



RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Grupo Red Eléctrica

Consejo de Administración

23 de febrero de 2021

Informe anual sobre remuneraciones
de los consejeros

Índice

1. Presentación del Informe por la presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	3
2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	6
3. Resultados y niveles de incentivos (<i>Pay for Performance</i>)	9
4. Política de remuneraciones de los consejeros en 2021	15
5. Ejecución de la Política de remuneraciones en 2020	29
6. Retribución de los directivos de primer nivel.....	39
7. Alineación de la Política de remuneraciones y su aplicación con el perfil de riesgo	41
8. Tablas de remuneración individual.....	44
9. Tablas de resultados de voto	47
10. Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circulares 1/2020, de 6 de octubre, y 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe.....	48
Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circulares 1/2020, de 6 de octubre, y 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A.	50

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

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, que incluye la aplicación de las remuneraciones de los consejeros en 2020, conforme a la Política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A.¹ (en adelante denominada también la “compañía”, la “sociedad”, “REC”, el “Grupo” o “Red Eléctrica”), aprobada por la Junta General de Accionistas de 22 de marzo de 2019.

Antes de comentar los aspectos más relevantes en materia de remuneraciones, me gustaría destacar el **nombramiento en 2020 de D^a Beatriz Corredor Sierra como Presidenta del Consejo de Administración** de la compañía el 25 de febrero de 2020. La aplicación de la Política de remuneraciones en 2020 distingue, por tanto, dos periodos a efectos de reflejar las remuneraciones del cargo de Presidente del Consejo de Administración.

Asimismo, es relevante destacar que el Consejo de Administración ha aprobado un **nuevo Plan Estratégico 2021-2025**, que persigue garantizar el suministro eléctrico y la conectividad en el ámbito de las telecomunicaciones, impulsando con criterios de sostenibilidad, una transición ecológica justa, poniendo en valor la neutralidad de Red Eléctrica y contribuyendo a la cohesión social y territorial. Los objetivos de la retribución variable de corto y de largo plazo del Consejero Delegado reflejan las prioridades establecidas en este Plan Estratégico.

Debido al impacto de la pandemia de la COVID-19, los resultados económicos alcanzados por el Grupo en 2020 están por debajo de los objetivos, predeterminados y cuantificables, establecidos al inicio del ejercicio por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para calcular la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado. En todo caso, estos resultados permiten seguir avanzando sobre el cumplimiento del anterior Plan Estratégico 2018-2022. A la vista de estos resultados y tras evaluar el cumplimiento de los referidos objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en febrero de 2021, ha considerado un nivel de cumplimiento global de los objetivos a los que se vincula la **Retribución Variable Anual del Consejero Delegado del ejercicio 2020** del 88,4%, que supone un nivel de pago equivalente

¹ La Política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. puede encontrarse en este [enlace](#).

al 66,3% de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas. El presente Informe incorpora el detalle de los objetivos, ponderaciones y mecánica seguida para la determinación de los correspondientes importes. Todo ello, de conformidad con lo establecido en la vigente Política de remuneraciones de los consejeros en vigor y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, aprobado en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 14 de mayo de 2020.

El 16 de febrero de 2021 la Comisión ha aprobado la propuesta de **objetivos** a los que se vincula la **Retribución Variable Anual del ejercicio 2021**. En relación con dichos objetivos cabe destacar, de nuevo este año, la gran relevancia del objetivo gerencial ligado a los negocios del Grupo denominado “Hacer posible la transición energética”, junto con el peso, también destacado, de los objetivos de “Eficiencia”, “Cultura y Personas” y “Sostenibilidad”. El detalle se recoge en el apartado “Política de remuneraciones de los consejeros en 2021”, en el presente Informe.

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, en 2020, el Consejo de Administración inició el proceso de actualización del Plan Estratégico 2018-2022, lo que le permitió aprobar, en el mes de noviembre de 2020, la estructura del **nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación**, cuyos objetivos están vinculados a los objetivos contemplados en el nuevo Plan Estratégico del Grupo y se ajustan a las líneas marcadas en la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. Este incentivo confiere un mayor peso a la retribución a largo plazo del Consejero Delegado sobre la retribución total, en comparación con el Plan de Retribución Variable Plurianual anterior. En concreto, el importe del incentivo anualizado *target* es equivalente a un 50% de la Retribución Fija Anual y podrá ser materializado en efectivo y/o en acciones de la compañía. En este Informe se detallan los principales términos del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo, como es práctica habitual de la compañía.

Asimismo, al igual que se propuso para el ejercicio 2020, en enero de 2021, la Comisión ha decidido elevar al Consejo de Administración una nueva propuesta de **retribución anual del Consejo de Administración, por todos los conceptos, para el ejercicio 2021**, en la que se ha propuesto nuevamente mantener las mismas cuantías y conceptos establecidos para 2020, que permanecen invariadas desde 2014, lo que se fundamenta en los principios de prudencia y moderación retributivas.

Por otra parte, el Proyecto de Ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital¹ establece, en su artículo 529 novodecies, que la Política de remuneraciones de los consejeros deberá ser aprobada con anterioridad al inicio del primer ejercicio en que será de aplicación y mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la junta general. Si bien, a fecha de aprobación del presente Informe anual por el Consejo, el citado Proyecto de Ley sigue en proceso de tramitación y podría experimentar variaciones hasta su aprobación definitiva, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado conveniente anticiparse y proponer al Consejo de Administración, en el momento que se convoque la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2021, la aprobación de una nueva Política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, para su elevación a la Junta General, para su aprobación.

En atención a lo establecido en las Circulares 1/2020, de 6 de octubre, y 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 de la compañía.

El Consejo de Administración someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, entre otros, 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

¹ Proyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Miembros a 31 de diciembre de 2020

Socorro Fernández Larrea
(Presidenta, independiente)

María José García Beato
(independiente)

Vacante*

*El consejero dominical (en representación de la SEPI) D. Antonio Gómez Expósito presentó su dimisión como consejero con efectos 22 de diciembre de 2020, quedando vacante, a 31 de diciembre de 2020, su plaza como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Miembros actuales

Socorro Fernández Larrea
(Presidenta, independiente)

María José García Beato
(independiente)

Ricardo García Herrera
(dominical)

El consejero dominical (en representación de la SEPI), Ricardo García Herrera, ha sido designado como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 26 de enero de 2021.

En 2020, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha experimentado las siguientes variaciones:

- El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el día 24 de noviembre de 2020, acordó, por unanimidad, designar al consejero independiente José Juan Ruiz Gómez como miembro de la Comisión de Sostenibilidad de Red Eléctrica Corporación S.A., por el plazo de 3 años, de conformidad con el artículo 22 de los Estatutos Sociales y 18 BIS del Reglamento del Consejo de Administración, cesando como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- En la citada sesión del 24 de noviembre de 2020, el Consejo acordó designar a la consejera independiente María José García Beato como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica Corporación S.A., por el plazo de 3 años, de conformidad con el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración, cesando como miembro de la Comisión de Auditoría.
- El consejero y miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones Antonio Gómez Expósito presentó su dimisión como consejero de Red Eléctrica Corporación, S.A. con efectos 22 de diciembre de 2020, dejando de ostentar desde ese día su condición de

miembro del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Por tanto, a 31 de diciembre de 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se componía de dos (2) consejeras independientes, siendo su presidenta, por tanto, una consejera independiente, y existiendo una plaza vacante, como se ha indicado.

Posteriormente, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el 26 de enero de 2021, ha acordado designar al nuevo consejero dominical (en representación de la SEPI) Ricardo García Herrera, en sustitución de Antonio Gómez Expósito, como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica Corporación, S.A. por el plazo de 3 años previsto en el Reglamento del Consejo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración.

Por tanto, actualmente, la Comisión se compone de tres (3) miembros, dos (2) de ellos consejeros independientes y uno (1) consejero dominical, siendo su presidenta una consejera independiente.

En 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en quince (15) ocasiones, cuatro (4) de ellas en sesión extraordinaria. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición de este a través de la intranet del consejero, al finalizar la reunión de la Comisión, la documentación tratada por esta; 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 2021, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga once (11) reuniones ordinarias durante dicho 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 2020 y 2021 (hasta la fecha del presente Informe)

Actividades	Q1 2020	Q2 2020	Q3 2020	Q4 2020	Q1 2021
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y de los directivos de 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 Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y de los directivos de primer nivel para 2020					
Seguimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel en 2020					
Propuesta de la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación para su aprobación por el Consejo de Administración					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2020					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de empresa, Gerenciales y del Comité Ejecutivo, ligados a la retribución variable anual de directivos de primer nivel para el ejercicio 2020					
Aprobación de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel para 2021					
Propuestas de retribución del Consejo de Administración relativos a 2020 y 2021 y propuestas de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas					

Asesores externos

En 2020 y 2021 -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 la Presidenta no ejecutiva 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)

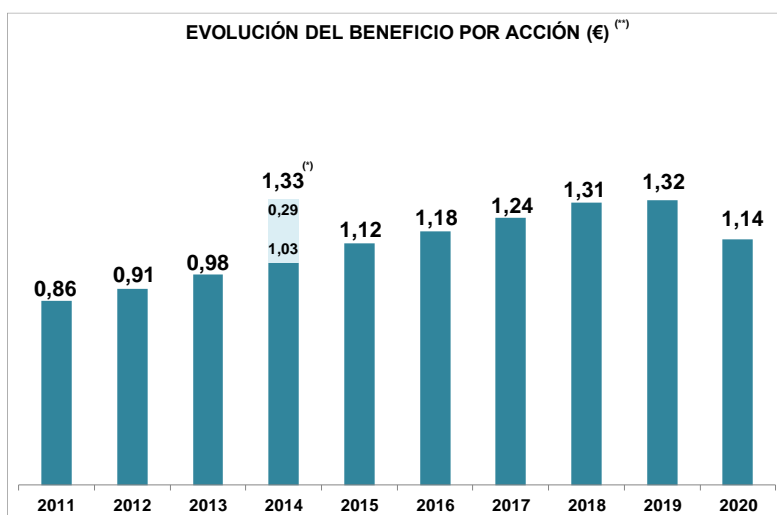
3.1 Análisis del Pay for Performance de Red Eléctrica en términos absolutos



Nota: La cifra de EBITDA y Resultado Neto 2019 están re-expresadas respecto a las publicadas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros publicado en 2020, como consecuencia del registro contable de la combinación de negocios de Hispasat con efectos 3 de octubre de 2019.

En el ejercicio 2020 cabe destacar también la siguiente información sobre los resultados obtenidos por el Grupo:

- En relación con la política de dividendos, en el ejercicio 2020 la compañía ha propuesto el pago del dividendo de 1 euro por acción, manteniendo su compromiso con los accionistas.

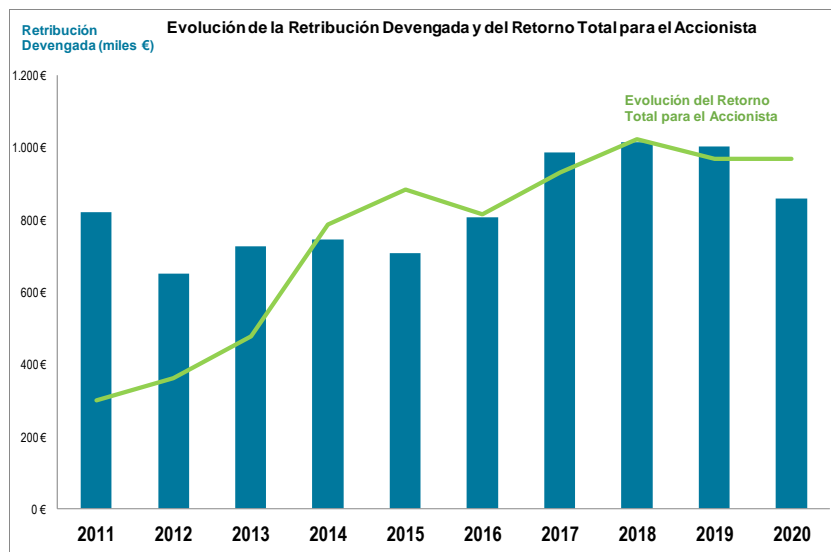


(*) Nota: el beneficio neto indicado para 2014 (1,33 euros por acción) incorpora hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio, todos ellos positivos.

(**) 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 6 de marzo de 2020 la agencia de calificación crediticia Standard & Poor's mantuvo el nivel de rating a largo plazo en 'A-' con una perspectiva estable. Con fecha 6 de abril de 2020, Fitch Ratings mantuvo el rating a largo plazo de Red Eléctrica Corporación, S.A. 'A-' con perspectiva estable.

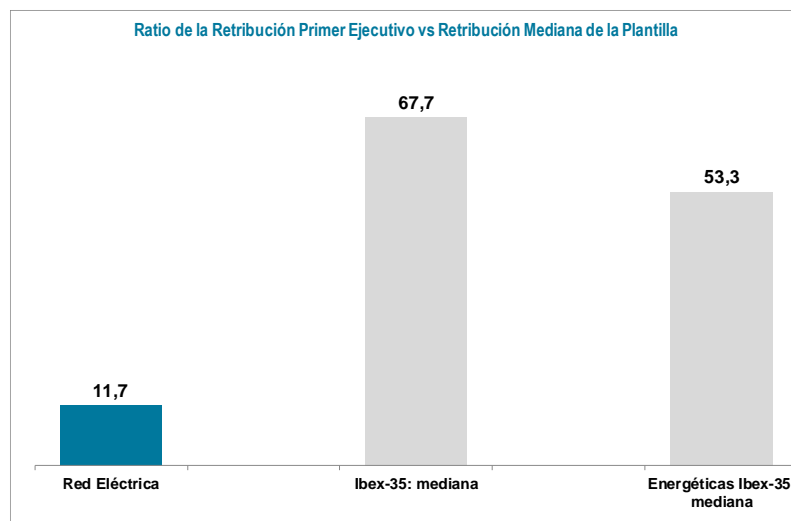
El siguiente gráfico muestra la variación de la retribución total devengada del primer ejecutivo respecto a la variación del Retorno Total para el Accionista en los últimos 10 años:



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 dato de remuneración de 2019 incluye el devengo del Plan de Retribución Variable Plurianual 2014-2019

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 2019 muestra la relación entre la retribución total *target* del Consejero Delegado (no se ha considerado la devengada de 2019, dado que el consejero fue nombrado el 27 de mayo de 2019 y su retribución no se corresponde con un año completo) 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 2019 y, para estimar la retribución media de la plantilla, se ha considerado el número total de empleados en 2019 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 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 16 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:

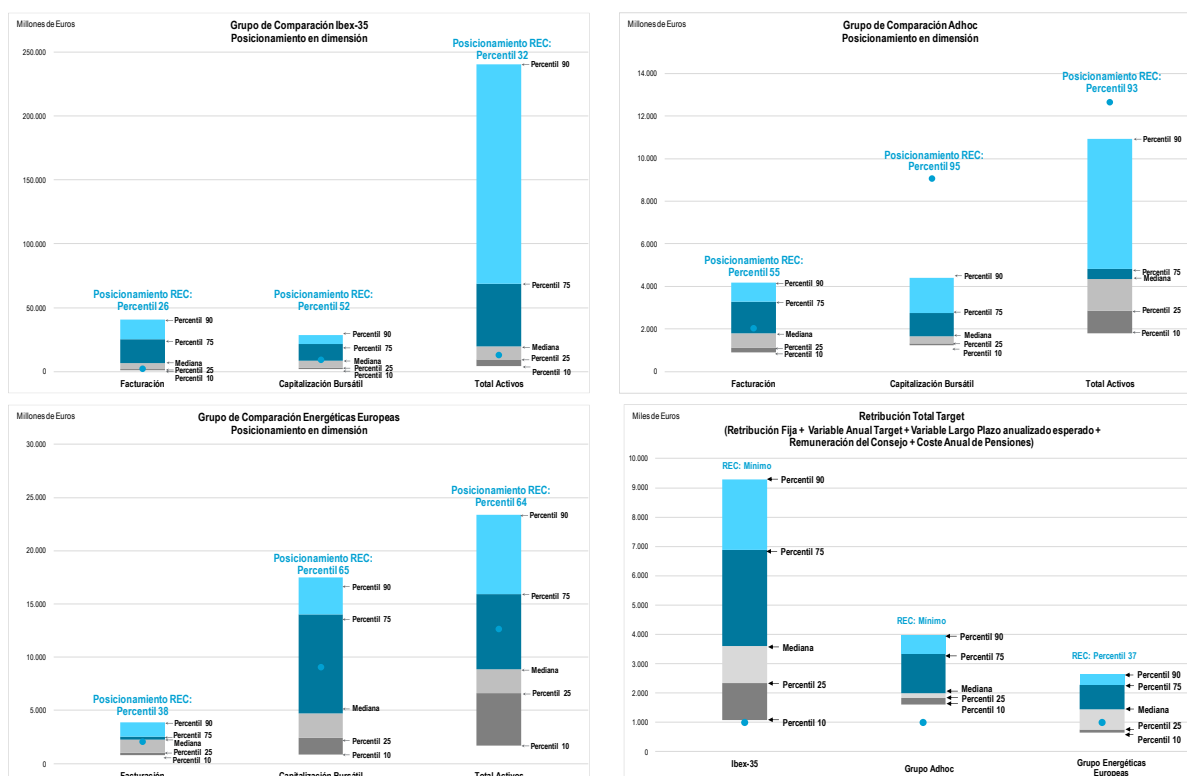
Acerinox	C.A.F.	Grifols	Mediaset
Almirall	CIE Automo	Fluidra	Prosegur
Applus	Ebro Foods	Indra	Sacyr
Cellnex	Enagás	Meliá Hotels	Viscofan

- Un grupo de comparación formado por 11 empresas energéticas europeas, que la compañía (“REC”) y/o el *proxy advisor Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran comparables con Red Eléctrica, en 2020, 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:

BKW (ISS)	Energiedienst (ISS)	Snam (REC)
Électricité de Strasbourg (ISS)	EVN (ISS)	Terna (ISS y REC)
Elia System Operator (ISS y REC)	Fortum (ISS)	Verbund (ISS)
Enagás (ISS y REC)	REN (REC)	

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 mínimo del mercado.
- Análisis grupo energéticas europeas: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado en torno a la mediana. 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 37.

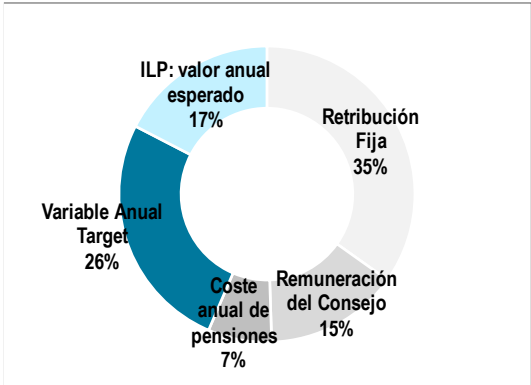


- La remuneración total *target* incluye los siguientes elementos:
 - La Retribución Fija.
 - La Variable Anual *target*, asignada al Consejero Delegado para el último ejercicio, en caso de que alcance el 100% de los objetivos.
 - El valor esperado anualizado de los incentivos a largo plazo.
 - La remuneración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

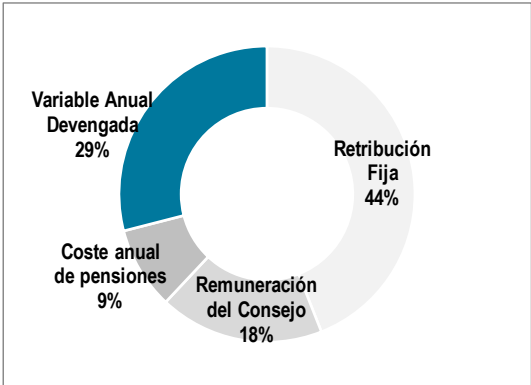
Los datos de mercado son los desglosados en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros de cada compañía publicados en 2020.

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 2020. En conjunto, en Red Eléctrica, la retribución variable *target* (“en riesgo”), anual y plurianual, representa un 43% de la retribución total *target* (suma de la Retribución Fija Anual y Variable Anual y Plurianual).

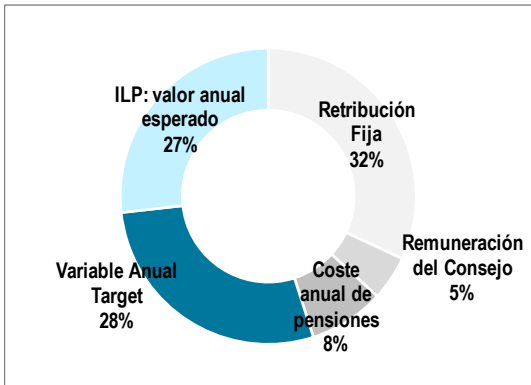
Red Eléctrica: Mix Retributivo Target
Consejero Delegado



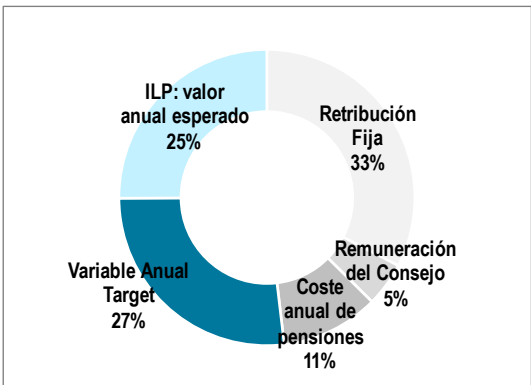
Red Eléctrica: Mix Retributivo
Retribución Devengada 2020 Consejero Delegado



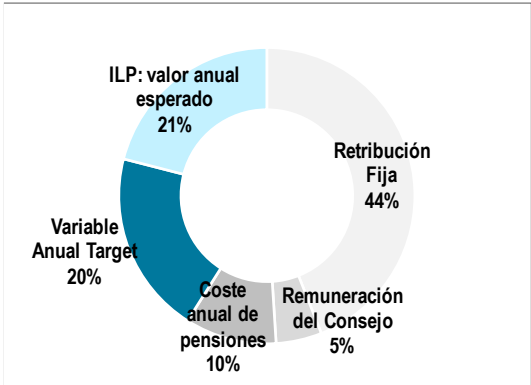
Ibex-35: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo

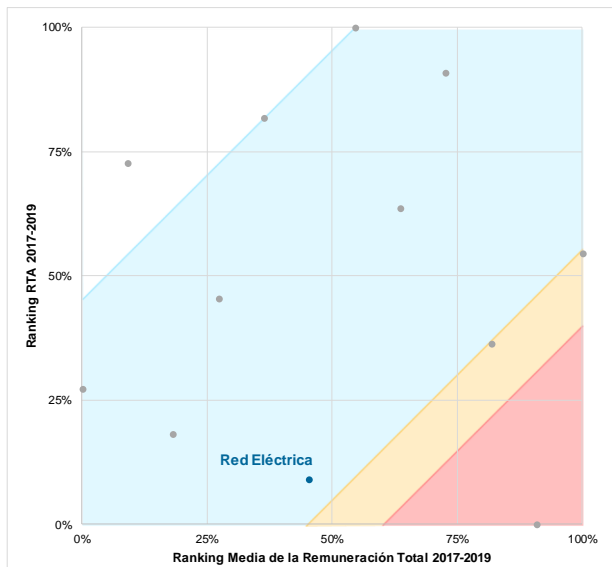


Energéticas europeas: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



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 2017 y 2019 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.

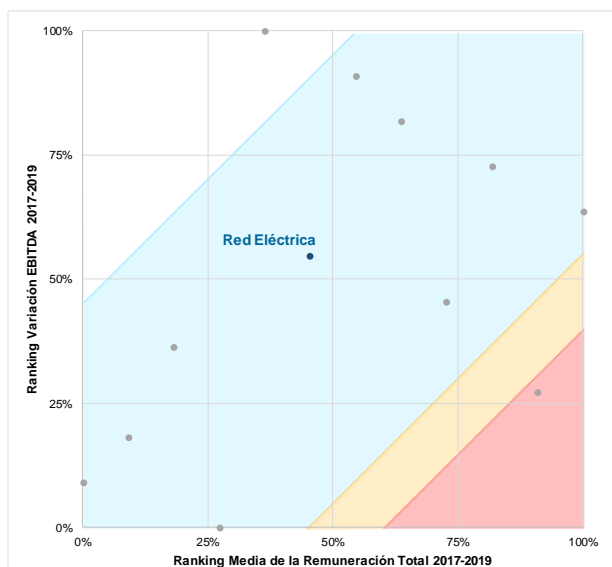
Las líneas transversales señalan el rango de correlación proporcional entre el crecimiento del indicador y el de la remuneración. Un posicionamiento en las zonas amarilla y roja pone de manifiesto una correlación de crecimiento no proporcional entre la magnitud considerada y la remuneración. Un posicionamiento 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: BKW, Électricité de Strasbourg, Elia System Operator, Enagás, Energiedienst, EVN, Fortum, REN, Snam, Terna y Verbund.

La evolución del RTA de Red Eléctrica en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 9 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 45. Fuente datos RTA: Bloomberg.



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

La variación del EBITDA de Red Eléctrica en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 55 del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 45.

Fuente datos EBITDA: Bloomberg.

4. Política de remuneraciones de los consejeros en 2021

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

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

4.1. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2021

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 2021 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 2021 en su reunión de 16 de febrero de 2021 y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2021. 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:

- 60% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:
 - 30% Rentabilidad del capital invertido (*ROIC*) del Grupo Red Eléctrica, que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.
 - 30% Cumplir el Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica.
- 20% del incentivo depende de aspectos vinculados a la Inversión Total del Grupo Red Eléctrica.
- 20% del incentivo depende de la Aprobación del Plan Estratégico 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 junto con sus ponderaciones:

- Hacer posible la Transición Energética
 - 45% del incentivo está vinculado a actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO.
- Ser operador de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones
 - 10% del incentivo está vinculado los resultados generados por Reintel y por Hispasat dentro del Grupo.
- Expansión internacional
 - 5% del incentivo está vinculado a los resultados generados por la actividad internacional del Grupo.
- Innovación Tecnológica
 - 5% del incentivo está vinculado al cumplimiento de iniciativas de innovación interna contempladas en el Presupuesto 2021.
- Cultura y Personas
 - 10% del incentivo está vinculado al índice de gravedad global en el Grupo Red Eléctrica, relativo a los accidentes ocurridos en el mismo.
- Eficiencia
 - 15% del incentivo está vinculado, fundamentalmente, a la mejora de la eficiencia, a través del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio y del cumplimiento de los ratios de la CNMC.
- Sostenibilidad
 - 10% del incentivo está vinculado al cumplimiento de una serie de proyectos clave para avanzar en el Plan de Sostenibilidad del Grupo Red Eléctrica y a la permanencia de la compañía en los índices más relevantes en el ámbito de la sostenibilidad.

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 que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2022, se recogerá la información sobre la evaluación de su cumplimiento.

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
75% Objetivos de empresa							
1. ROIC	30%	95%	100%	100%	0%	100%	100%
2. Resultado Neto	30%	95%	100%	105%	0%	100%	133,3%
3. Inversión Total del Grupo	20%	85%	100%	100%	0%	100%	100%
4. Aprobación Plan Estratégico	20%	Aprobación: 30.04	Aprobación: 28.02	Aprobación: 28.02	0%	100%	100%
25% Objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica							
1. Transición Energética	45%		100%	166,7%		100%	166,7%
2. Operador de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones	10%		100%	200%		100%	200%
3. Expansión internacional	5%	Valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones(*)	100%	200%	Valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones(*)	100%	200%
4. Innovación Tecnológica	5%		100%	100%		100%	100%
5. Cultura y Personas	10%		100%	200%		100%	200%
6. Eficiencia	15%		100%	100%		100%	100%
7. Sostenibilidad	10%		100%	100%		100%	100%

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

(*) En dicha valoración, al igual que para el resto de los objetivos, la Comisión 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 Retribución 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

A finales de 2020, el Consejo de Administración inició el proceso de actualización del Plan Estratégico 2018-2022, lo que le permitió aprobar, en la sesión del 24 de noviembre de 2020, la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, cuyos objetivos están vinculados a los objetivos contemplados en el nuevo Plan Estratégico del Grupo y se ajustan a las líneas marcadas en la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. Respecto al Plan anterior, este incentivo confiere un mayor peso a la retribución variable de largo plazo en el conjunto de la retribución total del Consejero Delegado. En concreto, el importe del incentivo anualizado *target* es equivalente a un 50% de la Retribución Fija Anual y podrá ser materializado en efectivo y/o en acciones de la compañía. A continuación, se detallan los principales elementos del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo.

El Plan tiene una duración de 6 años y finalizará el 31 de diciembre de 2025. El derecho a recibir el incentivo está condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al nuevo Plan Estratégico 2021-2025, así como a la permanencia en la compañía durante la vigencia del Plan. Los objetivos y sus ponderaciones se detallan a continuación:

- 45% del incentivo está vinculado a hacer realidad la Transición Energética en España.
- 15% del incentivo está vinculado a impulsar la Conectividad.
- 10% del incentivo está vinculado a consolidar el Negocio Internacional.
- 5% del incentivo está vinculado a la Innovación y Tecnología.

- 5% del incentivo está vinculado a las Personas.
- 10% del incentivo está vinculado a la Eficiencia.
- 10% del incentivo está vinculado a Sostenibilidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos y, una vez finalizado el periodo de medición del Plan, 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados del Grupo Red Eléctrica. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considerará cualquier riesgo asociado.

Además, la Comisión de Auditoría de la compañía verifica los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos, ya que es preciso que esta Comisión verifique previamente los resultados económicos de la Sociedad y del Grupo que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.

En todo caso, se ha establecido que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%. En caso contrario, no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo. De la misma manera, el cumplimiento máximo del conjunto de los objetivos del Plan será del 110%, aunque el cumplimiento medio ponderado de los objetivos sea superior.

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 acostumbran 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, el contrato laboral existente con el Consejero Delegado con anterioridad a su nombramiento como tal quedó en suspensión desde ese momento. 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. Tras el proceso de corporativización llevado a cabo en 2020, la sociedad que asume dicha obligación es Red Eléctrica Corporación, S.A.

4.2. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2021^(*) (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital -LSC-, por sus funciones no ejecutivas)

^(*) 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*.

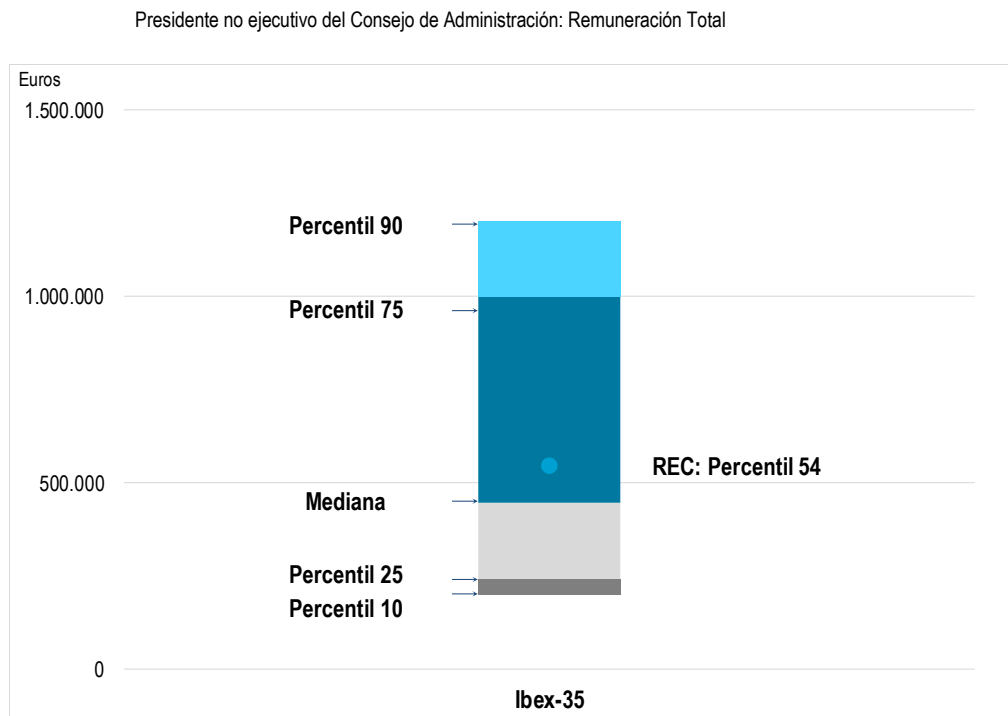
En este sentido, se ha realizado en 2020 un benchmarking retributivo del cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 13 de las 16 empresas del Ibex-35 que tienen nombrado un presidente no ejecutivo. Se han excluido las siguientes empresas:

- Arcerlomittal, dado que su Consejo de Administración está localizado fuera de España.
- Merlin Properties, dado que el 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 superior al 50% 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 de la Presidenta del Consejo de Administración de Red Eléctrica, respecto al grupo de comparación indicado:



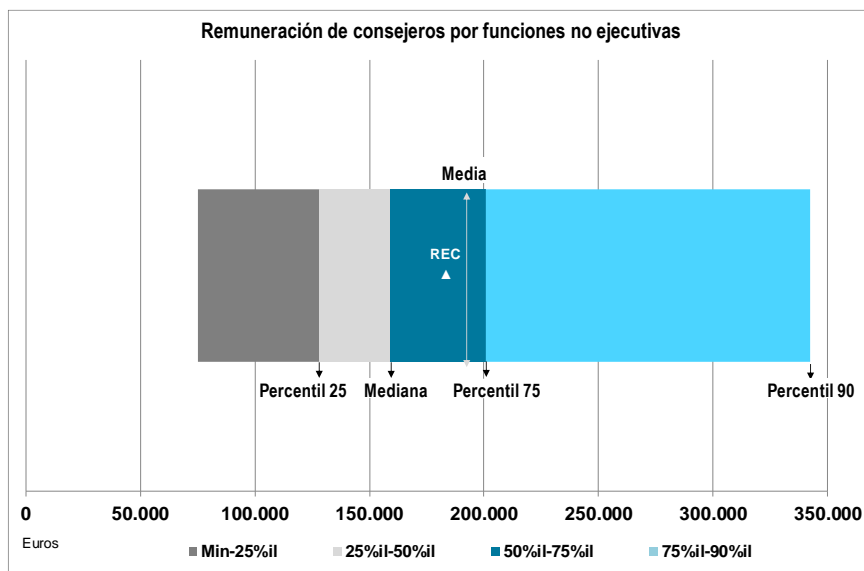
Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones devengadas por los presidentes no ejecutivos, de acuerdo con la información publicada en el ejercicio 2020.

En términos de remuneración, Red Eléctrica ocupa el percentil 54.

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 2020. En dicho estudio, desarrollado también con el apoyo del consultor independiente *Willis Towers Watson*, el grupo de comparación seleccionado ha sido el integrado por las compañías pertenecientes al índice

bursátil Ibex-35, al igual que en años anteriores, dado que el Grupo Red Eléctrica pertenece a este índice y se sitúa en el entorno de la mediana del mismo por capitalización bursátil.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de los consejeros no ejecutivos de Red Eléctrica respecto al grupo de comparación indicado^(*) en el estudio realizado en 2020:



(*) 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, como en Red Eléctrica la Comisión de Sostenibilidad).

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.

Teniendo en cuenta 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 consejeros¹, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado, para el ejercicio 2021, que la retribución de los consejeros por sus funciones no ejecutivas se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2020. Dicho acuerdo, como es habitual, será sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2021.

¹ Aplicable también al Consejero Delegado como miembro del Consejo de Administración

Por lo tanto, las cuantías y conceptos retributivos previstos para 2021 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 2021 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.

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

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

La Presidenta 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 2021.
- 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 2021.

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 2021 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 o personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas en el Consejo de Administración de la filial Hispasat S.A., a

excepción del Consejero Delegado de Red Eléctrica Corporación, S.A. que no percibe remuneración como consejero de dicha filial.

A fecha de emisión de este Informe, en relación con la remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio 2021, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

5. Ejecución de la Política de remuneraciones en 2020

5.1. Ejecución de la Política de remuneraciones del Consejero Delegado (consejero ejecutivo) en 2020

Durante 2020 se ha aplicado la Política de remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de marzo de 2019.

Retribución Fija Anual

La Retribución Fija del Consejero Delegado en 2020 ascendió a 350.000 euros, dentro del límite máximo establecido en la Política de remuneraciones (399.170 euros). Como se indicó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros publicado en 2020, dicha Retribución Fija Anual se ha reducido ligeramente respecto al Consejero Delegado saliente, en aplicación del principio de prudencia y moderación retributiva. Se ha abonado íntegramente en efectivo.

Retribución Variable Anual

El Consejero Delegado ha tenido asignada una Retribución Variable Anual *target* equivalente a un 75% de su Retribución Fija Anual, 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 Anual.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 21 de enero de 2020, estableció los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2020, que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en dicho periodo. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de estos objetivos 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 del Grupo. 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 2020, 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 gerenciales 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 16 de febrero de 2021 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Peso	Métricas	Peso	Rango de Performance	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
DE EMPRESA (75%)	1. Resultado Neto	40%	95% - 125%	64%	64%
	2. ROIC	40%	95% - 100%	100%	100%
	3. Inversión Total del Grupo	20%	85% - 100%	89,7%	89,7%
SUBTOTAL		100%		83,5%	83,5%
GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA (25%)	1. Transición Energética	32%	Hasta 194% ⁽¹⁾ Valoración por la CNR ⁽²⁾	130,6%	130,6%
	2. Operador de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones	10%	Hasta 160% Valoración por la CNR	84,1%	84,1%
	3. Expansión internacional	10%	Hasta 160% Valoración por la CNR	125,4%	125,4%
	4. Aceleración e Innovación Tecnológica	10%	Hasta 150% Valoración por la CNR	45,2%	45,2%
	5. Cultura y Personas	10%	Hasta 150% Valoración por la CNR	42,6%	42,6%
	6. Eficiencia y Transformación Digital	16%	Hasta 150% Valoración por la CNR	121,3%	121,3%
	7. Sostenibilidad	12%	Hasta 100% Valoración por la CNR	100%	100%
SUBTOTAL		100%		102,9%	102,9%
TOTAL (previo a la aplicación del límite máximo global)		100%		88,4%	88,4%
TOTAL (una vez aplicado el límite máximo global)					88,4%

(1) Se ha identificado un error en el porcentaje del 125% que figuraba anteriormente en el cuadro y se ha corregido por el del 194%, de conformidad con los procedimientos internos de evaluación de objetivos establecidos por la sociedad para sus directivos, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la vigente Política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas en 2019, y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2020.

(2) 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 2020 de 613,8¹ millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 64%.
2. El porcentaje 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 2020, ha alcanzado un 7,5%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
3. La Inversión Total del Grupo Red Eléctrica ha alcanzado la cifra de 895 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 89,7%.

En total, el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de empresa asciende al 83,5%.

La Comisión de Auditoría de la compañía, con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, ha verificado previamente los resultados económicos auditados del Grupo, que se consideran para el cálculo de los correspondientes objetivos.

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 83,5%.

¹ Para la evaluación del cumplimiento de objetivos se han descontado de los resultados los efectos económicos derivados de hechos extraordinarios producidos en el ejercicio.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2020, en relación con los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Hacer posible la Transición Energética: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el grado de avance de las actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 130,6%.
2. Ser operador de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el Plan Estratégico de Hispasat y los resultados generados por Reintel y por Hispasat dentro del Grupo, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 84,1%.
3. Expansión internacional: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar el grado de avance de los proyectos y los resultados generados por la actividad internacional del Grupo, con especial incidencia este año de la actividad iniciada en Brasil, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 125,4%.
4. Aceleración e Innovación Tecnológica: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar el grado de avance de las iniciativas de desarrollo tecnológico e innovación tanto interna como abierta, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 45,2%.
5. Cultura y Personas: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados de la implementación del Plan de Salidas Incentivadas y del índice de gravedad global en el Grupo Red Eléctrica, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 42,6%.
6. Eficiencia y Transformación Digital: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluada la mejora de la eficiencia en Grupo Red Eléctrica, a través de una reducción de los gastos operativos externos, la implantación de un plan de optimización y automatización de procesos y la puesta en servicio del portal del Operador del Sistema, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 121,3%.
7. Sostenibilidad: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez analizado 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 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica, del 102,94%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto de los de *empresa* como de los *gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica- del 88,4%.

En consecuencia, la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en 2020 asciende a 231.997 euros (66,3% de la Retribución Fija Anual en dicho período).

Un 75% del importe de la Retribución Variable Anual bruta, 173.998 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 57.999 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 3.519 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 16,48 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 2021, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2020, el Consejero Delegado es titular de 7.559 acciones de la compañía, equivalentes a un 0,0014% del capital social.

Retribución Variable Plurianual

El 24 de noviembre de 2020 el Consejo de Administración aprobó la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, cuyos objetivos están vinculados a los objetivos contemplados en el nuevo Plan Estratégico del Grupo y se ajustan a las líneas marcadas en la vigente Política de remuneraciones de los consejeros. Respecto al Plan anterior, este incentivo confiere un mayor peso a la Retribución Variable Plurianual en el conjunto de la retribución total del Consejero

Delegado. En el apartado del presente Informe correspondiente a la “Política de remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2021”, se han explicado los términos y elementos fundamentales del citado Plan, por lo que nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones.

El 31 de diciembre de 2019 finalizó el Plan 2014-2019 de Retribución Variable Plurianual. Como se indicó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2020, la Comisión, en su sesión del 21 de febrero de 2020, llevó 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, que facilitó información sobre los resultados auditados del Grupo. La Comisión consideró un grado ponderado de cumplimiento global de los correspondientes objetivos del citado Plan plurianual del 93,8% y durante el primer trimestre de 2020 se acordó el pago a favor del Consejero Delegado de un importe de incentivo, en cumplimiento de dicho Plan, de 59.067 euros. Este importe se corresponde con el periodo desde su nombramiento como Consejero Delegado (el 27 de mayo de 2019) hasta el 31 de diciembre de 2019.

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

En 2020 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 2020 por la compañía ascendió a 70.000 euros para el periodo indicado. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2020, asciende a 111.774 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 2021” del presente Informe.

El Consejero Delegado ha percibido un complemento en efectivo en 2020 en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2020, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del Consejero Delegado.

Durante 2020 no se han producido modificaciones en el contrato 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 2020^(*)

^(*) 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:

Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Retribución (% beneficios netos del Grupo)	0,41%	0,36%	0,30%	0,25%	0,32 %	0,37%	0,37%	0,35%	0,35%	0,40%

En el ejercicio 2020, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.463 miles de euros (2.505 miles de euros en 2019).

La disminución con respecto al ejercicio anterior en la “Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos” se debe fundamentalmente a que, durante 2020, ha habido un periodo en el que no ha existido Presidente del Consejo de Administración, y en el que las funciones de dicho cargo han sido asumidas, provisionalmente, por la Consejera Independiente Coordinadora, el Consejero Delegado y el presidente de la Comisión de Auditoría, en ejecución del Plan de Contingencia para la sucesión del Presidente del Consejo, aprobado por el Consejo en su sesión de enero de 2019, sin que los mismos hayan percibido ninguna remuneración específica adicional por el desempeño de dichas funciones al entenderse suficientemente compensados con la retribución ordinaria asignada respectivamente a dichos cargos.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2020, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2019 para los miembros del Consejo de Administración (acuerdo que fue posteriormente aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2020), quedando de la siguiente manera:

Retribución Fija

- 130.742 euros anuales por consejero.

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 y mantenidas en el ejercicio 2020, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros por consejero. Aunque se han celebrado dos (2) sesiones extraordinarias en 2020, éstas no han dado lugar, en ningún caso, a retribución por este concepto.

Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración

- 399.170 euros anuales.

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”.

En 2020, en relación con el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración, deben tenerse en cuenta las circunstancias que se explican a continuación.

El Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., en sesión celebrada el día 28 de enero de 2020, tomó 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, en sesión celebrada el 25 de febrero de 2020, adoptó, entre otros acuerdos, el nombramiento de D^a Beatriz Corredor Sierra como consejera de Red Eléctrica Corporación, S.A., dentro de la categoría de “otros externos”, y como Presidenta no ejecutiva de la compañía, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, hasta que se reuniera la primera Junta General, a fin de cubrir la vacante existente en el Consejo de Administración, producida como consecuencia de la referida dimisión presentada por D. Jordi Sevilla Segura como consejero y Presidente no ejecutivo de la compañía el día 28 de enero de 2020. La Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 14 de mayo de 2020, aprobó la propuesta de ratificación y nombramiento de D^a Beatriz Corredor Sierra como consejera, dentro la categoría “otros externos”.

Por tanto, en 2020 existen dos periodos a efectos de reflejar las remuneraciones del cargo de Presidente del Consejo de Administración:

- Del 1 de enero al 28 de enero de 2020, periodo en el que D. Jordi Sevilla Segura desempeñó el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración.
- Del 25 de febrero al 31 de diciembre de 2020, periodo en el que D^a Beatriz Corredor Sierra asumió y desempeñó el cargo de Presidente no ejecutiva del Consejo de Administración.

A continuación, se detallan las retribuciones percibidas por cada uno de los citados Presidentes, en relación con los periodos indicados:

Presidente del Consejo de Administración del 1 de enero al 28 de enero de 2020 (D. Jordi Sevilla Segura)

- Retribución como miembro del Consejo de Administración:
 - Retribución Fija: 9.841 euros.
 - Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 1.500 euros.
- Retribución específica como Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración: 30.045 euros.

Conforme a lo establecido en su contrato aprobado por el Consejo de Administración el 31 de julio de 2018, el Presidente del Consejo saliente, el 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.

Presidenta del Consejo de Administración del 25 de febrero al 31 de diciembre de 2020 (D^a Beatriz Corredor Sierra)

- Retribución como miembro del Consejo de Administración:
 - Retribución Fija: 110.830 euros.
 - Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 15.000 euros.

- Retribución específica como Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración: 338.377 euros.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, para el ejercicio 2020, acordó mantener invariables los siguientes conceptos y cuantías en relación con la retribución del Consejo:

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.

Ambos importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2020.

Consejero Independiente Coordinador

- 15.000 euros anuales.

En 2020 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. Dichas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de las correspondientes 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 el modelo establecido de conformidad con las Circulares 1/2020, de 6 de octubre, y 2/2018, de 12 de junio, de la 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 2020 a los consejeros de la compañía que formaron parte del Consejo de Administración de la sociedad Hispasat, S.A (como consejeros o como personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas), a excepción de la Presidenta no ejecutiva del Consejo de REC

durante el periodo en el que formó parte del Consejo de Hispasat, S.A. (del 6 de mayo al 29 de septiembre de 2020) y, a excepción también del Consejero Delegado de REC (durante todo el ejercicio 2020), que no percibieron remuneración alguna 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 Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, al igual que el Consejero Delegado, cuya estructura fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión del 24 de noviembre de 2020, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, emitido en su reunión del 17 de noviembre de 2020.

Los aspectos más destacados de dicho Plan han sido explicados previamente en los apartados del presente Informe aplicables al Consejero Delegado, por lo que nos remitimos a los mismos para evitar reiteraciones.

Cabe destacar también que, con el fin de reforzar el compromiso de independencia del Operador del Sistema, se han establecido unos objetivos específicos para la Dirección General de Operación de Red Eléctrica, que excluyen aquellos aspectos que no guardan relación con la actividad del Operador del Sistema eléctrico.

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 2020 no existen anticipos ni préstamos concedidos a estos directivos.

Condiciones contractuales

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

Los directivos de primer nivel que prestan servicios en el Grupo a 31 de diciembre de 2020, 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) establece entre otras 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 auditados del Grupo 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/s.

- 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 del consejero ejecutivo (Consejero Delegado), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2020

A continuación, se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas devengadas y exigibles, en euros, del Consejero Delegado durante el ejercicio 2020:

Consejero	Cargo	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Remuneración por sus funciones de consejero	Otras retribuciones	Total
D, Roberto García Merino	Consejero Delegado	350.000	262.500 ⁽¹⁾	147.242 ⁽²⁾	130.000 ⁽³⁾	889.742 ⁽⁴⁾

(1) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2020, 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 16 de febrero de 2021, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2020, ha aprobado un grado de cumplimiento del 88,4%, con lo que resulta una retribución variable efectiva a favor del Consejero Delegado 231.997 euros. El total de la retribución del Consejero Delegado, considerando esta retribución variable efectiva, asciende a 859.239 euros.

(2) Incluye la retribución fija como consejero (130.742 euros) y a dietas por asistencia y dedicación al Consejo correspondientes a las 11 sesiones ordinarias (16.500 euros) del Consejo celebradas en 2020. Las 2 sesiones extraordinarias celebradas en 2020 no han dado derecho a dietas.

(3) Incluye la aportación realizada al sistema de previsión social en 2020 (70.000 euros) y el complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales (60.000 euros).

(4) Adicionalmente, ha percibido el importe correspondiente al plan de retribución para directivos para el periodo 2014-2019, en el que se encontraba incluido el Consejero Delegado, por el periodo desde su nombramiento como Consejero Delegado, el 27 de mayo de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2019 (59.067 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 2020

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2020, excluida la remuneración de los consejeros ejecutivos por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la sociedad, supone por todos los conceptos el 0,40%¹ de los beneficios netos del Grupo Red Eléctrica atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2020.

¹ El beneficio neto del Grupo RED ELÉCTRICA atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2020 ha ascendido a 616.185 miles de euros (714.752 miles de euros en el ejercicio 2019). En 2019, cifras re-expresadas como consecuencia del registro contable de la combinación de negocios de Hispasat con efectos 3 de octubre de 2019.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2020, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2020, son las siguientes:

	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Dedicación a Comisiones	Presidente de Comisión Consejo y CIC	Otras retribuciones (7)	Total 2020	Total 2019 (8)
Miles de euros								
Dña. Beatriz Corredor Sierra ⁽¹⁾	449	-	15	-	-	-	464	-
D. Roberto García Merino	481	263	16	-	-	130	890	531
D. Jordi Sevilla Segura ⁽²⁾	40	-	2	-	-	-	42	546
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	131	-	16	28	30	-	205	205
Dña. María José García Beato	131	-	16	28	-	-	175	175
Dña. Socorro Fernández Larrea	131	-	16	28	15	-	190	187
D. Antonio Gómez Ciria	131	-	16	28	14	-	189	190
D. Arsenio Fernández de Mesa y Díaz del Río	131	-	16	28	-	-	175	175
D. Alberto Francisco Carbajo Josa	131	-	16	28	-	-	175	175
Dña. Mercedes Real Rodríguez ⁽³⁾	131	-	16	28	-	-	175	175
Dña. María Teresa Costa Campí	131	-	16	28	-	-	175	175
D. Antonio Gómez Expósito ⁽⁴⁾	129	-	16	27	-	-	172	175
D. José Juan Ruiz Gómez	131	-	16	28	1	-	176	137
D. Ricardo García Herrera ⁽⁵⁾	3	-	-	-	-	-	3	-
Otros miembros del Consejo ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	443
Total Remuneraciones devengadas	2.281	263	193	279	60	130	3.206	3.289

(1) Nueva Consejera desde la celebración del Consejo de Administración de 25 de febrero 2020.

(2) Causa baja como Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 28 de enero de 2020.

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

(4) Causa baja como Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 22 de diciembre de 2020.

(5) Nuevo Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 22 de diciembre 2020.

(6) Miembros del Consejo que durante el ejercicio 2019 que causaron baja.

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

(8) No incluye la indemnización asociada al cese del Consejero Delegado en 2019.

Adicionalmente, el 31 de diciembre de 2019 finalizó el plan de retribución para directivos para el periodo 2014-2019, en el que se encontraba incluido el Consejero Delegado. El importe abonado al Consejero Delegado asignado a dicho cargo por la participación en dicho plan ha sido de 59 miles de euros, y se corresponde con el periodo desde su nombramiento como Consejero Delegado, el 27 de mayo de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2019.

8.3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2020

Los directivos de primer nivel que han prestado sus servicios a lo largo del ejercicio 2020 son los siguientes:

Nombre	Cargo	Periodo de devengo en el ejercicio 2020
Eva Pagán Díaz	Directora General de Transporte	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2020
Miguel Duvison García	Director General de Operación	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2020

En el ejercicio 2020 la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 662 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 de seguros de vida y planes de pensiones 15 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2020 no existen anticipos ni préstamos concedidos a estos directivos.

El 31 de diciembre finalizó el plan de retribución para directivos para el periodo 2014-2019. El importe abonado a los Directivos de primer nivel que estaban incluidos en el mencionado plan ha sido de 665 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2020 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, y el coste anual en 2020 de las primas asciende a 328 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 2017, 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
14/05/2020	63,042%	4,243%	32,715% ⁽¹⁾
22/03/2019	66,426%	0,862%	32,712% ⁽²⁾
22/03/2018	65,090%	1,110%	33,800% ⁽³⁾
31/03/2017	64,618%	0,705%	34,677% ⁽⁴⁾

- (1) Del referido porcentaje, un 32,66% 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 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
- (3) 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
- (4) 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.

10. Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circulares 1/2020, de 6 de octubre, y 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) y C.1.c), cabe mencionar que los importes indicados para Dña. Mercedes Real Rodríguez son cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).
2. 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 2020, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2019, figura adicionalmente un concepto denominado "Otros miembros del Consejo", relativo a los miembros del Consejo que causaron baja como consejeros durante el ejercicio 2019 (por lo que no figuran en la lista de consejeros de la compañía en 2020 incluida en el Anexo III Estadístico de este Informe) y cuya retribución, en su conjunto, ascendió a 443 miles de euros. La información para el ejercicio 2019 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 2019, que fue comunicado a la CNMV y que está disponible en la página web corporativa.
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, en sesión 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 20 de

febrero de 2020, ha considerado un cumplimiento global de los objetivos del Plan plurianual de Largo Plazo 2014-2019, del 93,8%.

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, ha sido llevada a cabo en el primer trimestre de 2020, de conformidad con el acuerdo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez aprobado el cumplimiento de los correspondientes objetivos por dicha Comisión, y asciende a 59.067 euros, en lo que corresponde al Consejero Delegado.

Dicho importe se refiere al periodo del año 2019 entre el 27 de mayo y el 31 de diciembre, en el que Consejero Delegado ha ostentado dicho cargo.

4. En relación con la Retribución Variable Anual devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2020, que asciende a 231.997 euros, cabe indicar que la tabla del apartado C.1.a) i), que recoge las remuneraciones devengadas en metálico refleja el 75% del importe total devengado (173.998 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (57.999 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 (2021), 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. El número de acciones de las que es titular el Consejero Delegado y el porcentaje equivalente sobre el capital social al cierre de cada ejercicio se detalla en cada Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros.

En la tabla C.1.a).ii), dado que en la fecha de aprobación de este Informe el precio de compra de las acciones no es conocido, se ha incluido un número de acciones considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 16,48 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 (3.519 acciones) se ha calculado considerando el importe redondeado en miles de euros (58 miles de euros), según exige la citada tabla.

Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circulares 1/2020, de 6 de octubre, y 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: [31/12/2020]

CIF: [A-78003662]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

[PASEO DEL CONDE DE LOS GAITANES, 177 (28109-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 se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	331.381.498	61,51

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	14.061.092	4,24
Votos a favor	208.907.695	63,04
Abstenciones	108.412.711	32,72

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Presidente Otro Externo	Desde 25/02/2020 hasta 31/12/2020
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2020 hasta 28/01/2020
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2020 hasta 22/12/2020
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2020 hasta 31/12/2020
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Consejero Dominical	Desde 22/12/2020 hasta 31/12/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	449	15							464	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	131	16		350	174			60	731	459
Don JORDI SEVILLA SEGURA	40	2							42	546
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	131	16	58						205	205
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	131	16	28						175	175
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	131	16	43						190	187
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	131	16	42						189	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	175
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	129	16	27						172	175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	131	16	29						176	137
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	3								3	

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Retribución Variable Anual 2020			3.519	3.519	3.519	3.519	16,48	58			
Don JORDI SEVILLA SEGURA	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 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				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Plan							0,00				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	70
Don JORDI SEVILLA SEGURA	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
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	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	70	42			112	42		
Don JORDI SEVILLA SEGURA								
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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								
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Don JORDI SEVILLA SEGURA	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 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	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	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 2020	Total ejercicio 2019
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA										
Don ROBERTO GARCÍA MERINO										
Don JORDI SEVILLA SEGURA										
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	22								22	6

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 2020	Total ejercicio 2019
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA										
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	7								7	
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										
Don RICARDO GARCÍA HERRERA										

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Plan							0,00				
Don JORDI SEVILLA SEGURA	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 ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 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				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	
Don JORDI SEVILLA SEGURA	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO								
Don JORDI SEVILLA SEGURA								
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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								
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Concepto	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	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	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	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 ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	464				464						464

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	731	58	70		859						859
Don JORDI SEVILLA SEGURA	42				42						42
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	205				205	22				22	227
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	175				175						175
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	190				190						190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	189				189	7				7	196
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	175				175						175
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	175				175						175
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175				175						175

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2020 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	175				175						175
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	172				172						172
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	176				176						176
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	3				3						3
TOTAL	3.047	58	70		3.175	29				29	3.204

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:

[23/02/2021]

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 RICARDO GARCÍA HERRERA	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.