



**RED ELÉCTRICA**  
CORPORACIÓN

## **Consejo de Administración**

*25 de febrero de 2020*

Informe anual sobre remuneraciones de los  
consejeros

# Índice

1.	Presentación del Informe por la presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....	3
2.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....	7
3.	Resultados y niveles de incentivos (“Pay for Performance”) .....	9
4.	Política de remuneraciones de los consejeros en 2020.....	16
5.	Ejecución de la política de remuneraciones en 2019 .....	31
6.	Retribución de los directivos de primer nivel .....	43
7.	Alineación de la política de remuneraciones y su aplicación con el perfil de riesgo.....	46
8.	Tablas de remuneración individual .....	48
9.	Tablas de resultados de voto.....	51
10.	Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe.....	52
	<b>Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. ....</b>	<b>55</b>

# 1. Presentación del Informe por la presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, que incluye la aplicación de las remuneraciones de los consejeros en 2019, conforme a la política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A.<sup>1</sup> (en adelante denominada también la “compañía”, la “sociedad”, el “Grupo” o “Red Eléctrica”), aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de marzo de 2019.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica aprobó mi nombramiento como presidente de la misma en la sesión de 26 de marzo de 2019, y durante todo el año 2019 he sido miembro de ésta, cargos que mantengo en la actualidad; a lo largo del año, la Comisión ha venido analizando diversas cuestiones relativas a la remuneración de los consejeros y del equipo directivo.

Antes de comentar los aspectos más relevantes sobre las citadas remuneraciones, me gustaría destacar tres hitos acaecidos en el ejercicio 2019, dada su implicación en las decisiones que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado sobre la aplicación de la política de remuneraciones en 2019 y la definición de la política de remuneraciones para 2020:

- El 19 de febrero de 2019 el Consejo de Administración aprobó el nuevo **Plan Estratégico 2018-2022**, que, entre otros aspectos, incluye las claves para promover un desarrollo sostenible y cumplir los compromisos de Red Eléctrica con la transición energética, con los diversos grupos de interés y con la sociedad en su conjunto para dicho periodo, concretados en objetivos específicos y cuantificables.
- El 27 de mayo de 2019 el Consejo de Administración acordó el cese de D. Juan Francisco Lasala Bernad como *consejero delegado y primer ejecutivo* de la compañía y aceptó su dimisión como *consejero ejecutivo*, y seguidamente acordó **nombrar** a D. Roberto García Merino como **consejero ejecutivo y consejero delegado de la compañía**. Este

---

<sup>1</sup> La política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. puede encontrarse en este enlace: [https://www.ree.es/sites/default/files/03\\_GOBIERNO\\_CORPORATIVO/Documentos/Junta\\_General\\_de\\_Accionistas/Politica\\_Remuneraciones\\_2019.pdf](https://www.ree.es/sites/default/files/03_GOBIERNO_CORPORATIVO/Documentos/Junta_General_de_Accionistas/Politica_Remuneraciones_2019.pdf)

nombramiento será propuesto para su ratificación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2020. Dichas decisiones fueron adoptadas ante el adecuado impulso ejecutivo que va a requerir el desarrollo del nuevo Plan Estratégico 2018-2022.

- El 3 de octubre de 2019 se formalizó por el Grupo Red Eléctrica el cierre de la **adquisición** del 89,68% del capital social de **Hispasat S.A.** Esta adquisición posiciona al Grupo Red Eléctrica como operador global de infraestructuras eléctricas y de telecomunicaciones, tanto en España como en el ámbito internacional.

En términos de **remuneraciones**, la Junta General de Accionistas de 2019 aprobó la política de remuneraciones que, si bien es continuista con la anterior, contempla la posibilidad de introducir en su aplicación aspectos que mejoran el grado de alineamiento con los principios y fundamentos definidos por Red Eléctrica en materia de remuneraciones. Las **principales decisiones** sobre **remuneraciones** que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado en 2019 y en 2020 hasta la fecha de publicación de este Informe han sido las siguientes:

- Ante el acuerdo de **cese del anterior consejero delegado** (D. Juan Lasala Bernad) adoptado por el Consejo de Administración, la Comisión evaluó la liquidación e indemnización correspondiente e informó al Consejo. El detalle se incluye en el apartado del presente informe sobre *Ejecución de la política de remuneraciones en 2019* en el presente Informe.
- La Comisión evaluó, asimismo, las **condiciones** del contrato del nuevo **consejero delegado entrante** (D. Roberto García Merino), incluyendo las **retributivas**, dentro del marco establecido por la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 2019 y que están alineadas con las establecidas para el *consejero delegado* saliente. Asimismo, se han mantenido los mismos **objetivos**, concretos y cuantificables, a los que se vincula su **retribución variable anual** por el periodo desde su nombramiento el 27 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2019. El detalle se recoge también en el apartado *Ejecución de la política de remuneraciones en 2019* en el presente Informe.
- En relación al **ejercicio 2019**, la Comisión ha evaluado los resultados económicos alcanzados por el Grupo y están alineados con los objetivos a los que está vinculada la **retribución variable anual del nuevo consejero delegado**. A la vista de estos resultados y tras evaluar el cumplimiento individual de los referidos objetivos para el *consejero delegado*, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de

cumplimiento global de los objetivos del 107% equivalente a un 80,25% de su retribución fija anual para el ejercicio 2019 como *consejero delegado*. El presente informe incorpora el detalle de los objetivos, ponderaciones y mecánica seguida para la determinación del correspondiente importe de retribución variable.

- El 31 de diciembre **finalizó el Plan 2014-2019 de retribución variable plurianual**. La Comisión ha llevado a cabo un riguroso proceso de evaluación del cumplimiento de los objetivos establecidos al inicio del Plan, con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo y que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la sociedad y del Grupo consolidado. La Comisión ha considerado un grado ponderado de cumplimiento de los objetivos del 93,8%. El presente informe incorpora el detalle de la evaluación realizada por la Comisión para determinar el citado porcentaje de cumplimiento.
- Ante la finalización del Plan 2014-2019 de retribución variable plurianual, y en línea con lo establecido por la vigente política de remuneraciones de los consejeros, se está trabajando en el diseño de un **nuevo Plan de retribución variable plurianual** dirigido a directivos, incluido el consejero delegado, alineado con el nuevo plan Estratégico 2018-2022, que se espera tener aprobado en los próximos meses. Como novedad cabe indicar que, a la vista de la información recibida por parte de nuestros accionistas institucionales y de *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta (*engagement*) que realiza el Grupo Red Eléctrica, así como de las recomendaciones generales en materia de buen gobierno, se está considerando que pueda contemplar una parte de la retribución en acciones, que incorpore alguna métrica relativa referenciada a empresas comparables, e incluso en línea con el mercado que dicha retribución de largo plazo suponga un mayor peso en la retribución total del *consejero delegado*. Se pretende también reforzar en dicho Plan los objetivos ligados a la sostenibilidad (ESG), que constituye el pilar de contorno en el nuevo Plan Estratégico.
- El 21 de enero de 2020 la Comisión aprobó la propuesta de **objetivos** a los que se vincula la **retribución variable anual del consejero delegado del ejercicio 2020**. Cabe destacar como novedad la gran relevancia del nuevo objetivo gerencial ligado a los negocios del Grupo denominado “Hacer posible la transición energética”, junto con el peso, también destacado, del nuevo objetivo de “Eficiencia/Transformación digital” y la consolidación del nuevo objetivo de “Sostenibilidad”. El detalle se recoge en el apartado *Política de remuneraciones de los consejeros en 2020* en el presente Informe.
- Al igual que se propuso para el ejercicio 2019, en enero de 2020, la Comisión decidió

elevar al Consejo de Administración una nueva propuesta de **retribución anual del Consejo de Administración**, por todos los conceptos, para el **ejercicio 2020**, en la que se propuso, como en ejercicios anteriores, mantener las mismas cuantías y conceptos que los establecidos para 2019, lo que se fundamenta en los principios de prudencia y moderación retributivas.

En atención a lo establecido en la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y como es práctica habitual de Red Eléctrica, se incorpora como anexo del presente Informe el Anexo III Estadístico del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, previsto en la citada Circular, correspondiente a la compañía.

El Consejo de Administración someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, entre otros, los acuerdos del Consejo que establecen la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2020 y, de forma separada, someterá a la aprobación de la citada Junta General el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Deseo concluir agradeciendo a los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como a quienes han colaborado con esta Comisión, por su compromiso, apoyo y asistencia a lo largo de todo el año; y quiero agradecer también los comentarios, recomendaciones y sugerencias recibidos de nuestros accionistas en nuestro proceso de *engagement* y consulta permanente, que resultan clave para la mejora continua en la adopción de prácticas responsables en materia retributiva.

Fdo: Socorro Fernández Larrea

## 2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

### Miembros actuales y a 31 de diciembre de 2019

Socorro Fernández Larrea  
(Presidente, c. independiente)

Antonio Gómez Expósito  
(c. dominical)

José Juan Ruiz Gómez  
(c. independiente)

En 2019 la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha experimentado las siguientes variaciones:

- El Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., en sesión celebrada el día 26 de marzo de 2019, adoptó, entre otros acuerdos, la designación del consejero independiente D. José Juan Ruiz Gómez como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el plazo de 3 años previsto en el Reglamento del Consejo, a propuesta del presidente del Consejo y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración, a fin de cubrir la vacante existente en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones producida tras la terminación del mandato como consejero independiente y, en consecuencia, como presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de D. Jose Luis Feito Higuera.
- Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión extraordinaria celebrada el mismo día 26 de marzo tras la citada sesión del Consejo de Administración, designó como presidente de la misma, por un periodo de 3 años, a la consejera independiente D.<sup>a</sup> Socorro Fernández Larrea, de conformidad con lo establecido en los artículos 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración.

Con dichos nombramientos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compone de tres (3) miembros, dos (2) de ellos consejeros independientes y uno (1) consejero dominical, siendo su presidente un consejero independiente.

En 2019 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en dieciséis (16) ocasiones, cinco (5) de ellas en sesión extraordinaria. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición del mismo a través de la intranet del consejero, en cuanto finaliza la reunión de la Comisión, la documentación tratada en la misma; y se levanta acta de las reuniones celebradas que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2020, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga once (11) reuniones ordinarias durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

### Actividades más relevantes, en materia de retribuciones, realizadas por la Comisión en 2019 y 2020

Actividades	Q1 2019	Q2 2019	Q3 2019	Q4 2019	Q1 2020
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y de los directivos de primer nivel, para el ejercicio 2018					
Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y de los directivos de primer nivel para 2019					
Supervisión de los acuerdos relativos a la liquidación e indemnización del <i>consejero delegado</i> saliente, informados al Consejo de Administración de 27 de mayo de 2019, que acordó su cese como <i>consejero delegado</i> y aceptó su dimisión como <i>consejero ejecutivo</i> .					
Supervisión del contrato y de las condiciones retributivas del nuevo <i>consejero delegado</i>					
Seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y directivos de primer nivel en 2019					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> para el ejercicio 2019					
Evaluación del cumplimiento de los <i>objetivos de empresa</i> , Gerenciales y del Comité de Dirección, ligados a la remuneración variable de directivos de al primer nivel para el ejercicio 2019					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados al Plan 2014-2019 de retribución variable plurianual en efectivo					
Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y directivos de primer nivel para 2020					
Propuestas de retribución del Consejo de Administración y propuesta de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, relativos a 2019 y 2020, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas					

### Asesores externos

En 2019 y 2020 -hasta la fecha de aprobación del presente informe- *Willis Towers Watson*, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para el *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* y para el *consejero delegado*, benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

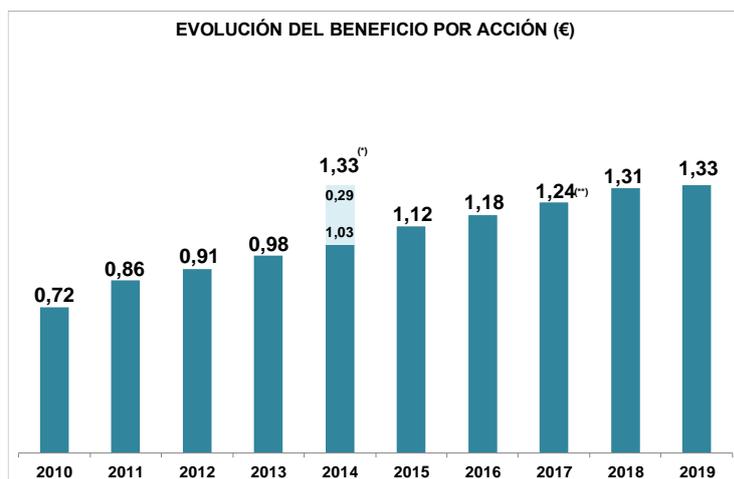
### 3. Resultados y niveles de incentivos (“Pay for Performance”)

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



En el ejercicio 2019 cabe destacar también la siguiente información sobre los resultados obtenidos por el Grupo:

- En relación con la política de dividendos, el dividendo bruto correspondiente a 2019 propuesto por el Consejo de Administración a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, supone un incremento de un 7% respecto al dividendo bruto aprobado para el ejercicio 2018.

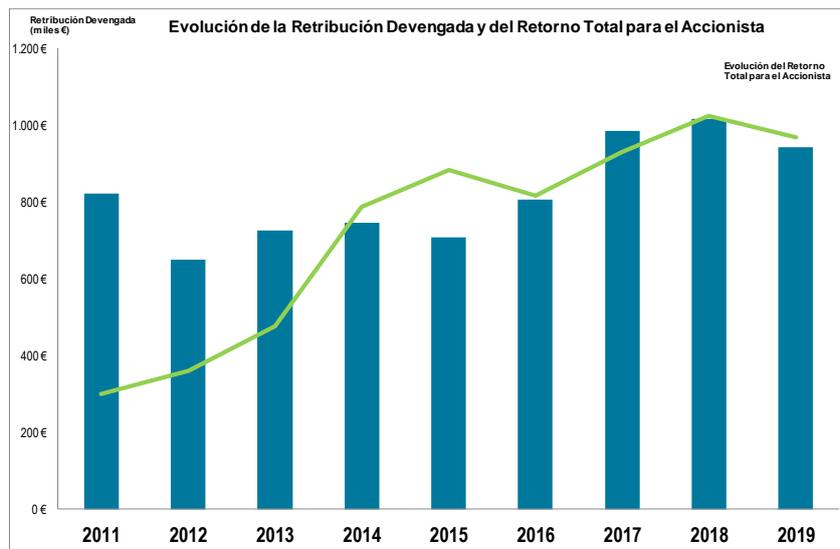


(\*) Nota: el beneficio neto indicado para 2014 (1,33 euros por acción) incorpora hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio, todos ellos positivos.

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

- El 21 de mayo la agencia de calificación crediticia Standard & Poor's mantuvo el nivel de rating a largo plazo en 'A-' con una perspectiva estable. Con fecha 8 de abril de 2019, Fitch Ratings rebajó el rating a largo plazo de Red Eléctrica Corporación, S.A. a 'A-' desde el nivel previo 'A', eliminándose el "Rating Watch Negative" y estableciendo una perspectiva estable.

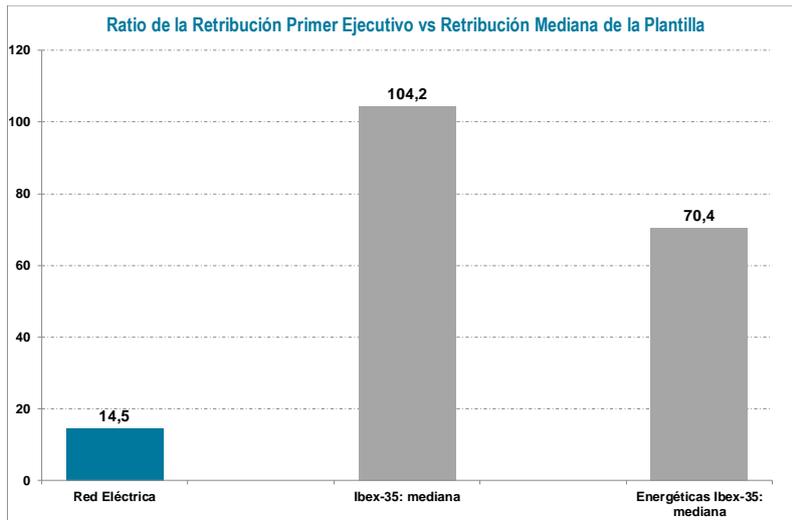
El siguiente gráfico muestra la variación de la retribución total devengada del primer ejecutivo respecto a la variación del Retorno Total para el Accionista en los últimos 8 años:



Notas explicativas del gráfico:

- El Retorno Total para el Accionista es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en el precio de la acción y la reinversión de los dividendos
- El dato de remuneración devengada de 2019 incluye la remuneración anual de los *consejeros delegados* saliente y entrante en dicho ejercicio
- El dato de remuneración de 2013 incluye el devengo del Plan de Incentivo a Largo Plazo "Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013"

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



El dato de Red Eléctrica referido a 2018 muestra la relación entre la retribución total del entonces *consejero delegado* (D. Juan Francisco Lasala Bernad) y la retribución total anual media de toda la plantilla.

Para calcular el dato del mercado se ha considerado la retribución total devengada del primer ejecutivo en 2018 y, para estimar la retribución media de la plantilla, se ha considerado el número total de empleados en 2018 y los gastos de personal desglosados en las cuentas anuales consolidadas, excluyendo los gastos de seguridad social.

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

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

En este sentido, la Comisión ha llevado a cabo en 2019 un benchmarking retributivo para el cargo de *consejero delegado*, en el que se han considerado tres grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

- Un grupo de comparación formado por las empresas Ibex-35, índice del que forma parte Red Eléctrica.
- Un grupo de comparación ad-hoc, formado por 15 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en últimos años para el primer ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, sector de actividad y dimensión) se recogen, en detalle, en lo que se refiere al *consejero delegado como primer ejecutivo*, en la política de remuneraciones de los consejeros, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2019.

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

Acerinox	Ebro Foods	Meliá Hotels
Applus	Enagás	Mediaset
Catalana Occidente	Grifols	Prosegur
Cellnex	Fluidra	Viscofan
CIE Automotive	Indra	Zardoya Otis

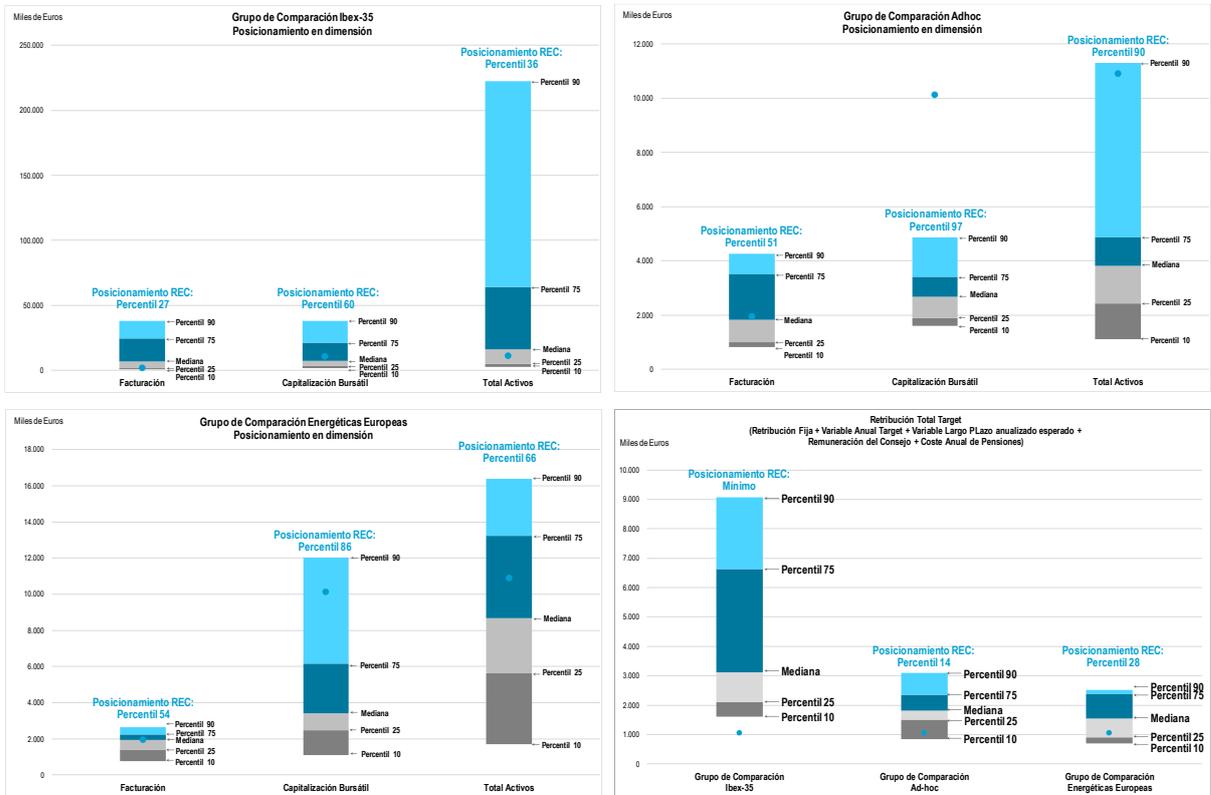
- Un grupo de comparación formado por 14 empresas energéticas europeas, que la compañía (“REC”) y/o el *proxy advisor Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran comparables con Red Eléctrica, en 2019, en términos de dimensión (facturación) y que son relevantes en el sector en términos de evolución de resultados, con el detalle que se indica a continuación:

AAK (ISS)	Energiedienst (ISS)	Snam (ISS y REC)
BKW (ISS)	EVN (ISS)	Terna (ISS y REC)
Électricité de Strasbourg (ISS)	Pennon (ISS)	United Utilities (ISS)
Elia System Operator (ISS y REC)	REN (REC)	Verbund (ISS)
Enagás (ISS y REC)	Severn Trent (ISS)	

Los gráficos siguientes muestran los resultados de los análisis:

- Análisis grupo Ibex-35: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de remuneración “target” (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el mínimo del mercado.
- Análisis grupo ad-hoc: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y percentil 75. En términos de remuneración “target” (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el percentil 14.
- Análisis grupo energéticas europeas: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de remuneración “target” (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100%

de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el percentil 28.



- La remuneración total target incluye los siguientes elementos:
  - La Retribución Fija.
  - La Variable Anual Target, asignada al consejero ejecutivo para el último ejercicio, en caso de que alcance el 100% de los objetivos.
  - El valor esperado anualizado de los incentivos a largo plazo.
  - La remuneración por pertenencia al Consejo y la asistencia a reuniones del Consejo y, en su caso, a sus Comisiones.
  - El coste anual de pensiones.

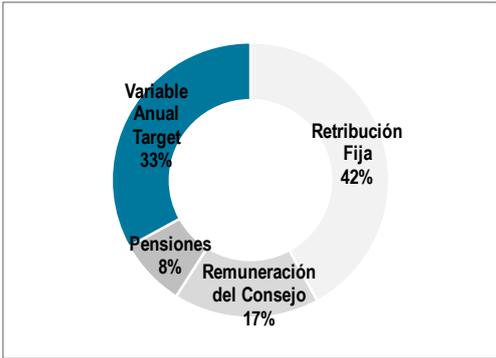
Los datos de mercado son los desglosados en los informes anuales de remuneraciones de cada compañía publicados en 2019.

A continuación se incluyen los gráficos que reflejan el mix del sistema de remuneración del *consejero delegado* y su comparación con el mercado para un escenario de cumplimiento estándar (target o 100%) de objetivos, así como el mix del *consejero delegado* correspondiente a la retribución devengada en 2019. En conjunto en Red Eléctrica, la retribución variable target (“en riesgo”), anual y plurianual, representa un 39% de la retribución total target (suma de la retribución fija y variable anual y plurianual).

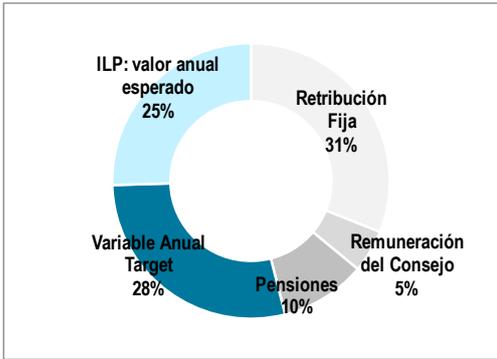
Red Eléctrica: Mix Retributivo Target *consejero delegado*



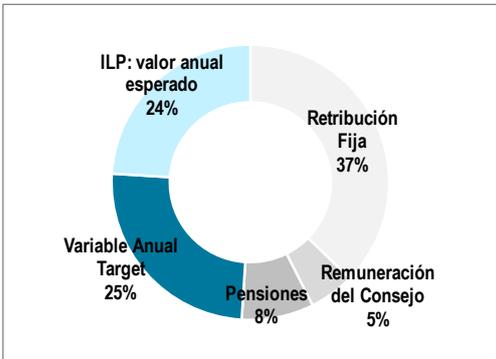
Red Eléctrica: Mix Retributivo Retribución Devengada 2019 *consejero delegado*



Ibex-35: Mix Retributivo Target Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target Primer Ejecutivo



Energéticas europeas: Mix Retributivo Target Primer Ejecutivo

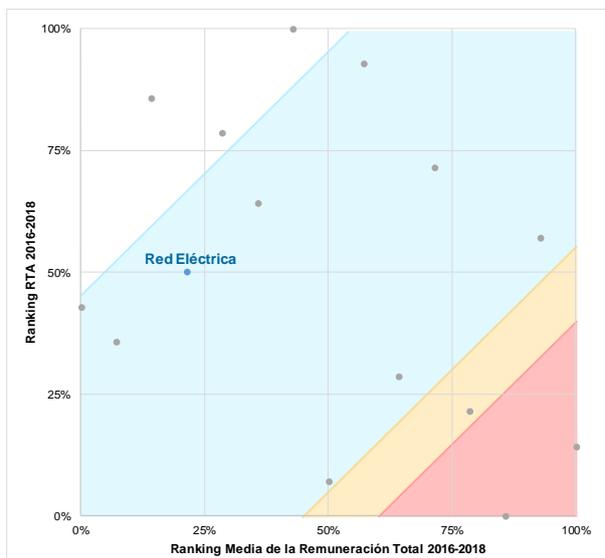


Notas explicativas:

- Gráfico superior izquierdo: el dato de remuneración target de 2019 incluye la remuneración anualizada target de los *consejeros delegados* saliente y entrante en dicho ejercicio.
- Gráfico superior derecho: el dato de remuneración devengada de 2019 incluye la remuneración anual de los *consejeros delegados* saliente y entrante en dicho ejercicio.

Los siguientes gráficos reflejan el posicionamiento del Grupo Red Eléctrica respecto a compañías representativas del sector energético. Se compara la variación del EBITDA entre los años 2016 y 2018 y del Retorno Total para el Accionista (RTA) de cada compañía en los últimos 3 años, con la media de la remuneración total de su primer ejecutivo en ese mismo periodo.

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

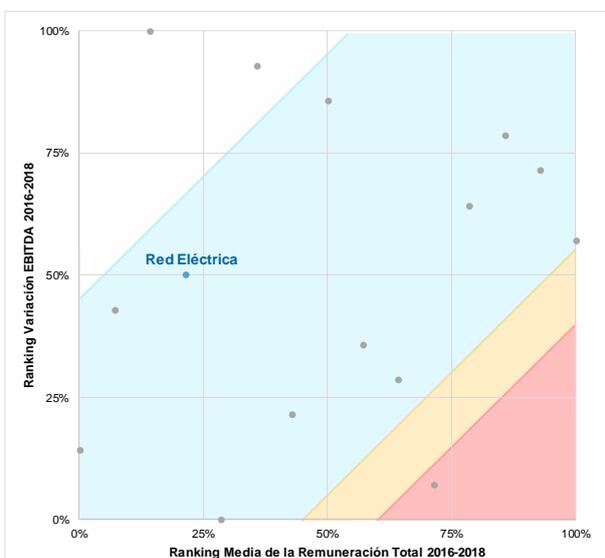


El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y los dividendos.

Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas: AAK, BKW, Électricité de Strasbourg, Elia System Operator, Enagás, Energiedienst, EVN, Pennon, REN, Snam, Terna, United Utilities y Verbund.

La evolución del RTA de Red Eléctrica en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 50 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 21.

Fuente datos RTA: Bloomberg.



Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas: AAK, BKW, Électricité de Strasbourg, Elia System Operator, Enagás, Energiedienst, EVN, Pennon, REN, Snam, Terna, United Utilities y Verbund.

La variación del EBITDA de Red Eléctrica en los últimos 3 años se sitúa en 50 del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en 21.

Fuente datos EBITDA: Bloomberg.

## 4. Política de remuneraciones de los consejeros en 2020

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de marzo de 2019 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros. El periodo de vigencia de dicha política abarca los ejercicios 2019, 2020 y 2021.

Lo que hacemos	Lo que no hacemos
<p><b>Consejero ejecutivo (consejero delegado):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros del Grupo.</li><li>• Vincular una parte de la retribución variable a objetivos de sostenibilidad.</li><li>• Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución.</li><li>• Entregar, en acciones de la sociedad, una parte de la remuneración.</li><li>• Establecer cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> aplicables a la retribución variable de corto y de largo plazo.</li><li>• Establecer indemnizaciones por terminación de la relación jurídica limitadas a una anualidad de retribución fija y variable, para un cumplimiento de objetivos del 100%.</li><li>• Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de empresas comparables.</li><li>• Apoyarse regularmente en asesoramiento externo.</li></ul> <p><b>Consejeros no ejecutivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vincular la remuneración con la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros.</li></ul>	<p><b>Consejero ejecutivo (consejero delegado):</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Garantizar incrementos de la retribución fija y abonos de las retribuciones variables.</li><li>• Conceder remuneraciones discrecionales.</li><li>• Conceder anticipos y préstamos, como regla general.</li><li>• Permitir las coberturas del valor de las acciones recibidas en el periodo de retención<sup>(*)</sup></li><li>• Discriminar en materia de retribución por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza. Los profesionales de Red Eléctrica son remunerados en función de su trayectoria profesional, dedicación y responsabilidad asumida.</li></ul> <p><b>Consejeros no ejecutivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Participar en fórmulas retributivas vinculadas a los resultados de la sociedad (sólo se perciben remuneraciones fijas).</li><li>• Participar en sistemas de previsión social o en otros beneficios sociales.</li></ul>

(\*) Periodo de retención hace referencia al periodo de tiempo posterior a la consolidación de instrumentos que han sido concedidos como remuneración variable durante el cual no pueden venderse ni ser accesibles.

### 4.1. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo (consejero delegado) en 2020

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

Los elementos que integran el sistema de remuneración del *consejero delegado* en 2020 se detallan a continuación:

### **Retribución Fija Anual**

El importe de la Retribución Fija Anual para el *consejero ejecutivo* se ha establecido en 350.000 euros. Se abonará íntegramente en efectivo.

### **Retribución Variable Anual**

La Retribución Variable Anual para el *consejero ejecutivo* está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Grupo. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio. La citada Comisión aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2020 en su reunión de 21 de enero de 2020 y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2020 y están alineados con el Plan Estratégico 2018-2022 del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración. Estos objetivos son los siguientes:

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

- 80% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:
  - 40% Cumplir el Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica.
  - 40% Rentabilidad del capital invertido (*ROIC*) del Grupo Red Eléctrica, que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.
- 20% del incentivo depende de aspectos vinculados a la Inversión Total del Grupo Red Eléctrica.

En la tabla siguiente se describen en detalle las ponderaciones, los umbrales y los límites aplicables a las referidas métricas.

**II-** El **25%** restante depende de *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica. A continuación, se desglosan conjuntamente con sus ponderaciones:

- Hacer posible la Transición Energética
  - 32% del incentivo está vinculado, entre otros, a proyectos relacionados con la integración de energías renovables y con la calidad de la operación del sistema.
- Ser operador de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones
  - 10% del incentivo está vinculado a proyectos relacionados con las actividades desarrolladas e ingresos generados por Reintel y por Hispasat dentro del Grupo.
- Expansión internacional
  - 10% del incentivo está vinculado a proyectos e ingresos generados por la actividad internacional del Grupo, con especial incidencia este año de la actividad iniciada en Brasil.
- Aceleración e Innovación Tecnológica
  - 10% del incentivo está vinculado a iniciativas de desarrollo e innovación tanto interna como abierta.
- Cultura y Personas
  - 10% del incentivo está vinculado, entre otros, al cumplimiento de determinados índices relativos a los accidentes en el Grupo Red Eléctrica.
- Eficiencia y Transformación Digital
  - 16% del incentivo está vinculado, fundamentalmente, a la mejora de la eficiencia en Grupo Red Eléctrica, a través de una reducción de los gastos operativos externos y de la implantación de un plan de optimización y automatización de procesos.
- Sostenibilidad
  - 12% del incentivo está vinculado al cumplimiento de una serie de proyectos clave en el marco de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Red Eléctrica.

En la tabla siguiente se describen en detalle las ponderaciones, los umbrales y los límites aplicables a las referidas métricas. En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2020 que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2021, se recogerá la información sobre dicha evaluación.

En los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también podrá evaluar el umbral mínimo de cumplimiento individual y determinar un nivel máximo de cumplimiento individual, que podría

alcanzar un máximo global del (155%) en caso de sobrecumplimiento. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispondrá del nivel de autonomía necesario para evaluar el grado de cumplimiento anual de estos objetivos.

A continuación se incluye un cuadro-resumen que incorpora todos los objetivos, umbrales y ponderaciones que determinarán el cálculo de la Retribución Variable Anual del *consejero delegado*:

MÉTRICAS	PONDERACIÓN	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS			NIVEL DE PAGO DEL INCENTIVO		
		Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
<b>75% Objetivos de empresa, cuantitativos y cualitativos</b>							
1.Resultado Neto	40%	95%	100%	125%	0%	100%	125%
2.ROIC	40%	95%	100%	100%	0%	100%	100%
3.Inversión Total del Grupo	20%	85%	100%	100%	0%	100%	100%
<b>25% Objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica</b>							
1.Transición Energética	32%	Valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	100%	125%	Valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	100%	125%
2.Operator de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones	10%		100%	160%		100%	160%
3.Expansión internacional	10%		100%	160%		100%	160%
4.Aceleración e Innovación Tecnológica	10%		100%	150%		100%	150%
5.Cultura y Personas	10%		100%	150%		100%	150%
6.Eficiencia y Transformación Digital	16%		100%	150%		100%	150%
7.Sostenibilidad	12%		100%	100%		100%	100%

Nota: Niveles intermedios (entre mínimo y target y entre target y máximo) se calculan por interpolación lineal

Para el cálculo del importe de la Remuneración Variable Anual se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la sociedad para sus directivos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo ajustes sobre la Remuneración Variable Anual bajo circunstancias excepcionales, debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosará, en su caso, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

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

El nivel target que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos será equivalente a un 75% de la Retribución Fija Anual. El nivel máximo, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos será equivalente a un 82,5% de la Retribución Fija Anual, que corresponde con el nivel máximo global de consecución de los objetivos (110% del nivel target).

Un 75% de la Retribución Variable Anual bruta se liquidará efectivo y el 25% restante se entregará en acciones de la sociedad. Además, el *consejero ejecutivo* ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco (5) años.

### **Retribución Variable Plurianual**

De acuerdo con lo anunciado en el Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que acompaña y motiva la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas 2019, y con el punto 4 de la propia política de remuneraciones, una vez finalizado el Plan Retributivo de Largo Plazo 2014-2019, aprobado por el Consejo de Administración el 24 de febrero de 2015, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 17 de febrero de 2015 (de cuyo cumplimiento se informa en detalle en el apartado 5. “Ejecución de la política de remuneraciones en 2019” del presente informe), la compañía está analizando el diseño de un nuevo plan de retribución variable plurianual, vinculado al Plan Estratégico 2018-2022 y dirigido a directivos, incluyendo al *consejero delegado*.

El diseño en el que se está trabajando es un nuevo Plan que contemple una combinación de un bonus plurianual, parte en efectivo y parte en acciones, y que, transcurrido el período de tiempo determinado en el propio Plan y verificado, en su caso, el cumplimiento de los objetivos concretos preestablecidos y cuantificables, se abonará a los beneficiarios del Plan, en su totalidad o en el porcentaje que resulte de aplicación.

El período de medición de los objetivos del Plan será, como mínimo, de 3 años y se pretende incorporar, entre otros, objetivos en materia de sostenibilidad en línea con la gran relevancia de ésta en el nuevo Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.

Está previsto que el Plan incorpore alguna métrica relativa, es decir, en relación a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares.

Cabe destacar también que, respecto al *consejero delegado*, está previsto que el “incentivo target anualizado” pueda alcanzar como máximo hasta un 50% de su retribución fija anual por cada uno de los años de medición de los objetivos del Plan.

Una vez finalizado el periodo de medición que se establezca en el Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará, en el primer trimestre del ejercicio siguiente a su vencimiento, una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y del Plan en su conjunto, considerando la información facilitada por la sociedad, y propondrá los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas en el Plan.

De todo ello se dará cuenta en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del año que corresponda.

### **Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual**

De conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la competencia 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.

## **Beneficios Sociales y otras percepciones**

El *consejero delegado* participa en un sistema de previsión social de aportación definida. La obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la Retribución Fija Anual del *consejero delegado*.

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

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

En caso de cese de la relación, los derechos económicos se consolidarán a favor del *consejero delegado*, salvo cuando el cese se produzca como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por su parte en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la compañía. La percepción de cualquier indemnización será compatible con el reconocimiento del derecho económico sobre el sistema de previsión.

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

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

La política de remuneraciones del *consejero delegado* contempla la concesión de créditos, anticipos y garantías constituidas por la sociedad, en línea con la política de los directivos del Grupo.

## Condiciones contractuales

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del *consejero delegado* es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbra a incluirse en este tipo de contratos.

A continuación, se describen las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia del citado contrato del *consejero delegado*, de conformidad con la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el *consejero delegado* está también vinculado por el deber de secreto incorporado al deber de lealtad establecido en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de la sociedad, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros se abstendrán de revelar informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando hayan cesado en él.

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

Además, la obligación de no competencia recogida expresamente en el contrato por un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su remuneración establecida contractualmente.

El contrato, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización para el caso de extinción de la relación contractual motivado por el cese por voluntad de Red Eléctrica, (siempre que el cese no produzca como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del *consejero delegado* en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la compañía) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del *consejero delegado* debido a un incumplimiento grave y culpable de la sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones por causa no imputable al propio *consejero delegado*. El importe de la indemnización será equivalente a una anualidad de Retribución

Fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como *consejero delegado*, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

En caso de cese voluntario por el *consejero delegado*, deberá comunicarlo a la sociedad con un preaviso de 2 meses y en caso de incumplimiento de dicho plazo, el *consejero delegado* deberá indemnizar a la sociedad con el importe de todas las retribuciones correspondientes al tiempo que reste por cumplir de dicho periodo.

En un escenario de cambio de control, el *consejero delegado* tendrá la opción, en el plazo de 2 meses, de cesar en su cargo, extinguiéndose de forma automática su contrato y percibiendo la indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la sociedad.

Siguiendo las prácticas de mercado para estos casos, como consecuencia del nombramiento del nuevo *consejero delegado*, el contrato laboral existente con anterioridad queda en suspensión. En el caso en que se produjera la extinción del mismo, devengaría en términos indemnizatorios la retribución existente a la fecha de su suspensión, considerándose, a los efectos oportunos, su antigüedad en Red Eléctrica de España, S.A.U. hasta la fecha de su nombramiento como *consejero delegado* (15 años), más el periodo de servicios – si los hubiera – tras su cese como *consejero delegado*; todo ello de acuerdo con la legislación laboral vigente. Tanto el régimen económico, como la suspensión de la relación laboral del nuevo *consejero delegado*, se encuentran en línea con lo aplicable al anterior *consejero delegado*.

#### **4.2. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2020<sup>(\*)</sup> (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital -LSC-, por sus funciones no ejecutivas)**

<sup>(\*)</sup> Aplicable también al *consejero delegado* como miembro del Consejo de Administración

A continuación, se desglosan los elementos de la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales (por sus funciones no ejecutivas).

Los Estatutos sociales establecen el importe máximo de la retribución, global y anual, para todo el Consejo, en su condición de miembros del consejo (“en su condición de tales”, según la LSC”) y, por todos los conceptos no podrá exceder del importe equivalente al 1,5 por ciento

de los beneficios líquidos de la compañía aprobados por la Junta General, permaneciendo vigente este límite en tanto no se apruebe su modificación.

La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la distribución de su importe entre los conceptos previstos y entre los consejeros, en la forma, momento y proporción que determine atendiendo a las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

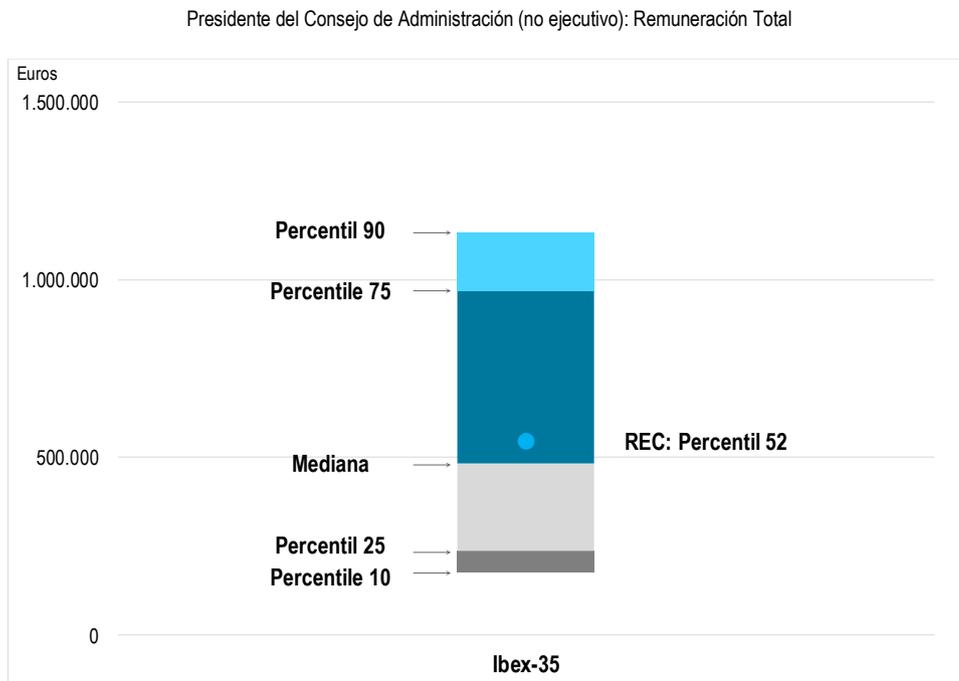
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente la política de remuneraciones del Consejo de Administración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y conforme a las recomendaciones de los principales *proxy advisors*.

En este sentido, la Comisión ha realizado recientemente un benchmarking retributivo del cargo de *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 12 de las 15 empresas del Ibex-35 que tienen nombrado un presidente no ejecutivo. Se han excluido las siguientes empresas:

- Arcerlomittal, dado que su Consejo de Administración está localizado fuera de España.
- Merlin Properties, dado que presidente es el representante del banco que es el principal accionista y que recibe dividendos significativos. Como resultado, no se ha establecido una remuneración específica para el cargo de presidente. Esta situación no se considera comparable a la de Red Eléctrica.
- Meliá Hotels International, dado que la política de remuneraciones no establece una remuneración específica para el cargo de presidente del Consejo de Administración y el ocupante es miembro de la principal familia accionista y ostenta una participación del 52% del capital.

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

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración del *presidente del Consejo de Administración* de Red Eléctrica, respecto al grupo de comparación indicado:

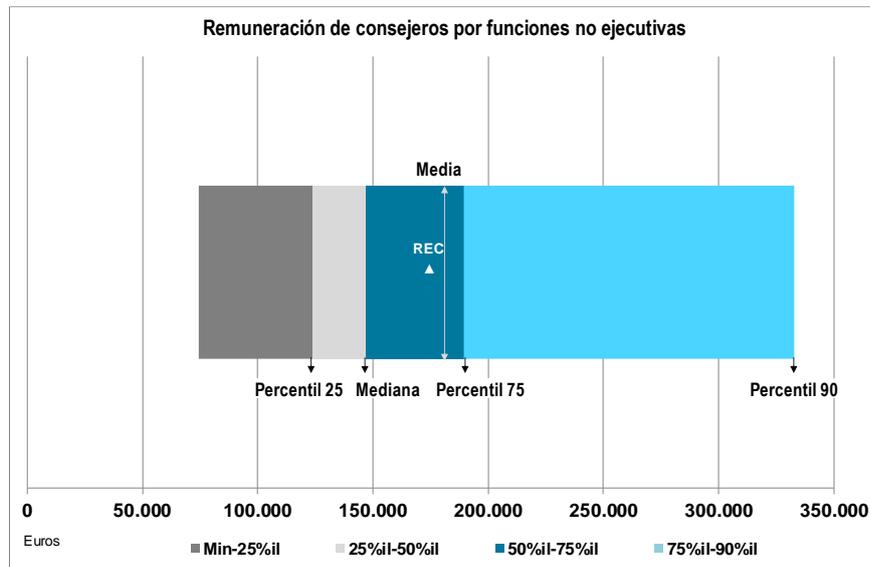


Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones devengadas por los presidentes no ejecutivos considerados en 2018.

En términos de remuneración, Red Eléctrica ocupa el percentil 52.

Adicionalmente, con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración de los consejeros (por sus funciones no ejecutivas) y asegurar que guardan una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de empresas comparables, la Comisión ha considerado, entre otros factores, un análisis de competitividad externa realizado en 2019. En dicho estudio, desarrollado también con el apoyo del consultor independiente *Willis Towers Watson*, el grupo de comparación seleccionado ha sido el integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil Ibx-35, al igual que en años anteriores, dado que el Grupo Red Eléctrica pertenece a este índice y se sitúa en el entorno de la mediana del mismo por capitalización bursátil.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de los consejeros no ejecutivos de Red Eléctrica respecto al grupo de comparación indicado (\*) en 2019:



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

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

Vistos los análisis anteriores, basándose en los principios de prudencia retributiva y de vinculación de la remuneración de los consejeros por sus funciones no ejecutivas con su dedicación efectiva, con su responsabilidad y con el desarrollo de sus funciones como consejeros, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido para el ejercicio 2020, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2019 para los miembros del Consejo de Administración.

Por lo tanto, las cuantías y conceptos retributivos previstos para 2020 quedarían de la siguiente manera:

### Retribución Fija

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

## **Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración**

- 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2020 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración por asistencia, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones.

La celebración de sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, presenciales o por vía telemática, no dará lugar a retribución por este concepto.

## **Presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración**

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

El *presidente del Consejo de Administración* mantendrá adicionalmente la retribución anual establecida para todos los consejeros, como miembros del Consejo de Administración, en concepto de “Retribución Fija” y de “Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración”.

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

- 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2020.
- 15.000 euros anuales a cada uno (adicionales a la remuneración como miembro de la Comisión) de los presidentes de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2020.

## **Consejero Independiente Coordinador**

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

A los consejeros se les abonarán o reembolsarán los gastos razonables y debidamente justificados en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de su asistencia a las reuniones y demás tareas directamente relacionadas con el desempeño de su cargo, tales como desplazamiento, alojamiento, manutención y cualquier otro en que puedan incurrir.

La política de remuneraciones de los consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas, no prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor de los mismos.

Tampoco se establece la participación de los consejeros sin funciones ejecutivas 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 indicadas anteriormente en este apartado del informe.

En 2020 la sociedad tiene contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a la vigente política de remuneraciones de los consejeros, los consejeros de Red Eléctrica podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades del Grupo Red Eléctrica por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Esas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de esas sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica. Es el caso de los consejeros de la compañía que sean también consejeros de Hispasat S.A., a excepción del presidente del Consejo y del *consejero delegado* de Red Eléctrica Corporación, S.A. que no perciben remuneración por ello.

Por último, cabe destacar que el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., en sesión celebrada el día 28 de enero de 2020, ha tomado razón de la renuncia irrevocable presentada por D. Jordi Sevilla Segura, como consejero y, en consecuencia, como presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y de la compañía. El Consejo de

Administración ha activado el Plan de Contingencia para la sucesión del Presidente, aprobado por el Consejo en su sesión de enero de 2019, por el cual:

1. La Consejera Independiente Coordinadora ha asumido la gestión del Consejo de Administración y presidirá temporalmente las reuniones del Consejo, y el *consejero delegado*, además de sus funciones propias, gestionará la representación de la compañía frente al Gobierno y la Administración del Estado. Además, este último será la persona responsable de comunicar información a los medios de comunicación, a los inversores y a los accionistas.

2. El presidente de la Comisión de Auditoría ha asumido temporalmente la gestión sobre las funciones de auditoría interna y control de riesgos.

3. Asimismo, se ha puesto en marcha el proceso de selección de un nuevo *presidente*, que deberá ser nombrado por parte del Consejo de Administración, tras la pertinente convocatoria de la Consejera Independiente Coordinadora y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Adicionalmente cabe añadir que se mantienen plenas las funciones ejecutivas del *consejero delegado*, que garantizan el normal funcionamiento de la sociedad y su Grupo.

Por las funciones provisionales asumidas por la Consejera Independiente Coordinadora, por el *consejero delegado* y por el presidente de la Comisión de Auditoría, en relación con la ejecución del citado Plan de Contingencia para la sucesión del *presidente del Consejo*, a día de hoy no hay prevista una remuneración específica al entenderse incluida en la retribución ordinaria asignada respectivamente a dichos cargos.

Conforme a lo establecido en su contrato aprobado por el Consejo de Administración el 31 de julio de 2018, el presidente del Consejo saliente, Sr. Sevilla Segura, no percibió indemnización alguna con motivo de la terminación de su relación jurídico-mercantil con la compañía como presidente del Consejo de Administración y de la compañía.

A fecha de emisión de este informe, en relación con la remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio 2020, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

## 5. Ejecución de la política de remuneraciones en 2019

### 5.1. Ejecución de la política de remuneraciones del *consejero delegado (consejero ejecutivo)* en 2019

Durante 2019 se ha aplicado la política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de marzo de 2019.

En 2019 existen dos periodos diferentes a efectos de recoger las remuneraciones del *consejero delegado*:

- Desde 1 de enero hasta 27 de mayo de 2019, fecha en la que el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación acordó el cese de D. Juan Francisco Lasala Bernard como *consejero delegado y primer ejecutivo* y aceptó su dimisión como consejero ejecutivo de la compañía.
- Desde el 27 de mayo al 31 de diciembre de 2019, fecha en la que el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación acordó el nombramiento de D. Roberto García Merino como consejero ejecutivo y *consejero delegado*, nombramiento que deberá ser propuesto para su ratificación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2020.

#### **1º) Del 1 de enero hasta el 27 de mayo de 2019, periodo en el que D. Juan Francisco Lasala Bernard ocupó el cargo de *consejero delegado y primer ejecutivo***

De conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, aprobados en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en marzo de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el contrato mercantil suscrito por el *consejero delegado*, aprobado por el Consejo de Administración de la compañía, el 28 de julio de 2015 y su Adenda de 5 de abril de 2016, la remuneración del *consejero delegado* consiste en una Retribución Fija Anual (399.170 euros en términos anuales), y en una Retribución Variable Anual target equivalente a un 75% de su retribución fija, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pudiendo alcanzar hasta un nivel máximo del 82,5% de la retribución fija.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 22 de enero de 2019, estableció los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2019, que determinarían la Retribución Variable Anual del *consejero delegado* en dicho ejercicio, objetivos que se

describieron en detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2019.

En concreto, la Retribución Variable Anual para el *consejero delegado*, establecida para 2019, se basó en el cumplimiento de una combinación de *objetivos de empresa*, cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo -que ponderan un 75% de su Retribución Variable Anual total- así como al cumplimiento de *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica* – que ponderan un 25% de su Retribución Variable Anual total. El 25% de la citada Retribución Variable Anual se hace efectivo en acciones de la compañía, existiendo el compromiso de no enajenarlas durante al menos 5 años.

Adicionalmente, el *consejero delegado* ha participado en el plan de Retribución Variable Plurianual para directivos para el período 2014-2019, aprobado por el Consejo el 24 de febrero de 2015 previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 17 de febrero de 2015, ligado a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico del Grupo para dicho período y sujeto al cumplimiento de determinadas condiciones, expuestas en detalle en el último Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de 2019.

En relación con la retribución variable, de corto y de largo plazo, en el periodo de 1 de enero a 27 de mayo de 2019 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la citada retribución variable.

Adicionalmente, el *consejero delegado* ha participado en un sistema de previsión social de aportación definida durante el periodo de 1 de enero a 27 de mayo de 2019. La obligación de Red Eléctrica se limitaba a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la Retribución Fija Anual del *consejero delegado*.

El *consejero delegado* tenía derecho a un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, cuyo importe, en términos anuales, fue de 60.000 euros.

En dicho periodo no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del *consejero delegado*.

Según el contrato del *consejero delegado*, tenía derecho a una indemnización para el caso de extinción de la relación contractual motivado por el cese por voluntad de Red Eléctrica, (siempre que el cese no produzca como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente

negligente por parte del *consejero delegado* en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la compañía) y sin necesidad de preaviso alguno de la compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del *consejero delegado* debido a un incumplimiento grave y culpable de la sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones por causa no imputable al propio *consejero delegado*. El importe de la indemnización será equivalente a una anualidad de Retribución Fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como *consejero delegado*, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

Por último, el *consejero delegado* tenía derecho, adicionalmente, a una Remuneración Fija (130.742 euros en términos anuales) y a dietas por su asistencia al Consejo (1.500 euros por sesión ordinaria) como miembro del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración del 27 de mayo de 2019 acordó el cese de D. Juan Francisco Lasala Bernad como *consejero delegado y primer ejecutivo* y aceptó su dimisión como consejero ejecutivo de la compañía, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada ese mismo día.

Como consecuencia de la terminación de la relación jurídico-mercantil con la compañía, el 27 de mayo, se procedió a liquidar a favor del *consejero delegado* los importes correspondientes a la liquidación e indemnización mercantil, conforme a lo establecido en su contrato. Los importes correspondientes fueron informados previamente al Consejo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por lo que respecta a la liquidación mercantil de los correspondientes conceptos retributivos, expuestos en este apartado y previstos en su contrato mercantil, ascendió a 853 miles de euros. Y en cuanto a la indemnización ésta ascendió a 818 miles de euros y es equivalente a una anualidad de la retribución fija que D. Juan Francisco Lasala Bernad recibía en concepto de *consejero delegado* más el importe correspondiente a una anualidad de su retribución variable calculada en el grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

**2º) Del 27 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2019, periodo en el que D. Roberto García Merino ocupó el cargo de *consejero delegado y primer ejecutivo***

### **Retribución Fija Anual**

Sin perjuicio de la retribución percibida del 1 de enero al 26 de mayo de 2019 como empleado de la sociedad, la remuneración fija del *consejero delegado* en 2019 ascendió a 208.871

euros, resultado de considerar la retribución fija establecida en términos anuales por el Consejo de Administración (350.000 euros), dentro del límite máximo establecido en la política de remuneraciones (399.170 euros), y prorrateada por el periodo desde el 27 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2019. Dicha retribución fija se ha reducido ligeramente respecto al *consejero delegado* saliente, en aplicación del principio de prudencia y moderación retributiva.

### **Retribución Variable Anual**

El *consejero delegado* ha tenido asignada una Retribución Variable Anual target equivalente a un 75% de su retribución fija, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos al inicio del año por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, pudiendo alcanzar hasta un nivel máximo del 82,5% de la retribución fija.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 22 de enero de 2019, estableció los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2019, que determinarían la remuneración variable anual del *consejero delegado* en dicho periodo. Estos objetivos, aplicables también al nuevo *consejero delegado*, son los mismos que se establecieron para el anterior *consejero delegado* y que se describieron en detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2019, pues la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no los ha modificado. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, y que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la sociedad y del Grupo consolidado. En esta evaluación la Comisión también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos.

La Retribución Variable Anual para el *consejero delegado*, establecida para 2019, está basada en el cumplimiento de una combinación de *objetivos de empresa*, cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo -que ponderan un 75% de su retribución variable anual total- así como al cumplimiento de *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica* – que ponderan un 25% de su retribución variable anual total-. La siguiente tabla detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada en la sesión de 21 de febrero de 2020 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la retribución variable anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Ponderación	Métricas	Ponderación	Rango de Performance	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
DE EMPRESA (75%)	1. Resultado Neto	30%	95% - 100%	100%	100%
	2. ROIC	30%	95% - 100%	80%	80%
	3. Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo	20%	85% - 300%	200%	200%
	4. Aprobación y Comunicación a los grupos de interés del nuevo Plan Estratégico del Grupo	20%	Aprobación: 31/03 - 28/02 Comunicación: 31/07 - 30/06	100%	100%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		110% (*)	110% (*)
OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DEL GRUPO (25%)	1. Desarrollo y rentabilidad del TSO	48%	Hasta 190% Valoración por la CNR(**)	82,9%	82,9%
	2. Otros negocios	6%	Hasta 100% Valoración por la CNR	100%	100%
	3. Eficiencia	10%	Hasta 160% Valoración por la CNR	160%	160%
	4. Reorganización societaria y de los negocios del Grupo	17%	Hasta 129% Valoración por la CNR	95,3%	95,3%
	5. Seguridad y Personas	5%	Hasta 100% Valoración por la CNR	100%	100%
	6. Sostenibilidad	14%	Hasta 114% Valoración por la CNR	107,1%	107,1%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		98,0%	98,0%
<b>TOTAL (previo a la aplicación del límite máximo global)</b>		100%		107,0%	107,0%
<b>TOTAL (una vez aplicado el límite máximo global)</b>					107,0%

(\*) La suma del cumplimiento de los objetivos asciende al 114%. No obstante, de acuerdo con el procedimiento vigente, el cumplimiento máximo de los objetivos de Empresa se limita al 110%.

(\*\*) CNR= Comisión de Nombramientos y Retribuciones

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

1. La cifra contable determina un Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2019 de 718 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
2. La cifra del Retorno sobre el capital invertido (*ROIC*) del Grupo Red Eléctrica, medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2019, ha alcanzado 9,6%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 80%.
3. La Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo, ha alcanzado la cifra de 1.667 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 200%.
4. La aprobación del Plan Estratégico se realizó el 19 de febrero de 2019 y la comunicación a los grupos de interés se finalizó el 30 de junio de 2019. Esto supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

La suma del cumplimiento de los objetivos de Empresa asciende al 114%. No obstante, de acuerdo con el procedimiento vigente, el cumplimiento máximo de los objetivos de Empresa se limita al 110%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los *objetivos de empresa* del 110%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2019 en relación con los *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica*, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Desarrollo y rentabilidad del TSO ("*Transmission System Operator*"): la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados obtenidos, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 82,9%.

2. Otros negocios: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados obtenidos, entre otros, en los proyectos ligados a telecomunicaciones y a la actividad internacional, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.
3. Eficiencia: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar las mejoras de eficiencia alcanzadas en los diferentes negocios del Grupo Red Eléctrica, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 160%.
4. Reorganización societaria y de los negocios del Grupo: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar el grado de avance del proyecto de reorganización de los servicios de apoyo que vienen prestando las unidades corporativas a todas las sociedades del Grupo Red Eléctrica, así como el grado de desarrollo de las capacidades tecnológicas del Grupo, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 95,3%.
5. Seguridad y Personas: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los índices de relativos a los accidentes en el Grupo Red Eléctrica, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.
6. Sostenibilidad: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez analizados el grado de desarrollo alcanzado en relación con determinados proyectos clave enmarcados en la estrategia de sostenibilidad, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 107,1%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica*, del 98%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto los de *empresa* como los *operativos ligados a los negocios del Grupo*- del 107%.

En consecuencia, la remuneración variable anual del *consejero delegado* en 2019, por el periodo desde el 27 de mayo al 31 de diciembre de 2019, asciende a 167.619 euros (80,25% de la retribución fija anual devengada en dicho período).

Un 75% del importe de la retribución variable bruta anual, 125.714 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 41.905 euros, se entregará en acciones de la sociedad. Además, el *consejero delegado* ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. El citado importe a remunerar en acciones de la sociedad equivaldría a 2.163 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 19,37 euros/acción – conforme a la última comunicación realizada por la sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del *consejero delegado*-, información que deberá actualizarse cuando se conozca el precio real de compra de la acción conforme a su cotización en la Bolsa de Valores el día de la entrega efectiva de las mismas al *consejero delegado*, previsiblemente en el último trimestre del año 2020, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2019, el *consejero delegado* es titular de 5.017 acciones de la compañía, equivalentes a un 0,0009% del capital social.

### **Retribución Variable Plurianual**

El 31 de diciembre de 2019 ha finalizado el Plan 2014-2019 de Retribución Variable Plurianual aprobado por el Consejo de Administración el 24 de febrero de 2015, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 17 de febrero de 2015, y contemplado en la política de remuneraciones de los consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2019.

Entre los directivos participantes en el Plan desde su inicio está el *consejero delegado* que tiene asignada una remuneración target por este concepto equivalente a 1,8 veces de su Retribución Fija Anual para la duración total del Plan de Retribución Variable Plurianual, de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones aprobada aplicable a los consejeros ejecutivos.

El Plan ha tenido una duración de 6 años, en línea con el Plan Estratégico 2014/2019 del Grupo Red Eléctrica, y se ha extendido desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019.

El derecho a recibir el incentivo en efectivo estaba condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al Plan Estratégico 2014/2019, así como a la permanencia en la compañía durante

la vigencia del plan. Una vez finalizado el periodo de medición del Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado, en el primer trimestre del ejercicio 2020, una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y del Plan en su conjunto. Para ello, la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la sociedad y del Grupo consolidado. Entre otras cuestiones, para determinar el nivel de consecución alcanzado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 21 de febrero de 2020, ha considerado las siguientes cuestiones:

- Respecto al 20% del incentivo que está vinculado a la ampliación de la base de negocio, la Comisión ha considerado el volumen de inversión en la actividad internacional, de telecomunicaciones y de almacenamiento de energía (“bombeo”) durante el periodo 2014-2019. El volumen ha alcanzado 2.373 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 26%.
- En relación con el 25% del incentivo que depende del cumplimiento de objetivos de la actividad de transporte, la Comisión ha considerado:
  - El número de kilómetros de circuito y posiciones puestas en servicio, que ha ascendido a 2.331 y 714, respectivamente.
  - El volumen de inversión en la red de transporte que ha ascendido a 2.488 millones de euros.
  - Ejecución de proyectos de interconexión, grado de avance: 46%.

Como resultado, la Comisión ha considerado un grado de consecución ponderado del objetivo del 5%.

- Respecto al 20% del incentivo que está vinculado a la calidad de la operación del sistema, la Comisión ha evaluado el cumplimiento de este objetivo y ha considerado un grado de consecución del 25,6%.
- En relación con el 25% del incentivo que está vinculado a la eficiencia de las operaciones, la Comisión ha evaluado una serie de métricas que le ha llevado a considerar un grado de consecución ponderado del objetivo del 24,1%.

- Respecto al 10% restante, que depende del cumplimiento del Programa de Sostenibilidad, la Comisión ha evaluado el desarrollo de 36 proyectos del Programa, lo que ha supuesto un grado de consecución ponderado del objetivo del 13%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del Plan plurianual de Largo Plazo 2014-2019, del 93,8%.

No obstante, está pendiente de aprobarse la cuantificación del incentivo derivado del Plan, a favor de los directivos que participan en el mismo, entre los que se encuentra el *consejero delegado*, circunstancia que tendrá lugar en el primer trimestre de 2020 por acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez aprobado el cumplimiento de los correspondientes objetivos por dicha Comisión.

En cualquier caso, el importe que corresponda al *consejero delegado* deberá ser prorrateado por el periodo en que ha ostentado el cargo como tal, es decir, del 27 de mayo al 31 de diciembre de 2019.

### **Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual**

Desde su nombramiento como *consejero delegado*, no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

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

Desde su nombramiento el 27 de mayo de 2019 el *consejero delegado* participa en un sistema de previsión social de aportación definida.

La obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la retribución fija anual del *consejero delegado*. El importe de la aportación realizada en 2019 por la compañía ascendió a 41.774 euros para el periodo indicado. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2019, asciende a 41.774 euros.

Las características del sistema de previsión social del *consejero delegado* han sido detalladas de forma pormenorizada en el apartado de “Política de remuneraciones del *Consejero ejecutivo (consejero delegado)* en 2020” del presente Informe.

El *consejero delegado* ha percibido un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 35.806 euros para el periodo indicado.

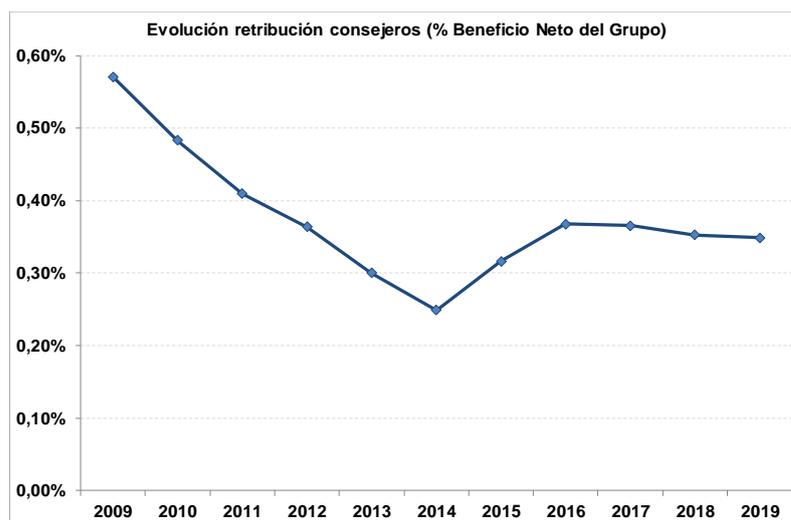
A 31 de diciembre de 2019, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del *consejero delegado*.

## 5.2. Ejecución de la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2019<sup>(\*)</sup>

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

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

Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Retribución (% beneficios netos del Grupo)	0,48%	0,41%	0,36%	0,30%	0,25%	0,32 %	0,37%	0,37%	0,35%	0,35%



En el ejercicio 2019, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.505 miles de euros (2.485 miles de euros en 2018).

El incremento, con respecto al ejercicio anterior, en la “Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos” se debe a que, al constituirse la Comisión de Sostenibilidad en noviembre de 2018, el cargo de presidente de la Comisión se retribuyó en 2018 desde el momento de la constitución hasta el cierre del ejercicio, y en 2019 se ha retribuido todo el ejercicio.

Adicionalmente, en 2018 hubo determinados meses en los que las Comisiones no tenían nombrados a la totalidad de sus miembros, mientras que, durante todo el ejercicio 2019, todas las Comisiones han tenido nombrados a la totalidad de sus miembros.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2019, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2018 para los miembros del Consejo de Administración, quedando de la siguiente manera:

### **Retribución Fija**

- 130.742 euros anuales por consejero.

### **Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración**

- 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas y mantenidas en el ejercicio 2019, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros. Aunque se han celebrado dos sesiones extraordinarias en 2019, éstas no dan lugar, en ningún caso, a retribución en concepto de dietas.

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

- Retribución como miembro del Consejo de Administración:
  - Retribución Fija: 130.742 euros.
  - Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 16.500 euros.
- Retribución específica como *presidente del Consejo de Administración*: 399.170 euros.

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

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

### **Consejero Independiente Coordinador**

- 15.000 euros anuales.

En 2019 la sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros, los consejeros de Red Eléctrica podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades del Grupo Red Eléctrica por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Esas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de esas sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica. En este sentido, cabe destacar que en la tabla recogida en el Anexo III Estadístico, según modelo Circular 2/2018 CNMV que figura al final del presente informe, en el apartado C).1. b) denominado “Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo”, se recoge la remuneración asignada en 2019 a los consejeros de la compañía que forman parte del Consejo de Administración de la sociedad Hispasat S.A, a excepción del presidente del Consejo y del *consejero delegado* de REC que no perciben remuneración por ello.

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

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

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

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

### **Retribución Fija Anual**

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

### **Retribución Variable Anual**

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

### **Retribución Variable plurianual**

Los directivos de primer nivel participan en el Plan de remuneración variable plurianual, al igual que el *consejero delegado*, aprobado por el Consejo de Administración el 24 de febrero de 2015, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 17 de febrero de 2015.

Los aspectos más destacados de dicho Plan han sido explicados previamente en los apartados del presente informe aplicables al *consejero delegado*, tanto en relación con el Plan retributivo 2014-2019 recientemente finalizado, como con el diseño del futuro Plan retributivo de largo plazo que se está llevado a cabo.

Conviene recordar que está pendiente de aprobarse la cuantificación del incentivo derivado del Plan, a favor de los directivos que participan en el mismo, circunstancia que tendrá lugar en el primer trimestre de 2020 por acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez aprobado el cumplimiento de los correspondientes objetivos por dicha Comisión.

### **Bolsa de retribución flexible**

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

### **Otros conceptos**

A 31 de diciembre de 2019 existen préstamos concedidos a estos directivos, con el detalle que se explica en el apartado 8.3 siguiente.

A 31 de diciembre de 2019 no existen anticipos concedidos a estos directivos.

### **Condiciones contractuales**

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

Los directivos de primer nivel que prestan servicios en el Grupo a 31 de diciembre de 2019, se encuentran incluidos en un Plan de Gestión Estructural puesto en marcha por la sociedad en 2015, aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración. Dicho Plan, de aplicación a una parte del equipo directivo, tiene por objetivo gestionar el relevo y gestión de las posiciones directivas afectadas por el mismo, de una forma ordenada y eficiente. La participación en el citado Plan se encuentra sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones y podrá ser modificado o revocado en determinados supuestos, entre los que se incluye una evolución desfavorable de forma consecutiva de los resultados del Grupo.

## 7. Alineación de la política de remuneraciones y su aplicación con el perfil de riesgo

Los sistemas retributivos de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración (por sus funciones no ejecutivas) no incorporan elementos de medición que incentiven la toma de riesgos excesivos por parte de la sociedad, dado que se limitan a remuneraciones fijas por pertenencia y asistencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones.

En relación con el *consejero ejecutivo (consejero delegado)*, la política de remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la compañía, así como evitar conflictos de interés:

- El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. La proporción de la remuneración fija del *consejero delegado* se considera suficiente y no excesiva, permitiendo que las proporciones de remuneración variable como *consejero delegado* alcancen hasta un máximo del 50%, aproximadamente, de su remuneración total (Retribución Fija + Retribución Variable Anual máxima + Retribución Variable Plurianual anualizada máxima + Sistemas de Ahorro a Largo Plazo + Beneficios Sociales y otras percepciones).
- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y en un escenario donde no se alcanzasen el nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable, el *consejero ejecutivo* sólo percibiría remuneración fija.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la política retributiva del Consejo y de los directivos de primer nivel, que es aprobada por el Consejo. El Reglamento del Consejo ([www.ree.es](http://www.ree.es)) establece entre las funciones de esta Comisión la de proponer al Consejo la política retributiva del Consejo de Administración y de los directivos de primer nivel, así como velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos y a los directivos de primer nivel de la sociedad. En estos

colectivos están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.

- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta comisión verifique previamente los resultados económicos de la Sociedad, que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- De conformidad con lo establecido en la vigente política de remuneraciones de los consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente.

- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo ajustes sobre la remuneración variable bajo circunstancias excepcionales, debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosará, en su caso, en el Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros correspondiente.
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Red Eléctrica recoge en sus artículos 30 (apartado 2.h), 31 (apartados c y e), 32 y 35 (apartado 3), un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de diligencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.

## 8. Tablas de remuneración individual

### 8.1. Retribución de los consejeros ejecutivos (*consejeros delegados*), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2019

A continuación se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas devengadas y exigibles, en euros, de los *consejeros delegados* durante el ejercicio 2019:

Consejero	Cargo	Retribución fija	Retribución variable anual	Remuneración por sus funciones de consejero	Otras retribuciones	Total
D. Juan Francisco Lasala Bernad <sup>(1)</sup>	Consejero Delegado	162.029	122.246 <sup>(2)</sup>	59.070 <sup>(3)</sup>	57.099 <sup>(4)</sup>	400.444
D. Roberto García Merino <sup>(5)</sup>	Consejero Delegado	208.871	156.653 <sup>(6)</sup>	88.172 <sup>(7)</sup>	77.581 <sup>(8)</sup>	531.277

(1) Las cuantías son las correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 27 de mayo de 2019, fecha en la que el Consejo de Administración acordó su cese como consejero delegado y primer ejecutivo y aceptó su dimisión como consejero ejecutivo.

(2) Esta cantidad está estimada suponiendo un devengo de la retribución variable anual en base a un grado de cumplimiento del 100%.

(3) Incluye la retribución fija como consejero (53.070 euros) y dietas por asistencia y dedicación al Consejo correspondientes a las 4 sesiones entre enero y abril (6.000 euros) de 2019.

(4) Incluye la aportación realizada al sistema de previsión social en 2019 (32.599 euros) y el complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales (24.500 euros).

(5) Las cuantías son las correspondientes al periodo entre su nombramiento el 27 de mayo y el 31 de diciembre de 2019.

(6) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2019, está estimada suponiendo un devengo de la retribución variable anual en base a un grado de cumplimiento del 100%. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 21 de febrero de 2020, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2019, ha aprobado un grado de cumplimiento del 107%, con lo que resulta una retribución variable efectiva a favor del consejero delegado de 167.619 euros. El total de la retribución del consejero delegado, considerando esta retribución variable efectiva, asciende a 542.243 euros.

(7) Incluye la retribución fija como consejero (77.672 euros) y dietas por asistencia y dedicación al Consejo correspondientes a las 7 sesiones entre mayo y diciembre (10.500 euros) de 2019.

(8) Incluye la aportación realizada al sistema de previsión social en 2019 (41.774 euros) y el complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales (35.807 euros).

### 8.2. Remuneración de los consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración (“por su condición de tales” según la LSC, por sus funciones no ejecutivas) por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2019

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2019, excluida la remuneración de los consejeros ejecutivos por su relación contractual (funciones ejecutivas)

con la sociedad, supone por todos los conceptos el 0,35%<sup>1</sup> de los beneficios netos del Grupo Red Eléctrica atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2019.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2019, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2019, son las siguientes:

Miles de euros	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Dedicación a comisiones	Presidente de Comisión Consejo y CIC	Otras retribuciones (7)	Total 2019	Total 2018
D. Jordi Sevilla Segura	530	-	16	-	-	-	546	228
D. Roberto García Merino <sup>(1)</sup>	287	157	10	-	-	77	531	-
D. Juan Lasala Bernad <sup>(2)</sup>	215	122	6	-	-	57	400	986
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	131	-	16	28	30	-	205	192
Dña. María José García Beato	131	-	16	28	-	-	175	175
Dña. Socorro Fernández Larrea	131	-	16	28	12	-	187	175
D. Antonio Gómez Ciria	131	-	16	28	15	-	190	190
D. José Luis Feito Higuera <sup>(3)</sup>	29	-	3	7	4	-	43	190
D. Arsenio Fernández de Mesa Díaz del Río	131	-	16	28	-	-	175	175
D. Alberto Carbajo Josa	131	-	16	28	-	-	175	175
Dña. Mercedes Real Rodríguez <sup>(4)</sup>	131	-	16	28	-	-	175	175
Dña. María Teresa Costa Campi	131	-	16	28	-	-	175	43
D. Antonio Gómez Expósito	131	-	16	28	-	-	175	43
D. José Juan Ruiz Gómez <sup>(5)</sup>	102	-	14	21	-	-	137	-
Otros miembros del Consejo <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	576
<b>Total Remuneraciones devengadas</b>	<b>2.342</b>	<b>279</b>	<b>193</b>	<b>280</b>	<b>61</b>	<b>134</b>	<b>3.289</b>	<b>3.323</b>

(1) Nuevo Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 27 de mayo de 2019.

(2) Causa baja como Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 27 de mayo de 2019.

(3) Causa baja como Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 22 de marzo de 2019.

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

(5) Nuevo Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 22 de marzo de 2019.

(6) Miembros del Consejo durante el ejercicio 2018 que causaron baja.

(7) Incluyen costes derivados de los beneficios sociales que tiene el Consejero delegado incluidos en su retribución.

Los importes recogidos en el cuadro anterior no incluyen, en 2019, la indemnización asociada al cese del *consejero delegado*, Sr. Lasala Bernad, por importe de 818 miles de euros, ni, en 2018, la indemnización del presidente saliente Sr. Folgado Blanco, por importe de 718 miles de euros.

<sup>1</sup> El beneficio neto del Grupo RED ELÉCTRICA atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2019 ha ascendido a 718.040 miles de euros (704.558 miles de euros en el ejercicio 2018).

Tampoco se recoge en el cuadro anterior ningún importe referido al Plan plurianual de Largo Plazo 2014-2019, al que tiene derecho el *consejero delegado* por el periodo desde 27 de mayo a 31 de diciembre de 2019, y ello porque está pendiente de aprobarse la cuantificación del incentivo derivado del Plan, a favor de los directivos que participan en el mismo, entre los que se encuentra el *consejero delegado*, circunstancia que tendrá lugar en el primer trimestre de 2020 por acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez aprobado el cumplimiento de los correspondientes objetivos por dicha Comisión.

### **8.3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2019**

Los directivos de primer nivel que han prestado sus servicios a lo largo del ejercicio 2019 son los siguientes:

Nombre	Cargo	Periodo de devengo en el ejercicio 2019
Eva Pagán Díaz	Director General de Transporte	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2019
Miguel Duvison García	Director General de Operación	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2019

En el ejercicio 2019 la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 664 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal de la Cuenta de Resultados Consolidada. Estas cantidades incluyen el devengo lineal de la retribución variable anual considerando el cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio. Una vez valorados los cumplimientos de los citados objetivos, se procede a hacer efectiva dicha retribución variable en los primeros meses del ejercicio siguiente, ajustándose esta retribución al cumplimiento real.

De la retribución total devengada de estos directivos corresponde a aportaciones a seguros médicos, seguros de vida y planes de pensiones 14 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2019 existen préstamos concedidos a estos directivos con un saldo vivo de 123 miles de euros, con vencimiento en 2024 y en las mismas condiciones que se aplica a los préstamos concedidos al personal de Convenio, siendo el tipo de interés equivalente aplicable a este préstamo del 0,65%.

A 31 de diciembre de 2019 el Grupo tiene contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como directivos del Grupo. Estas pólizas cubren tanto a la totalidad de los directivos como a los administradores del Grupo, el coste anual en 2019 de las primas asciende a 142 miles de euros incluidos los impuestos. Estas primas son calculadas en base a la naturaleza de la actividad del Grupo y de sus magnitudes económico-financieras, con lo que no es factible su diferenciación entre directivos y administradores, ni su individualización.

## 9. Tablas de resultados de voto

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas de la compañía celebradas desde 2016, en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros: votos (%)			
Fecha de la Junta	A favor	En contra	Abstención
22/03/2019	66,426%	0,862%	32,712% <sup>(1)</sup>
22/03/2018	65,090%	1,110%	33,800% <sup>(2)</sup>
31/03/2017	64,618%	0,705%	34,677% <sup>(3)</sup>
15/04/2016	65,925%	0,545%	33,530% <sup>(4)</sup>

- (1) Del referido porcentaje, un 31,79% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria
- (2) Del referido porcentaje, un 33,35% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria
- (3) Del referido porcentaje, un 34,41% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (4) Del referido porcentaje, un 33,27% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.

## **10. Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe**

A continuación, se introducen las siguientes notas aclaratorias a las tablas del citado Anexo III Estadístico:

1. En relación con el apartado C.1.a) i), cabe destacar que, en la información contenida en las Cuentas Anuales de la sociedad correspondientes al ejercicio 2019, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2018, figura adicionalmente un concepto denominado "Otros miembros del Consejo", relativo a los miembros del Consejo que causaron baja como consejeros durante el ejercicio 2018 (por lo que no figuran en la lista de consejeros de la compañía en 2019 incluida en el Anexo III Estadístico de este Informe) y cuya retribución, en su conjunto, asciende a 576 miles de euros. La información para el ejercicio 2018 relativa a dichos miembros del Consejo fue presentada de forma individualizada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la compañía correspondiente al ejercicio 2018, que fue comunicado a la CNMV y que está disponible en la página web corporativa.
2. Asimismo, en relación con el apartado C.1.a) i) cabe indicar que, como ya se recogió en el año 2019 en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de la compañía, correspondiente al ejercicio 2018, de conformidad y en coherencia con el contenido de la nota sobre "Retribución al Consejo de Administración" que figura en las Cuentas Anuales de la sociedad, correspondientes al ejercicio 2019, debidamente auditadas, depositadas en la CNMV y disponibles en la página web corporativa de la sociedad, no se ha recogido en la tabla el importe correspondiente a la indemnización liquidada a favor de D. José Folgado Blanco, con motivo de su cese como miembro del Consejo de Administración y como presidente no ejecutivo de la compañía el día 31 de julio de 2018; y ello porque dicha cantidad fue generada el 15 de abril de 2016, fecha en que la sociedad decidió terminar el contrato mercantil que el Sr. Folgado mantenía como presidente de la compañía con funciones ejecutivas. La indemnización liquidada en 2018 conforme a los términos establecidos en su contrato mercantil, que ascendió a 718 miles de euros, es equivalente a una anualidad de la retribución fija que el Sr. Folgado recibía

en concepto de consejero ejecutivo más el importe correspondiente a una anualidad de su retribución variable calculada con un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

En coherencia, asimismo, con la información recogida en las citadas Cuentas Anuales de la sociedad, correspondientes al ejercicio 2019, tampoco se ha recogido en la tabla del apartado C.1.a) i), el importe de la indemnización liquidada a favor el anterior *consejero delegado*, D. Juan Francisco Lasala Bernad, tras su cese como *consejero delegado y primer ejecutivo*, el 27 de mayo de 2019, y que ascendió a 818 miles de euros, equivalente a una anualidad de la retribución fija que recibía en concepto de *consejero delegado* más el importe correspondiente a una anualidad de su retribución variable calculada en el grado de cumplimiento de objetivos del 100%. No obstante, la referencia a la citada indemnización se ha recogido en diversos apartados del presente informe.

3. Asimismo, en relación con el apartado C).1.a) i), cabe indicar que el 31 de diciembre de 2019 ha finalizado el Plan 2014-2019 de Retribución Variable Plurianual, aprobado por el Consejo de Administración el 24 de febrero de 2015, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 17 de febrero de 2015, contemplado en la política de remuneraciones de los consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2019.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos contemplados en el referido Plan, realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión del 21 de febrero de 2020, ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del Plan plurianual de Largo Plazo 2014-2019, del 93,8%.

No obstante, está pendiente de aprobarse la cuantificación del incentivo derivado del Plan, a favor de los directivos que participan en el mismo, entre los que se encuentra el *consejero delegado*, circunstancia que tendrá lugar en el primer trimestre de 2020 por acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez aprobado el cumplimiento de los correspondientes objetivos por dicha Comisión.

En cualquier caso, el importe que corresponda al *consejero delegado* deberá ser prorrateado por el periodo en que ha ostentado el cargo como tal, es decir, del 27 de mayo al 31 de diciembre de 2019.

4. En relación con la retribución variable anual devengada por el nuevo *consejero delegado* en el ejercicio 2019, del 27 de mayo al 31 de diciembre, que asciende a 167.619 euros, cabe indicar que la tabla del apartado C.1.a)ii), que recoge las remuneraciones devengadas en metálico refleja el 75% del importe total devengado (125.714 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (41.905 euros) le será entregado en acciones de la sociedad en la fecha en que sea efectiva la entrega de acciones para todos los empleados de la sociedad, habitualmente en el último trimestre del año (2020), conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra y el número de acciones efectivamente entregadas, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores, y todo ello será informado en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros que se apruebe en 2021.

Dado que en la fecha de aprobación de este Informe dicho precio no es conocido, en la tabla C.1.a).ii), se ha incluido un número de acciones considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 19,37 euros/acción –conforme a la última comunicación realizada por la sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del *consejero delegado*-. La estimación del número de acciones recogida en la tabla (2.168 acciones) se ha calculado considerando el importe redondeado en miles de euros (42 miles de euros), según exige la citada tabla, si bien dicho número se reduce (hasta 2.163 acciones) si se considera el importe exacto en euros (41.905 euros).

**Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A.**

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2019 ]

CIF: [ A-78003662 ]

Denominación Social:

[ **RED ELECTRICA CORPORACION, S.A.** ]

Domicilio social:

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

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	340.375.115	63,06

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.933.661	0,86
Votos a favor	226.097.706	66,43
Abstenciones	111.343.748	32,71

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Presidente otro externo	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Consejero Delegado	Desde 27/05/2019 hasta 31/12/2019
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Consejero Delegado	Desde 01/01/2019 hasta 27/05/2019
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 22/03/2019
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2019 hasta 31/12/2019
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Consejero Independiente	Desde 22/03/2019 hasta 31/12/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JORDI SEVILLA SEGURA	530	16							546	228
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	78	10		209	126			36	459	
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	53	6		162	122			25	368	853
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	131	16	43					15	205	192
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	131	16	28						175	175
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	131	16	40						187	175
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	29	3	11						43	190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	131	16	43						190	190
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	131	16	28						175	175
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	131	16	28						175	175
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	131	16	28						175	175
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	131	16	28						175	43
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	131	16	28						175	43
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	102	14	21						137	

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Plan			2.168	2.168	2.168	2.168	19,37	42			
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Plan							0,00				
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Plan							0,00				
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Plan							0,00				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORDI SEVILLA SEGURA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	42
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	33
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JORDI SEVILLA SEGURA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	42				42			
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	33	80				160		
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO								
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI								
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Concepto	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Concepto	
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Concepto	
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Concepto	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Concepto	

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JORDI SEVILLA SEGURA										
Don ROBERTO GARCÍA MERINO										

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD										
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE		6							6	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA										
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA										
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA										
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO										
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA										
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ										
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI										
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO										
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Plan							0,00				
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Plan							0,00				
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Plan							0,00				
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JORDI SEVILLA SEGURA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JORDI SEVILLA SEGURA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO								
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD								
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO								
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI								
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								

### iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Concepto	

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

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Concepto	
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Concepto	
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Concepto	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Concepto	

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JORDI SEVILLA SEGURA	546				546					
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	459	42	42		543					

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	368		33		401					
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	205				205	6				6
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	175				175					
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	187				187					
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	43				43					
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	190				190					
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	175				175					
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	175				175					
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175				175					
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	175				175					
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	175				175					
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	137				137					
<b>TOTAL</b>	<b>3.185</b>	<b>42</b>	<b>75</b>		<b>3.302</b>	<b>6</b>				<b>6</b>

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 25/02/2020 ]

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

Si  
 No

Nombre o denominación social de los miembros del consejo de administración que no han votado a favor de la aprobación del presente informe	Motivos (en contra, abstención, no asistencia)	Explique los motivos
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Abstención	Según informa, posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), en sociedades cotizadas con participación minoritaria.