



RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

19 de febrero de 2019

Política de Remuneraciones de los
Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A.

I. INFORME

I.1 Antecedentes

La **Junta** General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de **2016 aprobó** la modificación de la **Política de Remuneraciones de los Consejeros** de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante la “sociedad”, la “compañía” o “Red Eléctrica”) aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de abril de 2015. El periodo de **vigencia** de dicha política abarcaba los ejercicios 2016, 2017 y **2018**.

Dado que en 2018 ha **finalizado** el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante, la “política de remuneraciones” o “la política de remuneraciones de los consejeros”), la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como parte del proceso de toma de decisiones, ha realizado una **revisión** de dicha **política** de remuneraciones con un enfoque global y riguroso. El objetivo de este proceso ha sido presentar en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019, para su aprobación, una política de remuneraciones de los consejeros que, si bien es continuista con la anterior, contempla la posibilidad de introducir aspectos que mejoran el grado de alineamiento con los principios y fundamentos definidos por Red Eléctrica en materia de remuneraciones.

El presente informe se redacta conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), que establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros.

La LSC establece que la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General y atribuyendo expresamente a los accionistas el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El presente documento constituye el **informe legal motivado justificativo de la política de remuneraciones de los consejeros** que a continuación se detalla, y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019.

Conforme a lo establecido en los artículos 24 de los Estatutos Sociales y 18 del Reglamento del Consejo de Administración de la compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros, velar por la observancia de su cumplimiento y, en su caso, por su actualización.

Red Eléctrica somete voluntariamente a la **aprobación vinculante** de la Junta General Ordinaria de Accionistas la **retribución anual del Consejo de Administración** desde 2007 y el **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros** desde 2010. Red Eléctrica somete igualmente a la aprobación de la Junta General, tras recogerse expresamente en la

LSC, la **política de remuneraciones de los consejeros** desde 2015. Continuando esta misma línea, se propone someter la remuneración de los consejeros, la política de remuneraciones de los consejeros y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, para su aprobación como puntos separados e independientes del Orden del Día de la Junta General.

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

I.2 Fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros

La política de remuneraciones de los consejeros, que se presenta a continuación para su aprobación, se basa en los siguientes **fundamentos**, de forma continuista con los de la política de remuneraciones vigente hasta 2018:

- a) Los **resultados** del Grupo.
- b) El valor de la **contribución del puesto y de la persona**, tanto para la sociedad como para los accionistas.
- c) Los siguientes **principios generales y criterios internos** de Red Eléctrica:
 - La calidad y el compromiso del capital humano de Red Eléctrica es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica y, con este objetivo, la política y las prácticas en materia retributiva se aplican al Consejo de Administración y a los directivos de alto nivel, para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
 - Equilibrio y moderación.
 - Alineamiento con la estrategia de la compañía.
 - Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores.
 - Relación con la dedicación efectiva, la responsabilidad y el desarrollo de funciones.
 - Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
 - Alineamiento con la remuneración establecida por empresas comparables.
 - Transparencia.
 - Sometimiento de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los consejeros a la aprobación por la Junta General de Accionistas.
- d) La **equidad interna**.

- e) Los **datos de mercado** y las **directrices de inversores institucionales y proxy advisors**, así como la información recibida por parte de estos en el proceso periódico de consulta que realiza el Grupo Red Eléctrica.
- f) Lo establecido en las **normas corporativas** de Red Eléctrica (Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración) y en los principios establecidos en la política de gobierno corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la compañía, en la sesión de 25 de noviembre de 2014, y publicada en la página web corporativa.
- g) La **normativa** aplicable. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha verificado que la nueva política de remuneraciones de los consejeros propuesta es adecuada según lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 LSC, que establece que:

“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”

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

En concreto, como parte del proceso de toma de decisiones para establecer la remuneración del **presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración** a partir del ejercicio 2019, se ha realizado un análisis comparativo de la remuneración de los presidentes no ejecutivos en el **Ibex-35**, selectivo del que forma parte Red Eléctrica. Este análisis abarca no solo un enfoque cuantitativo de los distintos elementos de la remuneración, sino también un análisis cualitativo de la dedicación, procedencia, experiencia, etc. para las posiciones del mercado de referencia.

Las principales **conclusiones** del análisis referido al *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* son las siguientes:

- La remuneración de los presidentes no ejecutivos en el Ibex-35 está compuesta por elementos fijos, que no dependen de objetivos de negocio.
- La remuneración, en mediana de mercado, asciende a 940.000 euros (aunque la dispersión de las cuantías es elevada). La **remuneración en Red Eléctrica (546.412€)** se sitúa en el percentil 33, significativamente **por debajo de esta referencia**.

- Para la determinación de la remuneración se consideran, de forma particular, cuestiones cualitativas relativas a la persona concreta que ocupa la posición como, entre otras, el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento, la criticidad en momentos históricos, la importancia desde una perspectiva institucional, etc. y también la relevancia de las funciones corporativas que tiene atribuidas.

También, como parte del proceso de toma de decisiones para determinar la remuneración del **consejero delegado** (*primer ejecutivo*), con atribución de todas las funciones ejecutivas, se ha realizado un análisis de la competitividad externa de la retribución en comparación con **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 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en los últimos años para el primer ejecutivo. Estos criterios son los siguientes:
 - **Ámbito geográfico:** compañías con sede social en España.
 - **Ámbito de responsabilidad:** compañías cotizadas, que forman parte bien del Ibex-35, principal selectivo español en el que está incluida Red Eléctrica, o bien del Ibex Medium Cap.
 - **Factores de dimensión:** se ha seleccionado un grupo de empresas englobadas en un rango de facturación de entre un 40% y un 250% de la facturación del Grupo Red Eléctrica. También se han tenido en cuenta factores como la capitalización bursátil, el total de activos y el número de empleados.
 - **Sector de actividad:** multisectorial. Del conjunto de empresas que cumplen los criterios anteriores se han excluido aquellas cuya actividad es significativamente distinta de la de Red Eléctrica, como es el caso de la banca.
- Un grupo de comparación formado por **empresas energéticas europeas**, que tanto la compañía como el *proxy advisor Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran comparables con Red Eléctrica en términos de dimensión (facturación) y que son relevantes en el sector en términos de evolución de resultados.

Las listas completas de compañías se publican en los correspondientes informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros.

Las principales **conclusiones** del análisis referido al *consejero delegado* (*primer ejecutivo*) son las siguientes:

- Teniendo en cuenta el principio de moderación y prudencia retributiva, y el posicionamiento relativo general de Red Eléctrica respecto a los grupos de comparación, el posicionamiento objetivo deseado en términos retributivos se situaría en torno al percentil 25 de las referencias de mercado, que coincide con el contemplado en la anterior

política de remuneraciones de los consejeros de la compañía.

- La **retribución total** target (suma de la Retribución Fija, Variable Anual, Variable Plurianual, Sistema de Ahorro a Largo Plazo y Remuneración como miembro del Consejo de Administración) del *consejero delegado* de Red Eléctrica se sitúa, en general, **por debajo del posicionamiento objetivo deseado** del percentil 25. En concreto, se sitúa en el mínimo del grupo de comparación Ibex-35, en el percentil 3 del grupo de comparación ad-hoc y en el percentil 44 del grupo de empresas energéticas europeas. Esto se explica principalmente por dos factores:
 - La Retribución Fija en Red Eléctrica se sitúa por debajo del percentil 10 o 25, en función del grupo de comparación. Otros componentes retributivos (Retribución Variable Anual y Plurianual, y aportación al Sistema de Ahorro a Largo Plazo) se establecen como un porcentaje de la Retribución Fija y, por tanto, también se ven afectados por este posicionamiento.
 - La Retribución Variable Plurianual, tanto definida en porcentaje sobre la Retribución Fija como en cuantía absoluta, se sitúa por debajo de las referencias de mercado.
- El **peso** del componente retributivo en **acciones** es **reducido** en relación con el observado en el mercado.

I.3 Cuestiones tratadas y conclusiones del proceso de revisión que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han realizado sobre la política de remuneraciones de los consejeros

En el proceso de reflexión y toma de decisiones en relación con la nueva política de remuneraciones que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han realizado, se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones, partiendo de los fundamentos descritos en el apartado anterior:

- **El avance en el cumplimiento del Plan Estratégico 2014-2019.**
- Los **retos** que plantea la **transición energética** y las prioridades estratégicas que se presentarán en el **nuevo Plan Estratégico**, que Red Eléctrica comunicará en el primer trimestre de 2019.
- El grado de **adecuación** de la **retribución total** para recompensar el **valor de la contribución del puesto y de la persona**, tanto para la compañía como para los accionistas:
 - Respecto al **presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración**, su **dedicación exclusiva**, la **importancia de la persona** desde una perspectiva institucional, la **criticidad** de las **funciones** corporativas bajo su responsabilidad directa en el momento actual del Grupo Red Eléctrica y los retos que se plantean ante las nuevas prioridades estratégicas del Grupo.

- En relación con el **consejero delegado (primer ejecutivo)**, el desarrollo y **consolidación en el puesto**, que se evidencia a través de la evolución sostenida de los resultados del Grupo Red Eléctrica indicada anteriormente.
- La **equidad interna**, reflejada a través de:
 - La **relación de la retribución**, tanto en componentes como en cuantías, **del presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración y del consejero delegado**, que debe corresponderse de forma adecuada con la separación efectiva de sus funciones.
 - La **relación** entre la política de remuneraciones de los consejeros y las **condiciones retributivas de los empleados de la sociedad**.
- El respeto a la práctica consolidada de **moderación salarial** de Red Eléctrica, como **principio primordial**, pues:
 - La Retribución Fija específica para el cargo de *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* se ha mantenido inalterada desde su creación en 2016.
 - La Retribución Fija del *consejero delegado (primer ejecutivo)* se ha mantenido inalterada desde 2016.
- La **información** recibida por parte de **inversores institucionales y proxy advisors** en el **proceso periódico de consulta (engagement)** que realiza el Grupo Red Eléctrica, así como las recomendaciones generales en materia de buen gobierno.

La sociedad organiza habitualmente reuniones informativas (*roadshows*) que llevan a cabo directivos de primer nivel de la sociedad en las principales plazas financieras de España y en el extranjero en las que existe mayor presencia de inversores institucionales. El objetivo es informar de sus actividades y del desarrollo de su negocio, así como conocer las mejores prácticas de gobierno corporativo, que provienen del mundo inversor. Los *roadshows* de gobierno corporativo se celebran desde hace años en los meses de enero y a las reuniones con los *proxy advisors* asiste la consejera independiente coordinadora. Estas reuniones son de extraordinaria utilidad para obtener el *feedback* de los accionistas y de los *proxy advisors*, que se analiza y evalúa a lo largo de todo el año con el fin de mantener un *engagement* permanente.

- La **revisión del posicionamiento** de la remuneración respecto al **mercado**. El informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo a través del que se justificaban, ante la Junta General de Accionistas celebrada en 2016, las modificaciones introducidas en la política de remuneraciones de los consejeros establecía lo siguiente:
 - Respecto al **presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración**, un posicionamiento de la retribución notablemente por debajo de la mediana de mercado, anticipándose que el Consejo de Administración podría revisar y actualizar dicho importe en ejercicios posteriores, dentro de la vigencia de la política y de acuerdo con los principios contenidos en la misma.

- En relación con el **consejero delegado**, un posicionamiento objetivo deseado en el percentil 25 de las referencias de mercado, en línea con el posicionamiento de los directivos de alto nivel, si bien este posicionamiento objetivo no ha sido alcanzado hasta la fecha con las modificaciones propuestas en 2016.

Las cuestiones anteriores responden también a lo acordado por las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas celebradas en 2017 y 2018, que determinaron la necesidad de revisar la adecuación de la estructura retributiva de ambos cargos, por los motivos expuestos.

En conclusión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha analizado todas las cuestiones y fundamentos anteriores y haciendo prevalecer el **principio de prudencia y moderación retributiva**, propone al Consejo **mantener en 2019 la remuneración del Consejo de Administración, del presidente del Consejo y del consejero delegado, en los mismos términos y condiciones actuales.**

Por otro lado, dado que el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2014-2019 finaliza el 31 de diciembre de 2019, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha propuesto también **mantener** este elemento de **retribución variable plurianual**, aplicable al *consejero delegado*, de modo que se facilite la aprobación de un nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo para su implantación en 2020, en línea con el nuevo Plan Estratégico, de inminente aprobación, que **mantendrá la estructura del Plan de largo Plazo 2014-2019**, y en el que se introduce la posibilidad de establecer el peso del incentivo a largo plazo, en términos anualizados, hasta en un 50% de la Retribución Fija anual -aunque no se evalúe su cumplimiento hasta que finalice por completo el Plan-; o la posibilidad de que esté basado, total o parcialmente, en acciones de la compañía, o que permita incorporar métricas relativas que comparen los resultados con los de otras empresas comparables relevantes.

En todo caso, las características de este nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo se ajustarán a las líneas principales marcadas en la presente política de remuneraciones de los consejeros, que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019. En el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros, que se publique en 2020, se detallarán las principales condiciones del nuevo Plan, una vez aprobado, como es práctica habitual de la compañía.

En relación con la **remuneración de los consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración** (“en su condición de tales”, conforme a la LSC, es decir, por sus funciones no ejecutivas), **tampoco se proponen modificaciones**. Únicamente cabe destacar unos mínimos ajustes formales en los Estatutos sociales, en su nueva redacción relativa a la remuneración de los consejeros, que se somete también a aprobación de la Junta General, de modo que:

- Facilitan más detalle sobre los diferentes conceptos por los que se retribuye a los consejeros como miembros del Consejo de Administración (por sus funciones no ejecutivas).

- Suprimen la referencia a la participación en beneficios como uno de los sistemas de remuneración de los consejeros, en tanto que era un sistema que no venía utilizándose por la sociedad.
- No obstante lo anterior, se mantiene –con meras precisiones formales frente a la redacción anterior– la referencia a que el importe máximo de la retribución, global y anual, para todo el Consejo y, por todos los conceptos, es decir, para los consejeros “en su condición de tales” por sus funciones no ejecutivas será aprobado por la Junta General y 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 en tanto no se apruebe su modificación. De esta forma, queda más claro que el citado importe máximo no supone un sistema de remuneración mediante participación en beneficios, sino exclusivamente un mecanismo para fijar estatutariamente el importe máximo de la remuneración de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, utilizándose como referencia la cifra de beneficios.
- Por último, igualmente se mantiene que 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 se 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.

Por tanto, el porcentaje indicado del 1,5 por ciento de los beneficios líquidos de la compañía aprobados por la Junta General constituye el límite de la retribución global anual y, por todos los conceptos, a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración (“en su condición de tales”), a efectos de lo establecido en los Estatutos sociales y en la LSC.

En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración podrán proponer a la Junta General, en el futuro, medidas que permitan adecuar la remuneración de ambos cargos a la dimensión y relevancia de la Sociedad y del Grupo, a su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad, así como al posicionamiento retributivo deseado y a la efectiva consolidación de ambos cargos, todo ello dentro del marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento y en línea con lo aprobado por las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas de la Sociedad en 2017 y 2018.

I.4 Vigencia

La política de remuneraciones entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2019 y mantendrá su vigencia durante los años 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Red Eléctrica.

II. PROPUESTA DE ACUERDO

Someter la siguiente propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, como punto separado del Orden del Día de la misma.

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

1. Introducción

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante también denominada la “sociedad”, la “compañía” o “Red Eléctrica”) que será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2019 como punto separado del Orden del Día, para reemplazar, con efectos 1 de enero de 2019, la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2015 modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 15 de abril de 2016.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, la “política de remuneraciones” o “la política de remuneraciones de los consejeros”) contiene los siguientes apartados:

- Principios de la política de remuneraciones.
- Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Política de remuneraciones del *consejero ejecutivo (consejero delegado)*, incluyendo la descripción de los elementos retributivos, el mix retributivo y las principales condiciones contractuales del *consejero delegado*.
- Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración (“en su condición de tales”, conforme a la LSC por sus funciones no ejecutivas).
- Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros.
- Relación de la política de remuneraciones con las condiciones de los empleados de la sociedad
- Importe máximo de la retribución de los consejeros, que establece el límite de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros.
- Vigencia de la política.

Las retribuciones y sus correspondientes cuantías incluidas en la presente política se entienden en todo caso brutas, soportando cada consejero la correspondiente retención o ingreso a cuenta del IRPF que sea aplicable, que será en todo caso a su cargo.

Además de las retribuciones contempladas en la presente política, 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.

2. Principios de la política de remuneraciones

La calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de Administración y directivos de alto nivel de Red Eléctrica es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica y, con este objetivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora y propone al Consejo de Administración de Red Eléctrica, la política y las prácticas en materia retributiva que se aplican al Consejo de Administración y a los directivos de alto nivel, para reconocer adecuadamente a los mejores profesionales.

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones de los consejeros son los siguientes:

	<i>Consejero ejecutivo (consejero delegado)</i>	<i>Consejeros no ejecutivos</i>
Equilibrio y moderación	●	●
Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores	●	●
Transparencia	●	●
Sometimiento voluntario de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los consejeros a la aprobación de la Junta General de Accionistas	●	●
Alineamiento de la política retributiva con la estrategia de la compañía	●	●
Alineamiento con la remuneración establecida por empresas comparables	●	●
Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza	●	●
Relación con la dedicación efectiva	●	●
Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros	●	●
Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y de largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible	●	
Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia respecto a la retribución del <i>consejero ejecutivo (consejero delegado)</i> y del equipo directivo		●
Carácter incentivador pero que su cuantía no condicione su independencia		●

Todos los principios anteriores son coherentes con la política de gobierno corporativo de la compañía, aprobada por el Consejo de Administración en la sesión de 25 de noviembre de 2014, y publicada en la página web corporativa.

Además, dichos principios retributivos cumplen lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en la LSC, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la empresa, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad; y sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

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 del Grupo. • 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 remuneración durante el cual no pueden venderse ni ser accesibles.

3. Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

El Reglamento del Consejo de Administración, de acuerdo con la habilitación contenida en los Estatutos de la sociedad, describe las responsabilidades y funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, incluyendo las relativas a las retribuciones de los consejeros y los directivos de alto nivel y bajo la dependencia directa del Consejo.

A continuación se resume cómo interviene la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el proceso de toma de decisiones respecto a la determinación, aplicación y revisión de la política de remuneraciones:

Determinación de la política de remuneraciones

- Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros para su elevación a la Junta General de Accionistas incluyendo el importe máximo global, los conceptos y las cuantías retributivas.
- Propone al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los directivos de alto nivel bajo la dependencia directa del Consejo, del *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* o del *consejero ejecutivo (consejero delegado)*.
- Elabora un informe específico, que eleva al Consejo de Administración, sobre la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros que se somete a aprobación de la Junta General de accionistas.

Aplicación de la política de remuneraciones

- Propone al Consejo la retribución anual de los consejeros ejecutivos, que incluirá la parte correspondiente a la retribución fija y a la retribución variable ligada al cumplimiento de estrategias y objetivos predeterminados y cuantificables, establecidos por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, antes del inicio de cada ejercicio, y vinculada a actuaciones contempladas en el Plan Estratégico de la sociedad.
- Propone la retribución individual de los consejeros ejecutivos y las demás condiciones de sus contratos.
- Propone las métricas y los objetivos ligados a la remuneración variable del *consejero ejecutivo (consejero delegado)* y de los directivos de alto nivel bajo la dependencia directa del Consejo, considerando su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.

A la hora de analizar, seleccionar y proponer los objetivos cuantitativos y cualitativos, la Comisión tiene en cuenta las prioridades estratégicas del Grupo Red Eléctrica, tanto a corto como a largo plazo, contempladas en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración.

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

- Supervisa periódicamente el cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables, alineados con el Plan Estratégico, que deban evaluarse para determinar el importe definitivo de la retribución variable anual y, en su caso, plurianual del *consejero ejecutivo (consejero delegado)* y de los citados directivos de alto nivel que sean aplicables a los mismos.
- Evalúa el cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del *consejero ejecutivo (consejero delegado)* y de los citados directivos de alto nivel.

En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados de la sociedad y del Grupo consolidado.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

Revisión de la política de remuneraciones

- Revisa periódicamente la política de remuneraciones del Consejo de Administración, que se extiende a los consejeros no ejecutivos -incluido el *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración*- y al *consejero ejecutivo (consejero delegado)*, integrando en este proceso de revisión la comparación con compañías de referencia, seleccionando grupos de empresas comparables, y mantiene un contacto permanente con sus accionistas y los prescriptores de voto (*proxy advisors*) para comprobar la adecuación y la moderación de la retribución de sus consejeros no ejecutivos y del *consejero ejecutivo (consejero delegado)* con respecto al mercado.

Para llevar a cabo esta función, la Comisión podrá contar con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración intervendrá, en todo caso, en las competencias sobre la política de remuneraciones que le atribuye la LSC, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

4. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo (consejero delegado)

A continuación se desglosan los elementos de la política de remuneraciones del *consejero delegado*. Los Estatutos sociales, en su nueva redacción relativa a la remuneración de los consejeros, que se someterá a la aprobación de la misma Junta General a la que se someterá la presente política, detallan el sistema de remuneración aplicable al *consejero delegado* que se explica a continuación.

4.1. Tabla sobre la política de remuneraciones del *consejero ejecutivo (consejero delegado)*

Tabla 1. Política de remuneraciones del *consejero ejecutivo (consejero delegado)*

	Importe	Funcionamiento
<p>Retribución Fija</p> <p><i>Propósito: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.</i></p>	<p>Cuantía: Año 2019: 399.170 €</p> <p>Actualización general estándar: La Retribución Fija podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la compañía, complejidad del negocio, diversidad geográfica, referencias de mercado, etc.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p>	<p>La Retribución Fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.</p> <p>En determinadas situaciones excepcionales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá apreciar, por ejemplo, la existencia de un cambio de responsabilidad en el cargo y/o que se ha producido un desarrollo en el puesto y/o que hayan surgido necesidades especiales de retención y motivación. En estas circunstancias, la Comisión podrá decidir aplicar incrementos superiores. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p> <p>La Retribución Fija se abona en efectivo.</p>
<p>Sistema de Ahorro a Largo Plazo</p> <p><i>Propósito: Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</i></p>	<p>Aportación anual: 20% de la Retribución Fija anual.</p>	<p>Sistema de previsión social de aportación definida. Las contingencias cubiertas por este sistema son jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.</p> <p>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.</p> <p>En caso de cese de la relación, los derechos económicos se consolidarán a favor del <i>consejero delegado</i>, 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.</p> <p>En el caso de que se aprobasen novedades regulatorias que implicasen una revisión del sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá llevar a cabo las modificaciones oportunas para adaptarse a la nueva regulación. En caso de que se introdujeran modificaciones, se informará convenientemente de los motivos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>
<p>Beneficios Sociales</p> <p><i>Propósito: Ofrecer una remuneración total competitiva con la práctica de mercado.</i></p>	<p>Cuantía anual: 60.000€</p>	<p>Complemento en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Retribución Variable Anual</p> <p><i>Propósito: Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.</i></p>	<p>Target 75% de la Retribución Fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Máximo 110% del Incentivo Target (82,5% de la Retribución Fija anual). Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.</p>	<p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica. Estos objetivos podrán incluir, entre otros, métricas económico-financieras, de negocio, operativas, y/o de creación de valor, así como indicadores ligados a la sostenibilidad en sus vectores social, medioambiental y/o de buen gobierno corporativo.</p> <p>En un escenario de cumplimiento de objetivos target, los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo del 30% en el conjunto del incentivo.</p>	<p>Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.</p> <p>Con la finalidad de garantizar que la Retribución Variable Anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel target, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica. El incentivo máximo sólo se abona en el caso de que se determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento en el caso de que sea aplicable al objetivo. 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.</p> <p>Para el cálculo del importe de la Retribución Variable Anual se considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y Procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la sociedad para sus directivos. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados individuales y consolidados del Grupo Red Eléctrica.</p> <p>La Retribución Variable Anual se abona mediante una combinación de efectivo y acciones de la sociedad. El número de acciones será equivalente a, al menos, un 25% de la Retribución Variable Anual. El <i>consejero delegado</i> asume el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas, netas de los impuestos aplicables, durante, al menos, cinco (5) años. En el supuesto de que la Junta General de Accionistas no aprobase la entrega de acciones como remuneración al <i>consejero delegado</i> o estableciese un importe máximo inferior al indicado, se abonará en efectivo el importe equivalente a la remuneración que no se pueda hacer efectiva en acciones.</p>
<p>Plan 2014-2019 de remuneración variable plurianual en efectivo (aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016)</p>	<p>Target 1,8 veces la Retribución Fija anual para la duración total del Plan (seis (6) años).</p> <p>Máximo 110% del target.</p>	<p>Métricas Objetivos económico-financieros y operativos contemplados en el Plan Estratégico 2014-2019.</p> <p>Los objetivos y ponderaciones establecidos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20% vinculado a la ampliación de la base de negocio, medido a través del indicador el volumen de inversión; - 25% del incentivo depende del cumplimiento del Plan de Inversiones de la red de transporte, que se medirá en función de las posiciones puestas en servicio, entre otros; - 20% del incentivo está vinculado a la calidad de la operación del sistema; para medirlo se considera la energía no suministrada; - 25% del incentivo está vinculado a la eficiencia de las operaciones y se consideran dos métricas: rentabilidad sobre activos fijos y beneficio por acción; - El 10% restante depende del cumplimiento del Plan de Responsabilidad Corporativa (hoy denominado Programa de Sostenibilidad) 	<p>El Plan se estructura en un ciclo único de seis (6) años de duración. Se realiza una concesión en efectivo equivalente a 1,8 veces la Retribución Fija anual. Este importe se abonará en su totalidad o parcialmente a la finalización del Plan, en función del cumplimiento de determinadas métricas vinculadas al Plan Estratégico de Red Eléctrica.</p> <p>En todo caso, se establece que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%. En caso contrario, no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo. De la misma manera, el cumplimiento máximo del conjunto de los objetivos del Plan será del 110%, aunque el cumplimiento medio ponderado de los objetivos sea superior.</p> <p>La Comisión realiza un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera cualquier riesgo asociado.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Retribución Variable Plurianual (aplicable a partir de 2020)</p> <p><i>Propósito: Recompensar el cumplimiento de las prioridades estratégicas del Grupo Red Eléctrica en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados del Grupo Red Eléctrica y la creación de valor sostenible para el accionista.</i></p>	<p>Incentivo Target Anualizado Hasta un 50% de la Retribución Fija anual por cada uno de los años del periodo de medición de objetivos del Plan.</p> <p>Incentivo Máximo Anualizado 110% del Incentivo Target (55% de la Retribución Fija anual por cada uno de los años del periodo de medición de objetivos del Plan).</p>	<p>Objetivos económico-financieros, de negocio y operativos contemplados en el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica, objetivos de creación de valor para los accionistas, así como objetivos no financieros vinculados a los Planes plurianuales de Sostenibilidad del Grupo Red Eléctrica.</p> <p>Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación compuesto por compañías competidoras o que realicen actividades similares.</p>	<p>El incentivo podrá abonarse en efectivo y/o incluir entrega de acciones, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.</p> <p>El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres (3) años.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio del esquema, incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, un importe target, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, y un nivel máximo, si se superan los objetivos. Para niveles intermedios se determinará mediante interpolación lineal. 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.</p> <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos, y una vez finalizado el Plan, se determinará el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo Red Eléctrica, que facilita información sobre los resultados auditados individuales y consolidados 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.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>El abono del incentivo, una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos, se podrá realizar de una sola vez o de forma progresiva a lo largo de un periodo superior a un año.</p> <p>Las acciones que se entreguen derivadas del Plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, podrán estar sometidas, íntegra o parcialmente, a un periodo de retención.</p>

Debido al potencial impacto en los intereses estratégicos del Grupo Red Eléctrica, los niveles de consecución de los objetivos a los que se vincula la retribución variable se consideran información comercialmente sensible y, por tanto, se publicarán, como es práctica habitual de la compañía, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, una vez terminado el ejercicio al que se refieren los citados objetivos y tras la correspondiente evaluación de su cumplimiento realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

4.2. Otros elementos retributivos del *consejero delegado*

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.

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

Adicionalmente, el *consejero delegado* percibirá las remuneraciones que le correspondan por las funciones de supervisión como miembro del Consejo de Administración, que se describen en la Tabla 4 de la presente política de remuneraciones, por los conceptos de “Retribución Fija” y de “Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración”.

4.3. Mix retributivo del *consejero delegado*

El *consejero delegado* cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que responde de forma apropiada a los resultados alcanzados y que, en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento preestablecidos provocaría que la retribución variable se reduzca a cero.

En caso de un sobrecumplimiento de objetivos, el peso de la retribución variable a corto y largo plazo no superaría un 50% de la retribución total (considerando a estos efectos como tal la suma de la Retribución Fija, el Sistema de Ahorro a Largo Plazo, los Beneficios Sociales, la Retribución Variable Anual y la Retribución Variable Plurianual).

4.4. Control ex-post de la retribución variable (*consejero delegado*)

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.

4.5. Condiciones contractuales del *consejero delegado*

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del *consejero delegado* es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbra a incluirse en este tipo de contratos. El contrato del *consejero delegado* se actualizará, en su caso, para incorporar las novedades derivadas de esta nueva política de remuneraciones.

A continuación se describen de forma resumida, en dos tablas, las principales cláusulas del citado contrato del *consejero delegado*:

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

	Cese por voluntad de la sociedad	Cese voluntario por el <i>consejero delegado</i>
Preaviso	No existe plazo de preaviso.	Preaviso pactado de 2 meses. En caso de incumplimiento del plazo, el <i>consejero delegado</i> deberá indemnizar a la sociedad con el importe de todas las retribuciones correspondientes al tiempo que reste por cumplir de dicho período.
Indemnización	Extinción de la relación contractual. La indemnización será equivalente a una anualidad y se tomará como base una anualidad de la retribución fija, más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%. No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del <i>consejero delegado</i> en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la compañía.	Extinción de la relación contractual. En caso de que el <i>consejero delegado</i> decida extinguir su relación con la sociedad debido a un incumplimiento grave y culpable de la sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones no motivada por una causa imputable al <i>consejero delegado</i> , éste tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la sociedad. En un escenario de cambio de control, el <i>consejero delegado</i> 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.

Tabla 3. Exclusividad y no competencia

	Funcionamiento
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración (art. 31) establece el deber del consejero de guardar secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado en él, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera.
No competencia	El contrato del <i>consejero ejecutivo</i> establece una obligación de no competencia con la Sociedad durante un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su Retribución Fija. En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el <i>consejero delegado</i> tiene asimismo una obligación de no competencia con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en la ley y en el Reglamento del Consejo de Administración (art. 32).
Limitación de cargos y exclusividad	Se establece un régimen de plena dedicación, no pudiendo prestar otros servicios, de cualquier naturaleza, con otras empresas, concurrentes o no, mientras se mantenga su vinculación con Red Eléctrica, salvo autorización expresa del Consejo de Administración. El Reglamento del Consejo de Administración (art. 7.2.a) establece que el <i>consejero delegado</i> sólo podrá desempeñar el cargo de consejero en un (1) Consejo de Administración de otras sociedades (salvo que estén participadas por Red Eléctrica).

5. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración^(*) (“en su condición de tales”, conforme a la 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).

A estos efectos, es conveniente tener en consideración que los Estatutos sociales, en su nueva redacción relativa a la remuneración de los consejeros, que se someterá a aprobación de la misma Junta General a la que se someterá la presente política, mantienen –con meras precisiones formales frente a la redacción anterior– la referencia a que 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, será aprobado por la Junta General y 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.

Por tanto, el porcentaje indicado del 1,5 por ciento de los beneficios líquidos de la compañía aprobados por la Junta General constituye el límite de la retribución global anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración (por sus funciones no ejecutivas), a efectos de lo establecido en los Estatutos sociales y en la LSC.

Tabla 4. Política de remuneraciones de consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	Máximo 130.742 € anuales por consejero. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día cinco (5) del mes siguiente.
Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración.	Máximo Consejo de Administración: 1.500 € por consejero y reunión ordinaria. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Las remuneración por asistencia a las reuniones del Consejo se abonan por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las sesiones ordinarias previstas para cada ejercicio en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de esta remuneración, por causa debidamente justificada y como máximo dos 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.

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración	Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.	Máximo 399.170 € anuales para 2019. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día cinco (5) del mes siguiente.
Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración	Remunerar la dedicación y asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración.	Máximo - Miembro de cada una de las Comisiones: 27.900 € anuales. - Presidentes de cada una de las Comisiones: 15.000 € anuales cada uno (adicionales a la remuneración como miembro). Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	La remuneración por dedicación y asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo y la retribución de sus presidentes, se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. Los importes anteriores son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio.
Consejero Independiente Coordinador	Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige.	Máximo 15.000 € anuales Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo.	Se abona mediante pagos mensuales, antes del día 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.

6. Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros

El sistema retributivo anteriormente descrito para el *consejero ejecutivo (consejero delegado)* será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política de remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

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

La tabla 1 de la presente política (ver apartado 4.1) describe los elementos a considerar para diseñar y establecer el sistema de remuneración de nuevos consejeros ejecutivos. Dependiendo del nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación a la compañía, la Comisión podrá establecer una retribución diferente para alcanzar el régimen económico que se considere adecuado.

No obstante lo anterior, la política de Red Eléctrica no contempla la concesión de primas de fichaje de forma garantizada.

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones motivará y justificará ante el Consejo la nueva retribución teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- La normativa aplicable en cada momento respecto a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas.
- Lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los principios establecidos en la política de gobierno corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la compañía, en la sesión de 25 de noviembre de 2014, y publicada en la página web corporativa.
- Los principios establecidos en el apartado 2 de la presente política de remuneraciones, aplicables al *consejero ejecutivo*.
- Los datos de mercado y las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*, así como la información recibida por parte de estos en el proceso de consulta que realiza el Grupo Red Eléctrica.

La política de remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posible coexistencia de más de un consejero ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en la Tabla 4 anterior.

7. Relación de la política de remuneraciones con las condiciones de los empleados de la sociedad

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del *consejero delegado*, que se encuentran descritas en la presente política de remuneraciones, se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados del Grupo.

En este sentido, la política de remuneraciones del *consejero delegado* está alineada con la del resto de empleados compartiendo los siguientes principios:

- Forma parte de la política de igualdad de Red Eléctrica, que expresa y formaliza el compromiso y posicionamiento estratégico de la compañía para favorecer la igualdad de oportunidades, el respeto a las diferencias y la no discriminación en todas las actividades relacionadas con la gestión de las personas, y persigue que las políticas y prácticas retributivas garanticen en todo momento la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. Por tanto, el empleado de Red Eléctrica es remunerado en función de la valía profesional, de su experiencia, dedicación y de la responsabilidad asumida.
- La retribución total que ofrece Red Eléctrica puede estar compuesta por elementos fijos, variables a corto y largo plazo, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales.
- Al igual que el resto del equipo directivo del Grupo Red Eléctrica, una parte significativa de la retribución total del *consejero delegado* tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.
- La retribución variable no está garantizada y es plenamente flexible, de tal forma que pueda no percibirse importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

Por todo ello, se considera que los elementos que componen la remuneración del *consejero delegado* por sus funciones ejecutivas se encuentran alineados con los elementos incluidos en el paquete de remuneración del equipo directivo del Grupo, salvo las remuneraciones que perciba por sus funciones de supervisión como miembro del Consejo de Administración.

8. Importe máximo de la retribución de los consejeros

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de sumar:

- Los importes por los conceptos señalados en el apartado 4.1 anterior, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte del *consejero ejecutivo (consejero*

delegado).

- Un importe equivalente al 1,5% de los beneficios líquidos de la compañía, aprobados por la Junta General, para el conjunto de los consejeros como miembros del Consejo de Administración (“en su condición de tales”, conforme a la LSC, por sus funciones no ejecutivas).

En caso de cese del *consejero delegado*, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado 4.5 anterior.

El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

9. Vigencia

La política de remuneraciones entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2019 y mantendrá su vigencia durante los años 2019, 2020 y 2021, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Red Eléctrica.