

RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

13 de marzo de 2013

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros

1. INTRODUCCIÓN

2. COMISIÓN DE GOBIERNO Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

2.1. COMPOSICIÓN

2.2. FUNCIONES

2.3. FUNCIONAMIENTO

3. ASESORES EXTERNOS

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

4.1 RESUMEN EJECUTIVO

4.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

4.3 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2012

4.3.1. Política retributiva de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada

4.3.2. Política retributiva aplicable al presidente en su calidad de consejero ejecutivo

4.3.3. Política retributiva de los directivos de primer nivel

4.4 POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2013 Y SIGUIENTES

4.4.1 Consejo de Administración

4.4.2 Presidente ejecutivo

4.5 CONDICIONES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe sobre la política retributiva de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante Red Eléctrica o la Sociedad) se ha elaborado de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración. Red Eléctrica considera de gran importancia el avance continuo en materia de Gobierno Corporativo, contando con procesos de mejora constante del sistema retributivo y de adecuación a las mejores prácticas del mercado. Red Eléctrica ha analizado y considerado para su elaboración los requisitos y recomendaciones del entorno regulatorio aplicable a sociedades anónimas cotizadas, así como las exigencias y requerimientos de los inversores internacionales y las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, tanto nacionales como internacionales.

El presente informe, en ejecución de lo dispuesto en el artículo 61 ter de la Ley del Mercado de Valores y de los Estatutos Sociales de la Sociedad, detalla la aplicación de la política retributiva de los consejeros (incluyendo los consejeros ejecutivos) para el ejercicio 2012, así como la prevista para el año en curso (2013) y siguientes. Se ha incorporado, de forma complementaria, información sobre la retribución de los directivos de primer nivel de la Sociedad.

Conforme a la propuesta realizada por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en su sesión celebrada el 7 de marzo de 2013, el presente informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión celebrada el 13 de marzo de 2013.

Desde el 2007 el Consejo de Administración somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas la retribución del Consejo de Administración. Desde 2010, el Consejo acordó someter también al voto vinculante de la Junta General, como punto separado del Orden del Día, el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros. En 2013 tanto la retribución del Consejo correspondiente a los ejercicios 2012 y 2013, como el presente informe sobre la política retributiva del Consejo, se someterán como dos puntos separados del Orden del día y con carácter vinculante a la Junta General de Accionistas.

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en las Juntas Generales de Accionistas de 2011 y 2012 en relación al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros: Votos (%)			
Fecha de la Junta	A favor	En contra	Abstención
13/04/2011	68,68%	30,60%	0,72%
19/04/2012	94,54%	5,39%	0,07%

A la vista de las tendencias manifestadas en los últimos tiempos tanto por inversores internacionales como por agencias de recomendación de voto y con el fin de aproximarse a las mejores prácticas de mercado a nivel nacional e internacional, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa a principios de 2013 ha acordado realizar una revisión en profundidad de la estructura retributiva del Consejo de Administración, y la consecuencia inmediata ha sido la aprobación por el Consejo de un nuevo esquema retributivo aplicable ya en el ejercicio 2013, que se explica más adelante.

2. COMISIÓN DE GOBIERNO Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

2.1. COMPOSICIÓN

El Reglamento del Consejo de Administración y los Estatutos Sociales de Red Eléctrica establecen que la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa estará formada por un mínimo de 3 y un máximo de 5 consejeros entre los externos, siendo al menos la mayoría de sus miembros consejeros independientes.

Durante el ejercicio 2012 la Junta General de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2012 aprobó una reestructuración del Consejo de Administración. Como parte de este proceso, fue necesario reestructurar también las Comisiones del Consejo, entre ellas, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa. De cara a impulsar y fortalecer las políticas de Gobierno Corporativo y lograr una gestión más eficiente y dinámica, el Consejo acordó que todos sus miembros fueran consejeros externos y que estuviera formada únicamente por 3 miembros, uno menos que hasta esa fecha, siendo su presidente un consejero independiente.

Como resultado, en 2012 se ha producido una renovación completa de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa:

	Desde el 1 de enero hasta el 19 de abril de 2012	Desde el 26 de abril hasta la fecha de aprobación de este informe
Presidente	-D. Antonio Garamendi Lecanda (consejero externo independiente)	-D. Juan Iranzo Martín (consejero externo independiente)
Vocales	-D ^a . M ^a Ángeles Amador Millán (consejera externa independiente) -D. Luis M ^a Atienza Serna ¹ (presidente ejecutivo) -D. Manuel Alves Torres (consejero externo dominical)	-D ^a . Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (consejera externa independiente) -D. Alfredo Parra García-Moliner (consejero externo dominical)
Secretario no consejero	-D. Rafael García de Diego Barber	-D. Rafael García de Diego Barber

Esta composición se mantiene a fecha de aprobación del presente informe.

Los miembros de la Comisión han sido nombrados por el Consejo de Administración a propuesta de su presidente por un período de tres años, previo informe de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa.

Todos los consejeros miembros de la Comisión tienen una capacidad demostrada para desempeñar sus funciones en el seno de la misma por amplia experiencia y sus conocimientos, entre otras áreas, en materia de retribuciones.

¹ Hasta el 8 de marzo de 2012, fecha en que el Consejo aceptó su dimisión como consejero.

2.2 FUNCIONES

De acuerdo con la habilitación contenida en los Estatutos Sociales de Red Eléctrica, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa tiene como responsabilidad básica en materia retributiva, proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos y velar por su observancia.

El Reglamento del Consejo, en su artículo 16, desarrolla la citada responsabilidad básica en el marco de la habilitación del artículo 24.2 de los Estatutos de la Sociedad, atribuyendo a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa las siguientes funciones en relación con las retribuciones:

- a) Proponer al Consejo:
 - i) La política de retribución de los consejeros y altos directivos de la Sociedad y de Red Eléctrica de España, S.A.U.
 - ii) La retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
 - iii) Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos de la Sociedad y de Red Eléctrica de España, S.A.U.
- b) Consultar al presidente de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos de la Sociedad y de Red Eléctrica de España, S.A.U.
- c) Velar por la observancia de la política retributiva establecida por la Sociedad.

La Comisión, durante el ejercicio 2012, ha revisado sus funciones y responsabilidades contenidas en Reglamento del Consejo, en el marco del proceso de revisión de dicha norma interna, y está analizando asumir nuevas competencias en materia de política retributiva del Consejo y de la Alta Dirección, en línea con las prácticas de Gobierno Corporativo más recientes, que se espera sean implementadas a lo largo del año 2013, si el Consejo de Administración las aprueba.

2.3 FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reúne con la frecuencia adecuada para el buen desarrollo de sus funciones, y en todo caso, al menos trimestralmente, según requiere el Reglamento del Consejo, cuando lo convoque su presidente o lo soliciten dos de sus miembros y, asimismo, cada vez que el Consejo de Administración o su presidente soliciten la emisión de un informe o la adopción de propuestas.

La Comisión celebrará aquellas otras sesiones que sean oportunas para atender las sugerencias que le hagan llegar el presidente, los miembros del Consejo de Administración, los directivos de la Sociedad o los accionistas en materias que afecten a la designación de consejeros, al nombramiento de consejeros delegados o ejecutivos, o al cumplimiento de los principios de Gobierno Corporativo, de los Estatutos y del Reglamento del Consejo de Administración.

Durante 2012, la Comisión se ha reunido en 20 ocasiones. De éstas, 8 reuniones han tenido lugar desde el 1 de enero hasta el 26 de abril y las 12 restantes desde el 19 de abril hasta el 31 de diciembre. Tanto en 2010 como en 2011, la Comisión celebró once reuniones cada año. El aumento de reuniones en 2012 se ha debido a los cambios significativos en el seno del Consejo que se han producido durante este año, entre otros, en la composición de la propia Comisión, y a la intensa actividad llevada a cabo por la Sociedad para mejorar sus prácticas de Gobierno Corporativo.

La asistencia a las reuniones de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa en 2012 ha sido la siguiente:

Porcentaje de asistencia (hasta el 19/04/2012)		Porcentaje de asistencia (desde el 26/04/2012)	
D. Antonio Garamendi Lecanda	100%	D. Juan Iranzo Martín	100%
D ^a . M ^a Ángeles Amador Millán	100%	D ^a . Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	100%
D. Luis M ^a Atienza Serna ¹	100%	D. Alfredo Parra García-Moliner	100%
D. Manuel Alves Torres	100%		

De las reuniones de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa se informa de inmediato a todo el Consejo, a través del portal del consejero, y se levanta acta que, una vez aprobada, se pone a disposición de todos los consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2013, se prevé que la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa mantenga al menos once (11) reuniones durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan producir reuniones extraordinarias durante el mismo período.

Durante el ejercicio 2012 las actuaciones más relevantes desempeñadas por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa en materia de retribuciones han sido las siguientes:

- Aprobación de los Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección para el ejercicio 2012.
- Análisis del seguimiento de los Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección correspondientes a 2012.
- Análisis del informe de seguimiento de objetivos a largo plazo 2009-2013.
- Aprobación de propuestas, para su elevación al Consejo de Administración, en relación con la retribución total del Consejo de Administración y del Presidente Ejecutivo de Red Eléctrica Corporación, S.A., así como la de los Directores Generales de Red Eléctrica de España, S.A.U., en el ejercicio 2012.

¹ Cesó como consejero ejecutivo el 8 de marzo de 2012, cuando se habían reunido en 4 ocasiones

- Aprobación de la propuesta de retribución del equipo directivo.
- Análisis y aprobación del contrato del presidente de la Compañía.
- Análisis de la propuesta de Programa Anual de entrega de acciones para el personal no directivo, informando favorablemente al Consejo de Administración.
- Aprobación de la propuesta, para su elevación al Consejo de Administración, de la nueva estructura y contenido de la retribución del Consejo de Administración y del consejero ejecutivo, para 2013, conforme a recomendaciones internacionales de gobierno corporativo (acuerdos adoptados tras el cierre del ejercicio 2012).

3. ASESORES EXTERNOS

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa puede solicitar al Consejo de Administración, para el mejor cumplimiento de sus funciones, la contratación con cargo a la Sociedad de asesores independientes (legales, contables, financieros u otros profesionales).

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha contado, en la elaboración del presente informe, con la asistencia del asesor especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, Towers Watson.

4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

4.1. RESUMEN EJECUTIVO

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, ha decidido seguir manteniendo una política retributiva equilibrada, marcada por la moderación y la transparencia, no obstante los excelentes resultados obtenidos por la Sociedad y como consecuencia de la actual coyuntura económica.

La vinculación entre los resultados y la retribución continúa siendo un principio clave en nuestro programa de compensación: los directivos deben ser responsables de su desempeño y de los resultados del Grupo y, en este sentido, su retribución está ligada a resultados a través de métricas incluidas en el Plan Estratégico del Grupo.

En consonancia con esta política, en 2012 se han realizado las siguientes actuaciones:

- La retribución total del Consejo de Administración, del Presidente Ejecutivo de Red Eléctrica Corporación y de los Directores Generales de Red Eléctrica de España, S.A. se ha reducido aproximadamente en un cinco por ciento respecto al ejercicio 2011, remuneración que permanecía congelada para el Consejo desde el ejercicio 2007.
- Se han aprobado retribuciones variables en línea con las expectativas y objetivos fijados.
- Alineándose con las mejores prácticas de gobierno corporativo, Red Eléctrica Corporación ha aumentado la transparencia de sus políticas remunerativas incluyendo información más detallada sobre su política de retribución variable.

-Por otra parte, y ya de cara al 2013 y siguientes, Red Eléctrica va a seguir revisando la retribución de sus consejeros y de su Presidente Ejecutivo, para introducir aquellas modificaciones en sus esquemas retributivos, que le permitan mantenerse alineada con las exigencias del mercado.

En el proceso de determinación de la retribución variable del Consejo y del Presidente ejecutivo, y sin perjuicio de la evaluación individualizada de los objetivos y criterios predeterminados al inicio del ejercicio y aplicables a cada uno de dichos grupos, se han tenido en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- La Cifra de negocio del ejercicio 2012 ha ascendido a 1.755,3 millones de euros y su crecimiento ha sido del 7,2 % respecto del ejercicio precedente gracias fundamentalmente a los ingresos asociados a las puestas en servicio de 2011 compensado en 45 millones de euros por el impacto de las medidas contempladas en el Real Decreto-Ley 20/2012 del pasado 13 de julio y por la eliminación de la sociedad boliviana Transportadora de Electricidad, S.A. (TDE) del perímetro de consolidación del Grupo, debido a su expropiación por el gobierno boliviano.
- El Resultado bruto de explotación (EBITDA) ha ascendido a 1.299,2 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 6,9 % en relación con el ejercicio 2011. El incremento del EBITDA viene motivado por el aumento de la cifra de negocio y de los costes operativos, en porcentajes similares.
- El Resultado neto de explotación (EBIT) se ha incrementado un 1,9 % en relación con 2011, cifra inferior al aumento del EBITDA, debido al registro de un deterioro en el Inmovilizado material por valor de 46,4 millones de euros por una valoración conservadora de determinados activos auxiliares de transporte registrado en el segundo trimestre. Por otra parte, las amortizaciones del ejercicio han crecido un 6,0% en relación al año 2011.
- Las Inversiones llevadas a cabo por el GRUPO durante el ejercicio 2012 han alcanzado los 705,8 millones de euros, un 16,4% inferiores a las realizadas en 2011. El desarrollo de la red de transporte nacional supone la mayor parte de la inversión realizada en el periodo al ascender a 671,6 millones de euros.
- Los Dividendos pagados a 31 de diciembre de 2012 han ascendido a 297,7 millones de euros y se sitúan un 17,8% por encima del pago realizado en 2011.
- Por último, el Resultado consolidado del ejercicio ha aumentado un 6,9% en relación al mismo periodo del ejercicio 2011.

4.2 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA

Como parte de los principios de la política retributiva, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa de Red Eléctrica, en línea con las mejores prácticas internacionales en materia de Gobierno Corporativo, tiene entre otros el objetivo de vigilar que la política retributiva se ajuste a los valores y objetivos a largo plazo de la Sociedad.

La política retributiva del Consejo de Administración está orientada por los siguientes principios básicos:

- Moderación.
- Relación con la dedicación efectiva.

- Vinculación parcial a los rendimientos de la Sociedad.
- Carácter incentivador, pero sin condicionar su independencia (en especial, para los consejeros independientes).
- Transparencia.
- Vinculación con la asistencia a las reuniones y desarrollo de sus funciones como consejeros.
- Alineamiento con las prácticas más demandadas por los inversores internacionales.
- Aprobación de la retribución del Consejo de Administración por la Junta General de Accionistas.
- Aprobación del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros por la Junta General de Accionistas, con carácter vinculante.

4.3 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2012

4.3.1. Política retributiva de los consejeros por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada

-Principios y fundamentos generales

Los principios aplicados a la retribución de los consejeros, incluidos los ejecutivos por su condición de consejeros, por el ejercicio de funciones de supervisión y decisión colegiada han sido los siguientes:

- Los consejeros son remunerados por el desempeño de sus funciones de supervisión y decisión colegiada percibiendo una retribución que se compone de los siguientes elementos:
 - Dietas fijas por asistencia y dedicación al Consejo.
 - Retribución por dedicación a las Comisiones del Consejo.
 - Retribución ligada a los resultados de la Sociedad.
- 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 por ciento 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 anteriores y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere.

La determinación concreta del importe que corresponda a cada uno de los consejeros por los conceptos anteriores se determina teniendo en cuenta su asistencia al Consejo y su pertenencia a las distintas Comisiones.

Además, la retribución variable de cada consejero se calcula en función de los resultados del ejercicio, tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos aprobados al inicio de

2012, y teniendo en cuenta el número de días que ha desempeñado el cargo como consejero durante el ejercicio.

-Retribución global del Consejo de Administración, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2012

El Consejo de Administración de la Sociedad, en la sesión del día 1 de febrero de 2013, ha acordado una Retribución total por todos los conceptos, en 2012, inferior aproximadamente en un 5% respecto a la de 2011, pasando de 1.886 miles de euros en 2011 a 1.790 miles de euros en 2012. Además, de dicha cantidad aprobada como retribución total por todos los conceptos en 2012, 61 miles de euros no se han distribuido al corresponder a vacantes existentes en el Consejo durante determinado periodo del año. La remuneración de los Consejeros por su condición ejecutiva en 2012 ha ascendido a 610 miles de euros (640 miles de euros en 2011). La estructura de las retribuciones del Consejo de Administración en 2012 y 2011 es, en miles de euros, la siguiente:

Concepto	2012 (miles de euros)	2011 (miles de euros)
Retribución total por todos los conceptos del Consejo de Administración	1.790	1.886
Retribución de los consejeros por su condición ejecutiva	610	640
Total Retribución por todas las funciones anteriores	2.400	2.526

Para determinar la referida cuantía global, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha procedido a la evaluación del cumplimiento de los objetivos del Consejo para el ejercicio 2012, según se contemplan en el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros aprobado por el Consejo de Administración en la sesión celebrada el 12 de marzo de 2012 y por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 19 de abril de 2012.

Dichos objetivos eran:

- 1. EBITDA consolidado del Grupo Red Eléctrica.
- 2. Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica.
- 3. Avance sobre el Plan Estratégico.

Tras la evaluación del cumplimiento de los citados objetivos, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha considerado que se han cumplido al 100% los objetivos 1. (50% de ponderación sobre el total) y 2. (30% de ponderación sobre el total) y que se ha alcanzado el nivel superior en el objetivo 3. establecido en el momento de la definición de los objetivos (20% de ponderación inicial con posibilidad de alcanzar el 30% en caso de cumplirse en el mencionado nivel superior).

En consecuencia, la Comisión ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del 110%.

Los importes percibidos individualmente por los consejeros durante los últimos dos ejercicios, por su condición de consejeros –desglosada también su retribución como consejeros ejecutivos- y por su pertenencia a las distintas Comisiones del mismo han sido los siguientes:

Consejero	2012 (miles de euros)						2011 (miles de euros)					
	Retribución fija	Dietas por Consejo	Dedicación a las Comisiones	Retribución variable	Aportaciones seguros de vida y planes de pensiones	Total	Retribución fija	Dietas por Consejo	Dedicación a las Comisiones	Retribución variable	Aportaciones seguros de vida y planes de pensiones	Total
D. José Folgado Blanco ⁽¹⁾	325	71	9	245		650		56	12	97		165
D. Luis M ^o Atienza Serna ⁽²⁾	77	15	5	55	4	156	404	56	29	316	17	822
D. Alfredo Parra García-Moliner ⁽¹⁾		40	18	57		115						
D. Francisco Ruiz Jiménez ⁽¹⁾		40		57		101						
D. Fernando Fernández Méndez de Andés		40	20	57		117						
D ^a . M ^a de los Ángeles Amador Millán		71	29	82		182		56	29	97		182
D. Miguel Boyer Salvador		71		82		153		56		97		153
D. Rui Manuel Janes Cartaxo		71		82		153		56		97		153
D ^a . Paloma Sendin de Cáceres		40	20	57		117						
D ^a . Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve		40	20	57		117						
D. Juan Irazzo Martin		40	20	57		117						
D ^a . María José García Beato		5		7		12						
D. Rafael Suñol Trepal ⁽²⁾		10		13		23		56		97		153
D. Antonio Garamendi Lecanda ⁽²⁾		31	9	24		64		56	29	97		182
Dña. Arantza Mendizabal Gorostiaga ⁽²⁾		31	9	24		64		56	29	97		182
Dña. María Jesús Álvarez González ^{(1) (2)}		31	9	24		62		56	29	97		182
D. Manuel Alves Torres ^{(1) (2)}		31	9	24		62		56	29	97		182
D. Francisco Javier Salas Collantes ⁽²⁾		40		34		74		56	17	97		170
Importe no distribuido correspondiente a vacantes del Consejo	-	-	-	-	-	61	-	-	-	-	-	-
TOTAL	402	718	177	1038	4	2400	404	616	203	1286	17	2526

(1) Cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)

(2) A 31 de diciembre de 2012 ya no forman parte del Consejo de Administración de la Sociedad

(3) Las cantidades percibidas por D. José Folgado por el concepto de dedicación a comisiones corresponden al periodo en que ejercía como Consejero Externo Independiente de la Sociedad

La remuneración total, por conceptos, a 31 de diciembre de 2012 y 2011 es, en miles de euros, la siguiente:

Concepto	2012 (miles de euros)	2011 (miles de euros)
Retribución fija	402	404
Retribución variable	1.038	1.286
Dietas ⁽¹⁾	895	819
Aportaciones seguros de vida y planes de pensiones	4	17
Retribución no distribuida por vacantes del Consejo	61	
Total	2.400	2.526

(1) La variación se debe a que en 2012 se han celebrado 14 sesiones del Consejo frente a 11 sesiones del Consejo en 2011.

La remuneración total, por tipología de Consejeros, a 31 de diciembre de 2012 y 2011 es, en miles de euros, la siguiente:

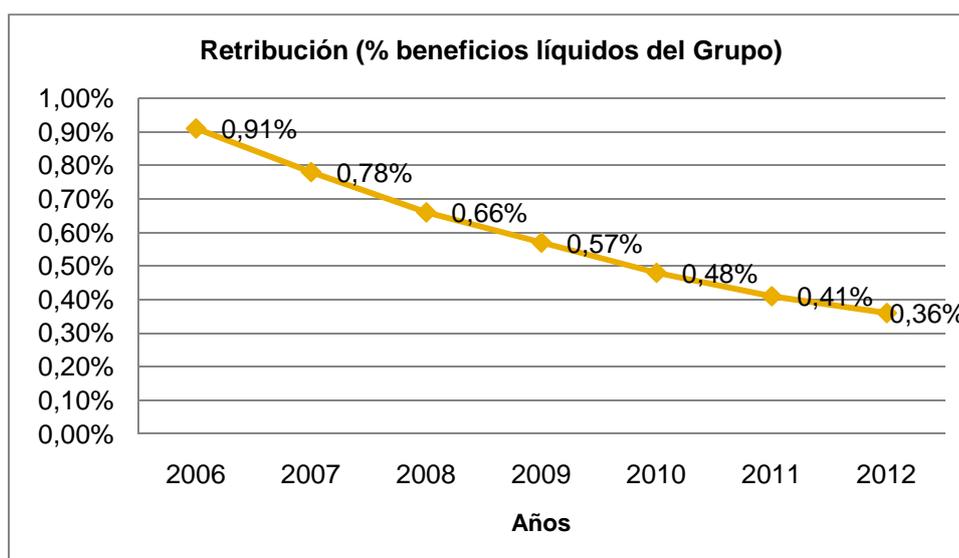
Tipología de Consejero	2012 (miles de euros)	2011 (miles de euros)
Ejecutivos	767	822
Externo Dominical	480	517
Externo Independiente ⁽¹⁾	1.092	1.187
Importe no distribuido por vacantes del Consejo ⁽²⁾	61	
Total	2.400	2.526

(1) José Folgado Blanco fue nombrado Presidente Ejecutivo de la Sociedad el 8 de marzo de 2012, hasta entonces ejercía como Consejero Externo Independiente, habiéndole correspondido en dicho periodo 39 miles de euros.

(2) Este importe de 61 miles de euros corresponde a las plazas que han estado vacantes en 2012 de consejeros independientes y dominicales.

El importe total de las retribuciones del Consejo para el ejercicio 2012, excluida la retribución de los dos presidentes ejecutivos que han existido durante el ejercicio por su relación contractual con la Sociedad, supone, por todos los conceptos, el 0,36%¹ de los beneficios líquidos del Grupo Red Eléctrica atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2012.

A continuación se acompaña un gráfico con los porcentajes de las retribuciones del Consejo, respecto a los beneficios líquidos de cada ejercicio, correspondientes a los últimos años:



¹ El beneficio del Grupo RED ELÉCTRICA atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2012 ha ascendido a 492.288 miles de euros (460.348 miles de euros en el ejercicio 2011).

A 31 de diciembre de 2012 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. Tampoco existen obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros del Consejo de Administración. Asimismo, los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente informe.

4.3.2. Política retributiva aplicable al presidente en su calidad de consejero ejecutivo

-Principios y fundamentos generales

La política retributiva aplicable al presidente ejecutivo se encuentra alineada con la política retributiva general de la Sociedad, adaptándose en función del nivel de responsabilidad y de las funciones correspondientes al cargo. A continuación se inserta un cuadro en el que se describen los elementos y límites que configuran la política retributiva del primer ejecutivo de la Sociedad:

Elemento	Aspectos relevantes	Límites
Retribución Fija	<p>La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables. Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total en aras a mantener un mix retributivo adecuado y equilibrado.</p> <p>La retribución de las funciones ejecutivas del presidente es compatible con la retribución que percibe en su calidad de consejero de Red Eléctrica y así se establece expresamente en el artículo 20 de los Estatutos Sociales.</p>	<p>Los incrementos están en línea con las prácticas habituales del mercado.</p>
Retribución Variable Anual	<p>El plan de retribución variable anual está diseñado para incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales que establezca la Sociedad. Así, el 80% de esta retribución se vincula a la consecución de métricas cuantitativas que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo (50% EBITDA y 30% Resultado consolidado del Grupo –BDI-) y un 20% a métricas cualitativas determinadas por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y alineadas con el Plan Estratégico de la Sociedad aprobado por el Consejo.</p> <p>Se establece un umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos cuantitativos del 95%, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%. En relación con los objetivos cualitativos la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa evaluará el umbral mínimo de cumplimiento, y, en caso de cumplimiento de éstos últimos en su nivel superior- posibilidad de alcanzar hasta el 30% de su cumplimiento- podrá determinarse un cumplimiento global, de todos los objetivos, del 110%.</p> <p>Corresponde a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa la aprobación de los objetivos, al inicio del ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Todos los objetivos están contemplados en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo.</p>	<p>Límite máximo de la retribución variable anual para el presidente ejecutivo por dichas funciones ejecutivas: 50% de la retribución fija.</p>

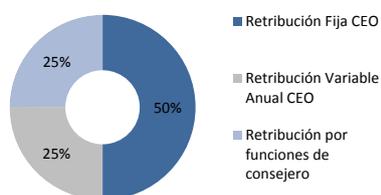
<p>Retribución Variable Plurianual</p>	<p>El Plan Extraordinario 25º aniversario 2009-2013 es una herramienta de gestión y mecanismo para impulsar el cumplimiento del Plan Estratégico a cinco años. El cumplimiento de este programa, en el que está incluido el presidente ejecutivo, se valorará en 2014, por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, una vez finalizado su período de vigencia. En caso de un cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos fijados a estos efectos, el importe del incentivo a percibir por el presidente ejecutivo podrá alcanzar un máximo de 1,8 veces la retribución fija anual, prorrateado en función del tiempo transcurrido desde su incorporación al plan.</p> <p>Se ha establecido un umbral mínimo de cumplimiento del conjunto de los objetivos, por debajo del cual el presidente ejecutivo y los directivos beneficiarios del Plan no tendrían derecho a la percepción de incentivo alguno.</p> <p>Al igual que en los objetivos anuales, este programa tiene en cuenta criterios objetivos predeterminados y cuantificables, alineados con la visión del Plan Estratégico de la Sociedad. Su fijación y valoración corresponden a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa. Dicho Plan Estratégico contempla el cumplimiento de determinados hitos de gran relevancia sobre los que se ha definido el programa de objetivos a largo plazo 2009-2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Adquisición de los activos de transporte de energía eléctrica de las empresas eléctricas, a precios determinados en el plan. -Cumplimiento del Plan de Inversiones en la red de transporte de energía eléctrica, en la cuantía determinada para el período 2009 - 2013. -Puesta en servicio de la interconexión eléctrica con Baleares, en la fecha predeterminada al inicio del programa. -Ejecución de la interconexión eléctrica con Francia, según el grado de avance del proyecto establecido en el plan. -Mantenimiento de la calidad de la operación del sistema eléctrico, según el nivel definido en el plan, para el periodo 2009-2013. -Consecución del nivel objetivo de rentabilidad de los activos de transporte de energía eléctrica, durante el periodo 2009 – 2013, medida en términos de rentabilidad de explotación. 	<p>Máximo: 1,8 veces la retribución fija.</p>
---	--	---

-Aplicación de la política retributiva en 2012

- Presidente ejecutivo actual.

En la sesión del 8 de marzo de 2012 el Consejo de Administración aprobó el nombramiento del consejero D. José Folgado Blanco como presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad. A continuación se detalla la aplicación de la política retributiva del presidente ejecutivo a partir de dicha fecha.

**MIX RETRIBUTIVO PRESIDENTE EJECUTIVO
(retribuciones percibidas en 2012¹)**



(1) Nota: no se ha incluido el componente a largo plazo porque su cumplimiento se valorará al final de su periodo de vigencia en 2014, como se indica en la siguiente página

En 2012 se han aplicado los siguientes principios a la retribución del presidente por el desempeño de sus funciones ejecutivas:

- Moderación en el nivel de compensación total: el acuerdo del Consejo de Administración, adoptado en la sesión de 26 de julio de 2012, estableció que la retribución total, por todos los conceptos, del presidente ejecutivo de Red Eléctrica en el ejercicio 2012, sería en todo caso un 5% inferior a la del ejercicio 2011.
- La retribución fija ha representado una proporción significativa de la compensación total y es adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos.
- La retribución variable anual se ha fijado atendiendo al cumplimiento de unos objetivos relacionados con el avance sobre el Plan Estratégico y con el beneficio del Grupo.
- Vinculación con el Plan Estratégico a largo plazo y con la sostenibilidad de los resultados del Grupo a través del plan de retribución variable plurianual.

A continuación se muestra un resumen del total de las percepciones brutas del presidente ejecutivo durante el ejercicio 2012:

Retribuciones del presidente ejecutivo (desde el 8 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2012)				
Consejero	Retribución fija	Retribución variable anual	Retribución por funciones de consejero ⁽¹⁾	Total
D. José Folgado	325.000	163.000	162.000	650.000

(1) Incluye dietas por asistencia y dedicación al Consejo (71.000) y a sus Comisiones (9.000) y retribución variable (82.000)

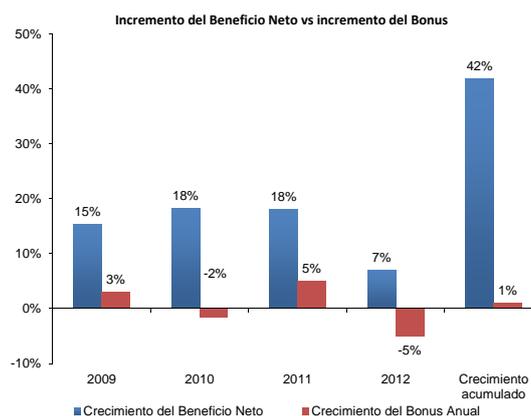
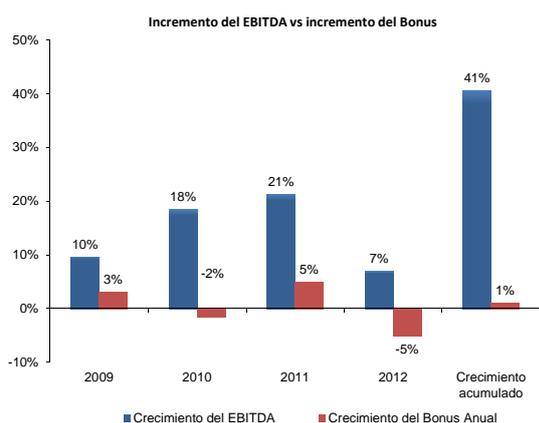
El importe de la retribución fija del presidente ejecutivo correspondiente al ejercicio 2012, según el contrato aprobado por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Responsabilidad y Gobierno Corporativa, ha ascendido a 325.000 Euros. Este importe corresponde al periodo

desde su nombramiento como presidente ejecutivo desde el 8 de marzo hasta el 31 de diciembre de 2012.

La retribución variable anual ha sido aprobada por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos cuantitativos y cualitativos. Se ha determinado un importe por el desempeño en 2012 de 245.000 euros, de los cuales 82.000 euros corresponden a su función como consejero y 163.000 euros a su función de primer ejecutivo.

Las consideraciones sobre la evaluación del cumplimiento de los citados objetivos anteriormente mencionadas, realizadas por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, son aplicables al Presidente ejecutivo al referirse a los mismos objetivos aprobados para el Consejo.

Los siguientes gráficos ilustran la comparación entre la evolución de las magnitudes de beneficio consideradas como objetivos más relevantes en el cálculo de la retribución variable anual del presidente ejecutivo, con los niveles de incentivos pagados como consecuencia de su cumplimiento:



En relación con el plan de retribución variable plurianual, el cumplimiento de este programa se valorará en 2014, por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, una vez finalizado su periodo de vigencia en 2013.

El presidente ejecutivo no ha percibido ningún tipo de beneficios sociales.

A 31 de diciembre de 2012, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor del presidente ejecutivo ni tampoco existen obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto del mismo.

- **Presidente ejecutivo anterior.**

Hasta el día 8 de marzo de 2012, D. Luis M^a Atienza Serna ostentó el cargo de presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo de la Sociedad, fecha en la que el Consejo de Administración acordó su cese como presidente del Consejo y primer ejecutivo de la Compañía, aceptando su dimisión como consejero de la Sociedad.

Desde el 1 de enero de 2012 hasta la fecha de cese, D. Luis M^a Atienza Serna ha recibido las siguientes cantidades brutas en su condición de consejero y primer ejecutivo de la Sociedad:

Retribuciones del presidente ejecutivo (1 de enero a 8 de marzo de 2012)					
Consejero	Retribución fija	Retribución variable anual	Retribución por funciones de consejero ⁽¹⁾	Otras retribuciones ⁽²⁾	Total
D. Luis M ^a Atienza Serna	77.000	41.000	34.000	4.000	156.000

(1) Incluye dietas por asistencia y dedicación al Consejo (15.000) y a sus Comisiones (5.000) y retribución variable (14.000).

(2) Incluye las aportaciones al seguro de vida y plan de pensiones.

Durante 2012 se han reconocido gastos asociados a la salida del Sr. Atienza acontecida durante este ejercicio por un importe de 2,3 millones de euros, entre los que se recoge la parte devengada del programa de retribución plurianual ("Plan Extraordinario 25^o aniversario" 2009-2013).

4.3.3. Política retributiva de los directivos de primer nivel

Los directivos de primer nivel que han prestado sus servicios a lo largo del ejercicio 2012 son los que se detallan a continuación:

Nombre	Cargo
Carlos Collantes Pérez-Ardá	Director General de Transporte
Andrés Seco García	Director General de Operación
Esther M ^a Rituerto Martínez ⁽¹⁾	Directora General de Administración y Finanzas
Alberto Carbajo Josa ⁽¹⁾	Director General de Operación

(1) A lo largo de 2012 han dejado de prestar sus servicios en la Sociedad

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 a través de la atracción, retención y motivación del mejor talento disponible en el mercado.

La retribución de los directivos de primer nivel de la Sociedad atiende a los principios de moderación, dedicación efectiva y vinculación con los resultados de la Sociedad.

En el ejercicio 2012 las retribuciones por todos los conceptos a los directivos de primer nivel han sido de 1.023 miles de euros (1.023 miles de euros a 31 de diciembre de 2011).

Las retribuciones de estos directivos en el ejercicio 2012 han ascendido a 996 miles de euros (966 miles de euros en 2011) y las aportaciones a seguros de vida y planes de pensiones han ascendido a 27 miles de euros (57 miles de euros en 2011):

Año	2012 (miles de euros)	2011 (miles de euros)	Variación (%)
Retribuciones	996	966	3%
Aportaciones a seguros de vida y planes de pensiones	27	57	-53%
Total	1.023	1.023	0%

La reducción acordada, que se recoge en el apartado 4.1 de este informe, se hará efectiva en 2013 con cargo a la liquidación de la retribución variable del ejercicio 2012, para los dos directivos de primer nivel que actualmente prestan sus servicios en la Sociedad.

A continuación se describen los conceptos que la integran:

1. 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 en aras a mantener un mix retributivo adecuado y equilibrado.

2. Retribución variable anual

La retribución variable anual está ligada a objetivos medibles y cuantificables, que han sido aprobados por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa al comienzo del ejercicio y han sido objeto de un seguimiento trimestral durante el mismo. Corresponde también a la citada Comisión, a comienzos de 2013, la evaluación del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos para 2012. Los referidos objetivos responden a estrategias y criterios establecidos en el Plan Estratégico aprobado al final de 2011 por el Consejo de Administración.

3. Retribución variable plurianual

Los directivos de primer nivel participan en el “Plan Extraordinario 25º aniversario” (2009-2013), ligado al 25 aniversario de la Sociedad, al igual que el Presidente Ejecutivo.

En función del cumplimiento de los objetivos fijados, la valoración global por los cinco años con un cumplimiento del cien por cien alcanzaría 1,8 veces la retribución fija anual.

A 31 de diciembre de 2012 la Sociedad ha registrado un devengo proporcional al periodo transcurrido bajo la hipótesis de que se alcancen en 2013 los objetivos fijados en el plan. Este devengo no se imputará de forma individualizada como retribuciones hasta que se valore el cumplimiento del programa en 2014, o en su defecto, si se produjera antes de dicha fecha la finalización de la vinculación a la empresa de los Directivos incluidos en el programa por las causas previstas en el mismo.

4. Bolsa de retribución flexible

Se permite destinar todo o parte de una bolsa de retribución a distintas alternativas de productos en especie, tales como seguro médico, equipos informáticos, seguro de ahorro, etc.

5. Otros conceptos

Al 31 de diciembre de 2012 no existen ni préstamos ni anticipos con estos directivos.

Existen cláusulas de garantía o blindaje, para casos de despido a favor de los directivos que actualmente prestan sus servicios en la Sociedad. Las citadas cláusulas se ajustan a la práctica habitual de mercado y recogen supuestos para la extinción de la relación laboral contemplando indemnizaciones de hasta una anualidad, salvo que de la normativa aplicable proceda una indemnización superior. Los contratos donde se recogen dichas cláusulas han sido aprobados por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y se ha dado cuenta de ellos al Consejo de Administración.

Durante 2012 se han reconocido gastos asociados a las salidas de los dos directivos de primer nivel acontecidas durante este ejercicio por un importe de 2,2 millones de euros, entre los que se recoge la parte devengada del programa de retribución para directivos ("Plan Extraordinario 25º aniversario" 2009-2013) anteriormente mencionado.

4.4 POLÍTICA RETRIBUTIVA EN EL EJERCICIO 2013 Y SIGUIENTES

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa de Red Eléctrica desarrolla un papel clave en la revisión y propuesta al Consejo de la política retributiva del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la Sociedad, y de cada uno de los elementos que integran la misma, teniendo en cuenta no sólo la legislación aplicable sino también las recomendaciones internacionales de Gobierno Corporativo más recientes en la materia.

4.4.1 Consejo de Administración

Como consecuencia de lo anterior y a la vista de las tendencias manifestadas por los inversores internacionales en relación a incrementar el peso de la retribución fija del Consejo de Administración en detrimento de un excesivo peso de la retribución variable, se ha propuesto un **nuevo esquema de retribución del Consejo de Administración**, que ha sido aprobado por éste en la sesión del día 1 de febrero de 2013, aplicable ya para el ejercicio 2013, estableciéndose los siguientes elementos retributivos:

— Componentes fijos:

– Retribución Fija

49.080 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales por importe de 4.090 euros cada uno, antes del día 10 del mes siguiente.

– Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración.

4.462 euros por la asistencia de cada consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias del ejercicio 2013. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince 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.

- Dietas por asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración.

27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, por importe de 2.325 euros cada uno, antes del día 10 del mes siguiente.

El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2013.

— Retribución variable:

La retribución variable del Consejo de Administración para el ejercicio 2013 se fija en 49.080 euros por consejero, en caso de cumplimiento de los objetivos aprobados.

Los objetivos aprobados para el Consejo son:

- Objetivos cuantitativos que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo, en función de las siguientes métricas:
 - EBITDA consolidado del Grupo Red Eléctrica.
 - Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica.
- Objetivos cualitativos consistentes en la evaluación anual sobre la Revisión y Mejora del Plan Estratégico llevada a cabo por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa (CGRC).

Los parámetros ligados a los objetivos establecidos para el cálculo de la retribución variable del Consejo de Administración son:

<u>Objetivo</u>	<u>Ponderación</u>	<u>Umbral mínimo</u>	<u>Sobreponderación</u>
1. Nivel de EBITDA consolidado del Grupo Red Eléctrica	50%	95%	--
2. Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica	30%	95%	--
3. Revisión y Mejora del Plan Estratégico	20%	Valoración por la CGRC	30%

Para el cálculo del importe de la retribución 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.

El importe mencionado se alcanzará en caso de que se supere el 90% del cumplimiento global de los objetivos, y siempre y cuando se hayan superado los umbrales mínimos de cumplimiento de todos ellos. Se establece la posibilidad de un pago máximo del 110% del referido importe en caso de sobrecumplimiento global de los mismos, cuando así se determine en el momento de aprobación de los objetivos anuales.

Finalizado el ejercicio 2013, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa deberá realizar la evaluación del cumplimiento de los objetivos del Consejo de Administración, que elevará al Consejo, evaluación que determinará el importe final de la retribución variable del Consejo de Administración.

A continuación se acompaña un gráfico que representa la composición del mix retributivo de la retribución de los consejeros para el 2013:



(*) Incluye retribución fija, dietas por asistencia al Consejo y dedicación a las comisiones

(**) Incluye Retribución variable en caso de un cumplimiento del 100%

Conforme establece el artículo 20 de los Estatutos Sociales, la retribución establecida en los acuerdos anteriores es compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular para aquéllos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación laboral -común o especial de Alta Dirección- o de prestación de servicios.

No existen compensaciones por rescisión pactadas en relación con la terminación de la vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, sin perjuicio de la compensación establecida para el presidente ejecutivo en los términos establecidos en el apartado siguiente.

4.4.2 Presidente ejecutivo

En el caso del **Presidente ejecutivo** los principios básicos de la política retributiva para 2013 serán los siguientes:

- La retribución fija continuará representando una proporción significativa de la compensación total. Para el ejercicio 2013 la previsión, por el año completo, asciende a 399 miles de euros, en concepto de retribución bruta anual.
- La expectativa de la retribución variable por sus funciones ejecutivas consistirá en un máximo del 50% de la retribución fija. La determinación del importe concreto de la retribución variable anual se calculará por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa al inicio del ejercicio 2014, teniendo en cuenta la consecución de los objetivos y sus parámetros e indicadores, conforme han sido descritos anteriormente para el Consejo de Administración, con las precisiones que se realizan a continuación, y, una vez sea evaluado su cumplimiento en enero de 2014 por esta Comisión.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha decidido establecer el umbral de cumplimiento de los objetivos cuantitativos a partir del cual se genera derecho a percibir retribución variable por el Presidente ejecutivo, en el 95%, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%. En relación con los objetivos cualitativos la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa evaluará el umbral mínimo de cumplimiento, y, en caso de cumplimiento de éstos últimos en su nivel superior, podrá determinarse un cumplimiento global, de todos los objetivos, del 110%.

A la fecha actual, no están previstas variaciones sustanciales en los principios básicos de la política retributiva de **los consejeros ni del Presidente ejecutivo**, que han quedado descritos, por lo que dichos principios continuarían aplicándose en ejercicios futuros salvo que los órganos sociales competentes decidan modificaciones a la vista de las circunstancias, ya sea por razones regulatorias, económicas, estratégicas, de gobierno corporativo o de otra índole. Con tal propósito, el Consejo de Administración y la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en el ejercicio de sus competencias, continuarán revisando periódicamente los principios de la política retributiva aplicable en la Sociedad.

En cualquier caso corresponderá al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, la propuesta de retribución de los consejeros dentro del marco establecido por los Estatutos (asignación fija mensual, dietas fijas por asistencia y dedicación al Consejo, retribución por dedicación a las Comisiones del Consejo y retribución ligada a los beneficios anuales de la Sociedad) con el límite del 1,5% de los beneficios líquidos de la Sociedad aprobados por la Junta General.

Además, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, para futuros ejercicios seguirá considerando, a efectos de la elaboración de informes y propuestas sobre política retributiva del Consejo y de los directivos, la situación de la Sociedad, el entorno económico-financiero, y, en particular, la crisis económica que están atravesando los mercados de capitales en el mundo, que ha llevado en los últimos 4 años al Consejo de Administración a congelar su retribución total e incluso, en 2012, a reducirla en torno a un 5%.

4.5 CONDICIONES DEL CONTRATO DEL CONSEJERO EJECUTIVO

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del presidente ejecutivo y Red Eléctrica, es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.

Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el presidente ejecutivo está también vinculado por el deber de confidencialidad establecido en el artículo 29.1 del Reglamento del Consejo, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con

el cual el consejero guardará secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que forme parte y, en todo caso, se abstendrá de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo. La obligación de confidencialidad subsistirá aún cuando haya cesado en el cargo.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el presidente tiene una obligación de no competencia con la Sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la Sociedad en el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración. Además, la obligación de no competencia se ha recogido expresamente en el contrato del presidente ejecutivo, 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.

El contrato del actual Consejero ejecutivo ha sido propuesto por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad. Este contrato, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización equivalente a una (1) anualidad para el caso de extinción de la relación mercantil por despido o cambios de control.

Para el cálculo de dicha indemnización se tomará como base su retribución fija y variable anual como presidente ejecutivo, habiendo quedado excluida de la base de cálculo su retribución como consejero.