



ENTREVISTA AL PRESIDENTE



INTRODUCCIÓN: EL GRUPO RED ELÉCTRICA



01 MARCO NORMATIVO Y POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO COMO EXPRESIÓN DE LA ESTRATEGIA EN ESTA MATERIA



02 COMPROMISO CON EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS Y DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS



03 EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO ÓRGANO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN



04 EQUILIBRIO DE PODERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



05 EVALUACIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA



06 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO, GESTIÓN Y CONTROL INTEGRAL DE RIESGOS



07 PERSPECTIVAS DE FUTURO



ANEXO OFICIAL

# 05

# EVALUACIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA





ENTREVISTA AL PRESIDENTE



INTRODUCCIÓN: EL GRUPO RED ELÉCTRICA



01 MARCO NORMATIVO Y POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO COMO EXPRESIÓN DE LA ESTRATEGIA EN ESTA MATERIA



02 COMPROMISO CON EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS Y DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS



03 EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO ÓRGANO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN



04 EQUILIBRIO DE PODERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



05 EVALUACIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA



06 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO, GESTIÓN Y CONTROL INTEGRAL DE RIESGOS



07 PERSPECTIVAS DE FUTURO



ANEXO OFICIAL

# 5.1 Evaluación

**El Consejo de Administración** se ha reservado expresamente en el artículo 5 del Reglamento del Consejo de Administración, de forma indelegable, entre otras, la evaluación anual de la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo, del desempeño de sus funciones por el presidente del Consejo y el primer ejecutivo de la sociedad y del efectivo funcionamiento de las Comisiones del Consejo partiendo del informe que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en coordinación, en su caso, con el consejero independiente coordinador o el presidente, le eleve. La evaluación del funcionamiento del Consejo, de su presidente, del primer ejecutivo de la sociedad y de sus Comisiones será realizada por un tercero experto independiente al menos cada dos años.

El Consejo deberá revisar periódicamente los aspectos generales de la metodología utilizada para la evaluación, los resultados globales de la misma y las medidas correctivas aplicadas, en su caso.

Red Eléctrica ha llevado a cabo desde hace años una evaluación anual del funcionamiento y desempeño del Consejo de Administración, del presidente del Consejo y del primer ejecutivo de la sociedad y de las Comisiones del Consejo, procurando hacerlo con apoyo de asesores externos independientes. El proceso correspondiente al ejercicio 2016 ha contado con la colaboración de un nuevo consultor externo internacional y se ha llevado a cabo bajo la dirección de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones,

en coordinación con la consejera independiente coordinadora. Un resumen de sus principales conclusiones son las siguientes:

## Principales conclusiones del proceso de evaluación 2016

### Propuestas de mejora a instancia del Consejo de Administración

- Incrementar la diversidad de género.
- Ampliar la diversidad de conocimientos y experiencias de los consejeros independientes en el ámbito internacional en línea con lo establecido en el Plan Estratégico.
- Formalizar un Plan de incorporación para nuevos consejeros.
- Compromiso de mejora continua y permanente revisión de las prácticas de buen gobierno asumidas.

### Propuestas de mejora a instancia del consultor externo

- La experiencia y los conocimientos de los futuros consejeros externos deberán estar en línea con el Plan Estratégico.
- Ampliar la diversidad de consejeros independientes con experiencia en el sector de infraestructuras.
- Reforzar el asesoramiento externo especializado en el proceso de revisión del Plan Estratégico del Grupo continua y permanente revisión de las prácticas de buen gobierno asumidas.





- ENTREVISTA  
AL PRESIDENTE



- INTRODUCCIÓN:  
EL GRUPO RED  
ELÉCTRICA



01 MARCO NORMATIVO  
Y POLÍTICA  
DE GOBIERNO  
CORPORATIVO COMO  
EXPRESIÓN DE LA  
ESTRATEGIA EN ESTA  
MATERIA



02 COMPROMISO CON  
EL DIÁLOGO Y LA  
PARTICIPACIÓN DE  
ACCIONISTAS Y DEMÁS  
GRUPOS DE INTERÉS



03 EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN COMO  
ÓRGANO DE CONTROL  
Y SUPERVISIÓN



04 EQUILIBRIO DE PODERES  
EN EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN



05 EVALUACIÓN  
Y POLÍTICA  
RETRIBUTIVA



06 APLICACIÓN DEL SISTEMA  
DE CUMPLIMIENTO,  
GESTIÓN Y CONTROL  
INTEGRAL DE RIESGOS



07 PERSPECTIVAS  
DE FUTURO



- ANEXO OFICIAL

El Consejo de Administración ha acordado iniciar un nuevo proceso de autoevaluación del Consejo, relativo al ejercicio 2017, con apoyo de un consultor externo.

En materia de ampliación y actualización de conocimientos, el artículo 26 del Reglamento del Consejo establece que la sociedad dispondrá de un programa de información que proporcione a los nuevos consejeros un conocimiento rápido y suficiente de la empresa, así como de sus reglas de gobierno corporativo y ofrecerá, asimismo, a los consejeros programas de actualización de conocimientos cuando las circunstancias lo

aconsejen. Como novedad en este aspecto, en 2017 se ha aprobado un nuevo Plan de incorporación [Plan de Inducción] para nuevos consejeros que recoge la información y documentación básicas que se ha de proporcionar a los consejeros recién incorporados a la compañía, identificando los responsables de llevarlo a cabo.

Además, de forma periódica, podrán establecerse programas internos de información sobre las tendencias nacionales e internacionales en materia de gobierno corporativo.

Una de las herramientas que ha contribuido a aumentar la eficiencia del Consejo y de sus Comisiones ha sido la intranet del Consejero, en el que se publica información relevante, como la documentación de las sesiones del Consejo de

Administración y de sus Comisiones, así como información corporativa de interés en temas económicos, sociales y ambientales. Destaca también en este aspecto la completa digitalización de las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones del Consejo llevada a cabo en 2017, de modo que las reuniones se celebran ya mediante dispositivos móviles (*tablets* y *smart phones*), y facilitando el acceso a una intranet corporativa diseñada a medida.



- ENTREVISTA  
AL PRESIDENTE- INTRODUCCIÓN:  
EL GRUPO RED  
ELÉCTRICA01  
MARCO NORMATIVO  
Y POLÍTICA  
DE GOBIERNO  
CORPORATIVO COMO  
EXPRESIÓN DE LA  
ESTRATEGIA EN ESTA  
MATERIA02  
COMPROMISO CON  
EL DIÁLOGO Y LA  
PARTICIPACIÓN DE  
ACCIONISTAS Y DEMÁS  
GRUPOS DE INTERÉS03  
EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN COMO  
ÓRGANO DE CONTROL  
Y SUPERVISIÓN04  
EQUILIBRIO DE PODERES  
EN EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN05  
EVALUACIÓN  
Y POLÍTICA  
RETRIBUTIVA06  
APLICACIÓN DEL SISTEMA  
DE CUMPLIMIENTO,  
GESTIÓN Y CONTROL  
INTEGRAL DE RIESGOS07  
PERSPECTIVAS  
DE FUTURO

- ANEXO OFICIAL

## 5.2 Retribución

La **sociedad** aplica el principio de mantener una política retributiva del Consejo de Administración basada en los principios de moderación y equilibrio, alineamiento con las prácticas de accionistas e inversores, transparencia y sometimiento voluntario de las propuestas de retribución y del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Para ello, realiza análisis comparativos con otras empresas comparables y mantiene un contacto permanente con sus accionistas y los prescriptores de voto (*proxy advisors*). Como resultado de ese análisis y del estudio de mercado llevado a cabo por la compañía con el apoyo de un consultor internacional, en 2014 se estableció una nueva estructura retributiva que sustituyó la parte de retribución variable por retribución fija, desapareciendo el componente variable de la retribución de los consejeros externos. Únicamente

la retribución del consejero ejecutivo incluye además elementos retributivos de carácter variable vinculados al corto y largo plazo, y alineados con los objetivos clave de la compañía. Cabe destacar que a partir de 2015 la compañía ha incorporado criterios ESG (medioambientales, sociales y de buen gobierno corporativo) para el cálculo de la retribución variable del consejero delegado y de los directivos de primer nivel.

La **Política de Remuneraciones de los Consejeros**, fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2015. Con motivo del cierre del proceso de separación de los cargos de presidente y consejero delegado, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016 aprobó una modificación de dicha Política, cuya vigencia está prevista hasta el 31 de diciembre de 2018, cuyos principios son:



- ENTREVISTA AL PRESIDENTE



- INTRODUCCIÓN: EL GRUPO RED ELÉCTRICA



01 MARCO NORMATIVO Y POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO COMO EXPRESIÓN DE LA ESTRATEGIA EN ESTA MATERIA



02 COMPROMISO CON EL DIALOGO Y LA PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS Y DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS



03 EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO ÓRGANO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN



04 EQUILIBRIO DE PODERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



05 EVALUACIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA



06 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO, GESTIÓN Y CONTROL INTEGRAL DE RIESGOS



07 PERSPECTIVAS DE FUTURO



- ANEXO OFICIAL

### PRINCIPIOS GENERALES



- 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.

### PRINCIPIOS DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJERO EJECUTIVO



- Alineamiento con la estrategia de la compañía.
- Equilibrio razonable entre los componentes de la retribución fija y variable, 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.

### PRINCIPIOS DE LA RETRIBUCIÓN DE CONSEJEROS NO EJECUTIVOS



- Relación con la dedicación efectiva.
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones.
- Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia.
- 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, 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 asesores 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 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.

Tanto la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en 2015 como la modificación de la misma aprobada en 2016 se encuentran publicadas en la página web corporativa a través de los siguientes enlaces: [Política de Remuneraciones de los Consejeros](#)

[Modificación Política de Remuneraciones de los Consejeros](#)



- ENTREVISTA  
AL PRESIDENTE



- INTRODUCCIÓN:  
EL GRUPO RED  
ELÉCTRICA



01 MARCO NORMATIVO  
Y POLÍTICA  
DE GOBIERNO  
CORPORATIVO COMO  
EXPRESIÓN DE LA  
ESTRATEGIA EN ESTA  
MATERIA



02 COMPROMISO CON  
EL DIALOGO Y LA  
PARTICIPACIÓN DE  
ACCIONISTAS Y DEMÁS  
GRUPOS DE INTERÉS



03 EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN COMO  
ÓRGANO DE CONTROL  
Y SUPERVISIÓN



04 EQUILIBRIO DE PODERES  
EN EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN



05 EVALUACIÓN  
Y POLÍTICA  
RETRIBUTIVA



06 APLICACIÓN DEL SISTEMA  
DE CUMPLIMIENTO,  
GESTIÓN Y CONTROL  
INTEGRAL DE RIESGOS



07 PERSPECTIVAS  
DE FUTURO



- ANEXO OFICIAL

## ASPECTOS DESTACABLES DE LA RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO

Desde 2010, Red Eléctrica somete voluntariamente el Informe Anual de Retribuciones de los consejeros, y desde 2007, la retribución anual del Consejo de Administración, a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, como puntos separados e independientes del Orden del Día de la Junta General. Por tanto, las propuestas e informes sobre dichas materias son sometidas a los accionistas con carácter vinculante.

En 2017 se ha continuado esta misma línea de actuación y se sometió la retribución del Consejo de Administración para el año 2017 y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, a la aprobación [votación vinculante] de los accionistas como puntos

separados e independientes del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas. De esta forma, Red Eléctrica Corporación, S.A., ha continuado alineándose 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. La propuesta de retribución del Consejo contó con el apoyo de la práctica totalidad de la Junta General de Accionistas celebrada el 31 de marzo de 2017, con un porcentaje de voto en contra de sólo un 0,7%. En materia de propuestas de retribución del Consejo se da la circunstancia de que el accionista público SEPI se abstiene, desde hace años, en la Junta General Ordinaria de Accionistas, posición que mantiene en las sociedades cotizadas en las que participa de forma minoritaria.

Siguiendo la misma línea que en ejercicios anteriores, en la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebre en 2018 se someterá a la aprobación [votación vinculante] de los accionistas como puntos separados e independientes del Orden del Día el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y la retribución del Consejo de Administración para el año 2018.

A continuación se incluye un cuadro con un resumen de los principales elementos que componen actualmente la retribución de los consejeros no ejecutivos (incluido el presidente del Consejo) y del consejero delegado. Adicionalmente y para más información véase, en la página web corporativa, las propuestas de Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y de retribución anual del Consejo de Administración para 2018,

que está previsto someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de Red Eléctrica que se celebrará en 2018, como puntos separados del Orden del Día, a través del siguiente enlace: [Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros y acuerdos retribución 2018](#)



- ENTREVISTA AL PRESIDENTE



- INTRODUCCIÓN: EL GRUPO RED ELÉCTRICA



01 MARCO NORMATIVO Y POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO COMO EXPRESIÓN DE LA ESTRATEGIA EN ESTA MATERIA



02 COMPROMISO CON EL DIÁLOGO Y LA PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS Y DEMÁS GRUPOS DE INTERÉS



03 EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN COMO ÓRGANO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN



04 EQUILIBRIO DE PODERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



05 EVALUACIÓN Y POLÍTICA RETRIBUTIVA



06 APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO, GESTIÓN Y CONTROL INTEGRAL DE RIESGOS



07 PERSPECTIVAS DE FUTURO



- ANEXO OFICIAL

## RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2018

	ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
<b>Consejeros no ejecutivos</b>		
	Remuneración fija	130.742 €/año por consejero
	Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	1.500 €/año por la asistencia personal de cada consejero a cada sesión ordinaria
	Presidente del Consejo de Administración	399.170 €/año
	Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración	27.900 €/año a cada miembro de las Comisiones del Consejo 15.000 €/año, adicionalmente, a cada uno de los presidentes de las Comisiones del Consejo
	Consejero Independiente Coordinador	15.000 €/año
<b>Consejero Delegado (CEO)</b>		
	Remuneración Fija Anual	399.170 €
	Remuneración Variable Anual	<p><b>Target: 75% de su retribución fija anual.</b></p> <p><b>Máximo: 82,5% de la retribución fija anual</b></p> <p><b>Métricas:</b> Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales, operativos y cualitativos concretos (incluidos ESG), predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica</p> <p>Objetivos económico-financieros: Peso máximo del 70% en el conjunto de la remuneración variable anual</p> <p>Objetivos cualitativos: Peso máximo del 30%, que podría llegar a ser de un 40% en el caso de sobrecumplimiento, en el conjunto del incentivo.</p> <p>75% de la remuneración variable anual se abona en metálico y el 25% restante se entrega en acciones</p> <p>El CEO ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. Sujeto a <i>clawbacks</i></p>





- ENTREVISTA  
AL PRESIDENTE



- INTRODUCCIÓN:  
EL GRUPO RED  
ELÉCTRICA



01 MARCO NORMATIVO  
Y POLÍTICA  
DE GOBIERNO  
CORPORATIVO COMO  
EXPRESIÓN DE LA  
ESTRATEGIA EN ESTA  
MATERIA



02 COMPROMISO CON  
EL DIALOGO Y LA  
PARTICIPACIÓN DE  
ACCIONISTAS Y DEMÁS  
GRUPOS DE INTERÉS



03 EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN COMO  
ÓRGANO DE CONTROL  
Y SUPERVISIÓN



04 EQUILIBRIO DE PODERES  
EN EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN



05 EVALUACIÓN  
Y POLÍTICA  
RETRIBUTIVA



06 APLICACIÓN DEL SISTEMA  
DE CUMPLIMIENTO,  
GESTIÓN Y CONTROL  
INTEGRAL DE RIESGOS



07 PERSPECTIVAS  
DE FUTURO



- ANEXO OFICIAL

## RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 2018 / continuación

	ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
<b>Consejero Delegado (CEO)</b>	Retribución Variable Plurianual	<p><b>Target: 1,8 veces la Retribución fija anual.</b></p> <p><b>Máximo: 110% del target</b></p> <p><b>Métricas:</b> Objetivos económico-financieros y operativos contemplados en el Plan Estratégico 2014-2019</p> <p>El Plan se estructura en un ciclo único de 6 años</p> <p>Concesión en metálico</p> <p>El cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%</p> <p>Sujeto a <i>clawbacks</i></p>
	Sistema de Previsión Social de aportación definida	Contribución anual equivalente al 20% de la retribución fija anual
	Complemento en concepto de beneficios sociales	Complemento, en metálico o en especie, que el CEO asigna a beneficios sociales [seguro de vida, seguro médico, vehículo, etc.]: 60.000€
	Indemnización	<p>Indemnización por cese: indemnización equivalente a una anualidad de salario</p> <p>Salario de referencia: retribución fija anual y variable, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%</p>