

**RED ELÉCTRICA**  
CORPORACIÓN

## **Consejo de Administración**

*22 de febrero de 2017*

Informe anual sobre remuneraciones de los  
consejeros

# Índice general

<b>1. Presentación del informe por la presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Resultados y niveles de incentivos (“Pay for Performance”).....</b>	<b>8</b>
<b>4. Política de remuneraciones de los consejeros en 2017 .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Ejecución de la política de remuneraciones en 2016.....</b>	<b>25</b>
<b>6. Retribución de los directivos de primer nivel.....</b>	<b>37</b>
<b>7. Tablas de remuneración individual.....</b>	<b>39</b>
<b>8. Tablas de resultados de voto .....</b>	<b>42</b>
<b>Anexo: Modelo oficial Anexo I Circular 4/2013 CNMV (modificado por la Circular 7/2015 CNMV).....</b>	<b>43</b>

# 1. Presentación del informe por la presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, conforme a la Política de Remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante denominada también la compañía, la sociedad, el Grupo o Red Eléctrica) establecida para el ejercicio 2017 y de acuerdo con la política aplicada en 2016.

En 2016 y 2017 hemos llevado a cabo nuestro habitual proceso de diálogo y compromiso con nuestros accionistas. Tras escuchar sus sugerencias y recomendaciones, en línea con nuestra filosofía de mejora continua en materia de gobierno corporativo, en particular, de transparencia en materia de remuneraciones, y una vez realizado el correspondiente análisis, hemos incorporado al presente informe determinada información adicional que refuerza la aplicación de la ecuación “pay for performance” en Red Eléctrica.

Los resultados económicos alcanzados por la compañía en 2016 están alineados con el cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables, establecidos al inicio del ejercicio por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para calcular la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos (del *presidente* ejecutivo hasta la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas -en la que perdió su condición ejecutiva- y del *consejero delegado* durante todo el año 2016) y evidencian un adecuado avance sobre el cumplimiento del Plan Estratégico 2014-2019. A la vista de estos resultados y tras evaluar el cumplimiento de los referidos objetivos, para el *presidente ejecutivo* la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de cumplimiento global de los objetivos del 100%, que ha determinado una retribución variable anual, equivalente al 25% de su remuneración fija anual por sus funciones ejecutivas hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016; y, para el *consejero delegado*, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de cumplimiento global de los objetivos del 103,18%, equivalente al 72,41% de su remuneración fija anual para el ejercicio 2016. El presente informe incorpora el detalle de los objetivos, ponderaciones y mecánica seguida para la determinación de los correspondientes importes de retribución variable aplicable a ambos

cargos, en los citados periodos. Todo ello de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, aprobados en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016.

En 2017 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado la figura y responsabilidades asumidas en la compañía por el *consejero delegado*, en su condición de primer ejecutivo, desde su nombramiento como consejero ejecutivo en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2015. En este proceso de análisis se han considerado los resultados económicos alcanzados por el Grupo en estos dos últimos años, la evolución del nivel de responsabilidad y liderazgo asignado a dicho cargo dentro de la organización y la información retributiva de mercado facilitada por un asesor externo independiente especializado en la materia. Como resultado de dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración la adopción de las siguientes medidas, que están dentro del marco de la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas:

- Mantener el nivel actual de la retribución fija anual.
- Mantener los niveles y la estructura de su retribución variable anual y plurianual, conforme a lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros.
- Implantar un sistema de previsión social de aportación definida donde la obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la retribución fija anual del *consejero delegado*. Este sistema se instrumenta a través de una póliza de seguro suscrita con una entidad aseguradora externa. En determinados casos de cese, según se detalla más adelante en el presente informe, los derechos económicos consolidarán a favor del *consejero delegado* y serán compatibles con la percepción de indemnización por terminación de la relación prevista en dichos supuestos.

En 2018 se revisarán las retribuciones del *presidente del Consejo* y del *consejero delegado* para alcanzar los objetivos de posicionamiento retributivo y alineamiento con el mercado de las remuneraciones correspondientes establecidos en la política de remuneraciones de los consejeros vigente aprobada por la pasada Junta General de Accionistas, en coherencia con las conclusiones del análisis anterior y atender así a la finalidad perseguida de la efectiva consolidación en los respectivos cargos.

Como es habitual la compañía incluye como Anexo el modelo oficial de Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, debidamente cumplimentado, conforme a la Orden Ministerial ECC/461/2013 (modificada por la Orden Ministerial ECC/2575/2015) y a la Circular 4/2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (modificada por la Circular 7/2015 de dicha Comisión).

El Consejo de Administración, al igual que en años anteriores, someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas los acuerdos del Consejo que establecen la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2017 y, de forma separada, someterá a la citada Junta General el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Deseo concluir agradeciendo a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y a quienes han colaborado con esta Comisión, su compromiso, apoyo y asistencia a lo largo de todo el año. Quiero agradecer también los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos de los accionistas que son clave para la mejora continua en la adopción de prácticas responsables en materia retributiva. Estaré a disposición de todos Uds. y espero tener la oportunidad de saludarles en la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2017.

Fdo: D.<sup>a</sup> Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve

## 2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

### Miembros actuales

Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve  
(Presidenta, independiente)

Socorro Fernández Larrea  
(independiente)

M<sup>a</sup> Ángeles Amador Millán  
(independiente)

José Ángel Partearroyo Martín  
(dominical)

Durante 2016 la composición de la Comisión ha experimentado las siguientes variaciones:

En la sesión del Consejo de Administración celebrada el 26 de enero de 2016, se nombró 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 la sesión del Consejo de Administración celebrada el 26 de abril de 2016, se nombró al consejero independiente D. Agustín Conde Bajén como nuevo vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sustitución de la vacante producida con ocasión del cese como miembro de dicha Comisión de la consejera independiente D.<sup>a</sup> M<sup>a</sup> José García Beato, quien pasó a formar parte de la Comisión de Auditoría para cubrir la vacante existente en la misma tras el cese como consejera independiente de D.<sup>a</sup> Paloma Sendín de Cáceres. Con dicho nombramiento la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pasó a estar integrada por los cinco (5) miembros fijados por el Consejo de Administración en su sesión de 24 de noviembre de 2015, es decir, cuatro (4) consejeros independientes y un (1) consejero dominical.

El Consejo de Administración, en la sesión celebrada el 29 de noviembre de 2016, aceptó la dimisión como consejero independiente de D. Agustín Conde Bajén, que fue presentada por su nombramiento como Secretario de Estado de Defensa en España y que motivó las correspondientes vacantes en el Consejo de Administración y en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La vacante de la Comisión no ha sido cubierta a la fecha de aprobación del presente informe.

En 2016 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en trece (13) ocasiones. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, 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 2017, 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 dicho período.

### Actividades más relevantes realizadas por la Comisión en 2016 y 2017

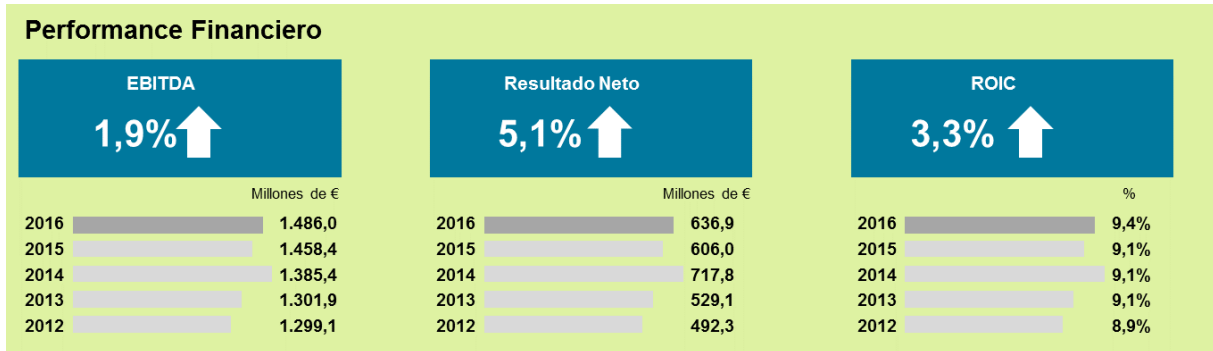
Actividades	Q1 2016	Q2 2016	Q3 2016	Q4 2016	Q1 2017
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y del <i>presidente ejecutivo</i> por el ejercicio 2015					
Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>presidente</i> (por sus funciones ejecutivas hasta la JGOA de 2016), del <i>consejero delegado</i> y de los directivos de primer nivel en 2016					
Seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>presidente</i> por sus funciones ejecutivas hasta la JGOA de 2016					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>presidente</i> por sus funciones ejecutivas hasta la JGOA de 2016					
Seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y directivos de primer nivel en 2016					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> en 2016					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, ligados a la remuneración variable de directivos de primer nivel para el ejercicio 2016					
Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y directivos de primer nivel para 2017					
Revisión de la estructura retributiva del <i>consejero delegado</i> en 2017					
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 2016 y 2017					

### Asesores externos

En 2016 y 2017 -hasta la fecha de aprobación del presente informe- *Willis Towers Watson*, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para el *presidente del Consejo de Administración* y para el *consejero delegado*, benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

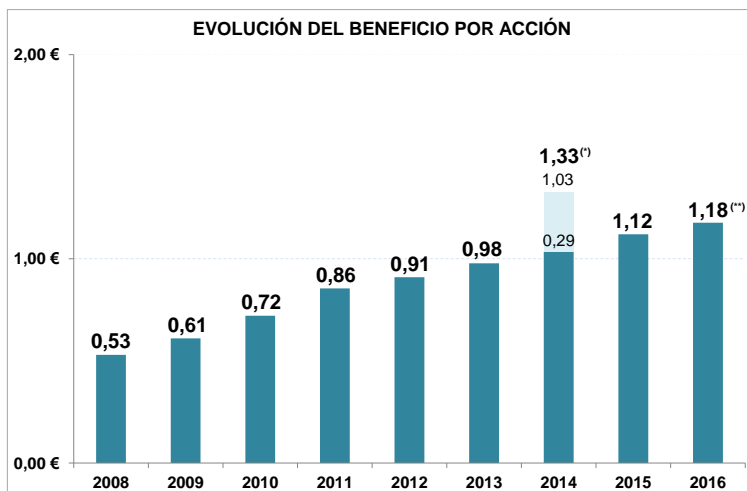
### 3. Resultados y niveles de incentivos (“Pay for Performance”)

#### 3.1 Análisis del “Pay for Performance” de Red Eléctrica en *términos absolutos*



En el ejercicio 2016 cabe destacar también la siguiente información sobre los resultados obtenidos por el Grupo:

- En relación con la política de dividendos, el dividendo bruto correspondiente a 2016 propuesto por el Consejo de Administración a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas supone un incremento de un 7% respecto al dividendo bruto aprobado para el ejercicio 2015.



(\*) Nota: el beneficio neto indicado para 2014 (1,33 euros por acción) incorpora hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio, todos ellos positivos: la adjudicación al Grupo Red Eléctrica de la licitación de fibra óptica de Alta Velocidad ADIF, el acuerdo definitivo firmado con el Estado de Bolivia sobre la compensación de la nacionalización de la filial boliviana Transportadora de Electricidad TDE y la reforma tributaria llevada a cabo en España.

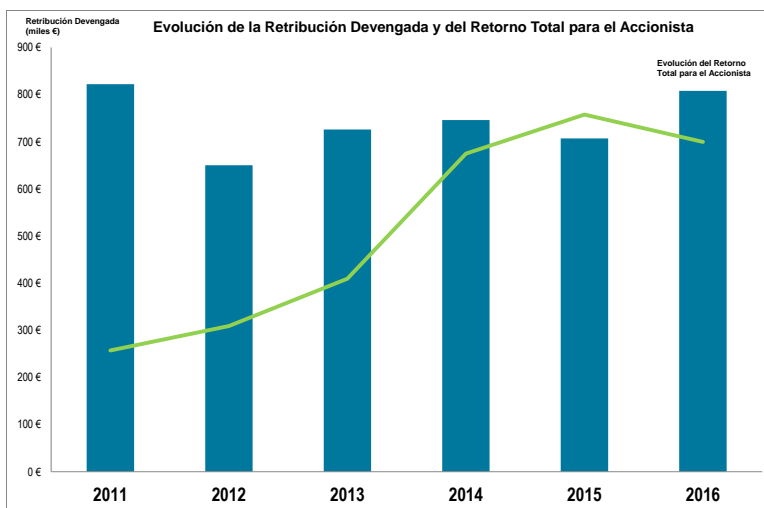
(\*\*) Nota: a los exclusivos efectos de comparabilidad entre ejercicios, se ha aplicado el desdoblamiento de 2016 en el precio por acción de todos los ejercicios.

- El 3 de agosto de 2016 la agencia de calificación crediticia Standard & Poor’s ha mantenido el rating de Red Eléctrica en ‘A-’ a largo plazo y a corto plazo en ‘A-2’ con una perspectiva estable.



- El 27 de mayo de 2016 la agencia de calificación crediticia Fitch Ratings ha elevado el rating a largo plazo de Red Eléctrica a 'A' desde 'A-' con una perspectiva estable.
- Red Eléctrica consolida su posición en los índices mundial y europeo de sostenibilidad Dow Jones -Dow Jones Sustainability World Index y Dow Jones Sustainability Index Europe- según los resultados de la edición del 2016. Red Eléctrica ha obtenido una puntuación global de 90 puntos sobre 100, mejorando el resultado del año anterior, liderando nueve ámbitos de sostenibilidad y está situada a un punto de la empresa líder de su sector, *Electric Utilities*.

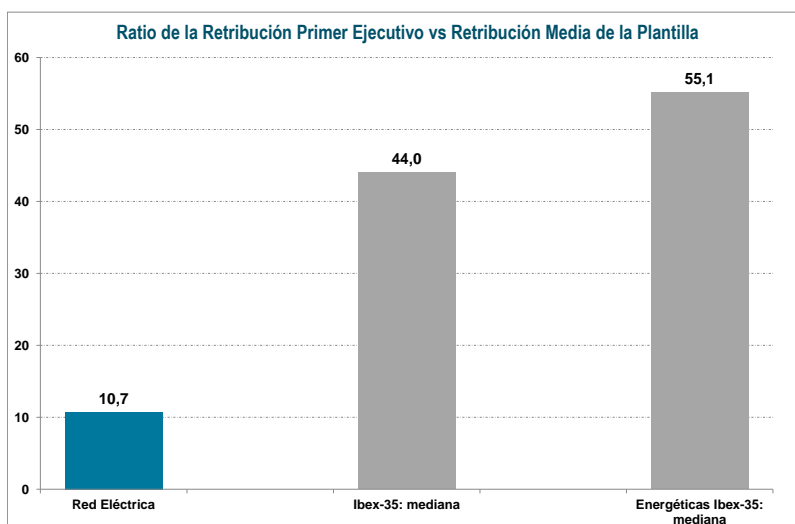
El siguiente gráfico muestra la variación de la retribución total devengada del primer ejecutivo respecto a la variación del Retorno Total para el Accionista en los últimos 5 años.



Notas explicativas del gráfico:

- El Retorno Total para el Accionista es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y los dividendos
- El dato de remuneración de 2013 incluye el devengo del Plan de Incentivo a Largo Plazo "Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013"

El siguiente gráfico muestra la relación entre la retribución total devengada del primer ejecutivo y la retribución media de la plantilla. Este ratio se indica para Red Eléctrica, para la mediana del Ibex-35 y para la mediana de las compañías energéticas del Ibex-35.

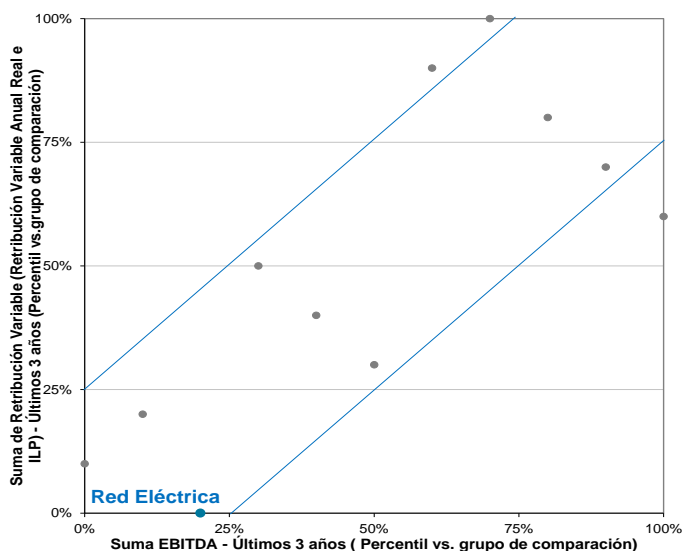


Para calcular el ratio se ha considerado la retribución total devengada del primer ejecutivo en 2015 y para estimar la retribución media de la plantilla, se han considerado los gastos de personal desglosados en las cuentas anuales consolidadas, excluyendo los gastos de seguridad social

### 3.2 Análisis del “Pay for Performance” de Red Eléctrica en términos relativos

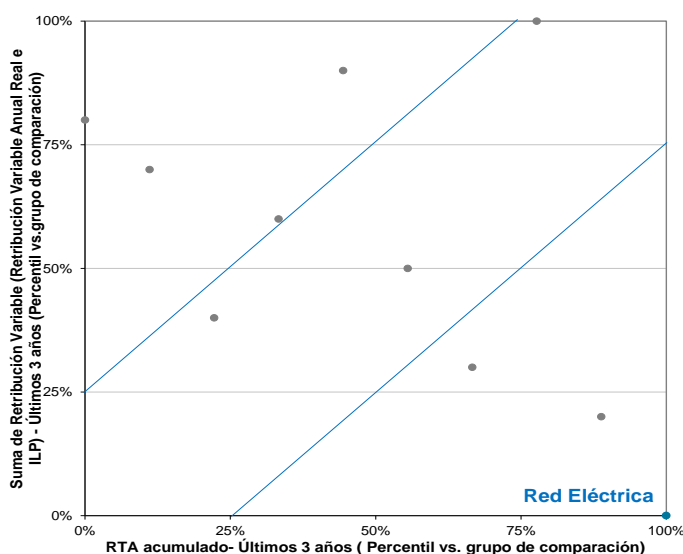
Los siguientes gráficos reflejan el posicionamiento del Grupo Red Eléctrica respecto a compañías representativas del sector energético. Se compara la evolución del EBITDA y del Retorno Total para el Accionista (RTA) de cada compañía, en los últimos 3 años, con el incremento de la remuneración variable (anual y a largo plazo) de su primer ejecutivo.

Las líneas transversales señalan el rango de correlación proporcional entre el crecimiento del indicador y el de la remuneración. Un posicionamiento fuera de las líneas pone de manifiesto una correlación de crecimiento no proporcional entre la magnitud considerada y la remuneración. Un posicionamiento en la parte izquierda señala un crecimiento más que proporcional de la remuneración frente la magnitud considerada, y un posicionamiento en la parte derecha señala un crecimiento de la magnitud considerada (EBITDA y RTA en cada gráfico) más que proporcional frente a la remuneración.



Las compañías incluidas en el grupo de comparación son: CLH, Enagás, Enel, Eon, Iberdrola, National Grid, RWE AG, Snam Rete Gas, Terna y United Utilities.

La evolución del EBITDA de Red Eléctrica en los últimos 3 años sitúa a la compañía en el percentil 25 del grupo de comparación mientras que la evolución de la remuneración variable (anual y de largo plazo) en el mismo periodo ha sido la más moderada.



El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y los dividendos.

Las compañías incluidas en el grupo de comparación son: Enagás, Enel, Eon, Iberdrola, National Grid, RWE AG, Snam Rete Gas, Terna y United Utilities. CLH ha sido excluida de este análisis dado que no es una compañía cotizada.

La evolución del RTA de Red Eléctrica en los últimos 3 años sitúa a la compañía en el máximo del grupo de comparación mientras que la evolución de la remuneración variable (anual y de largo plazo) en el mismo periodo ha sido la más moderada.

Fuente datos RTA: Bloomberg.

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, la Comisión ha llevado a cabo en 2016 un benchmarking retributivo para el cargo de consejero delegado, en el que se han considerado dos grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

- Un grupo de comparación formado por las empresas Ibex-35, índice del que forma parte Red Eléctrica.
- Un grupo de comparación ad-hoc, formado por 18 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en los años 2015 y 2014 para el primer ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, sector de actividad y dimensión) se recogieron, en detalle, en la propuesta de modificación de la vigente política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016.

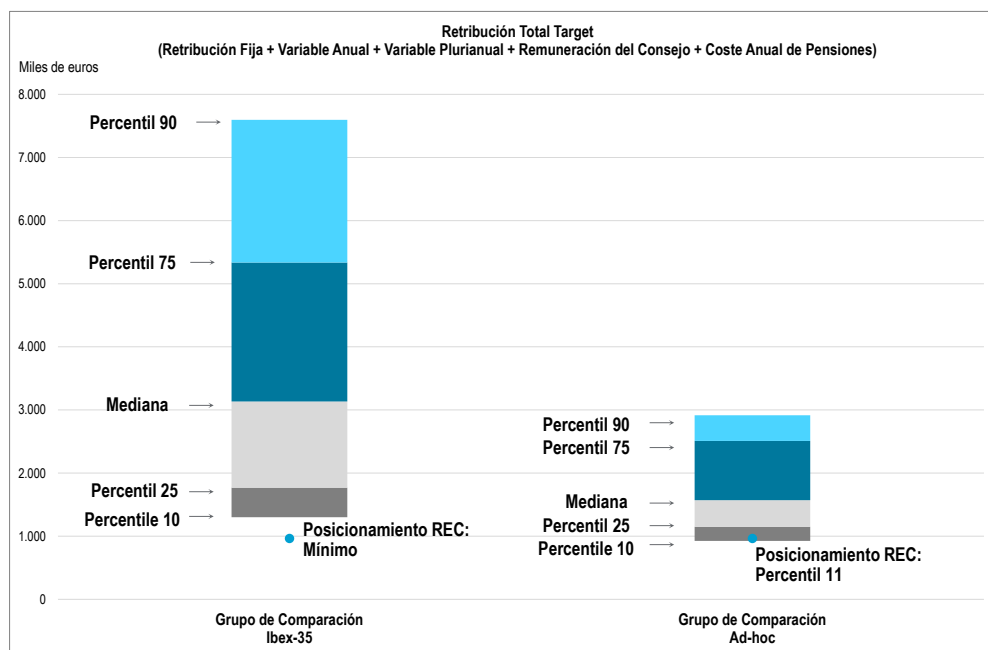
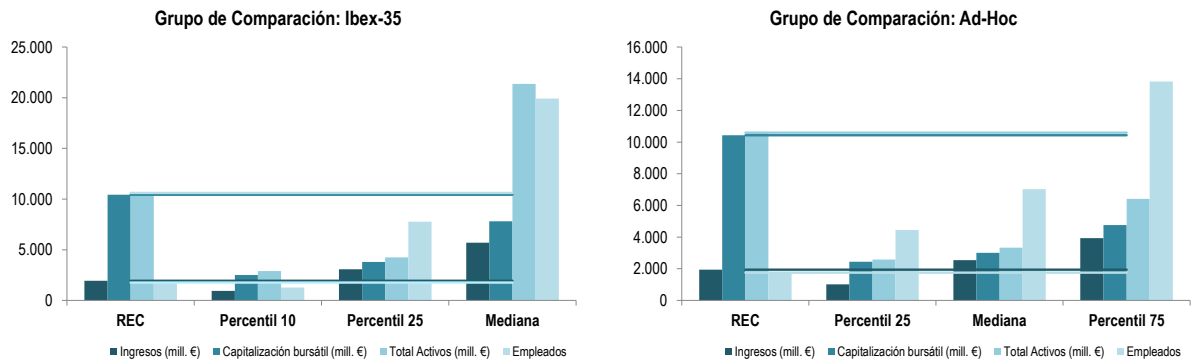
Las compañías que conforman el grupo de comparación son las siguientes:

Abertis	CIE automotive	Meliá Hotels
Acerinox	Ebro Foods	NH Hotel Group
Almirall	Enagás	Prosegur
Amadeus	Gamesa	Técnicas Reunidas
Atresmedia	Grifols	Viscofan
Catalana Occidente	Mediaset	Zardoya Otis

El gráfico siguiente muestra los resultados de los análisis:

- Análisis grupo Ibex-35: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de remuneración “target” (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa entre los valores mínimos del mercado.

- Análisis grupo ad-hoc: 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 al 100% de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el entorno del percentil 10.

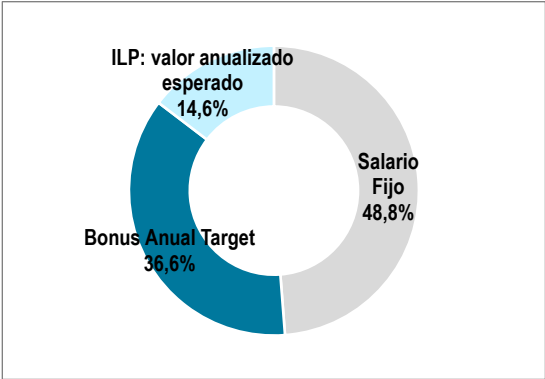


- La retribución total target incluye los siguientes elementos:
  - La Retribución Fija.
  - La Variable Anual Target, asignada al consejero ejecutivo para el último ejercicio, en caso de que alcance el 100% de los objetivos.
  - El valor esperado anualizado de los incentivos a largo plazo.
  - La remuneración por pertenencia al Consejo y la asistencia a reuniones del Consejo y, en su caso, a sus Comisiones.
  - El coste anual de pensiones (Red Eléctrica no incluye el dato de sistema de previsión social implantado a partir de 2017).

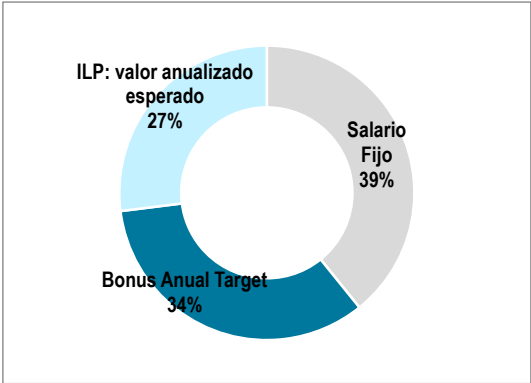
Los datos de mercado son los desglosados en los informes anuales de remuneraciones de cada compañía publicados en 2016, que corresponden al ejercicio 2015.

A continuación se incluyen los gráficos que reflejan el mix del sistema de remuneración del *consejero delegado* (a partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016) y su comparación con el mercado para un escenario de cumplimiento estándar (target o 100%) de objetivos, así como el mix del *consejero delegado* correspondiente a la retribución devengada en 2016. En conjunto en Red Eléctrica, la retribución variable (“en riesgo”), anual y plurianual, representa un 51,2% de la retribución total directa (suma de la retribución fija y variable anual y plurianual).

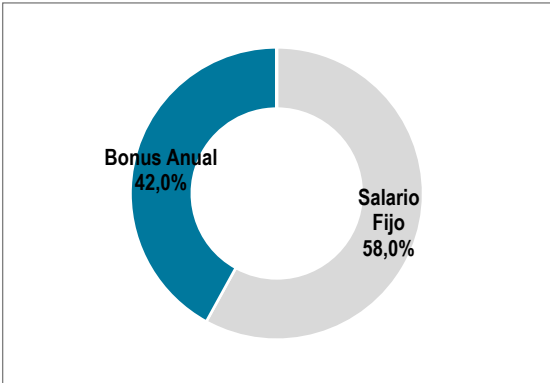
Red Eléctrica: Mix Retributivo Target  
*Consejero Delegado*



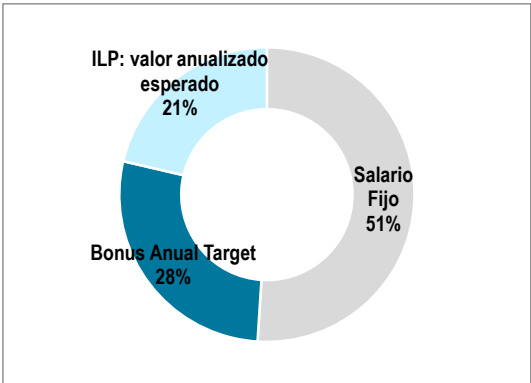
Grupo Ibex-35: Mix Retributivo Target  
Primer Ejecutivo



Red Eléctrica: Mix Retributivo (retribución devengada 2016)  
*Consejero Delegado*



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target  
Primer Ejecutivo



## 4. Política de remuneraciones de los consejeros en 2017

Lo que hacemos	Lo que no hacemos
<p><b>Consejero Ejecutivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros del Grupo</li><li>• Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución ligada a los componentes variables</li><li>• Entregar, en acciones de la Sociedad, una parte relevante de la remuneración variable</li><li>• Establecer cláusulas “clawback” aplicables a la retribución variable de corto y de largo plazo</li><li>• Establecer indemnizaciones por terminación de la relación jurídica limitadas a una anualidad de retribución fija y variable, para un cumplimiento de objetivos del 100%</li><li>• Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de empresas comparables</li><li>• Apoyarse regularmente en asesoramiento externo</li></ul>	<p><b>Consejero Ejecutivo</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar incrementos de la retribución fija y abonos de las retribuciones variables</li><li>• Conceder anticipos y préstamos, como regla general</li></ul> <p><b>Consejeros no Ejecutivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Participar en fórmulas retributivas vinculadas a los resultados de la Sociedad o a la evolución del valor de la acción (solo se perciben remuneraciones fijas)</li><li>• Participar en sistemas de previsión social o en otros beneficios sociales</li></ul>
<p><b>Consejeros no Ejecutivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vincular la remuneración con la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros</li></ul>	

### 4.1. Política de remuneración del consejero ejecutivo (*consejero delegado*) en 2017

El sistema de remuneración del consejero ejecutivo incluye elementos de carácter fijo y de carácter variable, estos últimos de corto y de largo plazo, alineados con los objetivos y estrategias del Grupo.

Los elementos que integran el sistema de remuneración del *consejero delegado* en 2017 se detallan a continuación:

#### Retribución fija anual

El importe de la retribución fija anual para el *consejero delegado* se ha establecido en 399.170 euros. Se abonará íntegramente en metálico.

#### Retribución variable anual

La retribución variable anual para el *consejero delegado* está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, 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 2017 en su reunión de 23 de enero de 2017 y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2017, que se enmarca en el Plan Estratégico 2014-2019 del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración y son los siguientes:

**I- 75%** del incentivo depende de los siguientes objetivos de empresa, cuyas ponderaciones se distribuyen de la siguiente manera:

- 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.
  - 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 a la Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo. En la tabla siguiente se describen en detalle las ponderaciones, los umbrales y los límites aplicables a las referidas métricas. En el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2017 que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2018, se recogerá la información sobre dicha evaluación.

**II-** 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 (“transmission system operator”)
  - 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
  - 8% 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.
- Sostenibilidad
  - 6% del incentivo depende del cumplimiento de una serie de proyectos clave incluidos en el Programa anual de Sostenibilidad y en el Plan ambiental.

En los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también podrá evaluar el umbral mínimo de cumplimiento individual y determinar un nivel máximo de cumplimiento individual, que podrá alcanzar el 155% en caso de sobrecumplimiento. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispondrá del nivel de autonomía necesario para evaluar el grado de cumplimiento anual de estos objetivos.

A continuación se incluye un cuadro-resumen que incorpora todos los objetivos que determinarán el cálculo de la retribución variable anual del *consejero delegado*:

MÉTRICAS	PONDERACIÓN	MÍNIMO		TARGET		MÁXIMO	
		Logro	Incentivo	Logro	Incentivo	Logro	Incentivo
<b>75% Objetivos <u>de empresa</u>, cuantitativos y cualitativos</b>							
<b>1.Resultado Neto</b>	35%	85%	85%	100%	100%	100%	100%
<b>2.ROIC</b>	35%	95%	95%	100%	100%	100%	100%
<b>3. Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo</b>	30%	85%	85%	100%	100%	133%	133%



MÉTRICAS	PONDERACIÓN	MÍNIMO		TARGET		MÁXIMO	
		Logro	Incentivo	Logro	Incentivo	Logro	Incentivo
<b>25% Objetivos <u>operativos</u> ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica</b>							
<b>1. Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO</b>	74%	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%	169%	169%
<b>2. Ampliación de la base de negocio</b>	12%	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%	100%	100%
<b>3. Excelencia e innovación</b>	8%	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%	150%	150%
<b>4. Sostenibilidad</b>	6%	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%	100%	100%

(1) Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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 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.

El cumplimiento máximo global de los objetivos anteriores (de empresa y operativos) no podrá superar el 110%.

El nivel target, que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 75% de la retribución fija anual. El nivel máximo, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 82,5% de la retribución fija anual, que corresponde con el nivel máximo global de consecución de los 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.

### **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 2016. 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 Programa de Sostenibilidad.

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 aprobada aplicable a los consejeros ejecutivos.

### **Control ex – post de la retribución variable anual y plurianual**

De conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo 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.

### **Beneficios sociales y otras percepciones**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado en su sesión de 22 de febrero de 2017, con efectos 1 de enero de 2017, la participación del *consejero delegado* en un sistema de previsión social de aportación definida.

La obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la retribución fija anual del *consejero delegado*.

Las contingencias cubiertas por este sistema son jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.

Este sistema se instrumenta a través de una póliza de seguro suscrita con una entidad aseguradora externa. La prestación consiste en el derecho económico que corresponde al beneficiario como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas por este sistema.

En caso de cese de la relación, los derechos económicos consolidarán a favor del *consejero delegado* en los mismos supuestos que se establecen para la percepción de la indemnización por terminación de la relación (ver apartado siguiente). La percepción de cualquier indemnización será compatible con el reconocimiento del derecho económico sobre el sistema de previsión en dichos supuestos.

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.

El *consejero delegado* no percibe otro tipo de beneficios sociales.

### **Condiciones contractuales**

Desde el 1 de enero de 2016 el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del *consejero delegado* 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 fue 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 *consejero delegado* está también vinculado por el deber de secreto incorporado al deber de lealtad establecido en el artículo 31 del nuevo Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros se abstendrán de revelar informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando hayan cesado en él.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el *consejero delegado* tiene la obligación de no desarrollar actividades, por cuenta propia o ajena, que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en el artículo 32 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 establecida contractualmente.

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 dolosa o gravemente negligente del *consejero delegado* en el ejercicio de sus funciones) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del *consejero delegado* 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 delegado*.

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

#### **4.2. Política de remuneración de los consejeros no ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2017<sup>(\*)</sup>**

<sup>(\*)</sup> Aplicable también al *consejero delegado* por sus funciones como consejero.

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 consejeros, en la forma, momento y proporción que determine, atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

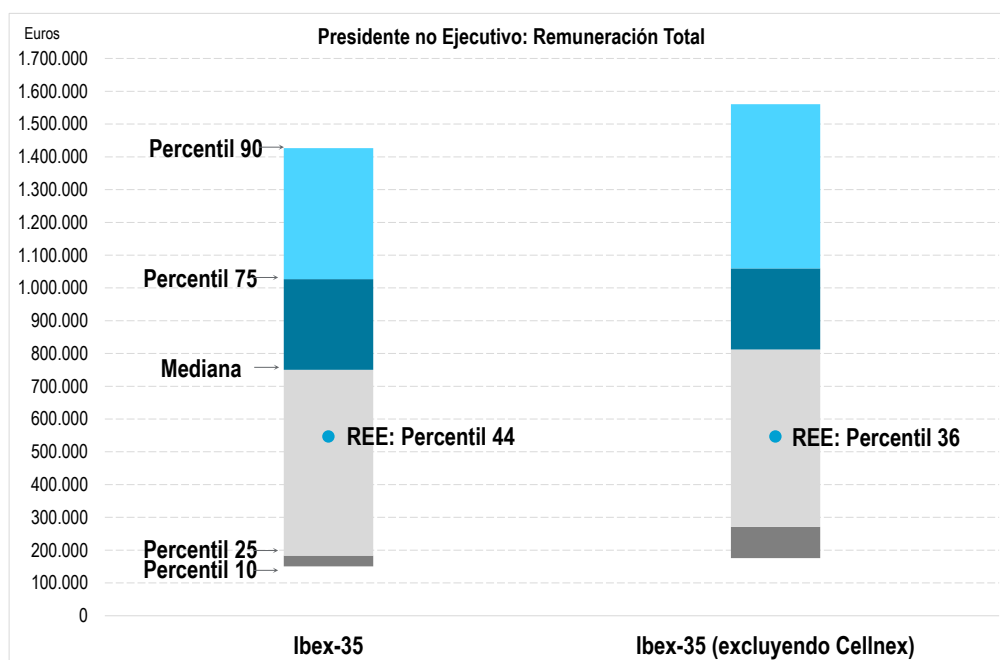
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente la política de remuneraciones del Consejo de Administración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y conforme a las recomendaciones de los principales *proxy advisors*.

En este sentido, la Comisión ha realizado recientemente un benchmarking retributivo del puesto de *presidente no ejecutivo* del Consejo de Administración en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 9 de las 13 empresas del Ibex-35 que tienen nombrado un *presidente no ejecutivo*, y en dicho benchmarking:

- Se ha excluido a IAG y a Arcerlomittal, dado que su Consejo de Administración está localizado fuera de España.
- Se ha excluido a Merlin Properties y a Gas Natural Fenosa, dado que en dichas empresas el presidente no ejecutivo ha sido nombrado a lo largo de 2016 y su remuneración no está disponible.

En términos de dimensión, Red Eléctrica se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación.

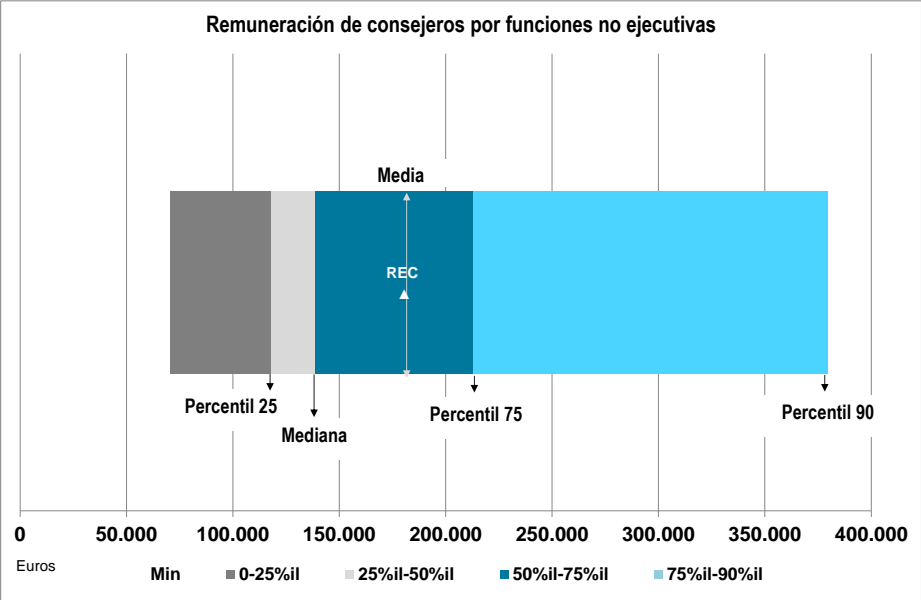
El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración del *presidente del Consejo de Administración* de Red Eléctrica, respecto al grupo de comparación indicado. Los resultados se muestran incluyendo y excluyendo a Cellnex, dada la situación particular de esta compañía (el presidente no ejecutivo de dicha compañía es a su vez consejero delegado de Abertis y esta sociedad mantiene un 34% del capital social de Cellnex):



Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones devengadas por los presidentes no ejecutivos considerados en 2015.

Adicionalmente, con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración de los consejeros y asegurar que guardan una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, la Comisión ha considerado, entre otros factores, un análisis de competitividad externa realizado en 2016. En dicho estudio, desarrollado también con el apoyo del consultor independiente *Willis Towers Watson*, el grupo de comparación seleccionado ha sido el integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil Ibex-35, al igual que en años anteriores, dado que el Grupo Red Eléctrica pertenece a este índice y se sitúa en el entorno de la mediana del mismo por capitalización bursátil.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de los consejeros no ejecutivos de Red Eléctrica respecto al grupo de comparación indicado (\*) en 2016:



(\*) Incluye la remuneración que podría percibir un consejero por su pertenencia al Consejo, a la Comisión Delegada (en Red Eléctrica ésta no existe) y a cualquiera de las Comisiones del Consejo (bien la de Auditoría, bien la de Nombramientos y Retribuciones).

La remuneración de los consejeros no ejecutivos de la compañía está en línea con la media del grupo de comparación (Ibex-35), de la misma manera que en años anteriores.

Como resultado de los análisis anteriores y basándose en los principios de la remuneración de los consejeros no ejecutivos relacionados con la dedicación efectiva, la vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido para el ejercicio 2017, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los

establecidos para 2016 para los miembros del Consejo de Administración, incluyendo el cargo de *presidente* (no ejecutivo) del Consejo de Administración, quedando de la siguiente manera:

### **Retribución Fija**

- 130.742 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente.

### **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 2017 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.

### **Presidente del Consejo de Administración**

- 399.170 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente.

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”.

### **Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración**

- 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 2017.
- 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 2017.

### **Consejero Independiente Coordinador**

- 15.000 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente.

En 2017 la sociedad tiene contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

## **5. Ejecución de la política de remuneraciones en 2016**

### **5.1. Ejecución de la política de remuneración de los consejeros ejecutivos en 2016**

En 2016 han existido dos periodos diferentes -en lo que se refiere a las remuneraciones del *presidente del Consejo de Administración* y del *consejero delegado*- marcados por determinados hitos corporativos ligados al progresivo traspaso de funciones ejecutivas del *presidente* al *consejero delegado*, proceso que culminó con el traspaso de todas las funciones ejecutivas en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016:

1º) Del 1 de enero de 2016 al 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016 en la que finalizó el periodo transitorio para el traspaso de todas las funciones ejecutivas al *consejero delegado*. En este periodo la política de remuneraciones aplicada se corresponde con los principios y criterios contenidos en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2015 y con los acuerdos aprobados por la Junta General Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 17 de julio de 2015, para establecer el proceso de separación de los cargos de *presidente del Consejo de Administración* y de primer ejecutivo de la compañía.

2º) A partir de la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía, es decir, desde el 15 de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016 (ambos inclusive), periodo en el que se cuenta con un *presidente del Consejo de Administración* sin funciones ejecutivas y un *consejero delegado* con funciones ejecutivas plenas. En este

periodo se ha aplicado la modificación de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2016.

A continuación se detallan las retribuciones devengadas y percibidas para el *presidente del Consejo de Administración* (con funciones ejecutivas) en el referido primer periodo de 2016, y, para el *consejero delegado* distinguiendo ambos periodos.

#### **5.1.1. Presidente del Consejo de Administración (con funciones ejecutivas desde el 1 de enero de 2016 hasta el 14 de abril de 2016 - ambos inclusive, día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas)**

##### **Retribución fija anual**

La remuneración fija del *presidente del Consejo de Administración*, por sus funciones ejecutivas, ascendió a 115.316 euros (se mantuvo en 399.170 euros en términos anuales), prorrateada para el periodo del 1 de enero hasta el 14 de abril (ambos inclusive).

##### **Retribución variable anual**

De acuerdo a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en abril de 2015 y de conformidad, asimismo, con los acuerdos aprobados por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2015, desde el 1 de enero hasta el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), el *presidente del Consejo de Administración* ha tenido asignada una retribución variable anual target, que se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, equivalente a un 25% de su retribución fija anual. El nivel máximo de su retribución variable anual no podrá superar el 27,5% de su retribución fija anual.

Después de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016, la remuneración del *presidente del Consejo de Administración*, además de remunerar exclusivamente el cargo de presidente del Consejo no ejecutivo, ha tenido carácter exclusivamente fijo.

En la fecha de finalización del periodo transitorio (Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016), por decisión de la sociedad, se liquidó automáticamente la retribución variable anual del *presidente del Consejo de Administración*, con funciones ejecutivas hasta esa fecha. Esta remuneración variable está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio (de empresa), cuantitativos y cualitativos, medidos

a nivel de Grupo, establecidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 17 de febrero de 2016.

Dichos objetivos 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 2016, y la referida Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos. Una vez finalizado el ejercicio, 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 este periodo. 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 siguiente tabla detalla los citados objetivos, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada el 21 de febrero de 2017 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la retribución variable anual a abonar:

Tipología de Objetivos	Métricas	Ponderación	Rango de Performance	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
NEGOCIO (EMPRESA)	1. Resultado Neto	35%	95% - 100%	100%	100%
	2. ROIC	35%	95% - 100%	100%	100%
	3. Grado de Avance del Plan Estratégico	30%	Hasta 133%. Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%
<b>TOTAL</b>		100%		100%	100%

(1) Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado las siguientes cuestiones:

1. La cifra contable determina un Resultado Neto del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2016 de 636,9 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
2. La cifra del Retorno sobre el capital invertido (ROIC, medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado) del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2016 ha alcanzado 9,4%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

En cuanto al objetivo 3. “Grado de Avance del Plan Estratégico”, 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, 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 retribución variable anual del *presidente* asciende a 28.829 euros (100% del incentivo target). Este importe es el resultado de prorratear la cuantía correspondiente a la retribución variable en términos anuales por el número de días transcurridos desde el 1 de enero hasta el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo, consistente en una retribución variable del 25% de la retribución fija anual para un cumplimiento del 100% de los objetivos.

### **Retribución variable plurianual**

Tal y como se aprobó por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 17 de julio de 2015, el *presidente del Consejo de Administración* no ha participado en 2016 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.

### **Beneficios sociales y otras percepciones**

El *presidente del Consejo de Administración* es beneficiario de un seguro de vida cuya prima asciende a 9.942 euros para el ejercicio 2016 y cuyo vencimiento se ha producido el 31 de diciembre de 2016.

El *presidente del Consejo de Administración* no ha percibido en 2016 ningún otro tipo de beneficios sociales.

A 31 de diciembre de 2016, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del *presidente del Consejo de Administración*, ni tampoco existen obligaciones contraídas a su favor en materia de pensiones.

### **Indemnizaciones por terminación de la relación**

El contrato del *presidente del Consejo de Administración*, por sus funciones ejecutivas hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en abril de 2016, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contemplaba 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 existiera una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. Dicho contrato establecía que 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. Se establecía, asimismo, que 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 periodo transitorio (Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016), por decisión de la sociedad, se dio automáticamente por terminado el contrato mercantil del *presidente del Consejo de Administración* (con funciones ejecutivas hasta esa fecha), cesando en el ejercicio de sus funciones ejecutivas. En ese momento, se devengó a favor del mismo la indemnización descrita anteriormente, correspondiente 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%.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio del devengo de la indemnización en la fecha de terminación del contrato mercantil del *presidente del Consejo de Administración* (con funciones ejecutivas hasta esa fecha), ésta no será exigible hasta que el *presidente* 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.

## 5.1.2. Consejero delegado

### Retribución fija anual

La remuneración fija del *consejero delegado* en 2016 asciende a 351.743 euros. Este importe es el resultado de prorratear las siguientes cuantías:

- 235.000 euros, en términos anuales, por el número de días transcurridos, desde el 1 de enero hasta el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), siendo, éste último, el día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en la que se produjo la separación definitiva de los cargos de *presidente del Consejo de Administración* y de primer ejecutivo de la compañía, y
- 399.170 euros, en términos anuales, por el número de días transcurridos desde la celebración el 15 de abril de la mencionada Junta General Ordinaria hasta el 31 de diciembre de 2016 (ambos inclusive).

### Retribución variable anual

Desde el 1 de enero de 2016 hasta el día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas, el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), el *consejero delegado* ha tenido asignada una retribución variable anual target equivalente a un 50% de su retribución fija, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en línea con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2015. En este periodo, la retribución variable anual máxima no podía superar el 55% de su retribución fija anual. A partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016, el nivel target es equivalente a un 75% de la retribución fija anual y el máximo, a un 82,5% de ésta última, todo ello de acuerdo con las modificaciones introducidas en la política de remuneraciones de los consejeros aprobadas por la referida Junta General Ordinaria de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 17 de febrero de 2016, estableció los objetivos para el ejercicio 2016, que determinarían la remuneración variable anual del *consejero delegado* en dicho ejercicio, objetivos que se describieron en detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio,

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 *consejero delegado*, establecida para 2016, está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio (empresa), cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo -que ponderan un 75% de su retribución variable anual total- así como al cumplimiento de objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica – que ponderan un 25% de su retribución variable anual total-. La siguiente tabla detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada en la sesión de 21 de febrero de 2017 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la retribución variable anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Ponderación	Métricas	Ponderación	Rango de Performance	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
DE NEGOCIO (EMPRESA)  (75%)	1. Resultado Neto	35%	95% - 100%	100%	100%
	2. ROIC	35%	95% - 100%	100%	100%
	3. Grado de Avance del Plan Estratégico	30%	Hasta 133%. Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		100%	100%

Tipología de Objetivos y Ponderación	Métricas	Ponderación	Rango de Performance	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DEL GRUPO (25%)	1. Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO	74%	Hasta 129%	117,20%	117,20%
	2. Ampliación de la base de negocio	12%	Hasta 100%	100%	100%
	3. Excelencia e innovación	9%	Hasta 100%	100%	100%
	4. Responsabilidad corporativa	5%	Hasta 100%	100%	100%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		112,73%	112,73%
<b>TOTAL</b>		100%		<b>103,18%</b>	<b>103,18%</b>

(1) Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2016, en relación con los *objetivos de negocio (empresa)*, al tratarse de los mismos objetivos establecidos para determinar la retribución variable del *presidente* por sus funciones ejecutivas (hasta la fecha de celebración de la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas en abril de 2016), nos remitimos al apartado anterior del presente informe aplicable al *presidente*, en el que se detalla la evaluación de su cumplimiento.

Únicamente reiterar aquí que, como conclusión de dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos de negocio (empresa) del 100%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2016, en relación con los *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica*, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 117,20%.



2. “Ampliación de la base de negocio”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.
3. “Excelencia e innovación”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.
4. “Responsabilidad corporativa”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto los *de negocio (empresa) como los operativos ligados a los negocios del Grupo*- del 103,18%. En consecuencia, la remuneración variable anual del *consejero delegado* en 2016 asciende a 254.691 euros (103,18% del incentivo target), desglosada según se indica a continuación:

- Para el periodo de 1 de enero a 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), el importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo.
- Para el periodo de 15 de abril a 31 de diciembre de 2016 (ambos inclusive), el importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo.

Un 75% del importe de la retribución variable bruta anual 191.018 euros se liquidará metálico y el 25% restante (63.673 euros) se entregará en acciones de la sociedad, equivalentes a un 18% de la retribución fija anual. 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.

Las correspondientes acciones de la sociedad, en concepto de retribución variable anual, le serán entregadas en la fecha en que sea efectiva la entrega para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año, conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra de las correspondientes acciones, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores.

### **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 del presente informe correspondiente a la Política de remuneración de los consejeros ejecutivos en el año 2017, se han explicado ampliamente los términos y condiciones fundamentales del citado plan, por lo que nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones.

### **Beneficios sociales y otras percepciones**

El *consejero delegado* ha percibido un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros.

Adicionalmente, en 2016 ha sido beneficiario de un seguro de vida cuya prima anual ascendió a 1.845 euros y cuyo vencimiento se ha producido el 31 de diciembre de 2016.

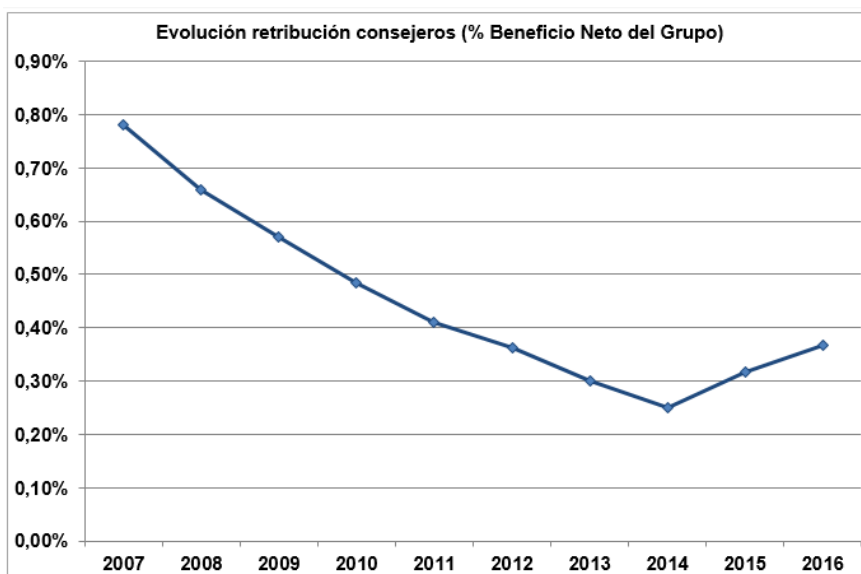
A 31 de diciembre de 2016, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del *consejero delegado*, ni tampoco existen obligaciones contraídas en materia de pensiones.

## 5.2. Ejecución de la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2016<sup>(\*)</sup>

<sup>(\*)</sup>Aplicable también al *presidente* con funciones ejecutivas hasta la JGOA de 15/04/2016 y al *consejero delegado*, por sus funciones como consejeros.

A continuación se incluye una tabla con las remuneraciones del Consejo de Administración, expresadas como porcentajes de los beneficios netos del Grupo de cada ejercicio, en los últimos 10 años, y un gráfico que muestra la evolución de los mismos:

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Retribución (% beneficios netos del Grupo)	0,78%	0,66%	0,57%	0,48%	0,41%	0,36%	0,30%	0,25%	0,32%	0,37%



En el ejercicio 2016, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.341 miles de euros (1.916 miles de euros en 2015). El incremento con respecto al ejercicio anterior (425 miles de euros) se debe fundamentalmente al establecimiento, a partir de la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016, de un componente de retribución fija para el cargo de *presidente* (no ejecutivo) *del Consejo de Administración*, al haber renunciado a percibir retribución variable, así como a la incorporación al Consejo de Administración de un consejero más (el *consejero delegado*) durante todo el ejercicio 2016, y

al incremento de un miembro más en cada una de las dos comisiones del Consejo de Administración (Auditoría y Nombramientos y Retribuciones) el 24 de noviembre de 2015.

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, el mencionado componente de retribución fija para remunerar el cargo de *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* aprobado en la Junta General de Accionistas de 2016, quedando de la siguiente manera:

### **Retribución Fija**

- 130.742 euros anuales por consejero.

### **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 2016 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros. Aunque no se han celebrado sesiones extraordinarias en 2016, éstas no dan lugar a retribución en concepto de dietas.

### **Presidente del Consejo de Administración**

- 283.854 euros (399.170 euros anuales), correspondientes al periodo desde el 15 de abril de 2016, fecha de la Junta General Ordinaria de Accionistas donde es nombrado *presidente del Consejo de Administración* sin funciones ejecutivas, hasta el 31 de diciembre de 2016 (ambos inclusive).

Durante todo el ejercicio 2016, el presidente del Consejo ha mantenido 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”.

### **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.

## **Consejero Independiente Coordinador**

- 15.000 euros anuales.

En 2016 la sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

## **6. Retribución de los directivos de primer nivel**

La finalidad de la política retributiva aplicable a este colectivo es servir como instrumento que propicie la consecución de los objetivos estratégicos de creación de valor de la empresa para reconocer adecuadamente a los mejores profesionales. La retribución de los directivos de primer nivel está alineada con los principios y criterios contenidos en la política de remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos detallada en el presente documento.

Se recogen, a continuación, los conceptos que integran la política retributiva aplicable por la compañía a estos directivos:

### **Retribución fija anual**

La remuneración fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con el mercado de compañías comparables. Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total para mantener un mix retributivo adecuado y equilibrado.

### **Retribución variable anual**

La remuneración variable anual está ligada a objetivos medibles y cuantificables, que han sido aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo del ejercicio y han sido objeto de un seguimiento trimestral durante el mismo. Corresponde también a la citada Comisión, finalizado el ejercicio, la evaluación del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. Los referidos objetivos responden a estrategias y criterios contemplados en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración.

### **Retribución variable plurianual**

Los directivos de primer nivel participan en el plan de remuneración variable plurianual, al igual que el *consejero delegado*.

Los objetivos, criterios y elementos básicos del plan retributivo para el periodo 2014-2019 han sido explicados previamente en los apartados del presente informe aplicables al *consejero delegado*.

La participación del equipo directivo de primer nivel en el plan de remuneración variable plurianual estará sujeta a las condiciones que establezca la normativa de la sociedad.

### **Bolsa de retribución flexible**

Se permite destinar todo o parte de una bolsa de retribución a distintas alternativas de productos en especie. En dicha bolsa se incluyen productos que en cada momento tienen un beneficio fiscal.

### **Otros conceptos**

A 31 de diciembre de 2016 no existen anticipos con estos directivos ni préstamos concedidos a estos directivos.

### **Condiciones contractuales**

No existen cláusulas de garantía o blindaje, para casos de despido a favor de los directivos de primer nivel que actualmente prestan sus servicios en el Grupo. En caso de extinción de la relación laboral, la indemnización que les correspondería a dichos directivos sería calculada conforme a la normativa laboral aplicable. Los contratos de estos directivos han sido aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se ha dado cuenta de ellos al Consejo de Administración.

Los directivos de primer nivel se encuentran incluidos en un Plan de Gestión Estructural puesto en marcha por la sociedad en 2015. Dicho Plan, de aplicación a una parte del equipo directivo, tiene por objetivo gestionar el relevo y gestión de las posiciones directivas afectadas por el mismo, de una forma ordenada y eficiente. La participación en el citado Plan se encuentra sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones y podrá ser modificado o revocado en determinados supuestos, entre los que se incluye una evolución desfavorable de forma consecutiva de los resultados del Grupo.

## 7. Tablas de remuneración individual

### 7.1. Retribución de los consejeros ejecutivos, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2016

A continuación se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas devengadas y exigibles, en euros, del *consejero delegado* y del *presidente ejecutivo* (éste último con funciones ejecutivas desde el 1 de enero hasta el 14 de abril de 2016, ambos inclusive), durante el ejercicio 2016:

Consejero	Cargo	Retribución fija	Retribución variable anual	Remuneración por sus funciones de consejero	Otras retribuciones	Total
D. José Folgado Blanco	Presidente Ejecutivo(*)	115.316 <sup>(1)</sup>	28.829 <sup>(1)</sup>	431.096 <sup>(2)</sup>	0	575.241
D. Juan Lasala Bernad	Consejero Delegado	351.743 <sup>(3)</sup>	246.841 <sup>(4)</sup>	147.242 <sup>(5)</sup>	60.000 <sup>(6)</sup>	805.826

(\*) Sólo hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016.

(1) La retribución fija y la retribución variable anual del presidente ejecutivo corresponde al periodo entre el 1 de enero de 2016 y el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas. La retribución fija resulta de prorratear para dicho periodo la retribución de 399.170 euros en términos anuales. La retribución variable anual se corresponde con el importe establecido en la política de remuneraciones aprobada por la Junta General para dicho periodo (incentivo target equivalente a un 25% de la retribución fija anual) por un cumplimiento de objetivos del 100% para dicho periodo.

(2) Incluye retribución fija como consejero (130.742 euros) y dietas por asistencia y dedicación al Consejo (16.500 euros) durante el ejercicio 2016. Además, se incluye la remuneración específica como presidente del Consejo de Administración desde el 15 de abril de 2016 hasta el final del ejercicio (ambos inclusive).

(3) La retribución fija anual del consejero delegado es la suma de las cuantías prorrateadas correspondientes al periodo de 1 de enero a 14 de abril de 2016 (ambos inclusive) y al periodo desde el 15 de abril hasta el 31 de diciembre de 2016 (ambos inclusive).

(4) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2016, está estimada suponiendo un devengo de la retribución variable en base a un grado de cumplimiento del 100%.

(5) Incluye retribución fija como consejero (130.742 euros) y dietas por asistencia y dedicación al Consejo (16.500 euros) durante el ejercicio 2016.

(6) Incluye el complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 21 de febrero de 2017, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2016, ha aprobado un grado de cumplimiento del 103,18%, con lo que resulta una retribución variable a abonar al consejero delegado de 254.691 euros.

Además, el presidente y el consejero delegado, en el ejercicio 2016, son beneficiarios de un seguro de vida cuya prima anual asciende a 9.942 euros y 1.845 euros, respectivamente, y cuyo vencimiento se ha producido el 31 de diciembre de 2016.

## 7.2. Remuneración de los consejeros no ejecutivos (por su condición de miembros del Consejo de Administración), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2016

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2016, excluida la remuneración de los consejeros ejecutivos por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la sociedad, supone, por todos los conceptos el 0,37%<sup>1</sup> de los beneficios netos del Grupo Red Eléctrica atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2016.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2016, en miles de euros, individualizadas por consejero, tal y como aparecen en las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2016, son las siguientes:

	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Presidencia de Comisión de Comisiones	Comis. retribuciones <sup>(1)</sup>	Total 2016	Total 2015
D. José Folgado Blanco	530	29	16	0	0	575	707
D. Juan Lasala Bernad	483	247	16	0	0	806	244
Dña. María de los Angeles Amador Millán	131	0	16	28	0	175	162
D. Fernando Fernández Méndez de Andés	131	0	16	28	0	175	175
Dña. Paloma Sendin de Cáceres <sup>(2)</sup>	38	0	5	8	0	51	182
Dña. Carmen Gómez de Barreda	131	0	16	28	15	190	190
Dña. María José García Beato	131	0	16	28	0	175	175
Dña. Socorro Fernandez Larrea	131	0	16	28	0	175	175
D. Antonio Gómez Ciria	131	0	16	28	0	175	175
D. Santiago Lanzuela Marina	131	0	16	28	0	175	150
D. Agustín Conde Bajén <sup>(2)</sup>	82	0	9	17	0	108	0
D. Jose Luis Feito Higuera	131	0	16	28	15	190	155
D. Jose Angel Parera Moya Martín <sup>(2)</sup>	131	0	16	26	0	173	5
Otros Miembros del Consejo <sup>(4)</sup>	0	0	0	0	0	0	158
<b>Total Remuneraciones devengadas</b>	<b>2.312</b>	<b>276</b>	<b>190</b>	<b>275</b>	<b>30</b>	<b>3.145</b>	<b>2.653</b>

<sup>(1)</sup> Causa baja en Junta General de Accionistas de 15 de abril de 2016.

<sup>(2)</sup> Nuevo Consejero desde Junta General de Accionistas de 15 de abril de 2016, causa baja en Consejo de Administración de 29 de noviembre de 2016.

<sup>(3)</sup> Cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

<sup>(4)</sup> Miembros del Consejo durante el ejercicio 2015 que causaron baja.

<sup>(5)</sup> Incluyen costes derivados de los beneficios sociales que tiene el Consejero Delegado incluidos en su retribución.

<sup>1</sup> El beneficio neto del Grupo RED ELÉCTRICA atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2016 ha ascendido a 636.920 miles de euros (606.013 miles de euros en el ejercicio 2015).



Asimismo, como se ha indicado antes, el presidente y el consejero delegado son beneficiarios de un seguro de vida cuya prima anual asciende a 10 miles de euros y 2 miles de euros, respectivamente, en el ejercicio 2016, y cuyo vencimiento es el 31 de diciembre de 2016.

### **7.3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2016**

Los directivos de primer nivel que han prestado sus servicios a lo largo del ejercicio 2016 son los siguientes:

Nombre	Cargo	Periodo de devengo en el ejercicio 2016
Eva Pagán Díaz	Director General de Transporte	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2016
Carlos Collantes Pérez-Ardá	Director General de Transporte <sup>(1)</sup>	Del 1 de enero a 31 de marzo de 2016
Miguel Duvison García	Director General de Operación	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2016

(1) Desde el 26 de noviembre de 2015 y hasta 31 de marzo de 2016 ha desempeñado el cargo de Director General Adjunto, fecha en la que causó baja en el Grupo

En el ejercicio 2016 la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 731 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal de la Cuenta de Resultados Consolidada. Estas cantidades incluyen el devengo lineal de la retribución variable anual considerando el cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio. Una vez valorados los cumplimientos de los citados objetivos, se procede a hacer efectiva dicha retribución variable en los primeros meses del ejercicio siguiente, ajustándose esta retribución al cumplimiento real.

De la retribución total devengada de estos directivos corresponde a aportaciones a seguros de vida y planes de pensiones 16 miles de euros.

## 8. Tablas de resultados de voto

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas de la compañía, celebradas en los años 2014, 2015 y 2016, en relación con el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros: votos (%)			
Fecha de la Junta	A favor	En contra	Abstención
15/04/2016	65,925%	0,545%	33,530% <sup>(1)</sup>
15/04/2015	63,903%	0,630%	35,467% <sup>(2)</sup>
9/05/2014	61,295%	2,752%	35,953% <sup>(3)</sup>

- (1) Del referido porcentaje, un 33,27% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).
- (2) Del referido porcentaje, un 34,95% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).
- (3) Del referido porcentaje, un 35,64% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

**Anexo: Modelo oficial Anexo I Circular 4/2013 CNMV  
(modificado por la Circular 7/2015 CNMV)**

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2016

**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

A.1.1. Principios y fundamentos generales de 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 y su modificación aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016, 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.

A.1.2. 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 ejercicio de las condiciones de

ejercicio de opciones ya concedidas. En 2017 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado la figura y responsabilidades asumidas en la compañía por el consejero delegado, en su condición de primer ejecutivo, desde su nombramiento como consejero ejecutivo en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2015. En este proceso de análisis se han considerado los resultados económicos alcanzados por el Grupo en estos dos últimos años, la evolución del nivel de responsabilidad y liderazgo asignado a dicho cargo dentro de la organización y la información retributiva de mercado facilitada por un asesor externo independiente especializado en la materia. Como resultado de dicho análisis, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto al Consejo de Administración la adopción de las siguientes medidas, que están dentro del marco de la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas:

-Mantener el nivel actual de la retribución fija anual.

-Mantener los niveles y la estructura de su retribución variable anual y plurianual, conforme a lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los consejeros.

-Implantar un sistema de previsión social de aportación definida donde la obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la retribución fija anual del consejero delegado. Este sistema se instrumenta a través de una póliza de seguro suscrita con una entidad aseguradora externa. En determinados casos de cese, según se detalla más adelante en el presente informe, los derechos económicos consolidarán a favor del consejero delegado y serán compatibles con la percepción de indemnización por terminación de la relación prevista en dichos supuestos.

Los demás elementos y características de la política de remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2017 se mantendrán en términos similares a los que se aplicaron en el ejercicio 2016.

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.

c) 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.

A.1.4. 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). 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 49% de la remuneración total es de carácter fijo, y el 51% restante es de carácter variable. Además, el consejero delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida y recibe un complemento en metálico en concepto de beneficios sociales.

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 satisfaga 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. Además, se ha establecido una remuneración fija anual para el presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas.

## 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

A.2.1. Trabajos Preparatorios y Toma de Decisiones. 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, la Comisión ha llevado a cabo en 2016 un benchmarking retributivo para el cargo de consejero delegado, en el que se ha considerado dos grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores: Un grupo de comparación formado por las empresas Ibex-35, índice del que forma parte Red Eléctrica. Un grupo de comparación ad-hoc, formado por 18 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en los años 2015 y 2014 para el primer ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, sector de actividad y dimensión) se recogieron, en detalle, en la propuesta de modificación de la vigente política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2016. Las compañías que conforman el grupo de comparación son las siguientes: Abertis, Acerinox, Almirall, Amadeus, Atresmedia, Catalana Occidente, CIE Automotive, Ebro Foods, Enagás, Gamesa, Grifols, Mediaset, Meliá Hotels, NH Hotel Group, Prosegur, Técnicas Reunidas. Viscopan y Zardoya Otis. Respecto al grupo de comparación Ibex-35, 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 el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de remuneración "target", es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos, la posición del consejero delegado del Grupo Red Eléctrica se sitúa entre los valores mínimos del mercado. Respecto al grupo de comparación ad-hoc, 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 al 100% de los objetivos, la posición del consejero delegado del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el entorno del percentil 10. 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 y se sitúa en el entorno de la mediana del mismo por capitalización bursátil. 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, la Comisión ha llevado a cabo en 2016 un benchmarking retributivo para el cargo de presidente no ejecutivo, 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. Se ha excluido a Merlin Properties y a Gas Natural Fenosa, dado que en dichas empresas el presidente no ejecutivo ha sido nombrado a lo largo de 2016 y su remuneración no estaba disponible en la fecha de realización del benchmarking. 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 el percentil 25 y la mediana. En términos de remuneración total, la posición del presidente no ejecutivo del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el percentil 44. Si se considera la muestra excluyendo Cellnex, dado que el presidente no ejecutivo de dicha compañía es a su vez consejero delegado de Abertis y esta sociedad mantiene un 34% del capital social de Cellnex, Red Eléctrica se sitúa en el percentil 36.

A.2.2. Comisión de Retribuciones: Mandato. Durante 2016 la Comisión se ha reunido en trece (13) 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 2017, 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 dicho período. Durante los ejercicios 2016 y 2017, 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: -Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado y del presidente ejecutivo por el ejercicio 2015. -Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del presidente (por sus funciones ejecutivas hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016), del consejero delegado y de los directivos de primer nivel en 2016. - Seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del presidente por sus funciones ejecutivas hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016. -Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del presidente por sus funciones ejecutivas hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016. - Seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado y directivos de primer nivel en 2016. -Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado en 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. Consejero ejecutivo

El importe de la retribución fija anual para el consejero delegado se ha establecido en 399.170 euros. 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.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido, para el ejercicio 2017, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2016 para los miembros del Consejo de Administración, incluyendo 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 2017 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. 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”.

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 2017.

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 2017.

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

En 2017 la sociedad tiene contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

No existen obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros del Consejo de Administración. Asimismo, no está establecido que los consejeros reciban otros conceptos retributivos adicionales a los expuestos.

#### 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

El único consejero que recibe remuneración variable es el consejero ejecutivo.

i) Retribución variable anual

La retribución variable anual para el consejero delegado está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, 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 2017 en su reunión de 23 de enero de 2017 y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2017, que se enmarca en el Plan Estratégico 2014-2019 del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración y son los siguientes:

I- 75% del incentivo depende de los siguientes objetivos de empresa, cuyas ponderaciones se distribuyen de la siguiente manera:

-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.



-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 a la Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo. En el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2017 que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2018, se recogerá la información sobre dicha evaluación.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha decidido establecer el umbral de cumplimiento individual de los objetivos económico-financieros antes indicados, a partir del cual se genera derecho a percibir remuneración variable, en el 85% en el caso del Resultado Neto y 95% en el caso del ROIC, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%. En los objetivos vinculados a la Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará el umbral mínimo de cumplimiento individual (85%) y podrá determinar un nivel máximo de cumplimiento individual de un 133%.

II- 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 (“transmission system operator”) 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 8% 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.
- Sostenibilidad 6% del incentivo depende del cumplimiento de una serie de proyectos clave incluidos en el Programa anual de Sostenibilidad y en el Plan ambiental.

En los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también podrá evaluar el umbral mínimo de cumplimiento individual y determinar un nivel máximo de cumplimiento individual, que podrá alcanzar el 155% en caso de sobrecumplimiento. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispondrá del nivel de autonomía necesario para evaluar el grado de cumplimiento anual de estos objetivos. De manera individual, los niveles máximos de cumplimiento para cada objetivo son los siguientes: Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO (169%), Ampliación de la base de negocio (100%), Excelencia e innovación (150%) y Sostenibilidad (100%).

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 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.

El cumplimiento máximo global de los objetivos anteriores (de empresa y operativos) no podrá superar el 110%. El nivel target, que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 75% de la retribución fija anual. El nivel máximo, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 82,5% de la retribución fija anual, que corresponde con el nivel máximo global de consecución de los 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.

#### 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 2016. 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 Programa de Sostenibilidad.

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 aprobada aplicable a los consejeros ejecutivos.

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**

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado en su sesión de 22 de febrero de 2017, con efectos 1 de enero de 2017, la participación del consejero delegado en un sistema de previsión social de aportación definida.

La obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la retribución fija anual del consejero delegado.

Las contingencias cubiertas por este sistema son jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.

Este sistema se instrumenta a través de una póliza de seguro suscrita con una entidad aseguradora externa. La prestación consiste en el derecho económico que corresponde al beneficiario como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas por este sistema.

En caso de cese de la relación, los derechos económicos consolidarán a favor del consejero delegado en los mismos supuestos que se establecen para la percepción de la indemnización por terminación de la relación (ver apartado A.7.). La percepción de cualquier indemnización será compatible con el reconocimiento del derecho económico sobre el sistema de previsión en dichos supuestos.

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**

Desde el 1 de enero de 2016 el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del consejero delegado 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 fue 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 consejero delegado está también vinculado por el deber de secreto incorporado al deber de lealtad establecido en el artículo 31 del nuevo Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros se abstendrán de revelar informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando hayan cesado en él.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el consejero delegado tiene la obligación de no desarrollar actividades, por cuenta propia o ajena, que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en el artículo 32 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 establecida contractualmente.

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 dolosa o gravemente negligente del consejero delegado en el ejercicio de sus funciones) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del consejero delegado 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 delegado.

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

**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 2016, 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**

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.

**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 los 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 53% 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](http://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 están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.

Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta comisión verifique previamente los resultados de la Sociedad, que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.

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 2016, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo 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.

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.

## **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 remuneraciones aplicada durante el ejercicio

En 2016 han existido dos periodos diferentes -en lo que se refiere a las remuneraciones del presidente del Consejo de Administración y del consejero delegado- marcados por determinados hitos corporativos ligados al progresivo traspaso de funciones ejecutivas del presidente al consejero delegado, proceso que culminó con el traspaso de todas las funciones ejecutivas en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016.

1º) Del 1 de enero de 2016 al 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016 en la que finalizó el periodo transitorio para el traspaso de todas las funciones ejecutivas al consejero delegado. En este periodo la política de remuneraciones aplicada se corresponde con los principios y criterios contenidos en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2015 y con los acuerdos aprobados por la Junta General Extraordinaria de Accionistas, celebrada el 17 de julio de 2015, para establecer el proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la compañía.

2º) A partir de la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía, es decir, desde el 15 de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016 (ambos inclusive), periodo en el que se cuenta con un presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas y un consejero delegado con funciones ejecutivas plenas. En este periodo se ha aplicado la modificación de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2016.

A continuación se detallan las retribuciones devengadas y percibidas para el presidente del Consejo de Administración (con funciones ejecutivas) en el referido primer periodo de 2016, y, para el consejero delegado distinguiendo ambos periodos.

1. Presidente del Consejo de Administración (con funciones ejecutivas desde el 1 de enero de 2016 hasta el 14 de abril de 2016 – ambos inclusive, día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas)

a) Retribución fija anual

La remuneración fija del presidente del Consejo de Administración, por sus funciones ejecutivas, ascendió a 115.316 euros (se mantuvo en 399.170 euros en términos anuales), prorrateada para el periodo del 1 de enero hasta el 14 de abril (ambos inclusive).

b) Retribución variable anual

De acuerdo a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en abril de 2015 y de conformidad, asimismo, con los acuerdos aprobados por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2015, desde el 1 de enero hasta el 14 de abril de 2016, el presidente del Consejo de Administración ha tenido asignada una retribución variable anual target, que se alcanza en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, equivalente a un 25% de su retribución fija anual. Este nivel máximo de su retribución variable anual no podrá superar el 27,5% de su retribución fija anual.

Después de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016, la remuneración del presidente del Consejo de Administración, además de remunerar exclusivamente el cargo de presidente del Consejo no ejecutivo, ha tenido carácter exclusivamente fijo.

En la fecha de finalización del periodo transitorio (Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016), por decisión de la sociedad, se liquidó automáticamente la retribución variable anual del presidente del Consejo de Administración, con funciones ejecutivas hasta esa fecha. Esta remuneración variable está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio (de empresa), cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo, establecidos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión de 17 de febrero de 2016.

Dichos objetivos 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 2016, y la referida Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos. Una vez finalizado el ejercicio, 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 este periodo. 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.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2016, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su sesión de 21 de febrero de 2017, ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. La cifra contable determina un Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2016 de 636,9 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

2. La cifra del Retorno sobre el capital invertido (ROIC, medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado) del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2016 ha alcanzado 9,4%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

3. En cuanto al objetivo “Grado de Avance del Plan Estratégico”, 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, 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 28.829 euros (100% del incentivo target). Este importe es el resultado de prorratear la cuantía correspondiente a la retribución variable en términos anuales por el número de días transcurridos desde el 1 de enero hasta el 14 de abril

de 2016 (ambos inclusive), de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo, consistente en una retribución variable del 25% de la retribución fija anual para un cumplimiento del 100% de los objetivos.

c) Retribución variable plurianual

Tal y como se aprobó por la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 17 de julio de 2015, el presidente del Consejo de Administración no ha participado en 2016 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.

d) Beneficios sociales y otras percepciones

El presidente del Consejo de Administración es beneficiario de un seguro de vida cuya prima asciende a 9.942 euros para el ejercicio 2016 y cuyo vencimiento se ha producido el 31 de diciembre de 2016.

El presidente del Consejo de Administración no ha percibido en 2016 ningún otro tipo de beneficios sociales.

A 31 de diciembre de 2016, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del presidente del Consejo de Administración, ni tampoco existen obligaciones contraídas a su favor en materia de pensiones.

e) Indemnizaciones por terminación de la relación

El contrato del presidente del Consejo de Administración, por sus funciones ejecutivas hasta la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en abril de 2016, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contemplaba 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 existiera una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. Dicho contrato establecía que 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. Se establecía, asimismo, que 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 periodo transitorio (Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016), por decisión de la sociedad, se dio automáticamente por terminado el contrato mercantil del presidente del Consejo de Administración (con funciones ejecutivas hasta esa fecha), cesando en el ejercicio de sus funciones ejecutivas. En ese momento, se devengó a favor del mismo la indemnización descrita anteriormente, correspondiente 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%.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio del devengo de la indemnización en la fecha de terminación del contrato mercantil del presidente del Consejo de Administración (con funciones ejecutivas hasta esa fecha), ésta no será exigible hasta que el presidente 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.

## 2. Consejero Delegado

### a) Retribución fija anual

La remuneración fija del consejero delegado en 2016 asciende a 351.743 euros. Este importe es el resultado de prorratear las siguientes cuantías: -235.000 euros, en términos anuales, por el número de días transcurridos, desde el 1 de enero hasta el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), siendo éste último el día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en la que se produjo la separación definitiva de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo de la compañía, y

-399.170 euros, en términos anuales, por el número de días transcurridos desde la celebración el 15 de abril de la mencionada Junta General Ordinaria hasta el 31 de diciembre de 2016, ambos inclusive.

b) Retribución variable anual: Desde el 1 de enero de 2016 hasta el día anterior a la fecha de celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas, el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), el consejero delegado ha tenido asignada una retribución variable anual target equivalente a un 50% de su retribución fija, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en línea con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2015. En este periodo, la retribución variable anual máxima no podía superar el 55% de su retribución fija anual. A partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016, el nivel target es equivalente a un 75% de la retribución fija anual y el máximo, a un 82,5% de ésta última, todo ello de acuerdo con las modificaciones introducidas en la política de remuneraciones de los consejeros aprobadas por la referida Junta General Ordinaria de Accionistas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 17 de febrero de 2016, estableció los objetivos para el ejercicio 2016, que determinarían la remuneración variable anual del consejero delegado en dicho ejercicio, objetivos que se describieron en detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio, 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 consejero delegado, establecida para 2016, está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio (empresa), cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo: 35% Resultado Neto consolidado; 35% ROIC y 30% Grado de Avance del Plan Estratégico -que ponderan un 75% de su retribución variable anual total- así como al cumplimiento de objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica: 74% Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO; 12% Ampliación de la base de negocio; 9% Excelencia e innovación y 5% Responsabilidad corporativa – que ponderan un 25% de su retribución variable anual total-. Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2016, en relación con los objetivos de negocio (empresa), al tratarse de los mismos objetivos establecidos para determinar la retribución variable del presidente por sus funciones ejecutivas (hasta la fecha de celebración de la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas en abril de 2016), nos remitimos a la sección anterior del presente apartado aplicable al presidente, en la que se detalla la evaluación de su cumplimiento.

Únicamente reiterar aquí que, como conclusión de dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos de empresa del 100%. Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2016, en relación con los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. "Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 117,20%.

2. "Ampliación de la base de negocio": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

3. "Excelencia e innovación": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

4. "Responsabilidad corporativa": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto los de negocio (empresa) como los operativos ligados a los negocios del Grupo- del 103,18%. En consecuencia, la remuneración variable anual del consejero delegado en 2016 asciende a 254.691 euros (103,18% del incentivo target), desglosada según se indica a continuación:

- Para el periodo de 1 de enero a 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), el importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo.
- Para el periodo de 15 de abril a 31 de diciembre de 2016, ambos inclusive, el importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo.

Un 75% del importe de la retribución variable bruta anual 191.018 euros se liquidará metálico y el 25% restante (63.673 euros) se entregará en acciones de la sociedad, equivalentes a un 18% de la retribución fija anual. 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.

Las correspondientes acciones de la sociedad, en concepto de retribución variable anual, le serán entregadas en la fecha en que sea efectiva la entrega para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año, conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra de las correspondientes acciones, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores. (continúa en apartado E).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ FOLGADO BLANCO	Otro Externo	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SANTIAGO LANZUELA MARINA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 31/12/2016.
AGUSTÍN CONDE BAJÉN	Independiente	Desde 15/04/2016 hasta 29/11/2016.
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 15/04/2016.

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 2016	Total año 2015
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	0	38	5	0	0	8	0	0	51	182



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 2016	Total año 2015
MARÍA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	0	131	16	0	0	28	0	0	175	162
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
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	175
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
SANTIAGO LANZUELA MARINA	0	131	16	0	0	28	0	0	175	150
AGUSTÍN CONDE BAJÉN	0	82	9	0	0	17	0	0	108	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	0	131	16	0	0	26	0	0	173	5
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	0	131	16	0	0	28	0	0	175	175
JOSÉ FOLGADO BLANCO	115	415	16	29	0	0	0	0	575	707
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	352	131	16	191	0	0	0	60	750	244
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	0	131	16	0	0	43	0	0	190	155

**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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
10	4	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 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
2	1	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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JOSÉ FOLGADO BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARÍA 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
AGUSTÍN CONDE BAJÉN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MARÍA DE LOS ÁNGELES AMADOR MILLÁN	175	0	0	175	0	0	0	0	175	162	0
JOSÉ FOLGADO BLANCO	575	0	0	575	0	0	0	0	575	707	0
JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	750	0	0	750	0	0	0	0	750	244	0
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	51	0	0	51	0	0	0	0	51	182	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	175	0
SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
ANTONIO GÓMEZ CIRIA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	175	0
SANTIAGO LANZUELA MARINA	175	0	0	175	0	0	0	0	175	150	0
AGUSTÍN CONDE BAJÉN	108	0	0	108	0	0	0	0	108	0	0
JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	190	0	0	190	0	0	0	0	190	155	0
JOSÉ ÁNGEL PARTEARROYO MARTÍN	173	0	0	173	0	0	0	0	173	5	0
<b>TOTAL</b>	<b>3.087</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.087</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3.087</b>	<b>2.495</b>	<b>0</b>

## 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 en el proceso de evaluación que realiza la Comisión sobre la base de los resultados auditados para el ejercicio 2016 completo, se han considerado los siguientes:

1.La cifra contable determina un Resultado Neto del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2016 de 636,9 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

2.La cifra del Retorno sobre el capital invertido (ROIC, medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado) del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2016 ha alcanzado 9,4%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

En cuanto al objetivo 3. "Grado de Avance del Plan Estratégico", 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, 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 retribución variable anual del presidente asciende a 28.829 euros (100% del incentivo target). Este importe es el resultado de prorratear la cuantía correspondiente a la retribución variable en términos anuales por el número de días transcurridos desde el 1 de enero hasta el 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo, consistente en una retribución variable del 25% de la retribución fija anual para un cumplimiento del 100% de los objetivos.

### A. Retribución variable anual del Consejero Delegado

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2016, en relación con los objetivos de negocio (empresa), al tratarse de los mismos objetivos establecidos para determinar la retribución variable del presidente por sus funciones ejecutivas (hasta la fecha de celebración de la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas en abril de 2016), nos remitimos a la sección anterior del presente apartado aplicable al presidente, en el que se detalla la evaluación de su cumplimiento.

Únicamente reiterar aquí que, como conclusión de dicha evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos de negocio (empresa) del 100%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2016, en relación con los objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

5."Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 117,20%.

6."Ampliación de la base de negocio": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

7."Excelencia e innovación": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

8."Responsabilidad corporativa": la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto los de negocio (empresa) como los operativos ligados a los negocios del Grupo- del 103,18%. En consecuencia, la remuneración variable anual del consejero delegado en 2016 asciende a 254.691 euros (103,18% del incentivo target), desglosada según se indica a continuación:

-Para el periodo de 1 de enero a 14 de abril de 2016 (ambos inclusive), el importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo.

-Para el periodo de 15 de abril a 31 de diciembre de 2016 (ambos inclusive), el importe prorrateado de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas para dicho periodo.

Un 75% del importe de la retribución variable bruta anual 191.018 euros se liquidará metálico y el 25% restante (63.673 euros) se entregará en acciones de la sociedad, equivalentes a un 18% de la retribución fija anual. 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.

Las correspondientes acciones de la sociedad, en concepto de retribución variable anual, le serán entregadas en la fecha en que sea efectiva la entrega para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año, conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra de las correspondientes acciones, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores.

## 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	81.311.231	0,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	443.163	0,55%
<b>Votos a favor</b>	53.604.790	65,93%
<b>Abstenciones</b>	27.263.278	33,53%

## **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): - Evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, ligados a la remuneración variable de directivos de primer nivel para el ejercicio 2016.

- Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del consejero delegado y directivos de primer nivel para 2017.

- Revisión de la estructura retributiva del consejero delegado en 2017.

- 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 2016 y 2017.

-En relación con el apartado A.2.3: Comisión de Retribuciones: Composición.

Durante el ejercicio 2016 la composición de la Comisión ha experimentado ciertos cambios.

En la sesión del Consejo de Administración celebrada el 26 de enero de 2016, se nombró 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 la sesión del Consejo de Administración celebrada el 26 de abril de 2016, se nombró al consejero independiente D. Agustín Conde Bajén como nuevo vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sustitución de la vacante producida con ocasión del cese como miembro de dicha Comisión de la consejera independiente D.ª Mª José García Beato, quien pasó a formar parte de la Comisión de Auditoría para cubrir la vacante existente en la misma tras el cese como consejera independiente de D.ª Paloma Sendín de Cáceres. Con dicho nombramiento la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pasó a estar integrada por los cinco (5) miembros fijados por el Consejo de Administración en su sesión de 24 de noviembre de 2015, es decir, cuatro (4) consejeros independientes y un (1) consejero dominical.

El Consejo de Administración, en la sesión celebrada el 29 de noviembre de 2016, aceptó la dimisión como consejero independiente de D. Agustín Conde Bajén, que fue presentada por su nombramiento como Secretario de Estado de Defensa en España y que motivó las correspondientes vacantes en el Consejo de Administración y en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La vacante de la Comisión no ha sido cubierta a la fecha de aprobación del presente informe.

- En relación con el apartado A.2.4: Comisión de Retribuciones: Asesores Externos.

En 2016 y 2017 -hasta la fecha de aprobación del presente informe- Willis Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para el presidente del Consejo de Administración y para el consejero delegado, benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

-En relación con el apartado C.1 (continuación):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 60.000 euros.

Adicionalmente, en 2016 ha sido beneficiario de un seguro de vida cuya prima anual ascendió a 1.845 euros y cuyo vencimiento se ha producido el 31 de diciembre de 2016.

A 31 de diciembre de 2016, 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.

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 2016:

En el ejercicio 2016, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.341 miles de euros (1.916 miles de euros en 2015). El incremento con respecto al ejercicio anterior (425 miles de euros) se debe fundamentalmente al establecimiento, a partir de la Junta General de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016, de un componente de retribución fija para el cargo de presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración, al haber renunciado a percibir retribución variable, así como a la incorporación al Consejo de Administración de un consejero más (el consejero delegado) durante todo el ejercicio 2016, y al incremento de un miembro más en cada una de las dos comisiones del Consejo de Administración (Auditoría y Nombramientos y Retribuciones) el 24 de noviembre de 2015.

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, el mencionado componente de retribución fija

para remunerar el cargo de presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración aprobado en la Junta General de Accionistas de 2016, quedando de la siguiente manera:

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 2016 y cuyo total asciende a 16.500 euros. Aunque no se han celebrado sesiones extraordinarias en 2016, éstas no dan lugar a retribución en concepto de dietas.

iii) Presidente del Consejo de Administración

- 283.854 euros (399.170 euros anuales), correspondientes al periodo desde el 15 de abril de 2016, fecha de la Junta General Ordinaria de Accionistas donde es nombrado presidente del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas, hasta el 31 de diciembre de 2016, ambos inclusive.

Durante todo el ejercicio 2016, el presidente del Consejo ha mantenido 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".

iv) 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.

v) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales.

En 2016 la sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

-En relación con el apartado D.1.a):

En relación con la retribución variable anual devengada por el consejero delegado, la tabla del apartado D que recoge las remuneraciones devengadas en metálico refleja el 75% del importe total devengado, que se abona en metálico. El 25% restante le será entregado en acciones de la sociedad en la fecha en que sea efectiva la entrega para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año, conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra de las correspondientes acciones, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores.

-En relación con el apartado D.1.c):

El presidente y el consejero delegado, en el ejercicio 2016, son beneficiarios de un seguro de vida cuya prima anual asciende a 9.942 € y 1.845 €, respectivamente, y cuyo vencimiento es 31/12/2016.

Cabe destacar que en la información contenida en las Cuentas Anuales de la compañía correspondiente al año 2016, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2015, figura adicionalmente un concepto denominado "Otros miembros del Consejo" que causaron baja durante el ejercicio 2015 cuya retribución en su conjunto asciende a 158 miles de euros. La información para el ejercicio 2015 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 2015 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 2015, en miles de euros, asciende a 2.653.

-En relación con el apartado D.3: Respecto al 33,53% referido a las abstenciones, un 33,27% 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 22/02/2017.

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.