa.

Además, dichos principios retributivos cumplen lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el artículo 217.4 de la Ley de Sociedades de Capital, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la empresa, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad; y sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

En 2015, a propuesta de su presidente, el Consejo de Administración de Red Eléctrica ha considerado conveniente convocar una Junta General Extraordinaria de Accionistas para que apruebe los pasos necesarios para proceder a la

separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la compañía, con el fin de mejorar la estructura del gobierno corporativo de la compañía, en beneficio de Red Eléctrica y de sus accionistas. La aprobación por la Junta General Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 17 de julio de 2015, del aumento de once a doce del número de consejeros y el nombramiento de un nuevo consejero ejecutivo, constituyeron pasos decisivos en el proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la compañía, que permitieron al Consejo de Administración, en su sesión de 28 de julio de 2015, nombrar un consejero delegado distinto del presidente del Consejo de Administración. Este proceso, tras un periodo transitorio de 9 meses, culminará en la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016 con el traspaso definitivo de todas sus funciones ejecutivas por el presidente del Consejo al consejero delegado y, en consecuencia, a partir de dicha Junta, el presidente del Consejo de Administración tendrá atribuidas exclusivamente las responsabilidades inherentes a dicho cargo. Durante el mencionado periodo transitorio el sistema de remuneración de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de consejero delegado se ha establecido de acuerdo con lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015, con los ajustes y modificaciones introducidos en el Informe sobre el proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo (consejero delegado) de la compañía, sometido a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015.

No obstante, en 2016, resulta necesario adaptar el sistema de remuneración de ambos cargos al traspaso progresivo de las funciones ejecutivas y al respectivo ámbito de responsabilidad del presidente del Consejo de Administración y del consejero delegado. En este sentido, está previsto someter la modificación de la vigente política de remuneraciones de los consejeros a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016, como punto separado del Orden del Día, respecto al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. Las principales modificaciones introducidas en la política de remuneraciones de los consejeros son las siguientes:

i) En relación con la remuneración del presidente del Consejo de Administración, introducir, como parte de la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, un componente adicional de retribución fija anual que permita remunerar convenientemente la especial responsabilidad, dedicación y experiencia que exige dicho cargo.

ii) En relación con la remuneración del consejero delegado:

- Adaptar el nivel de la retribución total considerando la asunción de todas las funciones ejecutivas y, en particular, de su liderazgo pleno dentro de la organización y los resultados de la compañía. Además, tal y como se informó a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015, la remuneración del consejero delegado debe posicionarse en el percentil 25 de las referencias de mercado (1.025.000 euros), si bien este objetivo no se alcanza con las modificaciones propuestas sobre su retribución en 2016, y que se detallan en los apartados correspondientes del presente informe.

- Aumentar el peso de la retribución variable en el conjunto de la retribución total, en línea con las directrices de los inversores institucionales y proxy advisors, de tal forma que la retribución variable, anual y plurianual, tenga un peso del 51% sobre la retribución total.

- Vincular la retribución variable anual tanto a objetivos de Grupo, contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2016 y que se enmarcan en el Plan Estratégico 2014/2019, como a objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo.

- Modificar la forma de liquidación de la retribución variable bruta anual, de tal forma que un 25% de la misma se entregará en acciones de la sociedad. Además, el consejero delegado asume el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años.

El detalle de estas modificaciones se describe en los siguientes apartados A.3 y A.4.

Los demás elementos y características de la política de remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2016 se mantendrán en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2015.

A.1.3. Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad

El Consejo, a propuesta de la Comisión, considera, entre otras, las siguientes perspectivas al establecer la política de remuneración:

a) Lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los principios establecidos en la política de gobierno corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía, en la sesión de 25 de noviembre de 2014, y publicada en la página web corporativa.

b) Los principios generales y criterios internos descritos en el apartado A.1.1.

b) La normativa aplicable.

d) Los datos de mercado y las directrices de inversores institucionales y proxy advisors, así como la información recibida por parte de estos en el proceso de consulta que realiza el Grupo Red Eléctrica. Para un mayor detalle sobre este aspecto, ver apartado A.2.

La remuneración total del consejero delegado se compone de los siguientes elementos retributivos: (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable a corto plazo y (iii) una remuneración variable a largo plazo. En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target), en lo que se refiere al mix retributivo puede indicarse que aproximadamente un 50% de la remuneración total es de carácter fijo, y el 50% restante es de carácter variable.

En lo que se refiere a los consejeros no ejecutivos, la política de remuneraciones persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada a su profesionalidad y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. En esta línea, la remuneración de los consejeros en su condición de miembros del Consejo y/o de sus Comisiones, consiste en una retribución fija, dietas por asistencia a las sesiones del Consejo y en una asignación fija por dedicación a las Comisiones del Consejo, junto con la remuneración específica para los presidentes de las Comisiones y el consejero independiente coordinador. Por tanto, la totalidad de la compensación es de carácter fijo.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera fundamental revisar periódicamente la política de remuneraciones de los consejeros, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y las recomendaciones de los principales proxy advisors.

En este sentido, con el objetivo de proponer niveles adecuados de remuneración del consejero delegado a partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016, la Comisión ha llevado a cabo en 2015 un benchmarking retributivo en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 16 compañías que se han seleccionado en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en 2014 para el presidente ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, sector de actividad y dimensión) se recogen, en detalle, en la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros que se somete a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016.

Las compañías que conforman el grupo de comparación son las siguientes: Acerinox, Almirall, Amadeus, Atresmedia, Catalana Occidente, Enagás, Gamesa, Grifols, Indra, Mediaset, Meliá, NH Hotel Group, OHL, Sacyr, Técnicas Reunidas y Zardoya Otis.

En resumen, puede concluirse que, una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de remuneración "target", es decir, para un nivel de cumplimiento estándar de los objetivos, la posición del consejero delegado del Grupo Red Eléctrica, a partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016, se sitúa en el percentil 25.

En relación con los consejeros en su condición de tales, el mercado de referencia está integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil Ibex-35, dado que Red Eléctrica pertenece a este índice. Los resultados del análisis muestran que la remuneración de los consejeros no ejecutivos de la compañía está en línea con la media del grupo de comparación (Ibex-35).

Adicionalmente, con el objetivo de proponer al Consejo de Administración el nivel de remuneración de su presidente del Consejo de Administración (no ejecutivo) a partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016, la Comisión ha llevado a cabo en 2015 un ejercicio de reflexión donde ha considerado los siguientes factores:

- La especial responsabilidad del cargo.
- La dedicación adicional respecto a los miembros vocales del Consejo de Administración.
- La experiencia exigible al cargo.
- Los datos de mercado. La Comisión ha realizado un benchmarking retributivo en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por las 9 empresas del Ibex-35 en las que existe el cargo de presidente no ejecutivo, ubicado en España.

A.2.2. Comisión de Retribuciones: Mandato: Durante 2015 la Comisión se ha reunido en catorce (14) ocasiones. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo de Administración, poniendo a disposición del mismo, a través del portal del Consejero, en cuanto finaliza la reunión de la Comisión, la documentación tratada en la misma; y se levanta acta de las reuniones celebradas que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2016, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga once (11) reuniones ordinarias durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias en el transcurso de dicho período.

Durante los ejercicios 2015 y 2016, hasta la fecha de aprobación del presente informe, las actuaciones más relevantes desempeñadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en materia de retribuciones, han sido las siguientes:

- Aprobación y seguimiento de Objetivos de Empresa ligados a la remuneración variable de los consejeros ejecutivos (presidente ejecutivo y consejero delegado) para el ejercicio 2015, y revisión y aprobación de los correspondientes a 2016 (para el presidente ejecutivo, mientras siga teniendo carácter ejecutivo, es decir, hasta que finalice el periodo transitorio que culmine el proceso de separación de cargos de presidente del Consejo y de consejero delegado; para el consejero delegado durante el ejercicio 2016).
- Aprobación y seguimiento de Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, ligados a la remuneración variable de directivos de primer nivel para el ejercicio 2015, y aprobación de los correspondientes a 2016.
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos (presidente ejecutivo y consejero delegado) y de directivos de primer nivel, correspondiente a los ejercicios 2014 y 2015.
- Propuesta del Plan de Remuneración Variable Plurianual, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, como elemento de la política retributiva de consejeros ejecutivos y directivos de primer nivel, con una duración de 6 años y vinculado a los objetivos del Plan Estratégico 2014/2019, sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones.
- Propuesta de un plan de gestión estructural del equipo directivo, cuya finalidad es conseguir la gestión del envejecimiento del equipo directivo de manera ordenada y eficiente.
- Propuesta para los ejercicios 2015 y 2016 de la retribución del Consejo de Administración (por sus funciones no ejecutivas) integrada sólo por conceptos retributivos de carácter fijo, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas.
- Propuestas de Informes Anuales de Remuneraciones de los consejeros, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, realizadas en 2015 y 2016. (continúa en apartado E).

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

A. Consejeros ejecutivos

En 2016 existen dos periodos diferentes a efectos de recoger las remuneraciones del presidente ejecutivo y del consejero delegado, que se ajustan a determinados hitos corporativos ligados al progresivo traspaso de funciones ejecutivas del primero al segundo, proceso que culminará con el traspaso total de dichas funciones en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía:

1º) Del 1 de enero hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016, fecha en que finalizará el periodo transitorio para el traspaso de todas las funciones ejecutivas al consejero delegado. En este periodo la política de remuneraciones se corresponde con los principios y criterios contenidos en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015 y responde a los acuerdos aprobados por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 2015.

2º) Desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía en 2016, periodo que se iniciará con un presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas y un consejero delegado con funciones ejecutivas plenas. En este periodo, se propone adaptar la política de remuneraciones de los consejeros para que se adecúe a la nueva estructura de gobierno corporativo, respetando igualmente los principios y criterios originales de la política aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015, modificación que se someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016.

1. Presidente del Consejo de Administración

a) Periodo del 1 de enero hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016: la remuneración fija se mantiene en 399.170 euros, sin variación respecto a los niveles establecidos en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la Junta General Ordinaria de 15 de abril de 2015 y los informados en la Junta General Extraordinaria celebrada el 17 de julio de 2015. b) Desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía en 2016: el detalle de la remuneración, de carácter exclusivamente fijo, se incluye como parte de la política de remuneración de los consejeros no ejecutivos en 2016, que se detalla en el presente apartado, dado que dicho cargo pasa a tener atribuidas funciones no ejecutivas desde ese momento. Su retribución fija asciende a 399.170 euros en términos anuales.

2. Consejero delegado

a) Periodo del 1 de enero hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016: en relación con el consejero delegado, la remuneración fija se mantiene invariada en 235.000 euros anuales.

b) Desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía en 2016: el importe de la retribución fija para el consejero delegado se fija en 399.170 euros, en términos anuales y se abonará íntegramente en metálico.

B. Consejeros no ejecutivos

En relación a los consejeros no ejecutivos, los Estatutos sociales fijan el límite de la retribución global y anual para todo el Consejo, por todos los conceptos, en un importe equivalente al 1,5% de los beneficios líquidos de la Sociedad, aprobados por la Junta General. La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los conceptos previstos en los Estatutos sociales; y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere. Para el ejercicio 2016, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido para el ejercicio 2016, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2015 para los miembros del Consejo de Administración, y establecer, adicionalmente, un componente de retribución fija para remunerar el cargo de presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración, quedando de la siguiente manera:

a) Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente;

b) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2015 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones. La celebración de sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, presenciales o por vía telemática, no dará lugar a retribución en concepto de dietas.

c) Presidente del Consejo de Administración: 399.170 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente. Esta retribución será aplicable desde el momento en que el presidente del Consejo de Administración pierda sus facultades ejecutivas, al asumirlas directamente el consejero delegado, y deberá prorratearse adecuadamente teniendo en cuenta esta circunstancia. Hasta ese momento mantendrá la retribución de la que se informó a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015. El presidente del Consejo mantendrá adicionalmente la retribución anual establecida para todos los consejeros, como miembros del Consejo de Administración, en concepto de "Retribución Fija" y de "Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración". (continúa en apartado E).

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.

- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

Los únicos consejeros que reciben remuneración variable son los consejeros ejecutivos.

1. Presidente del Consejo de Administración

a) Del 1 de enero hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016

i) Remuneración variable anual:

La retribución variable anual está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Grupo. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio. La citada Comisión aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2016 en su reunión de 17 de febrero de 2016 y se detallan a continuación. Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2016, que se enmarca en el nuevo Plan

Estratégico 2014/2019 del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración y son los siguientes:

- 70% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas: 35% Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica y 35% Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica, que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado;

- 30% del incentivo depende de aspectos vinculados al "Grado de Avance del Plan Estratégico".

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido establecer el umbral de cumplimiento individual de los objetivos económico-financieros, a partir del cual se genera derecho a percibir remuneración variable, en el 95%, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%.

En los objetivos vinculados al "Grado de Avance del Plan Estratégico", la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el umbral mínimo de cumplimiento individual y podrá determinar un nivel máximo de cumplimiento individual de un 133% (hasta un 40% de cumplimiento individual del objetivo, en caso de sobreponderación máxima).

Para el cálculo del importe de la remuneración variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, que facilita los resultados auditados.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispondrá del nivel de autonomía necesario para evaluar el grado de cumplimiento anual del objetivo "Grado de Avance del Plan Estratégico". No obstante, se elaborará un documento que recoja los principales aspectos y elementos que la citada Comisión deberá considerar para realizar una evaluación objetiva del grado de avance del citado Plan.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo ajustes sobre la remuneración variable bajo circunstancias excepcionales, debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosará, en su caso, en el informe anual de remuneraciones correspondiente.

Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

El cumplimiento máximo global de los tres objetivos anteriores no podrá superar el 110%.

La remuneración variable anual se abona íntegramente en metálico y durante los tres primeros meses del ejercicio siguiente al que se devenga.

En el caso del presidente ejecutivo, el nivel target, que se alcanzarán en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, se mantiene sin variación respecto a lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2015 y de conformidad, asimismo, con lo establecido por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 2015. Por tanto, la retribución variable anual target asciende a un 25% de la retribución fija anual y el nivel máximo no podrá superar un 27,5% de su retribución fija anual.

ii) Retribución variable plurianual

De acuerdo a lo previsto en el Informe del Consejo de Administración sobre el proceso de separación de los cargos, que se presentó a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015, no se justifica mantener la

retribución variable plurianual para el presidente ejecutivo en la medida en que el horizonte de sus funciones ejecutivas está limitado en el tiempo mediante el proceso de separación de cargos, por lo que desde la fecha de la citada Junta General Extraordinaria, el presidente ejecutivo no tiene asignado dicho elemento retributivo.

b) Desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía en 2016

A partir de la Junta General de Accionistas de 2016, dado que el presidente del Consejo de Administración tendrá atribuidas exclusivamente las responsabilidades inherentes a dicho cargo y, por tanto, será presidente no ejecutivo, su sistema de remuneración estará compuesto exclusivamente por elementos de carácter fijo y no tendrá asignada retribución variable, ni anual ni plurianual.

2. Consejero delegado

a) Del 1 de enero hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016

i) Retribución variable anual

El nivel target de retribución variable asciende a un 50% de la retribución fija anual. Este nivel está en línea con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2015. El nivel máximo no podrá superar un 55% de su retribución fija anual.

Los objetivos, ponderaciones y mecánica de la retribución variable anual para el consejero delegado son los siguientes:

a) Un 75% del incentivo depende de los mismos objetivos que se han descrito para el presidente ejecutivo (véase apartado correspondiente de este informe).

b) El 25% restante depende de objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica. A continuación se desglosan conjuntamente con sus ponderaciones:

- Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO: 74% del incentivo está vinculado, entre otros, a la implementación de criterios de eficiencia y realización de planes específicos de mantenimiento que permitan optimizar la seguridad y calidad de la operación del sistema eléctrico.

- Ampliación de la base de negocio: 12% del incentivo depende básicamente del análisis y consecución de nuevos proyectos que permitan diversificar los negocios tradicionales del Grupo

- Excelencia e innovación: 9% del incentivo está vinculado, entre otros, al despliegue de un nuevo plan de desarrollo tecnológico y a la mejora en los procesos de ciberseguridad del Grupo.

- Responsabilidad corporativa: 5% del incentivo depende del cumplimiento de una serie de proyectos clave incluidos en el plan anual de responsabilidad corporativa.

El nivel máximo de la retribución variable anual vinculada a la consecución de la totalidad de los objetivos establecidos para el consejero delegado, descritos anteriormente, es del 82,5% de la retribución fija anual, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los citados objetivos.

ii) Retribución variable plurianual

El consejero delegado participa en el plan de remuneración variable plurianual en metálico dirigido a directivos, contemplado en la política de remuneraciones de los consejeros y en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2015. El plan tiene una duración de 6 años, en línea con el Plan Estratégico 2014/2019 del Grupo Red Eléctrica, y se extiende desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019.

El derecho a recibir el incentivo en metálico está condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al Plan Estratégico 2014/2019, así como a la permanencia en la compañía durante la vigencia del plan. Los objetivos y sus ponderaciones se detallan a continuación:

- 20% del incentivo está vinculado a la ampliación de la base de negocio, fundamentalmente en la actividad internacional, de telecomunicaciones y de almacenamiento de energía ("bombeo"). Para medir este objetivo se considera como indicador el volumen de inversión.

- 25% del incentivo depende del cumplimiento de objetivos de la actividad de transporte; entre otros, número de kilómetros de líneas y posiciones puestas en servicio, volumen de inversión e indicadores de rentabilidad.

- 20% del incentivo está vinculado a la calidad de la operación del sistema; para medirlo se considera la energía no suministrada.

- 25% del incentivo está vinculado a la eficiencia de las operaciones y se consideran dos métricas: rentabilidad sobre el capital empleado (ROIC) y beneficio por acción.

- El 10% restante depende del cumplimiento del Plan de Responsabilidad Corporativa.

Una vez finalizado el periodo de medición del Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará, en el primer trimestre del ejercicio 2020, una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos, y en el Plan en su conjunto, considerando la información facilitada por la sociedad, y propondrá los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas. En todo caso, se establece que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%. En caso contrario, no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo. De la misma manera, el cumplimiento máximo del conjunto de los objetivos del Plan será del 110%, aunque el cumplimiento medio ponderado de los objetivos sea superior.

La remuneración target del consejero delegado por este concepto asciende a 1,8 veces su retribución fija, de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de consejeros ejecutivos aprobada.

b) Desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía en 2016

i) Retribución variable anual

En este periodo únicamente el consejero delegado mantendrá la retribución variable anual en los mismos términos establecidos hasta la celebración de la Junta General de Accionistas de 2016. El nivel target, que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 50% de la retribución fija anual, en línea con la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015. El nivel máximo, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 55% de la retribución fija anual, que corresponde con el nivel máximo de consecución de objetivos (110% del nivel target).

Un 75% de la retribución variable bruta anual se liquidará metálico y el 25% restante se entregará en acciones de la sociedad. Además, el consejero delegado ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. En el supuesto de que la Junta General de Accionistas no aprobase la entrega de acciones como remuneración al consejero ejecutivo o estableciese un importe máximo inferior al indicado, se abonará en efectivo el importe equivalente a la remuneración que no se pueda hacer efectiva en acciones.

Se mantienen los objetivos, ponderaciones y la mecánica descrita para el periodo entre el 1 de enero y la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016.

ii) Retribución variable plurianual

A partir de la Junta General de Accionistas de 2016, el consejero delegado mantendrá el esquema de retribución variable plurianual en metálico en el que participa, en las mismas condiciones en las que venía participando hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016. La remuneración target del consejero delegado por este concepto no varía y asciende a 1,8 veces su retribución fija, de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de consejeros ejecutivos aprobada.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

No existen obligaciones contraídas en materia de pensiones para ningún miembro del Consejo de Administración.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas para casos de terminación de las funciones como consejero no ejecutivo.

Solo está previsto el pago de indemnizaciones en los supuestos de terminación en el ejercicio de las funciones ejecutivas que, en su caso, puedan desempeñar, tal y como se detalla en el siguiente apartado A.7.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

1. Presidente del Consejo de Administración

a) Periodo del 1 de enero hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del presidente ejecutivo y Red Eléctrica es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. El contrato del presidente ejecutivo ha sido propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad.

Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el presidente ejecutivo, en su condición de presidente del Consejo de Administración, está también vinculado por el deber de confidencialidad establecido en el artículo 34.a) del Reglamento del Consejo, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros guardarán secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que formen parte y, en todo caso, se abstendrán de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo. La obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando hayan cesado en el cargo.

Adicionalmente, en su calidad de consejero de Red Eléctrica, tiene una obligación de no competencia con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, por un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su remuneración fija.

El contrato, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización equivalente a una anualidad para el caso de extinción de la relación contractual motivado por el cese por voluntad de Red Eléctrica, (siempre que no exista una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del consejero ejecutivo debido a un

incumplimiento grave y culpable de la sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones por causa no imputable al propio consejero ejecutivo. Para el cálculo de dicha indemnización se tomará como base su remuneración fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como consejero ejecutivo, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

En la fecha de finalización del período transitorio, por decisión de la sociedad, se dará automáticamente por terminado el contrato mercantil del presidente ejecutivo, cesando en el ejercicio de sus funciones ejecutivas. En este momento, se devengará a favor del mismo la indemnización descrita anteriormente.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio del devengo de la indemnización en la fecha de terminación del contrato mercantil del presidente ejecutivo, ésta no será exigible hasta que el presidente del Consejo de Administración deje de ser consejero de la sociedad por cualquier causa y, en consecuencia, deje de mantener con la sociedad cualquier tipo de relación societaria, mercantil o de otro tipo.

La indemnización ascenderá a una anualidad de retribución fija que estaba recibiendo en concepto de consejero ejecutivo más el importe correspondiente a la retribución variable calculada en el grado de cumplimiento del 100%.

b) Desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía en 2016

La relación jurídica entre el presidente del Consejo de Administración y Red Eléctrica se instrumentará a través de un acuerdo definido en función de las previsiones contempladas en relación con los consejeros en los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración, el Reglamento de la Junta General de Accionistas, la política de remuneraciones de los consejeros, los demás acuerdos y directrices que aprueben el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas en el ámbito de sus competencias y en la regulación societaria aplicable.

El presidente de Consejo de Administración está vinculado por el deber de confidencialidad establecido en el artículo 34.a) del Reglamento del Consejo, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros guardarán secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que formen parte y, en todo caso, se abstendrán de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo. La obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando hayan cesado en el cargo.

Adicionalmente, el presidente del Consejo de Administración tiene una obligación de no competencia con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración, por un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual.

No está contemplado el pago de ninguna indemnización en caso de terminación de sus funciones como consejero no ejecutivo.

2. Consejero delegado

a) Período del 1 de enero hasta la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016

En este período el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del consejero delegado y Red Eléctrica es de naturaleza mercantil e incluye, igual que en el caso del presidente ejecutivo, las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos. El contrato ha sido propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad. (continúa en apartado E).

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existe ninguna remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

A 31 de diciembre de 2015, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

1. Presidente del Consejo de Administración

El presidente ejecutivo es beneficiario de un seguro de vida, cuya prima anual asciende a 10.000 euros en el ejercicio 2016, y con vencimiento el 31 de diciembre de 2016. A partir del vencimiento no se renovará la póliza por la compañía.

El presidente ejecutivo no participa en 2016 en planes de previsión social ni percibe otro tipo de beneficios sociales.

2. Consejero delegado

El consejero delegado tiene asignado un complemento en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros. Este importe podrá ser percibido en metálico o en especie.

Adicionalmente, es beneficiario de un seguro de vida, cuya prima anual asciende a 2.000 euros, y cuyo vencimiento es el 31 de diciembre de 2016. A partir del vencimiento no se renovará la póliza por la compañía.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

A.13.1. La política de remuneración de Red Eléctrica está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la Sociedad:

La compensación total del consejero ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en (i) una remuneración fija, (ii) una remuneración variable a corto plazo y (iii) una remuneración variable a largo plazo. Para el consejero ejecutivo, este elemento a largo plazo tiene un peso del 15% de la remuneración total en un escenario de cumplimiento de objetivos al 100% (fijo + variable anual + variable a largo plazo).

- El consejero delegado ha asumido el compromiso frente a la sociedad de mantener la titularidad de las acciones recibidas como parte de su retribución anual durante, al menos, cinco años.

- El plan de remuneración variable a largo plazo se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad. Esta remuneración está vinculada a objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2014/2019, alineando así los intereses de los participantes con la estrategia de la Sociedad.

A.13.2. La política de remuneración de Red Eléctrica establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración:

El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. La proporción de la remuneración fija del consejero delegado se considera suficiente y no excesiva, permitiendo que las proporciones de remuneración variable como consejero delegado alcancen hasta un máximo del 51% de su remuneración total (remuneración fija + remuneración variable anual máxima + remuneración variable a largo plazo máxima).

Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y en un escenario donde no se alcanzasen el nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable, el consejero ejecutivo sólo percibiría remuneración fija.

No existen remuneraciones variables garantizadas. Respecto a las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la política retributiva del Consejo y, en su caso, de la Alta Dirección, que es aprobada por el Consejo. El Reglamento del Consejo (www.ree.es) establece entre las funciones de esta Comisión la de proponer al Consejo la política retributiva del Consejo de Administración y en su caso, de la Alta Dirección, así como velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos, y, en su caso, a la Alta Dirección

y al resto del equipo directivo de la Sociedad. En estos colectivos estarían incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.

A.13.3. En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que:

De conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2015, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s, pudiendo proponer, asimismo, la adopción de cuantas medidas considere oportunas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

1. Presidente del Consejo de Administración

a) La retribución fija anual del presidente ejecutivo ascendió a 399.170 euros para el periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2015.

b) Retribución variable anual:

Del 1 de enero al 28 de julio de 2015, el presidente ejecutivo tiene establecida una retribución variable, en los términos descritos a continuación, conforme a lo establecido en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2015.

De acuerdo a las resoluciones adoptadas en la Junta General Extraordinaria de Accionistas 2015, desde el 28 de julio de 2015 el presidente del Consejo de Administración tiene asignada una remuneración reducida, que refleja el proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo. Esto implica que la retribución variable anual se reduce a un 50% de la retribución variable anual target de la que tenía derecho hasta esa fecha.

Desde el 1 de enero al 28 de julio de 2015 el presidente del Consejo ha tenido asignada una retribución variable anual target equivalente a un 50% de su retribución fija anual y, en el periodo comprendido desde el 28 de julio hasta el 31 de diciembre de 2015 ha tenido asignada una retribución variable anual target equivalente a un 25% de su retribución fija.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estableció los correspondientes objetivos al inicio del ejercicio 2015, que se describieron en detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía celebrada en 2015, y ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos a lo largo del año. Una vez finalizado el año, la Comisión ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo y que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la sociedad y del Grupo consolidado. En esta evaluación la Comisión también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos.

La remuneración variable anual para el presidente ejecutivo, establecida para 2015, está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio cuantitativos y cualitativos medidos a nivel de Grupo: 35% Resultado Neto consolidado; 35% ROIC y 30% Grado de Avance del Plan Estratégico.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2015, en relación con los "objetivos cuantitativos", la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 17 de febrero de 2016, ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. La cifra contable determina un Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2015 de 606 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

2. La cifra contable del Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2015 ha alcanzado 9,1%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

3. En cuanto al objetivo "Grado de Avance del Plan Estratégico" ("objetivo cualitativo"), vista la propia definición del objetivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este "objetivo 3", debe ser de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del 100%. En consecuencia, la remuneración variable anual asciende a 156.930 euros (100% del incentivo target), desglosado según se indica a continuación:

- Para el periodo de 1 de enero a 28 de julio de 2015: importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada para dicho periodo, consistente en una retribución variable de un 50% de retribución fija para un cumplimiento del 100% de los objetivos.

- Para el periodo de 29 de julio a 31 de diciembre de 2015: importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada para dicho periodo, consistente en una retribución variable de 25% de retribución fija para un cumplimiento del 100% de los objetivos.

c) Retribución variable plurianual

Tal y como se informó en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015, el presidente ejecutivo no participa en el plan de remuneración variable plurianual como consecuencia de la separación de cargos de presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo que ha experimentado la sociedad.

Esta retribución se considera solo hasta el 28 de julio, fecha de nombramiento del consejero delegado. El importe que le corresponda al presidente ejecutivo por este concepto deberá ser evaluado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el primer trimestre de 2016.

d) Beneficios sociales y otras percepciones

El presidente ejecutivo es beneficiario de un seguro de vida desde el 28 de julio de 2015, fecha en la que se modificó su contrato, cuya prima asciende a 3.650 euros para el ejercicio 2015, y que es conforme con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la Junta General Ordinaria celebrada en abril de 2015.

El presidente del Consejo de Administración no ha percibido en 2015 ningún otro tipo de beneficios sociales.

A 31 de diciembre de 2015, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del presidente ejecutivo, ni tampoco existen obligaciones contraídas en materia de pensiones.

2. Consejero delegado

a) Retribución fija anual

La remuneración fija del consejero delegado ascendió a 100.440 euros para el periodo comprendido entre el 28 de julio al 31 de diciembre de 2015, equivalente a 235.000 euros en términos anuales.

b) Retribución variable anual

El consejero delegado ha tenido asignada una retribución variable anual target equivalente a un 50% de su retribución fija por el periodo desde el 28 de julio hasta el 31 de diciembre de 2015. Según el Informe sobre el proceso de separación de cargos de presidente ejecutivo y consejero delegado sometido a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015, los objetivos establecidos para el consejero delegado en relación con la determinación de su retribución variable anual son los mismos aplicables al presidente ejecutivo, por lo que nos referimos al apartado correspondiente al presidente ejecutivo sobre la evaluación de su cumplimiento.

En consecuencia, la remuneración variable anual para el consejero delegado asciende a 50.220 euros (100% del incentivo target). Este importe es el resultado de prorratear la cuantía correspondiente a la retribución variable anual por el número de días transcurridos en 2015 desde la fecha de nombramiento como consejero delegado, el 28 de julio, hasta el 31 de diciembre de 2015.

c) Retribución variable plurianual:

El cumplimiento del plan de retribución para directivos para el período 2014-2019, en el que participa el consejero delegado, está ligado a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico del Grupo para dicho período y, adicionalmente, al cumplimiento de determinadas condiciones. En el apartado A.4. del presente informe se han explicado ampliamente los términos y condiciones fundamentales del citado plan.

d) Beneficios sociales y otras percepciones

El consejero delegado ha percibido un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 25.650 euros para el periodo correspondiente al 28 de julio al 31 de diciembre de 2015 (60.000 euros en términos anuales).

Adicionalmente, es beneficiario de un seguro de vida cuya prima asciende a 730 euros para el ejercicio 2015.

A 31 de diciembre de 2015, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del consejero delegado, ni tampoco existen obligaciones contraídas en materia de pensiones.

2º- En lo que se refiere a los consejeros no ejecutivos, se detalla a continuación la estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2015.:

En el ejercicio 2015, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 1.916 miles de euros (1.788 miles de euros en 2014). El incremento con respecto al ejercicio anterior se debe esencialmente (128 miles de euros) a la separación de funciones, que supone la incorporación desde el 28 de julio de la retribución del nuevo consejero delegado, tanto en su condición de miembro del Consejo de Administración como de primer ejecutivo de la sociedad; y, en menor medida, al aumento del número de componentes de cada una de las dos comisiones del Consejo de Administración, que han pasado de cuatro a cinco miembros con el objetivo de involucrar más a los consejeros en las comisiones del Consejo de Administración, también supone un leve incremento de este concepto.

Para el ejercicio 2015 se han mantenido las mismas cuantías y conceptos que los establecidos para 2014, según se indica a continuación:

i) Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero.

ii) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2015 y cuyo total asciende a 16.500 euros. Además, se han celebrado tres (3) sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, que no han dado lugar a retribución en concepto de dietas de asistencia.

iii) Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración:

- 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo.

- 15.000 euros anuales a cada uno de los presidentes de las Comisiones del Consejo.

iv) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2015
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Independiente	Desde 13/02/2015 hasta 31/12/2015.
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Ejecutivo	Desde 17/07/2015 hasta 31/12/2015.
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 24/11/2015.
JOSÉ FOLGADO BLANCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARIA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
SANTIAGO LANZUELA MARINA	Dominical	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Independiente	Desde 01/01/2015 hasta 31/12/2015.
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	Dominical	Desde 22/12/2015 hasta 31/12/2015.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	0	131	16	0	0	28	0	0	175	95

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	0	131	16	0	0	28	0	0	175	95
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	0	115	16	0	0	24	0	0	155	0
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	100	60	8	50	0	0	0	26	244	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	0	3	2	0	0	0	0	0	5	64
SANTIAGO LANZUELA MARINA	0	131	16	0	0	3	0	0	150	61
JOSÉ FOLGADO BLANCO	399	131	16	157	0	0	0	4	707	746
MARIA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	0	131	16	0	0	15	0	0	162	175
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	0	131	16	0	0	35	0	0	182	190
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	131	16	0	0	43	0	0	190	190
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	131	16	0	0	28	0	0	175	152
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	0	117	16	0	0	25	0	0	158	171

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

JOSÉ FOLGADO BLANCO			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
4	0	Ninguna	Ninguna

JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		Ninguna	Ninguno
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2015	Ejercicio 2014	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
1	0	Ninguna	Ninguna

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2015	Total año 2014
JOSÉ FOLGADO BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 grupo	Total ejercicio 2015	Total ejercicio 2014	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ FOLGADO BLANCO	707	0	0	707	0	0	0	0	707	746	0
MARIA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	162	0	0	162	0	0	0	0	162	175	0
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	182	0	0	182	0	0	0	0	182	190	0
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	190	0	0	190	0	0	0	0	190	190	0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	175	0	0	175	0	0	0	0	175	152	0
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	95	0
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	95	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	150	0	0	150	0	0	0	0	150	61	0
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	155	0	0	155	0	0	0	0	155	0	0
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	244	0	0	244	0	0	0	0	244	0	0
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	158	0	0	158	0	0	0	0	158	171	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	5	0	0	5	0	0	0	0	5	64	0
TOTAL	2.653	0	0	2.653	0	0	0	0	2.653	2.114	0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

En relación con la retribución variable anual, aplicable al presidente ejecutivo y al consejero delegado, en el proceso de evaluación que realiza la Comisión sobre la base de los resultados auditados para el ejercicio 2015 completo, se han considerado los siguientes:

1. La cifra contable determina un Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2015 de 606 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
2. La cifra del Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2015 ha alcanzado 9,1%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
3. En cuanto al objetivo "Grado de Avance del Plan Estratégico" ("objetivo cualitativo"), vista la propia definición del objetivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este "objetivo 3", debe ser de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del 100%. En consecuencia, la remuneración variable anual asciende a 156.930 euros (100% del incentivo target) para el presidente ejecutivo y a 50.220 euros (100% del incentivo target) para el consejero delegado (por el periodo desde el 28 de julio de 2015 hasta el cierre del ejercicio).

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	77.283.794	57,31%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	486.973	0,63%
Votos a favor	49.386.288	63,90%
Abstenciones	27.410.533	35,47%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

En relación con el apartado A.2.2 (continuación): - Informe y propuesta al Consejo de Administración de la política de remuneraciones de los consejeros, aplicable en los próximos 3 años, para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas del año 2015.

- Informe justificativo de la propuesta retributiva recogida en el Informe del proceso de sucesión del primer ejecutivo y separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo (consejero delegado) de la compañía, sometido a la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 17 de julio de 2015.

- Informe y propuesta al Consejo de Administración de la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas del año 2016.

- Informe sobre aspectos contractuales relativos al presidente y al consejero delegado derivados del cierre del periodo transitorio del proceso de separación de cargos.

En relación con el apartado A.2.3: Comisión de Retribuciones: Composición. Durante el ejercicio 2015 la composición de la Comisión ha experimentado ciertos cambios.

El 24 de noviembre de 2015 el Consejo de Administración acordó aumentar en uno el número de miembros de las dos Comisiones del Consejo, quedando fijado en cinco (5) miembros respectivamente.

Tras el nombramiento, en la misma sesión del Consejo del 24 de noviembre de 2015, de la consejera independiente D^a. María Ángeles Amador Milán para ocupar la nueva plaza creada en dicha Comisión y a la vista de la dimisión del consejero dominical D. Francisco Ruiz Jiménez presentada en esa misma fecha, a 31 de diciembre de 2015 la Comisión

de Nombramientos y Retribuciones estaba integrada por cuatro consejeras independientes, quedando una vacante en la citada Comisión.

En la sesión del Consejo de Administración celebrada el 26 de enero de 2016, se ha nombrado al consejero dominical D. Jose Angel Partearroyo Martín, como nuevo vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para cubrir la vacante existente en la misma.

En relación con el apartado A.2.4: Comisión de Retribuciones: Asesores Externos. En 2015 y 2016, hasta la fecha de aprobación del presente informe, Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y altos directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los siguientes aspectos relativos a remuneraciones: benchmarking retributivo para el cargo de presidente del Consejo de Administración y de consejero delegado, benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos, estudio sobre tenencia de acciones, elaboración del informe y propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros y, finalmente, elaboración del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

En relación con el apartado A.3 (continuación): d) Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración:

d.1) 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2015.

d.2.) 15.000 euros anuales a cada uno de los presidentes de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2015.

e) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente.

Asimismo, no está establecido que los consejeros reciban otros conceptos retributivos adicionales a los expuestos.

En relación con el apartado A.7 (continuación): Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el consejero delegado está también vinculado por el deber de confidencialidad establecido en el artículo 34.a) del Reglamento del Consejo, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros guardarán secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que formen parte y, en todo caso, se abstendrán de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el ejercicio de su cargo. La obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando hayan cesado en el cargo.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el consejero delegado tiene una obligación de no competencia con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración. Además, la obligación de no competencia se ha recogido expresamente en el contrato por un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su remuneración fija.

El contrato, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización equivalente a una anualidad para el caso de extinción de la relación contractual motivado por el cese por voluntad de Red Eléctrica, (siempre que no exista una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del consejero ejecutivo debido a un incumplimiento grave y culpable de la sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones por causa no imputable al propio consejero ejecutivo.

Para el cálculo de dicha indemnización se tomará como base su remuneración fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como consejero ejecutivo, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

Por otro lado, cabe indicar que de acuerdo con el marco jurídico existente en España, el nombramiento del consejero delegado se articuló a través de una novación de la relación jurídica existente previamente entre dicho directivo y Red Eléctrica. Como resultado de dicha novación se pactó entre las partes una suspensión de la relación laboral que el referido directivo mantenía con la sociedad anteriormente a su nombramiento como consejero delegado. El contrato de trabajo así suspendido recobrará plena eficacia jurídica cuando se produzca la extinción del contrato mercantil suscrito por el consejero delegado y la compañía. En caso de reanudación de la relación laboral, tras el fin de su suspensión, el directivo podrá desempeñar las funciones que realizase antes de la suspensión o bien otras que pudiera desempeñar de acuerdo con sus condiciones contractuales previas a la suspensión y con los límites de movilidad funcional que le fueran normalmente aplicables. La eventual extinción contractual laboral podrá producirse, en su caso, tras un período de nueva vigencia del citado contrato de trabajo una vez concluya el período de suspensión o bien de manera inmediata o simultáneamente con la extinción del contrato mercantil. En el caso en que se produjera la extinción del contrato de trabajo, devengaría en términos indemnizatorios la retribución existente a la fecha de su suspensión, considerándose, a los efectos oportunos, su antigüedad en la sociedad a la fecha de su nombramiento como consejero delegado (14 años), de acuerdo con la legislación laboral vigente. Esta indemnización será independiente de la que se generase por la extinción del contrato mercantil, que aplicaría según lo indicado anteriormente.

b) Desde la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía en 2016

El contrato del consejero delegado se modificará para recoger las condiciones retributivas expuestas en este informe, aplicadas a partir de dicha fecha.

El Consejo de Administración adoptará los acuerdos que considere necesario para formalizar y hacer efectivos los términos y condiciones de la remuneración del consejero delegado, aplicables tras la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016.

En relación con el apartado D.1.c: cabe destacar que en la información contenida en las Cuentas Anuales de la compañía correspondiente al año 2015, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2014, figura adicionalmente un concepto denominado "Otros miembros del Consejo" que causaron baja durante el ejercicio 2014 cuya retribución en su conjunto asciende a 273 miles de euros. La información para el ejercicio 2014 relativa a dichos miembros del Consejo, fue presentada de forma individualizada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros de la compañía correspondiente al ejercicio 2014 que fue comunicado a la CNMV y está disponible en la página web corporativa. Por tanto, el total de las retribuciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio 2014, en miles de euros, asciende a 2.387.

En relación con el apartado D.3: Respecto al 35,47 % referido a las abstenciones, un 34,95% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2016.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembros del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
SANTIAGO LANZUELA MARINA	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.