



RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

23 de febrero de 2016

Propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2015

I. INFORME

I.1 Antecedentes

El presente informe se redacta conforme a lo establecido en el artículo 529 *novodecies* de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), introducido por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la LSC para la mejora del gobierno corporativo, que establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros. Además, establece que la política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general y **cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.**

El citado artículo 529 *novodecies* LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros (y, de acuerdo a lo anterior, cualquier modificación o sustitución de la misma) será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General y atribuyendo expresamente a los accionistas el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El presente documento constituye el **informe legal motivado justificativo de la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros** aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015 de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante la sociedad, la compañía o Red Eléctrica), que a continuación se detalla, y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016.

Conforme a lo establecido en los artículos 24 de los Estatutos Sociales y 16 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los consejeros y altos directivos y velar por su observancia.

Red Eléctrica somete voluntariamente a la aprobación vinculante de la Junta General Ordinaria de Accionistas la retribución anual del Consejo de Administración desde 2007, y el informe anual de retribuciones de los consejeros desde 2010 y, tras la aprobación de la Ley 31/2014, la política de retribuciones de los consejeros desde 2015. Se propone, por tanto, continuar esta misma línea de actuación, es decir, someter la remuneración de los consejeros, la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, el informe anual de remuneraciones de los consejeros y, en su caso, la retribución en acciones para los consejeros ejecutivos, para su aprobación como puntos separados e independientes del Orden del Día de la Junta General, en todos los casos –incluso cuando la LSC no lo exige, como en el caso del informe anual– con carácter vinculante.

De esta forma, Red Eléctrica, mantiene su grado de alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo, que persiguen dotar a los accionistas de autonomía e independencia de criterio suficientes para votar de forma individual y separada cada uno de los acuerdos, de naturaleza diversa, que correspondan a la competencia de la Junta General de Accionistas.

I.2 Justificación de la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2015

Según se informó pormenorizadamente en la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 2015 de Red Eléctrica, el 17 de julio de 2015 se inició un proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo (consejero delegado) de Red Eléctrica. Tras un periodo transitorio iniciado en dicha fecha, el proceso culminará, a más tardar, en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016 con el traspaso de todas las funciones ejecutivas del cargo de presidente del Consejo de Administración al consejero delegado. A partir de ese momento, el presidente del Consejo de Administración tendrá atribuidas exclusivamente las responsabilidades inherentes a dicho cargo y será, por tanto, presidente no ejecutivo.

En lo relativo al sistema de remuneración de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de consejero delegado, el informe sobre el proceso de separación de los cargos que se sometió a la citada Junta General Extraordinaria, estableció lo siguiente:

- a) Durante el **periodo transitorio** que finalizará, a más tardar, con la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016:
- La remuneración del **presidente del Consejo de Administración**, dado que durante este periodo transitorio mantiene funciones ejecutivas, se estableció de acuerdo a lo previsto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2015, pero realizando determinados ajustes retributivos de conformidad con su evolución funcional en dicho periodo y con las mejores prácticas y estudios de mercado sobre empresas comparables, realizados por un consultor externo independiente.

Como resultado de lo anterior, durante el periodo transitorio, la remuneración del presidente del Consejo de Administración quedó integrada por los siguientes componentes retributivos:

- Retribución fija: la cuantía se mantuvo invariable respecto a lo que venía percibiendo hasta entonces, es decir, 399.170 de euros.
- Retribución variable anual target, es decir, para un cumplimiento de objetivos al 100%: esta retribución se redujo a la mitad respecto a la cuantía establecida hasta entonces. Por tanto, quedó fijada en un 25% de la retribución fija anual, es decir, 99.792 euros).
- Retribución variable plurianual: este elemento se eliminó de la retribución del presidente del Consejo de Administración.

Como resultado de las modificaciones anteriores, la retribución total target del presidente del Consejo de Administración para el periodo transitorio ascendió a 498.963 euros (en términos anuales), que, respecto a la retribución total anual target establecida anteriormente al periodo transitorio (718.506 euros) supone una reducción superior a un 30%.

La siguiente tabla detalla la evolución de la retribución del presidente del Consejo de Administración:

<i>Cifras anualizadas en miles de euros</i>	Antes del Periodo Transitorio	Periodo Transitorio
Retribución Fija (RF)	399	399
Retribución Variable Anual Target	200 (50% RF)	100 (25% RF)
Retribución Variable Plurianual Target	120 (30% RF)	--
Retribución Total por funciones ejecutivas	719	499
	Reducción	- 220 (- 31%)

El presidente ejecutivo es beneficiario de un seguro de vida desde el 28 de julio de 2015, fecha en la que se modificó su contrato.

Durante el periodo transitorio, el presidente ha percibido, de forma adicional y según está establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015, la remuneración como miembro del Consejo de Administración.

- El sistema de remuneración para el **consejero delegado** se estableció de acuerdo a la citada política de remuneraciones de los consejeros y conforme a lo establecido en el informe sobre el proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo (consejeros delegado) de la compañía sometido a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015.

Como resultado de lo anterior, se establecieron los siguientes elementos principales de remuneración del consejero delegado durante el periodo transitorio: a) una remuneración fija anual (RF) de 235.000 euros, b) una retribución variable anual (50% RF) sujeta al cumplimiento de objetivos establecidos para el presidente ejecutivo en el ejercicio 2015, descritos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, c) una retribución variable plurianual (30% RF, valor target anualizado) sujeta al cumplimiento de objetivos establecidos en la remuneración variable plurianual del presidente ejecutivo descritos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, d) un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, e) un seguro de vida y f) una retribución fija anual por sus funciones de consejero.

Por tanto, respecto al periodo transitorio, cabe destacar que no es necesario modificar la vigente política de remuneraciones de los consejeros, dado que el régimen de remuneración del presidente ejecutivo y del consejero delegado, por sus respectivas funciones ejecutivas, quedó recogido tanto en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2015, como en los ajustes introducidos en el informe sobre el proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo (consejero delegado) de la compañía, sometido a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015.

- b) **A partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016**, la remuneración del presidente del Consejo de Administración y del consejero delegado se someterán a la aprobación de la citada Junta General y se difundirán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, en el que se incluirá el correspondiente desglose individualizado por elementos y cuantías.

La remuneración del consejero delegado, de acuerdo con la práctica consolidada de moderación salarial y de posicionamiento en el mercado retributivo de la alta dirección de Red Eléctrica, debería situarse en el entorno del percentil 25 de las referencias de mercado, según fue aprobado por el Consejo de Administración el 12 de junio de 2015.

Por tanto, para este segundo periodo, que se iniciará con la finalización del periodo transitorio que culminará con el efectivo traspaso de la totalidad de las funciones ejecutivas por el presidente del Consejo de Administración al consejero delegado, al pasar el presidente del Consejo a ser un presidente (y consejero) no ejecutivo y asumir el consejero delegado todas las funciones ejecutivas, deberá adaptarse el régimen de remuneraciones específico para ambos cargos.

En este contexto, el presente informe recoge las modificaciones que procede realizar en la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2015, como resultado de la culminación del proceso de separación de cargos de presidente del Consejo de Administración y de consejero delegado, aprobado por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015, que serán aplicables una vez sean aprobadas, en su caso, por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016.

I.3 Fundamentos de la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros

La modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, que se presenta a continuación para su aprobación, se basa en los mismos fundamentos que se tuvieron en cuenta en 2015 para la elaboración de la política y que son los siguientes:

- 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 siguientes principios generales y criterios internos:

- La calidad y el compromiso del capital humano de Red Eléctrica es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica y, con este objetivo, la política y las prácticas en materia retributiva se aplican al Consejo de Administración y a la alta dirección, para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- Equilibrio y moderación.
- Transparencia.
- Sometimiento voluntario de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los consejeros a la aprobación por la Junta General de Accionistas.

c) La normativa aplicable.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado que las modificaciones propuestas a la política de remuneraciones de los consejeros no alteran la adecuación de la propia política a lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 LSC, que establece que:

“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar 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. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”

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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa de forma anual la política de remuneraciones de los consejeros, integrando en este proceso de revisión el análisis de compañías comparables a Red Eléctrica, para comprobar la adecuación y la moderación de su retribución con respecto al mercado. Para la determinación de los parámetros e importes correspondientes, la compañía elabora en estudios retributivos con el asesoramiento de firmas de reconocido prestigio internacional e implantación en el mercado.

En concreto, como parte del proceso de toma de decisiones para establecer la remuneración del **presidente del Consejo de Administración** (no ejecutivo) a partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2016, se ha realizado un análisis comparativo de la remuneración

de los presidentes no ejecutivos en el Ibex-35, selectivo del que forma parte Red Eléctrica. Este análisis abarca no solo un enfoque cuantitativo de los distintos elementos de la remuneración, sino también un análisis cualitativo de la dedicación, procedencia, experiencia, etc. para las posiciones del mercado de referencia. Las principales conclusiones del análisis son las siguientes:

- La remuneración de los presidentes no ejecutivos en el Ibex-35 está compuesta por elementos fijos, que no dependen de objetivos de negocio.
- La remuneración, en mediana de mercado, asciende a 750.000 euros (aunque la dispersión de las cuantías es elevada).
- Para la determinación de la remuneración se consideran, de forma particular, cuestiones cualitativas relativas a la persona concreta que ocupa la posición como, entre otros, la confianza, la experiencia, la criticidad en momentos históricos, la importancia desde una perspectiva institucional, etc.

También, como parte del proceso de toma de decisiones para determinar la remuneración del **consejero delegado (primer ejecutivo)** con atribución de todas las funciones ejecutivas, se ha realizado un análisis de la competitividad externa de la retribución en comparación con un grupo de referencia. Los criterios para determinar este mercado de referencia son los mismos que se han utilizado en años anteriores para este tipo de análisis en relación con la retribución del primer ejecutivo de la compañía. Estos criterios son los siguientes:

- **Ámbito geográfico:** compañías con sede social en España.
- **Ámbito de responsabilidad:** compañías cotizadas, que forman parte bien del Ibex-35, principal selectivo español en el que está incluida Red Eléctrica, o bien del Ibex Medium Cap.
- **Sector de actividad:** multisectorial. Del conjunto de empresas que cumplen los criterios anteriores se han excluido aquellas cuya actividad es significativamente distinta de la de Red Eléctrica, como es el caso de la banca.
- **Factores de dimensión:** se ha seleccionado un grupo de empresas englobadas en un rango de facturación de hasta +/-2,5 veces la facturación del Grupo Red Eléctrica. También se han tenido en cuenta factores como el número de empleados, el total de activos y la capitalización bursátil.

Las listas completas de empresas utilizadas en los estudios anteriores se publican en los correspondientes informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros.

I.4 Vigencia

En cuanto a la vigencia de la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, parece adecuado que se aplique una vez sea aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016, en los términos y condiciones establecidos en la propia modificación de la política, y se extenderá hasta que finalice el plazo de 3 años aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2015, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2018.

II. PROPUESTA DE ACUERDO

Se propone al Consejo de Administración la aprobación del siguiente acuerdo:

Someter la siguiente modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A., a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.

Tal y como se estableció en el informe sobre el proceso de separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y de primer ejecutivo (consejero delegado) de la compañía sometido a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015, está previsto que, a más tardar, en la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016 culmine el proceso de separación de cargos de presidente del Consejo de Administración y de consejero delegado, con el traspaso de todas las funciones ejecutivas del cargo de presidente del Consejo de Administración al consejero delegado y, en consecuencia, es necesario adecuar la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015, por una duración de 3 años, a la nueva estructura de gobierno de la compañía.

Por tanto, en virtud de lo expuesto en el informe que fundamenta esta propuesta, la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015, queda modificada en los siguientes términos y condiciones:

1. Se modifica el apartado 3 de la política de remuneraciones de los consejeros, denominado "*Política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos*", en los siguientes términos:

Para el cargo del presidente del Consejo de Administración se establece una **retribución fija anual**, en línea con las recomendaciones de los inversores institucionales y de los *proxy advisors*, que permita remunerar convenientemente la especial responsabilidad, dedicación y experiencia que exige el cargo de **presidente del Consejo de Administración** sin funciones ejecutivas. Esta retribución asciende a 399.170 euros anuales.

No obstante, dado que dicha retribución está notablemente por debajo de la mediana de mercado, el Consejo de Administración podrá revisar y actualizar dicho importe en ejercicios posteriores, dentro de la vigencia de la política y de acuerdo con los principios contenidos en la misma.

Esta retribución supone una reducción de un 44% respecto a la retribución total que el presidente percibía por sus funciones ejecutivas, según se detalla en la siguiente comparativa:

<i>Cifras anualizadas en miles de euros</i>	Antes del Periodo Transitorio	Periodo Transitorio	A partir de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2016
Retribución Fija (RF)	399	399	399
Retribución Variable Anual	200 (50% RF)	100 (25% RF)	--
Retribución Variable Plurianual	120 (30% RF)	--	--
Retribución Total por funciones ejecutivas o asignadas a la presidencia no ejecutiva	719	499	399
	Reducción	- 220 (- 31%)	- 320 (- 44%)

El presidente del Consejo de Administración también percibirá la retribución establecida en la política de remuneraciones para los miembros del Consejo de Administración, es decir, una retribución fija de 130.742 euros anuales y dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración por importe de 1.500 euros por cada reunión ordinaria.

Por tanto, la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, incluido el presidente del Consejo de Administración, no prevé componentes variables vinculados a resultados, ni la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

En consecuencia, se introduce un nuevo apartado en la “Tabla 4. Política de remuneraciones de consejeros no ejecutivos”, que queda redactado como sigue:

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Presidente del Consejo de Administración	Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.	399.170 € anuales para 2016. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día 10 de cada mes.

El resto del apartado 3 sobre “Política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos” queda plenamente vigente.

2. Se introducen las siguientes modificaciones en el apartado 2.3 de la política de remuneraciones de los consejeros, denominado “Tabla sobre la política de remuneraciones del consejero ejecutivo”, como resultado del nombramiento del **consejero delegado** y la plena separación de funciones entre los cargos de presidente del Consejo de Administración y de consejero delegado, con motivo del traspaso efectivo de la totalidad de las funciones ejecutivas a éste último:

2.1. Tal y como se informó a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015, la remuneración del consejero delegado debe posicionarse en el percentil 25 de las referencias de mercado (1.025.000 euros), si bien este objetivo no se alcanza con las modificaciones a la política de remuneraciones que ahora se proponen. Con dicha finalidad se modifica la variación prevista sobre la cuantía de la retribución fija anual durante el periodo al que la política se refiere, con el objetivo de permitir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecer el incremento anual más adecuado considerando factores tales como: desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la compañía, complejidad del negocio, diversidad geográfica de la compañía, etc. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también revisará de forma periódica, como viene siendo habitual, el posicionamiento de la retribución total del consejero ejecutivo respecto al mercado y valorará los ajustes que puedan ser necesarios realizar, en su caso, para alcanzar un posicionamiento en el percentil 25 de las referencias de mercado, respetando la práctica consolidada de moderación salarial de Red Eléctrica.

2.2. Se modifica el nivel target de la retribución variable anual (que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos), que en lugar del 50% de la retribución fija anual, establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2015, pasa a ser un 75% de la retribución fija anual. El nivel máximo de la retribución variable anual se mantiene en un importe equivalente a un 110% de la retribución variable anual target, en línea con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada en la citada Junta General, lo que supone un 82,5% de su retribución fija anual.

Este incremento de la retribución variable se establece de forma coherente con la asunción de todas las funciones ejecutivas por el consejero delegado, de su liderazgo dentro de la organización y, según se indicó en el informe sobre el proceso de separación de los cargos que se sometió a la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada en julio de 2015, permite posicionar la retribución total que se satisface en el entorno del percentil 25 del mercado de referencia.

Esta modificación de la retribución variable anual implica un aumento del peso de la retribución variable en el conjunto de la retribución total, en línea con las directrices de los inversores institucionales y proxy advisors que recomiendan que un porcentaje relevante de la retribución total del consejero delegado esté ligada a los resultados de la sociedad y al cumplimiento de objetivos previamente establecidos. La retribución

variable target, anual y plurianual, representa un 51% de la retribución total.

- 2.3. Se modifica la forma de liquidación de la retribución variable bruta anual, de tal forma que un 75% de la misma se abonará metálico y el 25% restante se entregará en acciones de la sociedad. El consejero delegado asume el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. En el supuesto de que la Junta General de Accionistas no aprobase la entrega de acciones de la sociedad como remuneración al consejero delegado o estableciese un importe máximo inferior al indicado, la sociedad abonará en efectivo el importe equivalente a la remuneración que no se pueda hacer efectiva en acciones de la sociedad.

La entrega de una parte de la retribución variable en acciones permite mejorar el grado de alineamiento de los intereses del consejero delegado con los de los accionistas, adaptando la política de remuneraciones de los consejeros con las recomendaciones de los proxy advisors, de los inversores institucionales y del Código español de buen gobierno de las sociedades cotizadas.

En el supuesto de que la Junta General de Accionistas no aprobase la entrega de acciones de la sociedad como remuneración al consejero delegado o estableciese un importe máximo inferior al indicado, la sociedad abonará en efectivo el importe equivalente a la remuneración que no se pueda hacer efectiva en acciones de la sociedad.

En consecuencia, los apartados “Retribución Fija” y “Retribución Variable Anual” incluidos en la “Tabla 1. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo”, quedan redactados como sigue:

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.	<p>Cuantía: 399.170€</p> <p>Actualización general estándar:</p> <p>La retribución fija bruta anual podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la compañía, complejidad del negocio, diversidad geográfica, referencias de mercado, etc.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p>	<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.</p> <p>En determinadas situaciones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá reconocer, por ejemplo, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación. En estas circunstancias, la Comisión podrá decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.</p>

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Variable Anual	Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.	<p>Máximo</p> <p>El nivel target (75% de la retribución fija anual) se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>El nivel máximo (82,5% de la retribución fija anual) se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, conforme a las métricas descritas y normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>Métricas</p> <p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.</p> <p>Los objetivos económico-financieros, tienen un peso, como máximo del 70% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado equilibrio entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.</p> <p>Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo del 30%, que podría llegar a ser de un 40% en el caso de sobrecumplimiento, en el conjunto del incentivo.</p>	<p>Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.</p> <p>La Comisión realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su posible impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.</p> <p>Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica. El incentivo máximo sólo se abona en el caso de que se determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento en el caso de que sea aplicable al objetivo.</p> <p>Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>El 75% de la retribución variable anual se abona en metálico y el 25% restante se entrega en acciones de la sociedad. El consejero delegado asume el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. En el supuesto de que la Junta General de Accionistas no aprobase la entrega de acciones como remuneración al consejero ejecutivo o estableciese un importe máximo inferior al indicado, se abonará en efectivo el importe equivalente a la remuneración que no se pueda hacer efectiva en acciones.</p>

- En relación con el apartado “**4.Vigencia**” de la política de remuneraciones de los consejeros, cabe indicar que las modificaciones de la referida política se aplicarán una vez sea aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016, en los términos y condiciones establecidos en la modificación de la política, y se extenderá a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, de acuerdo con la vigencia aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015 para la política de remuneraciones de los consejeros.

Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Anexo

Política de remuneraciones de los consejeros (modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 15 de abril de 2016) (*)

(*) *Figuran marcadas en **amarillo** las principales modificaciones realizadas sobre la política vigente.*

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.

1. Principios 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.

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.

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 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 nuevo 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.

2. Política de remuneraciones para el consejero ejecutivo:

2.1. Selección de los objetivos y métricas vinculados a la retribución variable (consejero ejecutivo)

En el proceso que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones lleva a cabo para analizar, seleccionar y proponer objetivos y métricas con los que determinar la retribución variable del consejero ejecutivo, se tienen en cuenta las prioridades estratégicas del Grupo Red Eléctrica, tanto a corto como a largo plazo, contempladas en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración.

A efectos de la remuneración variable anual, se establece una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos vinculados al Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica, y se revisan cada año para asegurar que son suficientemente exigentes. Se trata de objetivos medibles y cuantificables, que son aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al comienzo del ejercicio y son objeto de un seguimiento trimestral durante el mismo. Corresponde también a la citada Comisión, al finalizar el ejercicio, la evaluación del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos.

Para establecer la ponderación adecuada y los niveles de consecución de cada objetivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta análisis históricos, proyecciones y expectativas de resultados del Grupo Red Eléctrica y realiza un seguimiento periódico de los mismos.

En relación con la remuneración variable de largo plazo, ésta se configura partiendo de determinados objetivos plurianuales vinculados al Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones, y considerando la sostenibilidad de los resultados del Grupo Red Eléctrica para dicho periodo.

La política retributiva establecida en el presente documento para el consejero ejecutivo, en todas sus funciones y responsabilidades, es aplicable, con carácter general, para nuevos nombramientos de consejeros ejecutivos. No obstante, se establecen a continuación determinadas particularidades para estos casos.

En la determinación del régimen económico de un nuevo consejero ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará la experiencia y conocimientos del nuevo consejero ejecutivo, su procedencia y su nivel retributivo antes de su nombramiento.

La tabla 1 siguiente describe los elementos a considerar para diseñar y establecer el sistema de remuneración de nuevos consejeros ejecutivos. Dependiendo del nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación a la Compañía, la Comisión podrá establecer una retribución diferente para alcanzar el régimen económico que se considere adecuado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones estará a los criterios establecidos en el apartado I.3 del informe previo denominado “Fundamentos de la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros”, motivando y justificando la nueva retribución conforme a lo dispuesto en esta política.

La política de remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posible coexistencia transitoria de más de un consejero ejecutivo o la separación de los cargos de presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

2.2. Control ex-post de la retribución variable (consejero ejecutivo)

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia, en virtud de las funciones establecidas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, para proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable, de corto o de largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s, pudiendo proponer, asimismo, la adopción de cuantas medidas considere oportunas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

2.3. Tabla sobre la política de remuneraciones del consejero ejecutivo

Tabla 1. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija	Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.	<p>Cuantía: 399.170€</p> <p>Actualización general estándar:</p> <p>La retribución fija bruta anual podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la compañía, complejidad del negocio, diversidad geográfica, referencias de mercado, etc.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p>	<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.</p> <p>En determinadas situaciones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá reconocer, por ejemplo, un cambio de responsabilidad, el desarrollo en el puesto y/o necesidades especiales de retención y motivación. En estas circunstancias, la Comisión podrá decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.</p>
Retribución Variable Anual	Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.	<p>Máximo</p> <p>El nivel target (75% de la retribución fija anual) se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>El nivel máximo (82,5% de la retribución fija anual) se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, conforme a las métricas descritas y normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>Métricas</p> <p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.</p> <p>Los objetivos económico-financieros, tienen un peso, como máximo del 70% en el conjunto del incentivo. Están compuestos por métricas que garantizan el adecuado equilibrio entre los aspectos financieros y operativos de la gestión de la Sociedad.</p> <p>Los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo del 30%, que podría llegar a ser de un 40% en el caso de sobrecumplimiento, en el conjunto del incentivo.</p>	<p>Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.</p> <p>La Comisión realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su posible impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.</p> <p>Con la finalidad de garantizar que la retribución variable anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica. El incentivo máximo sólo se abona en el caso de que se determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento en el caso de que sea aplicable al objetivo.</p> <p>Para el cálculo del importe de la retribución variable se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.</p> <p>El 75% de la retribución variable anual se abona en metálico y el 25% restante se entrega en acciones de la sociedad. El consejero delegado asume el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. En el supuesto de que la Junta General de Accionistas no aprobase la entrega de acciones como remuneración al consejero ejecutivo o estableciese un importe máximo inferior al indicado, se abonará en efectivo el importe equivalente a la remuneración que no se pueda hacer efectiva en acciones.</p>

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Variable Plurianual	Recompensar el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados del Grupo Red Eléctrica, y la creación de valor sostenible para el accionista.	<p>Target 1,8 veces la Retribución Fija anual.</p> <p>Máximo 110% del target.</p> <p>Métricas Objetivos económico-financieros y operativos contemplados en el Plan Estratégico 2014-2019.</p> <p>Los objetivos y ponderaciones establecidos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20% vinculado a la ampliación de la base de negocio, medido a través del indicador el volumen de inversión; - 25% del incentivo depende del cumplimiento del Plan de Inversiones de la red de transporte, que se medirá en función de las posiciones puestas en servicio, entre otros; - 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 activos fijos y beneficio por acción; - El 10% restante depende del cumplimiento del Plan de Responsabilidad Corporativa 	<p>El Plan se estructura en un ciclo único de 6 años de duración. Se realiza una concesión en metálico equivalente a un número de veces la retribución fija anual. Este importe se abonará en su totalidad o en un porcentaje a la finalización del Plan, en función del cumplimiento de determinadas métricas vinculadas al Plan Estratégico de Red Eléctrica.</p> <p>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.</p> <p>La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p>
Remuneración por pertenencia, dedicación y asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	Remunerar las responsabilidades del cargo de consejero y la dedicación al Consejo de Administración.	<p>Máximo</p> <p>-Individual: Véase tabla 4 siguiente.</p> <p>-Global: la retribución global y anual <u>para todo el Consejo</u>, 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 estatutariamente y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere.</p>	De acuerdo a la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos descrita en la tabla 4 siguiente.

2.4. Otros elementos retributivos del consejero ejecutivo

La política de remuneraciones del consejero ejecutivo contempla la participación en sistemas de previsión, así como la concesión de otros beneficios, créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad, en línea con la política de los directivos del Grupo.

La política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos contempla también la participación en sistemas retributivos mediante entrega de acciones de la Compañía o referenciadas al valor de las acciones de ésta, previa autorización expresa de la Junta General de Accionistas y dentro de los límites y condiciones establecidos por la legislación vigente en cada momento.

2.5. Condiciones contractuales del consejero ejecutivo

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

A continuación se describen de forma resumida, en dos tablas, las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia del contrato del consejero ejecutivo:

Tabla 2. Indemnización en caso de extinción de la relación contractual

	Cese por voluntad de la Sociedad	Cese voluntario por el consejero ejecutivo
Preaviso	No existe un plazo de preaviso.	Preaviso pactado de 2 meses. En caso de incumplimiento del plazo, el consejero ejecutivo deberá indemnizar a la Sociedad.
Indemnización	Extinción de la relación contractual. La indemnización será equivalente a una anualidad y se tomará como base una anualidad de la retribución fija, más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%. No procederá la indemnización si el cese es motivado por una conducta grave, dolosa y culpable del consejero ejecutivo en el ejercicio de sus funciones.	Extinción de la relación contractual. En caso de que el consejero decida extinguir su relación con la Sociedad debido a un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones no motivada por una causa imputable al consejero ejecutivo, éste tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la Sociedad.

Tabla 3. Exclusividad y no competencia

	Funcionamiento
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración (art. 34.a) establece que 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 aun cuando haya cesado en el cargo.
No competencia	El contrato del consejero ejecutivo establece una obligación de no competencia con la Sociedad durante un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su remuneración fija. En su calidad de consejero de Red Eléctrica, además de sus deberes legales, el consejero ejecutivo tiene asimismo 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 Reglamento del Consejo de Administración (art. 33).
Limitación de cargos y exclusividad	El contrato establece un régimen de plena dedicación, no pudiendo prestar otros servicios, de cualquier naturaleza, con otras empresas, concurrentes o no, mientras se mantenga su vinculación con Red Eléctrica, salvo autorización expresa del Consejo de Administración. El Reglamento del Consejo de Administración (art. 7.2.a) establece que el consejero ejecutivo sólo podrá desempeñar el cargo de consejero en un (1) Consejo de otras sociedades (salvo que estén participadas por Red Eléctrica).

3. Política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos:

A continuación se desglosan los elementos clave de la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos. Los Estatutos sociales establecen que corresponde al Consejo de Administración proponer la distribución del importe de la remuneración anual entre los posibles conceptos establecidos; y 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 anteriores y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere. Por tanto, el porcentaje indicado constituye el límite de la retribución global anual del Consejo de Administración, a efectos de lo establecido en los Estatutos sociales y en el artículo 529 septedecies de la Ley de Sociedades de Capital.

El Consejo somete anualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en un punto separado del orden del día de la misma, los acuerdos sobre la retribución del Consejo aplicables a los consejeros no ejecutivos.

Tabla 4. Política de remuneraciones de consejeros no ejecutivos

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exige, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	Máximo 130.742 € anuales por consejero. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día 10 de cada mes.
Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración.	Máximo Consejo de Administración: 1.500 € por consejero y reunión ordinaria. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo se abonan por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las sesiones ordinarias previstas para cada ejercicio 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 veces al año. 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.
Presidente del Consejo de Administración	Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.	399.170 € anuales para 2016. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día 10 de cada mes.

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración	Remunerar la dedicación y asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración.	Máximo -Comisión de Auditoría (vocales): 27.900 € anuales por cada vocal. -Comisión de Nombramientos y Retribuciones (vocales): 27.900 € anuales por cada vocal. -Presidentes de las Comisiones: 15.000 € anuales cada uno. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Las dietas por asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo y la retribución de sus presidentes, se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes. Los importes anteriores son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio.
Consejero Independiente Coordinador	Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige.	Máximo 15.000 € anuales Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes.

La política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos, no prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración.

Tampoco se establece la participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero no ejecutivo, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

4. Vigencia:

Las modificaciones de la referida política se aplicarán una vez sea aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2016, en los términos y condiciones establecidos en la modificación de la política, y se extenderá a los ejercicios 2016, 2017 y 2018, de acuerdo con la vigencia aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015 para la política de remuneraciones de los consejeros.

Cualquier modificación o sustitución de la política durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en la legislación vigente.