

**Texto íntegro de los acuerdos adoptados por la Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 22 de marzo de 2019, a propuesta del Consejo de Administración de Red Eléctrica de Corporación, S.A.**

## **I. ASUNTOS PARA APROBACIÓN**

### **ACUERDO RELATIVO AL PUNTO PRIMERO DEL ORDEN DEL DÍA:**

**EXAMEN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LAS CUENTAS ANUALES (BALANCE, CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS, ESTADO TOTAL DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO, ESTADO DE INGRESOS Y GASTOS RECONOCIDOS, ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO Y MEMORIA) Y DEL INFORME DE GESTIÓN DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO CERRADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2018.**

Aprobar las Cuentas Anuales (Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias, Estado Total de Cambios en el Patrimonio Neto, Estado de Ingresos y Gastos Reconocidos, Estado de Flujos de Efectivo y Memoria) y el Informe de Gestión de Red Eléctrica Corporación, S.A. correspondientes al ejercicio 2018.

Las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión de Red Eléctrica Corporación, S.A., cuya aprobación se propone en este acto, se corresponden con las que fueron formuladas por el Consejo de Administración en su reunión del día 19 de febrero de 2019 y han sido debidamente auditadas por KPMG Auditores, S.L.

**ACUERDO RELATIVO AL PUNTO SEGUNDO DEL ORDEN DEL DÍA:**

**EXAMEN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LAS CUENTAS ANUALES CONSOLIDADAS (ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA CONSOLIDADO, CUENTA DE RESULTADOS CONSOLIDADA, ESTADO CONSOLIDADO DE RESULTADOS GLOBAL, ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO CONSOLIDADO, ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO CONSOLIDADO Y MEMORIA CONSOLIDADA) Y DEL INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL GRUPO CONSOLIDADO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES, CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO CERRADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2018.**

Aprobar las Cuentas Anuales Consolidadas (Estado de Situación Financiera Consolidado, Cuenta de Resultados Consolidada, Estado Consolidado de Resultados Global, Estado de Cambios en el Patrimonio Neto Consolidado, Estado de Flujos de Efectivo Consolidado y Memoria Consolidada) y el Informe de Gestión Consolidado del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A. y Sociedades dependientes, correspondientes al ejercicio 2018.

Las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., cuya aprobación se propone en este acto, se corresponden con las que fueron formuladas por el Consejo de Administración en su reunión del día 19 de febrero de 2019 y han sido debidamente auditadas por KPMG Auditores, S.L.

**ACUERDO RELATIVO AL PUNTO TERCERO DEL ORDEN DEL DÍA:**

**EXAMEN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LA PROPUESTA DE APLICACIÓN DEL RESULTADO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. DEL EJERCICIO CERRADO A 31 DE DICIEMBRE DE 2018.**

Aprobar la aplicación del resultado propuesta por el Consejo de Administración, en su sesión del día 19 de febrero de 2019 y, en consecuencia, distribuir el beneficio del ejercicio 2018, que asciende a 645.596.729,32 euros del siguiente modo:

	<u>IMPORTE EN EUROS</u>
A RESERVA VOLUNTARIA	97.256.020,69
A RESERVA DE CAPITALIZACIÓN	16.707.125,59
A DIVIDENDOS:	
DIVIDENDO A CUENTA	147.250.351,04
DIVIDENDO COMPLEMENTARIO (calculado sobre la totalidad de acciones)	384.383.232,00
<hr/>	
TOTAL	645.596.729,32

Se acuerda expresamente pagar a las acciones de cincuenta céntimos de euro (0,50 €) de valor nominal con derecho a dividendo, la cantidad bruta de 0,9831 euros por acción. El pago del dividendo se efectuará el día 1 de julio de 2019, en los bancos y entidades financieras que oportunamente se anunciará, descontando de su importe la cantidad bruta de 0,2727 euros por acción de cincuenta céntimos de euro (0,50 €) de valor nominal, pagados a cuenta del dividendo el día 8 de enero de 2019, en virtud del acuerdo del Consejo de Administración de fecha 30 de octubre de 2018.

**ACUERDO RELATIVO AL PUNTO CUARTO DEL ORDEN DEL DÍA:**

**EXAMEN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL INFORME SOBRE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO CONSOLIDADO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A., CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2018, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA EL CÓDIGO DE COMERCIO, EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2010, DE 2 DE JULIO, Y LA LEY 22/2015, DE 20 DE JULIO, DE AUDITORÍA DE CUENTAS, EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD.**

Aprobar el informe sobre la información no financiera del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., correspondiente al ejercicio 2018, de conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El informe sobre la información no financiera del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., cuya aprobación se propone en este acto, se corresponde con la información contenida en el punto 11 del Informe de Gestión del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018, formulado por el Consejo de Administración en su reunión del día 19 de febrero de 2019.

El estado de información no financiera contenido en el citado informe ha sido objeto de verificación por Ernst & Young, S.L. y se encuentra disponible en la página web corporativa de la compañía, en la sección correspondiente a la Junta General Ordinaria de Accionistas.

**ACUERDO RELATIVO AL PUNTO QUINTO DEL ORDEN DEL DÍA:**

**EXAMEN Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DE LA GESTIÓN DESARROLLADA POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. DURANTE EL EJERCICIO 2018.**

Aprobar la gestión del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. correspondiente al ejercicio 2018.

## **ACUERDOS RELATIVOS AL PUNTO SEXTO DEL ORDEN DEL DÍA:**

### **NOMBRAMIENTO DE CONSEJEROS DE LA SOCIEDAD.**

#### **Primero.- Ratificación y nombramiento como consejero, dentro de la categoría de “otros externos”, de D. Jordi Sevilla Segura.**

Ratificar la designación de D. Jordi Sevilla Segura como consejero de Red Eléctrica Corporación, S.A., dentro de la categoría de “otros externos”, acordada por el Consejo de Administración en la sesión celebrada el día 31 de julio de 2018 y, en consecuencia, proceder a su nombramiento como consejero, dentro de la citada categoría de “otros externos”, por el plazo de cuatro años fijado en los Estatutos Sociales, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital.

#### **Segundo.- Ratificación y nombramiento como consejera dominical de D<sup>a</sup> María Teresa Costa Campi.**

Ratificar la designación de D<sup>a</sup> María Teresa Costa Campi como consejera dominical de Red Eléctrica Corporación, S.A., acordada por el Consejo de Administración en la sesión celebrada el día 25 de septiembre de 2018, y, en consecuencia, proceder a su nombramiento como consejera dominical en representación de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) por el plazo de cuatro años fijado en los Estatutos Sociales, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital.

#### **Tercero.- Ratificación y nombramiento como consejero dominical de D. Antonio Gómez Expósito.**

Ratificar la designación de D. Antonio Gómez Expósito como consejero dominical de Red Eléctrica Corporación, S.A., acordada por el Consejo de Administración en la sesión celebrada el día 25 de septiembre de 2018, y, en consecuencia, proceder a su nombramiento como consejero dominical en representación de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) por el plazo de cuatro años fijado en los Estatutos Sociales, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital.

#### **Cuarto.- Nombramiento como consejero independiente de D. José Juan Ruiz Gómez.**

Nombrar a D. José Juan Ruiz Gómez como consejero independiente de Red Eléctrica Corporación, S.A., por el plazo de cuatro años fijado en los Estatutos Sociales, en sustitución del consejero independiente D. José Luis Feito Higuera, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital.

## **ACUERDOS RELATIVOS AL PUNTO SÉPTIMO DEL ORDEN DEL DÍA:**

### **REMUNERACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD:**

**Primero.- Modificación del artículo 20 (“Del Consejo de Administración”) de los Estatutos Sociales en materia de remuneración del Consejo de Administración de la sociedad.**

Modificar el artículo 20 (“Del Consejo de Administración”) que quedará con la siguiente redacción:

**“Artículo 20.- Del Consejo de Administración**

*El Consejo de Administración estará formado por un mínimo de nueve (9) y un máximo de trece (13) miembros.*

*La designación de los Consejeros corresponderá a la Junta General de Accionistas o, en caso de vacante anticipada, al propio Consejo por cooptación. La Junta General fijará el número efectivo de Consejeros dentro de los límites mínimo y máximo señalados.*

*En la elección de los Consejeros se tendrá en cuenta la composición de la estructura del capital de la Sociedad. Se procurará que los Consejeros no ejecutivos (independientes, dominicales y otros externos) representen una amplia mayoría. En todo caso, la determinación de la composición del Consejo se realizará de la manera que asegure la representatividad más adecuada del capital social.*

*Los Consejeros nombrados desempeñarán su cargo por el plazo de cuatro años, y serán indefinidamente reelegibles, sin perjuicio de la facultad de la Junta General de Accionistas de proceder en cualquier momento a su separación.*

*Para ser nombrado Consejero no se requiere la cualidad de socio o accionista de la Compañía. Podrán ser nombrados Consejeros tanto personas físicas como personas jurídicas.*

*Para la elección de los Consejeros se observarán las disposiciones de los artículos 243, 244 y 529 decies de la Ley de Sociedades de Capital y normas complementarias.*

*La propuesta de nombramiento o reelección de los Consejeros independientes corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La propuesta de nombramiento de los demás Consejeros corresponde al propio Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En cualquier caso, la propuesta de nombramiento o reelección de cualquier Consejero deberá ir acompañada de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato, que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.*

*Lo dispuesto en este artículo será igualmente aplicable a las personas físicas que sean designadas representantes de un Consejero persona jurídica. La propuesta de representante persona física deberá someterse al informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.*

*No podrán ser Consejeros las personas incompatibles según la Ley.*

*La retribución de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales (por sus funciones no ejecutivas) consistirá en: una asignación fija anual; una remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración; y un importe por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración. Adicionalmente, el Presidente del Consejo, los Presidentes de las comisiones del Consejo y el Consejero Independiente Coordinador tendrán asignadas remuneraciones complementarias que retribuyan dichas funciones. El importe máximo de la retribución, global y anual, para todo el Consejo y por todos los conceptos anteriores será aprobado por la Junta General y no podrá exceder, en*

*cualquier caso, 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. La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la distribución de su importe entre los conceptos anteriores y entre los Consejeros, en la forma, momento y proporción que el Consejo 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.*

*Los Consejeros que desempeñen funciones ejecutivas tendrán el derecho a percibir, adicionalmente, una retribución por la prestación de estas funciones, que consistirá en: (i) una retribución fija; (ii) una retribución variable a corto y largo plazo, que podrá comprender entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o retribuciones referenciadas al valor de las acciones, con sujeción a los requisitos que se establezcan en la legislación vigente en cada momento; (iii) una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguros oportunos, y la seguridad social; (iv) beneficios sociales; (v) una compensación por no competencia post-contractual; y (vi) en caso de cese no debido a un incumplimiento de sus funciones, una indemnización. Todos los referidos conceptos por los que estos Consejeros puedan obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas, deberán recogerse en un contrato con la Compañía, que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros debiendo el Consejero afectado abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación.*

*La Sociedad podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para los consejeros.*

*La retribución consistente en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas o que esté referenciada al valor de las acciones, requerirá el acuerdo de Junta General de accionistas. Este acuerdo deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración de este sistema de retribución.*

*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 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 remuneración de los Consejeros en su condición de tales y la remuneración de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los Consejeros, que habrá de ser aprobada por la Junta General al menos cada tres años, como punto separado del orden del día, en los términos previstos en la Ley de Sociedades de Capital.*

*La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la Compañía, 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 Compañía e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.*

*Los miembros del Consejo de Administración desempeñarán su cargo y sus funciones con la diligencia de un ordenado empresario y con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la Sociedad, en los términos establecidos en la Ley y los presentes Estatutos.”*



**Segundo.- Aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A.**

Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A., de conformidad con la propuesta del Consejo de Administración aprobada en la sesión de 19 de febrero de 2019.



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

<sup>(\*)</sup> 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><b>Retribución Fija</b></p> <p><i>Propósito: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.</i></p>	<p><b>Cuantía:</b> Año 2019: 399.170 €</p> <p><b>Actualización general estándar:</b> 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><b>Sistema de Ahorro a Largo Plazo</b></p> <p><i>Propósito: Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</i></p>	<p><b>Aportación anual:</b> 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><b>Beneficios Sociales</b></p> <p><i>Propósito: Ofrecer una remuneración total competitiva con la práctica de mercado.</i></p>	<p><b>Cuantía anual:</b> 60.000€</p>	<p>Complemento en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales.</p>



	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p><b>Retribución Variable Anual</b></p> <p><i>Propósito: Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico del Grupo Red Eléctrica.</i></p>	<p><b>Target</b> 75% de la Retribución Fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p><b>Máximo</b> 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><b>Plan 2014-2019 de remuneración variable plurianual en efectivo</b> (aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016)</p>	<p><b>Target</b> 1,8 veces la Retribución Fija anual para la duración total del Plan (seis (6) años).</p> <p><b>Máximo</b> 110% del target.</p>	<p><b>Métricas</b> 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"> <li>- 20% vinculado a la ampliación de la base de negocio, medido a través del indicador el volumen de inversión;</li> <li>- 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;</li> <li>- 20% del incentivo está vinculado a la calidad de la operación del sistema; para medirlo se considera la energía no suministrada;</li> <li>- 25% del incentivo está vinculado a la eficiencia de las operaciones y se consideran dos métricas: rentabilidad sobre activos fijos y beneficio por acción;</li> <li>- El 10% restante depende del cumplimiento del Plan de Responsabilidad Corporativa (hoy denominado Programa de Sostenibilidad)</li> </ul>	<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><b>Retribución Variable Plurianual</b> (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><b>Incentivo Target Anualizado</b> Hasta un 50% de la Retribución Fija anual por cada uno de los años del periodo de medición de objetivos del Plan.</p> <p><b>Incentivo Máximo Anualizado</b> 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>
<b>Preaviso</b>	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.
<b>Indemnización</b>	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
<b>Confidencialidad</b>	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.
<b>No competencia</b>	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).
<b>Limitación de cargos y exclusividad</b>	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<sup>(\*)</sup> (“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
<b>Retribución Fija</b>	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	<b>Máximo</b> 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.
<b>Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración</b>	Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración.	<b>Máximo</b> 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
<b>Presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración</b>	Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.	<b>Máximo</b> 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.
<b>Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración</b>	Remunerar la dedicación y asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración.	<b>Máximo</b> - 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.
<b>Consejero Independiente Coordinador</b>	Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige.	<b>Máximo</b> 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.

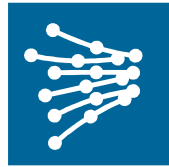
El importe máximo descrito en este epígrafe seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

## **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.

**Tercero.- Aprobación del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A.**

Aprobar el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la sociedad, de conformidad con la propuesta del Consejo de Administración aprobada en la sesión de 19 de febrero de 2019.



**RED ELÉCTRICA**  
CORPORACIÓN

## **Consejo de Administración**

*19 de febrero de 2019*

Informe anual sobre remuneraciones de los  
consejeros

# Índice

1.	<b>Presentación del Informe por el presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....</b>	<b>3</b>
2.	<b>Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....</b>	<b>6</b>
3.	<b>Resultados y niveles de incentivos (“Pay for Performance”) .....</b>	<b>9</b>
4.	<b>Política de remuneraciones de los consejeros en 2019.....</b>	<b>16</b>
5.	<b>Ejecución de la política de remuneraciones en 2018 .....</b>	<b>36</b>
6.	<b>Retribución de los directivos de primer nivel .....</b>	<b>44</b>
7.	<b>Alineación de la política de remuneraciones y su aplicación con el perfil de riesgo.....</b>	<b>46</b>
8.	<b>Tablas de remuneración individual .....</b>	<b>48</b>
9.	<b>Tablas de resultados de voto.....</b>	<b>51</b>
10.	<b>Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe .....</b>	<b>52</b>
	<b>Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 2/2018, de 12 de junio, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. ....</b>	<b>54</b>

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

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

Este Informe incluye la aplicación de las remuneraciones de los consejeros en 2018, conforme a la política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante denominada también la “compañía”, la “sociedad”, el “Grupo” o “Red Eléctrica”), aprobada por la Junta General de Accionistas de 15 de abril de 2015 y modificada posteriormente por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2016.

Dada la finalización del periodo de vigencia de la política de remuneraciones de los consejeros el 31 de diciembre de 2018, Red Eléctrica someterá, para aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas que se celebrará en 2019, una nueva 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.

A este respecto, para la toma de las correspondientes decisiones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha llevado a cabo un riguroso proceso, con un enfoque global y riguroso, en el que se han considerado, entre otros, los siguientes factores:

- Los resultados del Grupo, que se reflejan en 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.
- Respecto al **presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración**, su **dedicación exclusiva**, la **importancia de la persona** desde una perspectiva institucional, la **crítica** 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**.
- El respeto a la práctica consolidada de **moderación salarial** de Red Eléctrica, como **principio primordial**.
- La **información** recibida por parte de **inversores institucionales y proxy advisors** en el **proceso periódico de consulta (engagement)** que realiza el Grupo Red Eléctrica, el resultado del voto consultivo de la Junta General de Accionistas sobre el acuerdo relativo al Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros publicado en 2018, así como las recomendaciones generales en materia de buen gobierno.
- La **revisión del posicionamiento** de la remuneración respecto al **mercado**.

El detalle se encuentra recogido en este Informe y en el documento de [política de remuneraciones](#) de los consejeros, disponible en la página web corporativa en la sección de gobierno corporativo, relativa a la Junta General de Accionistas.

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, en relación al ejercicio cerrado 2018, la Comisión ha evaluado los resultados económicos alcanzados por la compañía, que reflejan un crecimiento respecto al año anterior y están alineados con los objetivos a los que está vinculada la retribución variable anual del *consejero delegado (consejero ejecutivo)*, y que fueron establecidos al inicio del ejercicio por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Este comportamiento se debe, fundamentalmente, a la mejora en la eficiencia operativa y financiera del Grupo, al crecimiento de la actividad internacional y al avance de la actividad externa de telecomunicaciones.

A la vista de estos resultados y tras evaluar el cumplimiento de los referidos objetivos para el *consejero delegado*, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de cumplimiento global de los objetivos del 110%, equivalente a un 82,5% de su retribución fija anual para el ejercicio 2018. El presente informe incorpora el detalle de los objetivos, ponderaciones y mecánica seguida para la determinación del correspondiente importe de retribución variable. Todo ello de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros vigente en 2018, y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de marzo de 2018.

En atención a lo establecido en la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, y como es práctica habitual de Red Eléctrica, se incorpora como Anexo del presente Informe el apéndice Estadístico que, en esta ocasión, se ajusta al nuevo modelo definido en el Anexo III Estadístico de la citada Circular.

El Consejo de Administración someterá a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, entre otros, los acuerdos del Consejo que establecen la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2019, la nueva política de remuneraciones de los consejeros y, de forma separada, someterá a la aprobación de la citada Junta General el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

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

Fdo: Jose Luis Feito Higuera

## 2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

### Miembros actuales y a 31 de diciembre de 2018

Jose Luis Feito Higuera  
(Presidente, independiente)

Socorro Fernández Larrea  
(independiente)

Antonio Gómez Expósito  
(dominical)

Durante el ejercicio 2018 la composición de la Comisión ha experimentado las siguientes variaciones:

- El Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., en sesión celebrada el día 29 de mayo de 2018, reeligió a la consejera independiente D<sup>a</sup> Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve 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 establecido en el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración.
- El Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., en sesión celebrada el día 25 de septiembre de 2018, aceptó la dimisión de D. Santiago Lanzuela Marina como consejero dominical de la sociedad y, en consecuencia, como vocal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- El Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., en sesión celebrada el día 27 de noviembre de 2018, a propuesta del presidente y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acordó, entre otros, la creación de la nueva Comisión de Sostenibilidad y la reestructuración de las Comisiones del Consejo de Administración. Con ocasión de la citada reestructuración, se designó a la consejera independiente D<sup>a</sup> Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve y al consejero independiente D. Alberto Carbajo Josa, como miembros de la nueva Comisión de Sostenibilidad de Red Eléctrica Corporación S.A., cesando desde ese momento como vocales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica Corporación, S.A. Asimismo, se designó a la consejera independiente D<sup>a</sup> Socorro Fernández Larrea y al consejero dominical en representación de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), D. Antonio Gómez Expósito, como miembros 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 establecido en el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración.



A la vista del cuadro anterior, cabe destacar que con dichos nombramientos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se compone de tres (3) miembros, dos (2) de ellos consejeros independientes y uno (1) consejero dominical, siendo su presidente consejero independiente.

En 2018 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en doce (12) ocasiones, una de ellas en sesión extraordinaria. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición del mismo a través de la intranet del consejero, en cuanto finaliza la reunión de la Comisión, la documentación tratada en la misma; y se levanta acta de las reuniones celebradas que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2019, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga once (11) reuniones ordinarias durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

### Actividades más relevantes, en materia de retribuciones, realizadas por la Comisión en 2018 y 2019

Actividades	Q1 2018	Q2 2018	Q3 2018	Q4 2018	Q1 2019
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y de los directivos de primer nivel, para el ejercicio 2017					
Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y de los directivos de primer nivel para 2018					
Seguimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y directivos de primer nivel en 2018					
Supervisión de los acuerdos relativos a la liquidación de la indemnización del presidente del Consejo saliente, -generada en la Junta de abril de 2016 al finalizar sus funciones ejecutivas y exigible en el momento de su cese como consejero y presidente- y del contrato y condiciones retributivas del nuevo presidente no ejecutivo del Consejo					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> en 2018					
Evaluación del cumplimiento de los <i>objetivos de empresa</i> , Gerenciales y del Comité de Dirección, ligados a la remuneración variable de directivos de al primer nivel para el ejercicio 2018					
Aprobación de los objetivos ligados a la remuneración variable del <i>consejero delegado</i> y directivos de primer nivel para 2019					
Propuesta de política de remuneraciones de los consejeros, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas, relativa a los ejercicios 2019, 2020 y 2021					
Propuestas de retribución del Consejo de Administración y propuesta de Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros, relativo a 2018 y 2019, para su elevación al Consejo y posterior sometimiento a la Junta General Ordinaria de Accionistas					

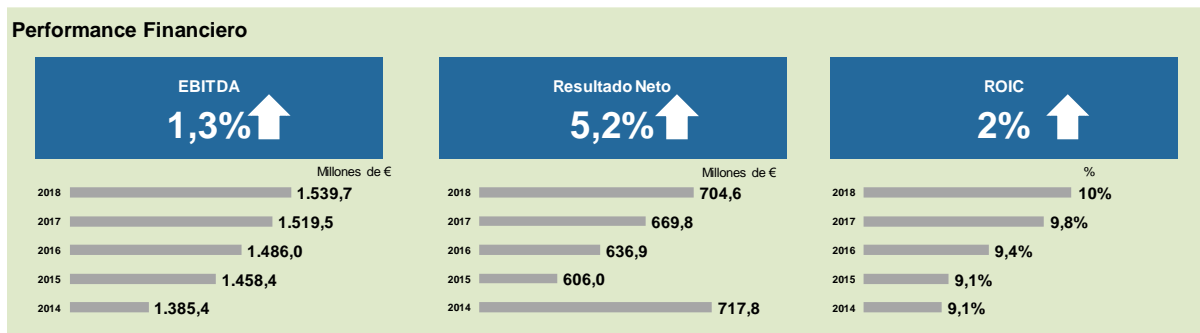
En relación con el proceso de determinación de la política de remuneraciones de los consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta con el soporte de las distintas Direcciones del Grupo Red Eléctrica (Económico-Financiera, Recursos Humanos y Secretaría General y del Consejo), así como con la involucración del *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* y del *consejero delegado*. Adicionalmente, en el proceso de reflexión considera análisis y estudios de asesores externos, según se indica a continuación. Este proceso se detallada pormenorizadamente en la propia política de remuneraciones de los consejeros, que se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2019.

### **Asesores externos**

En 2018 y 2019 -hasta la fecha de aprobación del presente informe- *Willis Towers Watson*, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para el *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* y para el *consejero delegado*, benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración de la política de remuneraciones de los consejeros y del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros. También la firma legal Garrigues ha prestado asesoramiento a la Comisión, en los aspectos legales, en la elaboración de la política de remuneraciones de los consejeros.

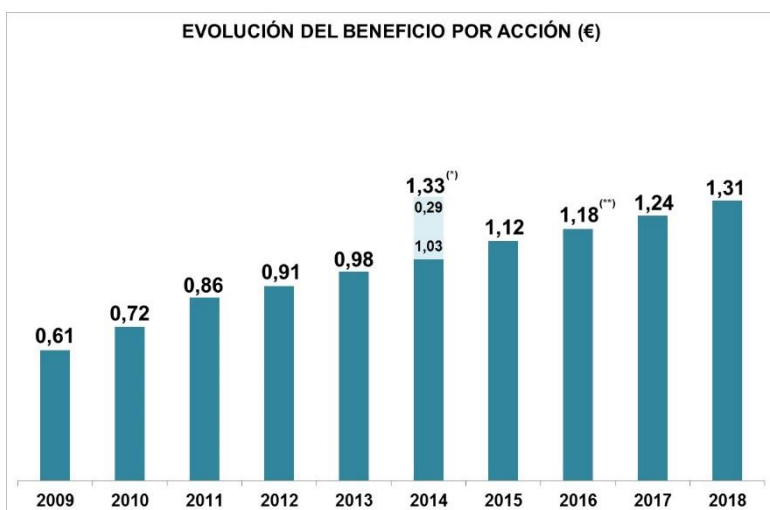
### 3. Resultados y niveles de incentivos (“Pay for Performance”)

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



En el ejercicio 2018 cabe destacar también la siguiente información sobre los resultados obtenidos por el Grupo:

- En relación con la política de dividendos, el dividendo bruto correspondiente a 2018 propuesto por el Consejo de Administración a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas supone un incremento de un 7% respecto al dividendo bruto aprobado para el ejercicio 2017.

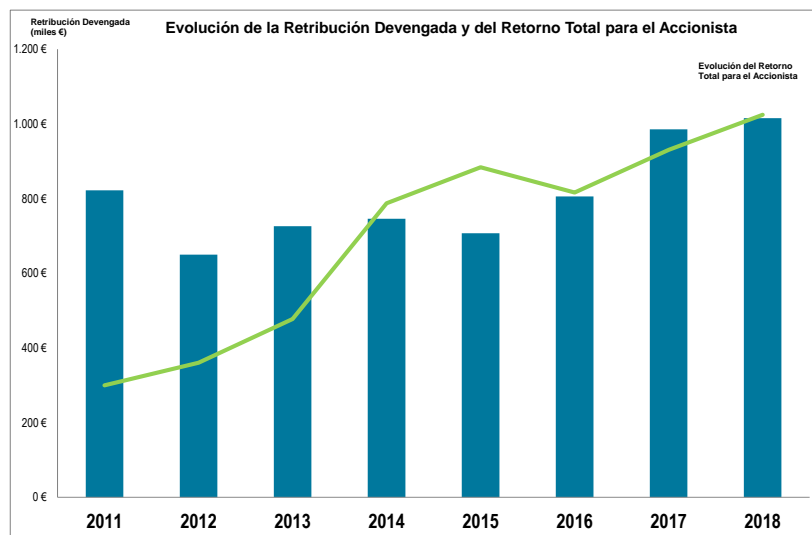


(\*) Nota: el beneficio neto indicado para 2014 (1,33 euros por acción) incorpora hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio, todos ellos positivos: la adjudicación al Grupo Red Eléctrica de la licitación de fibra óptica de Alta Velocidad ADIF, el acuerdo definitivo firmado con el Estado de Bolivia sobre la compensación de la nacionalización de la filial boliviana Transportadora de Electricidad TDE y la reforma tributaria llevada a cabo en España.

(\*\*) 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 18 de septiembre la agencia de calificación crediticia Fitch Ratings confirmó el rating a largo plazo de Red Eléctrica Corporación, S.A. en 'A' con perspectiva estable. Asimismo, el 5 de junio Standard & Poor's mantuvo el nivel de rating a largo plazo en 'A-' con una perspectiva estable.
- El 13 de septiembre se publicó el nuevo ranking del Índice de Sostenibilidad Dow Jones, (DJSI). Red Eléctrica ha sido elegida un año más por el prestigioso Índice, siendo una de las cuatro "utilities" presentes a escala mundial (DJSI World) como a nivel europeo (DJSI Europe), y la única compañía de su sector que mantiene su presencia en ambos índices durante los últimos cuatro años.

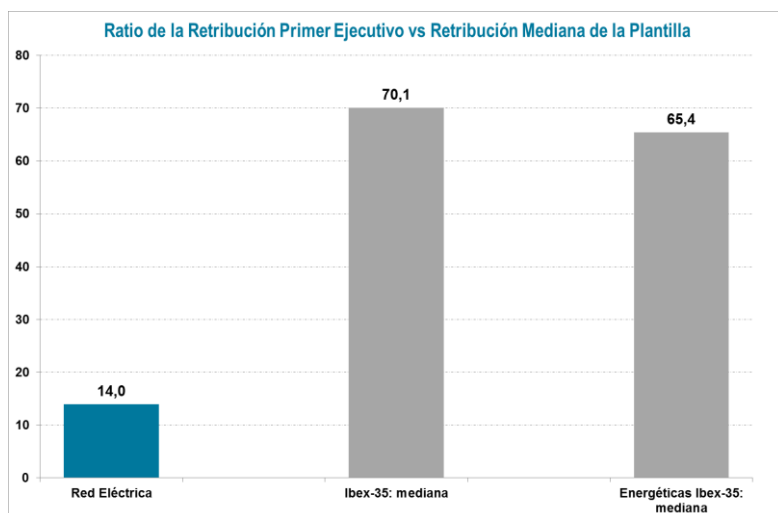
El siguiente gráfico muestra la variación de la retribución total devengada del primer ejecutivo respecto a la variación del Retorno Total para el Accionista en los últimos 8 años:



Notas explicativas del gráfico:

- El Retorno Total para el Accionista es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en el precio de la acción y la reinversión de los dividendos
- El dato de remuneración de 2013 incluye el devengo del Plan de Incentivo a Largo Plazo "Plan

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 2017 muestra la relación entre la retribución total del consejero delegado 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 2017 y, para estimar la retribución media de la plantilla, se han considerado los gastos de personal desglosados en las cuentas anuales consolidadas, excluyendo los gastos de seguridad social y el número total de empleados en 2017.

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

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

En este sentido, la Comisión ha llevado a cabo en 2018 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 la política de remuneraciones de los consejeros, en lo que se refiere al *consejero delegado como primer ejecutivo*, que se someterá a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2019.

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

Acerinox	Enagás	Mediaset
Amadeus	Grifols	NH Hotel Group
Applus	Indra	Prosegur
Catalana Occidente	Másmóvil	Viscofan
CIE Automotive	Meliá Hotels	Zardoya Otis
Ebro Foods		

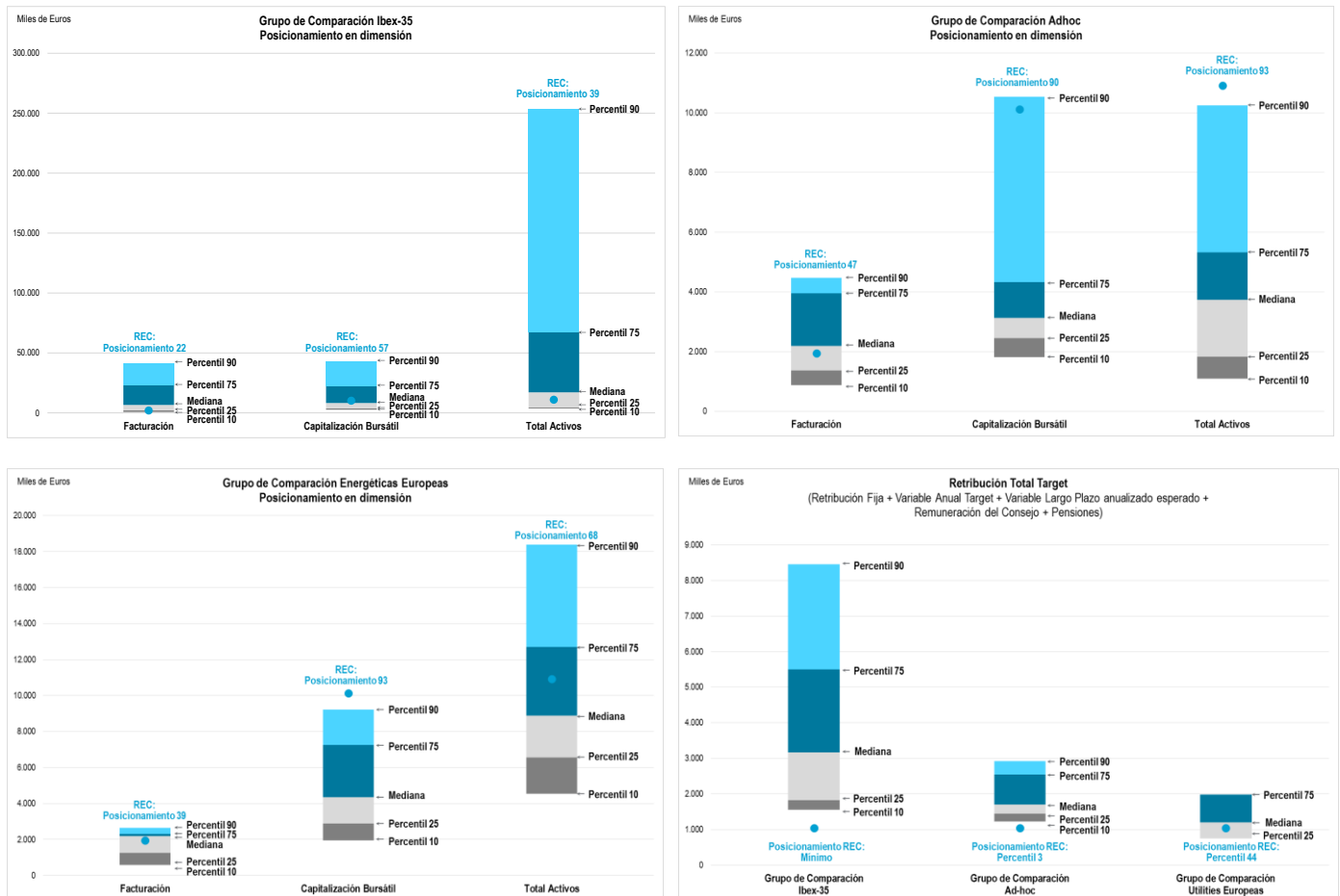
- Un grupo de comparación formado por 8 empresas energéticas europeas, que tanto la compañía (“REC”) como el *proxy advisor Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran comparables con Red Eléctrica, en 2018, en términos de dimensión (facturación) y que son relevantes en el sector en términos de evolución de resultados, con el detalle que se indica a continuación:

BKW (ISS)	Ren (REC)
Elia System Operator (ISS y REC)	Snam Rete Gas (REC)
Enagás (ISS y REC)	Terna (ISS y REC)
EVN (ISS)	Verbund (ISS)

Los gráficos siguientes muestran los resultados de los análisis:

- Análisis grupo Ibex-35: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de remuneración “target” (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el mínimo del mercado. Tras la aplicación de la nueva política de remuneraciones, este posicionamiento se mantiene.
- Análisis grupo ad-hoc: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y percentil 75. En términos de remuneración “target” (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el percentil 3. Tras la aplicación de la nueva política de remuneraciones, este posicionamiento se mantendría por debajo del percentil 10.

- Análisis grupo energéticas europeas: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de remuneración “target” (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del *consejero delegado* del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el percentil 44. Tras la aplicación de la nueva política de remuneraciones, se mantendría por debajo de la mediana.

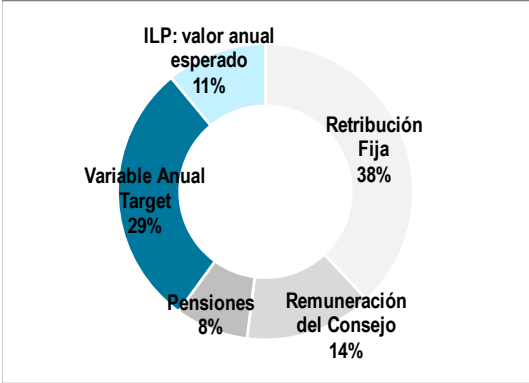


- La remuneración total target incluye los siguientes elementos:
  - La Retribución Fija.
  - La Variable Anual Target, asignada al consejero ejecutivo para el último ejercicio, en caso de que alcance el 100% de los objetivos.
  - El valor esperado anualizado de los incentivos a largo plazo.
  - La remuneración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

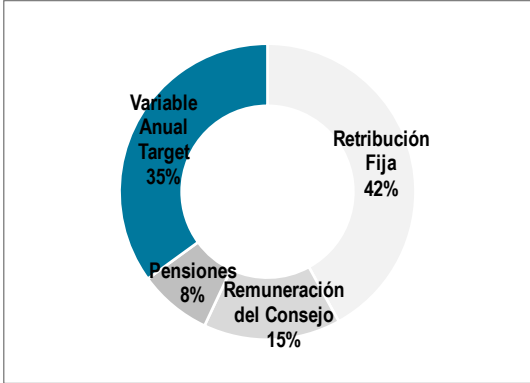
Los datos de mercado son los desglosados en los informes anuales de remuneraciones de cada compañía publicados en 2018.

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 2018. En conjunto en Red Eléctrica, la retribución variable target (“en riesgo”), anual y plurianual, representa un 40% de la retribución total directa target (suma de la retribución fija y variable anual y plurianual).

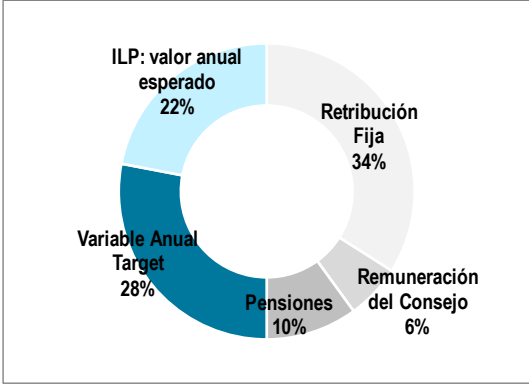
Red Eléctrica: Mix Retributivo Target *consejero delegado*



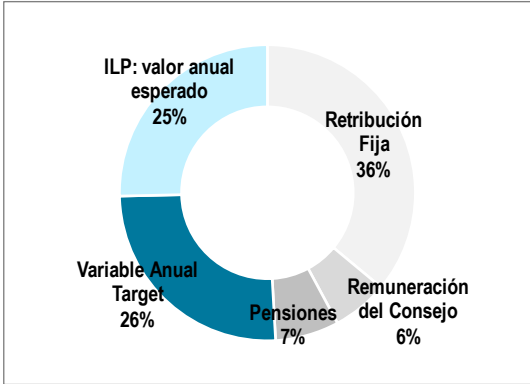
Red Eléctrica: Mix Retributivo Retribución Devengada 2018 *consejero delegado*



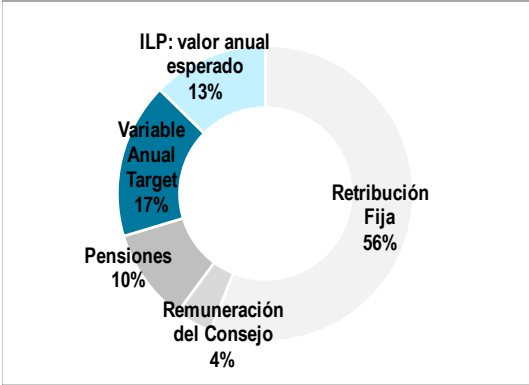
Ibex-35: Mix Retributivo Target Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target Primer Ejecutivo



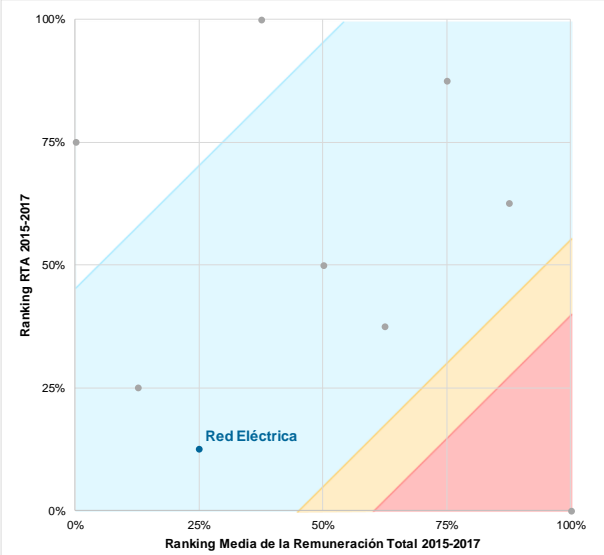
Energéticas europeas: Mix Retributivo Target Primer Ejecutivo





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 2015 y 2017 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.

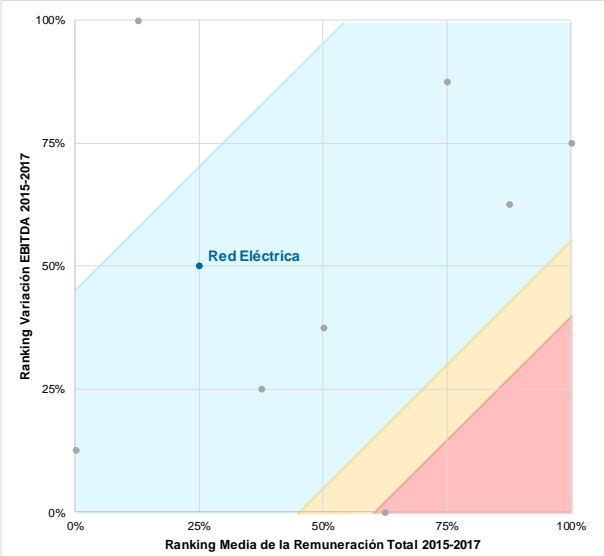


El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y los dividendos.

Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas: BKW, Elia System Operator, Enagás, EVN, Ren, Snam Rete Gas, Terna y Verbund.

La evolución del RTA de Red Eléctrica en los últimos 3 años se sitúa por debajo del percentil 25 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 25.

Fuente datos RTA: Bloomberg.



Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas: BKW, Elia System Operator, Enagás, EVN, Ren, Snam Rete Gas, Terna y Verbund.

La variación del EBITDA de Red Eléctrica entre los años 2015 y 2017 se sitúa en la mediana del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa por debajo de la mediana.

## 4. Política de remuneraciones de los consejeros en 2019

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2016 aprobó la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros 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, 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. En dicho la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tomado como punto de partida 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 **principios generales y criterios internos** de Red Eléctrica
- 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.

El detalle se encuentra recogido en el documento de política de remuneraciones de los consejeros que se someterá a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019.

Adicionalmente, la Comisión ha valorado las siguientes cuestiones:

- 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, el resultado del voto consultivo de la Junta General de Accionistas sobre el acuerdo relativo al Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros publicado en 2018, 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 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 primer 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.

Como resultado de todo lo anterior, los elementos de diseño de la política de remuneraciones dan respuesta a un mayor alineamiento con los intereses de nuestros accionistas:

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

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

#### 4.1. Política de remuneraciones del **consejero ejecutivo (consejero delegado)** en 2019

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.

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 2019 se detallan a continuación:

## Retribución Fija Anual

El importe de la Retribución Fija Anual para el *consejero ejecutivo* se ha establecido en 399.170 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 2019 en su reunión de 22 de enero de 2019 y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2019 y alineados con el Plan Estratégico 2014-2019 del Grupo, aprobado por el Consejo de Administración y son los siguientes:

**I- 75%** del incentivo depende de 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% Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica.
  - 30% Retorno sobre el capital invertido (*ROIC*) del Grupo Red Eléctrica, que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.
- 20% del incentivo depende de aspectos vinculados a la Inversión Total en la Red de Transporte y Diversificación del Grupo.
- 20% del incentivo depende de la aprobación y comunicación a los grupos de interés del nuevo 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 operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica. A continuación se desglosan conjuntamente con sus ponderaciones:

- Desarrollo y rentabilidad del TSO ("*Transmission System Operator*")



- 48% del incentivo está vinculado, entre otros, a proyectos relacionados con la integración de energías renovables no gestionables.
- Otros negocios
  - 6% del incentivo depende, básicamente, de los resultados obtenidos y de los nuevos proyectos ligados a los negocios de telecomunicaciones y a la actividad internacional.
- Eficiencia
  - 10% del incentivo está vinculado, fundamentalmente, a la mejora de la eficiencia en los diferentes negocios del Grupo Red Eléctrica.
- Reorganización societaria y de los negocios del Grupo
  - 17% del incentivo está vinculado a la reorganización de los servicios de apoyo que vienen prestando las unidades corporativas a todas las sociedades del Grupo Red Eléctrica, así como al desarrollo de las capacidades tecnológicas del Grupo.
- Seguridad y Personas
  - 5% del incentivo está vinculado, entre otros, al cumplimiento de determinados índices relativos a los accidentes en el Grupo Red Eléctrica.
- Sostenibilidad
  - 14% del incentivo está vinculado al cumplimiento de una serie de proyectos clave en el marco de la estrategia de sostenibilidad del Grupo Red Eléctrica.

En la tabla siguiente se describen en detalle las ponderaciones, los umbrales y los límites aplicables a las referidas métricas. En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, correspondiente al ejercicio 2019 que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2020, se recogerá la información sobre dicha evaluación.

En los *objetivos 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 que determinarán el cálculo de la Retribución Variable Anual del *consejero delegado*:

MÉTRICAS	PONDERACIÓN	NIVEL DE CUMPLIMIENTO			INCENTIVO		
		Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
<b>75% Objetivos <u>de empresa</u>, cuantitativos y cualitativos</b>							
1.Resultado Neto	30%	95%	100%	100%	0%	100%	100%
2.ROIC	30%	95%	100%	100%	0%	100%	100%
3.Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo	20%	85%	100%	300%	0%	100%	150%
4.Aprobación y comunicación del nuevo Plan Estratégico del Grupo	20%	Aprobación: 31/03 Comunicación: 31/07	Aprobación: 28/02 Comunicación: 30/06	Aprobación: 28/02 Comunicación: 30/06	0%	100%	100%
<b>25% Objetivos <u>operativos</u> ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica</b>							
1.Desarrollo y rentabilidad del TSO	48%		100%	190%		100%	188%
2.Otros negocios	6%		100%	100%		100%	100%
3.Eficiencia	10%	Valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	100%	160%	Valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	100%	160%
4.Reorganización societaria y de los negocios del Grupo	17%		100%	129%		100%	129%
5.Seguridad y Personas	5%		100%	100%		100%	100%
6.Sostenibilidad	14%		100%	114%		100%	114%

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

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

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

El cumplimiento máximo global de los objetivos anteriores (de empresa y 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**

El *consejero delegado* participa en el Plan de Retribución Variable Plurianual en efectivo dirigido a directivos y contemplado en la política de remuneraciones de los consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros, aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016. El Plan tiene una duración de 6 años, en línea con el Plan Estratégico 2014/2019 del Grupo Red Eléctrica, y se extiende desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2019.

El derecho a recibir el incentivo en efectivo está condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al Plan Estratégico 2014/2019, así como a la permanencia en la compañía durante la vigencia del plan. Los objetivos y sus ponderaciones se detallan a continuación:

- 20% del incentivo está vinculado a la ampliación de la base de negocio, fundamentalmente en la actividad internacional, de telecomunicaciones y de almacenamiento de energía (“bombeo”). Para medir este objetivo se considera como indicador el volumen de inversión.
- 25% del incentivo depende del cumplimiento de objetivos de la actividad de transporte; entre otros, número de kilómetros de líneas y posiciones puestas en servicio, volumen de inversión e indicadores de rentabilidad.
- 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 el capital empleado (ROIC) y beneficio por acción.
- El 10% restante depende del cumplimiento del Programa de Sostenibilidad.

Una vez finalizado el periodo de medición del Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará, en el primer trimestre del ejercicio 2020, 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 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.

La remuneración target del *consejero delegado* por este concepto asciende a 1,8 veces su Retribución Fija Anual para la duración total del Plan de Retribución Variable Plurianual, de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones aprobada aplicable a los consejeros ejecutivos.

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 política de remuneraciones de los consejeros, que se somete a aprobación en 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.

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

De conformidad con lo establecido en la nueva política de remuneraciones de los consejeros que se someterá a votación de 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.

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.

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.

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

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

### **Condiciones contractuales**

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

A continuación se describen las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia del citado contrato del *consejero delegado*, en los términos que se someterán a aprobación por el Consejo de Administración una vez la nueva política de remuneraciones sea 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.

## **4.2. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2019<sup>(\*)</sup> (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital -LSC-, por sus funciones no ejecutivas)**

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

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

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.

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 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.

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.

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

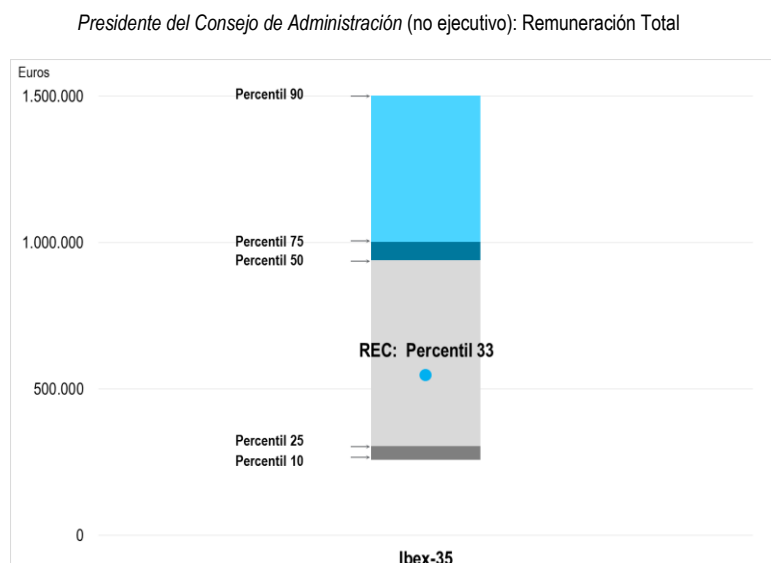


En este sentido, la Comisión ha realizado recientemente un benchmarking retributivo del puesto de *presidente (no ejecutivo) del Consejo de Administración* en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 9 de las 14 empresas del Ibex-35 que tienen nombrado un presidente no ejecutivo. Se han excluido las siguientes empresas:

- Arcerlomittal, dado que su Consejo de Administración está localizado fuera de España.
- Merlin Properties, dado que presidente es el representante del banco que es el principal accionista y que ha recibido dividendos significativos en 2017. 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.
- DIA, al estar el cargo de presidente vacante cuando se realizó el estudio.
- Cellnex, ya que no se ha detallado la remuneración correspondiente al nuevo presidente.
- Meliá Hotels International, en la medida en que no tiene asignada una retribución específica para el presidente del consejo, que cuenta con el 52% de las acciones de la compañía.

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

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

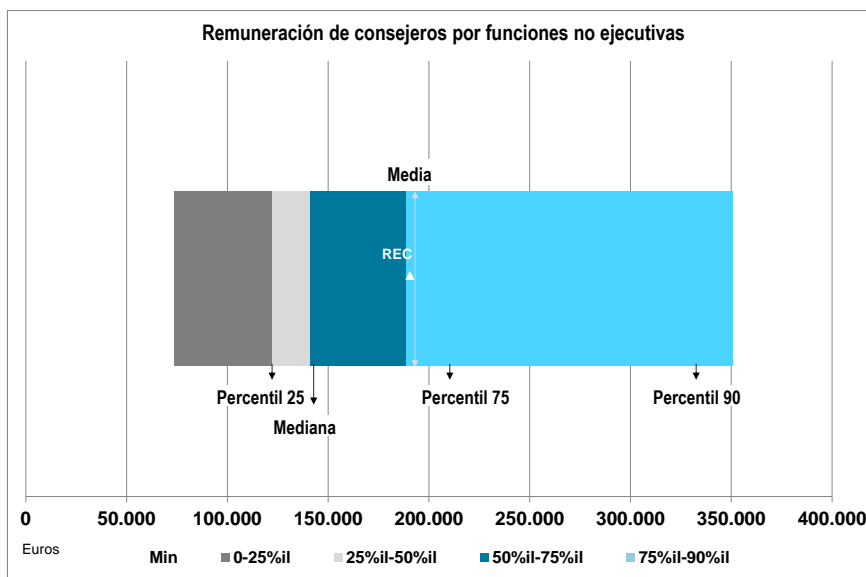


Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones devengadas por los presidentes no ejecutivos considerados en 2017.

En términos de remuneración Red Eléctrica ocupa el percentil 33, considerando las 9 empresas del estudio. Tras la aplicación de la nueva política de remuneraciones, el posicionamiento se mantendría entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35.

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 2018. 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 2018:



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

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

Vistos los análisis anteriores, basándose en los principios de prudencia retributiva y de vinculación de la remuneración de los consejeros por sus funciones no ejecutivas con su dedicación efectiva, con su responsabilidad y con el desarrollo de sus funciones como consejeros, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha decidido para el ejercicio 2019, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2018 para los miembros del Consejo de Administración.

Por lo tanto, las cuantías y conceptos retributivos previstos para 2019 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 2019 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración por asistencia, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones.

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

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

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

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

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

- 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2019.
- 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 2019.

## **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 2019 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.

A fecha de emisión de este informe, en relación con la remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio 2019, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

## 5. Ejecución de la política de remuneraciones en 2018

### 5.1. Ejecución de la política de remuneraciones del *consejero delegado (consejero ejecutivo)* en 2018

Durante 2018 se ha aplicado la política de remuneraciones modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 15 de abril de 2016.

#### **Retribución fija anual**

La remuneración fija anual en efectivo del *consejero delegado* en 2018 ascendió a 399.170 euros. Se mantiene inalterada desde 2016.

#### **Retribución variable anual**

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 23 de enero de 2018, estableció los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2018, que determinarían la remuneración variable anual del *consejero delegado* en dicho ejercicio, objetivos que se describieron en detalle en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2018. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de los mismos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo y que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la sociedad y del Grupo consolidado. En esta evaluación la Comisión también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos.

La remuneración variable anual para el *consejero delegado*, establecida para 2018, está basada en el cumplimiento de una combinación de *objetivos de empresa*, cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo -que ponderan un 75% de su retribución variable anual total- así como al cumplimiento de *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica* – que ponderan un 25% de su retribución variable anual total-. La siguiente tabla

detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada en la sesión de 14 de febrero de 2019 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la retribución variable anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Ponderación	Métricas	Ponderación	Rango de Performance	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
<b>DE EMPRESA</b>  (75%)	<b>1. Resultado Neto</b>	40%	95% - 100%	100%	100%
	<b>2. ROIC</b>	40%	95% - 100%	100%	100%
	<b>3. Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo</b>	20%	85% - 150% <sup>(2)</sup>	150%	150%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		110%	110%
<b>OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DEL GRUPO</b> (25%)	<b>1. Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO</b>	60%	Hasta 175% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	142,5%	142,5%
	<b>2. Ampliación de la base de negocio</b>	22%	Hasta 145% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	94,2%	94,2%
	<b>3. Personas, excelencia e innovación</b>	18%	Hasta 100% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	86,3%	86,3%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		121,76%	121,76%
<b>TOTAL (previo a la aplicación del límite máximo global)</b>		100%		112,94%	112,94%
<b>TOTAL (una vez aplicado el límite máximo global)</b>					110,00%

(1) Comisión de Nombramientos y Retribuciones

(2) Se ha identificado un error en el porcentaje del 115% que figuraba anteriormente en el cuadro y se ha corregido por el del 150%, 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 Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas, vigente en 2018, y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2018.

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 2018 de 704,6 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
2. La cifra del “Retorno sobre el capital invertido (ROIC) del Grupo Red Eléctrica”, medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2018, ha alcanzado 10%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
3. La cifra de “Inversión Total en Red de Transporte y Diversificación del Grupo Red Eléctrica”, ha alcanzado la cifra de 529,8 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 150%.

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

Respecto al nivel de consecución alcanzado y el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2018 en relación con los *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica*, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Desarrollo, eficiencia y rentabilidad del TSO” (“*Transmission System Operator*”): la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 142,5%.
2. “Ampliación de la base de negocio”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 94,2%.
3. “Personas, excelencia e innovación”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluadas las circunstancias oportunas, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 86,3%.



Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de los *objetivos operativos ligados a los negocios del Grupo Red Eléctrica* del 121,76%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un cumplimiento global de la totalidad de los objetivos – tanto los de *empresa* como los *operativos ligados a los negocios del Grupo*- del 112,94%. Sin embargo, dado que el nivel máximo de cumplimiento global de la totalidad de los objetivos del *consejero delegado* es de un 110%, la Comisión finalmente ha considerado un nivel de cumplimiento global de los citados objetivos de un 110%.

En consecuencia, la remuneración variable anual del *consejero delegado* en 2018 asciende a 329.315 euros (82,5 % de la retribución fija anual).

Un 75% del importe de la retribución variable bruta anual, 246.986 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 82.329 euros, se entregará en acciones de la sociedad, equivalentes a un 21% de la retribución fija anual. 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 4.250 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 19,37 euros/acción –conforme a la última comunicación realizada por la sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del *consejero delegado*-, información que deberá actualizarse cuando se conozca el precio real de compra de la acción conforme a su cotización en la Bolsa de Valores el día de la entrega efectiva de las mismas al *consejero delegado*, previsiblemente en el último trimestre del año 2019, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2018, una vez percibido y materializado en acciones de la compañía un 25% de su retribución variable correspondiente al ejercicio 2017 (71.956 euros), al citado precio de 19,37 euros/acción, el *consejero delegado* es titular de 9.679 acciones, equivalentes a un 0,0018% del capital social.

### **Retribución variable plurianual**

El cumplimiento del plan de retribución variable plurianual para directivos para el período 2014-2019, en el que participa el *consejero delegado*, está ligado a la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico del Grupo para dicho período y, adicionalmente, al cumplimiento de determinadas condiciones.

En el apartado del presente informe correspondiente a la política de remuneraciones del consejero ejecutivo en el año 2019, se han explicado ampliamente los términos y condiciones fundamentales del citado plan, por lo que nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones.

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

En 2018 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 el 1 de enero de 2017 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 2018 por la compañía ascendió a 79.834 euros. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2018, asciende a 159.668 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 2019” del presente Informe.

El *consejero delegado* ha percibido un complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2018, no existen en el Balance de la sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor del *consejero delegado*.

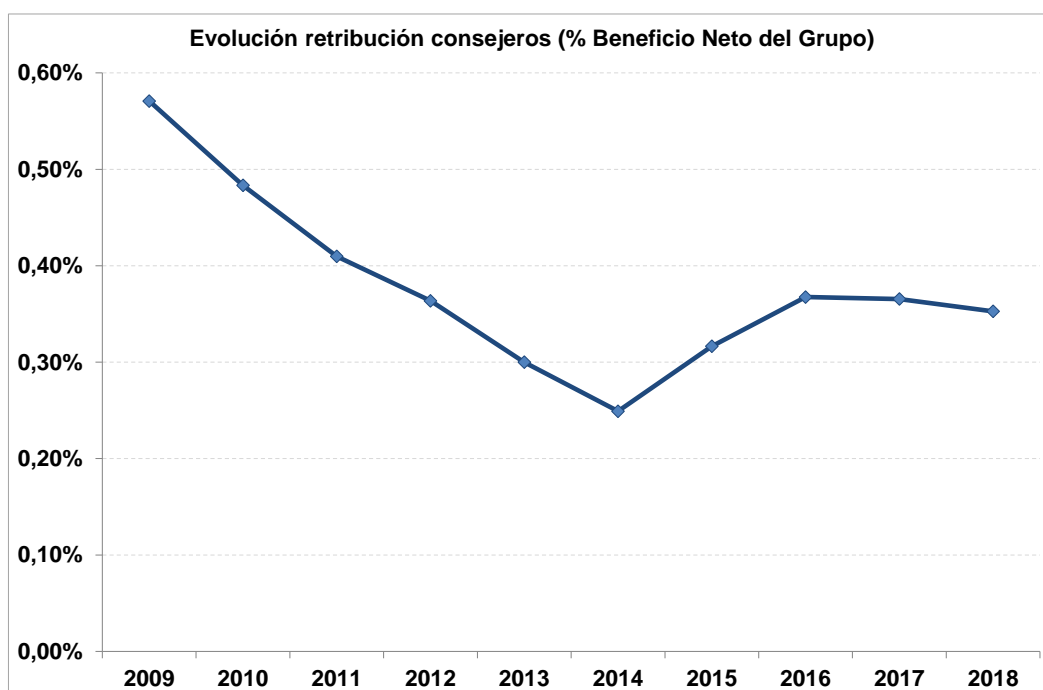
Durante 2018 no se han producido modificaciones en el contrato del *consejero delegado*.

## 5.2. Ejecución de la política de remuneraciones de los consejeros no ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2018<sup>(\*)</sup>

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

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

Año	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Retribución (% beneficios netos del Grupo)	0,57%	0,48%	0,41%	0,36%	0,30%	0,25%	0,32 %	0,37%	0,37%	0,35%



En el ejercicio 2018, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.485 miles de euros (2.448 miles de euros en 2017). El incremento, con respecto al ejercicio anterior se debe, principalmente, a que durante el 2018 el Consejo de Administración ha estado compuesto por 12 miembros durante todo el ejercicio, a diferencia de lo sucedido en el ejercicio 2017, y a que en 2018 el cargo de consejera independiente coordinadora (“CIC”) ha recibido la retribución asignada.

Adicionalmente, en 2018, se liquidó a favor del anterior *presidente del Consejo de Administración*, al cesar como presidente y consejero de la sociedad, la indemnización que tenía generada desde el 15 de abril de 2016, fecha de terminación por decisión de la sociedad del contrato mercantil que el *presidente del Consejo de Administración*, con funciones ejecutivas hasta esa fecha, tenía con Red Eléctrica.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2018, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2017 para los miembros del Consejo de Administración, quedando de la siguiente manera:

### **Retribución Fija**

- 130.742 euros anuales por consejero.

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

- 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas y mantenidas en el ejercicio 2018, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros. Aunque no se han celebrado sesiones extraordinarias en 2018, éstas no dan lugar, en ningún caso, a retribución en concepto de dietas.

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

El Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 31 de julio de 2018, adoptó, entre otros, los siguientes acuerdos:

I.- Aceptar la dimisión presentada por D. José Folgado Blanco como consejero y presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y de la compañía.

II.- Designar a D. Jordi Sevilla Segura como consejero de la sociedad, en la categoría de “otros externos”, hasta la celebración de la siguiente Junta General de Accionistas, y nombrarle presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y de la compañía.

Por tanto, en 2018 existen dos periodos a efectos de reflejar las remuneraciones del *presidente del Consejo de Administración*:

- Del 1 de enero al 31 de julio de 2018, periodo en el que D. José Folgado Blanco desempeñó el cargo de *presidente del Consejo de Administración*.
- Del 31 de julio al 31 de diciembre de 2018, periodo en el que D. Jordi Sevilla Segura asumió y desempeñó el cargo de *presidente del Consejo de Administración*.

A continuación se detallan las retribuciones percibidas por cada uno de los citados consejeros en función de los periodos indicados:

***Presidente del Consejo de Administración de 1 de enero a 31 de julio de 2018 (D. José Folgado Blanco)***

- Retribución como miembro del Consejo de Administración:
  - Retribución Fija: 76.266 euros.
  - Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 10.500 euros.
- Retribución específica como *presidente del Consejo de Administración*: 232.849 euros.

Adicionalmente, una vez que el Sr. Folgado cesó como miembro del Consejo de Administración y como presidente no ejecutivo, en 2018, percibió la indemnización que tenía generada desde el 15 de abril de 2016, fecha en que la sociedad decidió terminar el contrato mercantil que el Sr. Folgado mantenía como presidente de la compañía con funciones ejecutivas. La indemnización liquidada conforme a los términos establecidos en el citado contrato mercantil, que ascendió a 718 miles de euros, es equivalente a una anualidad de la retribución fija que el Sr. Folgado recibía en concepto de *consejero ejecutivo* más el importe correspondiente a una anualidad de su retribución variable calculada en el grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

***Presidente del Consejo de Administración del 31 de julio al 31 de diciembre de 2018 (D. Jordi Sevilla Segura)***

- Retribución como miembro del Consejo de Administración:
  - Retribución Fija: 54.476 euros.
  - Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 7.500 euros.
- Retribución específica como *presidente del Consejo de Administración*: 167.394 euros.

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

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

## **Consejero Independiente Coordinador**

- 15.000 euros anuales.

En 2018 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.

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

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

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

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

### **Retribución fija anual**

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

### **Retribución variable anual**

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

### **Retribución variable plurianual**

Los directivos de primer nivel participan en el plan de remuneración variable plurianual, al igual que el *consejero delegado*.

Los objetivos, criterios y elementos básicos del plan de retribución variable plurianual para el periodo 2014-2019 han sido explicados previamente en los apartados del presente informe aplicables al *consejero delegado*.

La participación del equipo directivo de primer nivel en el plan de remuneración variable plurianual estará sujeta a las condiciones que establezca la normativa interna de la sociedad.

### **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 2018 existen préstamos concedidos a estos directivos, con el detalle que se explica en el apartado 8.3 siguiente.

A 31 de diciembre de 2018 no existen anticipos concedidos a estos directivos.

### **Condiciones contractuales**

No existen cláusulas de garantía o blindaje, para casos de despido a favor de los directivos de primer nivel que actualmente prestan sus servicios en el Grupo. En caso de extinción de la relación laboral, la indemnización que les correspondería a dichos directivos sería calculada conforme a la normativa laboral aplicable. Los contratos de estos directivos han sido

aprobados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y se ha dado cuenta de ellos al Consejo de Administración.

Los directivos de primer nivel que prestan servicios en el Grupo a 31 de diciembre de 2018, se encuentran incluidos en un Plan de Gestión Estructural puesto en marcha por la sociedad en 2015, aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y por el Consejo de Administración. Dicho Plan, de aplicación a una parte del equipo directivo, tiene por objetivo gestionar el relevo y gestión de las posiciones directivas afectadas por el mismo, de una forma ordenada y eficiente. La participación en el citado Plan se encuentra sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones y podrá ser modificado o revocado en determinados supuestos, entre los que se incluye una evolución desfavorable de forma consecutiva de los resultados del Grupo.

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

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

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

- El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. La proporción de la remuneración fija del *consejero delegado* se considera suficiente y no excesiva, permitiendo que las proporciones de remuneración variable como *consejero delegado* alcancen hasta un máximo del 50%, aproximadamente, de su remuneración total (Retribución Fija + Retribución Variable Anual máxima + Retribución Variable Plurianual anualizada máxima + Sistemas de Ahorro a Largo Plazo + Beneficios Sociales y otras percepciones).



- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y en un escenario donde no se alcanzasen el nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable, el *consejero ejecutivo* sólo percibiría remuneración fija
- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la política retributiva del Consejo y de los directivos de primer nivel, que es aprobada por el Consejo. El Reglamento del Consejo ([www.ree.es](http://www.ree.es)) establece entre las funciones de esta Comisión la de proponer al Consejo la política retributiva del Consejo de Administración y de los directivos de primer nivel, así como velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos y a los directivos de primer nivel de la sociedad. En estos colectivos están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta comisión verifique previamente los resultados económicos de la Sociedad, que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- De conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones de los consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la

extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente.

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

## 8. Tablas de remuneración individual

### 8.1. Retribución de los consejeros ejecutivos (*consejero delegado*), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2018

A continuación se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas devengadas y exigibles, en euros, del *consejero delegado* durante el ejercicio 2018:

Consejero	Cargo	Retribución fija	Retribución variable anual	Remuneración por sus funciones de consejero	Otras retribuciones	Total
D. Juan Lasala Bernad	<i>Consejero Delegado</i>	399.170	299.378 <sup>(1)</sup>	147.242 <sup>(2)</sup>	139.834 <sup>(3)</sup>	985.624

(1) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2018, 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 14 de febrero de 2019, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2018, ha aprobado un grado de cumplimiento del 110%, con lo que resulta una retribución variable a favor del consejero delegado de 329.315 euros. El total de la retribución del consejero delegado, considerando esta retribución variable, asciende a 1.015.561 euros.

(2) Incluye retribución fija como consejero (130.742 euros) y dietas por asistencia y dedicación al Consejo (16.500 euros) durante el ejercicio 2018.

(3) Incluye la aportación realizada al sistema de previsión social en 2018 (79.834 euros) y el complemento en efectivo en concepto de beneficios sociales (60.000 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 2018

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2018, excluida la remuneración de los consejeros ejecutivos por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la sociedad, supone por todos los conceptos el 0,35%<sup>1</sup> de los beneficios netos del Grupo Red Eléctrica atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2018.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2018, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2018, son las siguientes:

	<u>Retribución</u>	<u>Retribución</u>	<u>Dietas por</u>	<u>Dedicación a</u>	<u>Presidente</u>	<u>Otras</u>	<u>Total</u>	<u>Total</u>
	<u>fija</u>	<u>variable</u>	<u>Asistencia a</u>	<u>comisiones</u>	<u>Comisión</u>	<u>retribuciones</u>	<u>31/12/2018</u>	<u>31/12/2017</u>
			<u>Consejo</u>		<u>Consejo y CIC</u>	<sup>(8)</sup>		
D. Jordi Sevilla Segura <sup>(1)</sup>	221	-	7	-	-	-	228	-
D. José Folgado Blanco <sup>(2)</sup>	308	-	10	-	-	-	318	546
D. Juan Lasala Bernad	530	300	16	-	-	140	986	986
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve <sup>(3)</sup>	131	-	16	28	17	-	192	190
Dña. María José García Beato	131	-	16	28	-	-	175	175
Dña. Socorro Fernández Larrea	131	-	16	28	-	-	175	175
D. Antonio Gómez Ciria	131	-	16	28	15	-	190	177
D. José Luis Feito Higuera	131	-	16	28	15	-	190	189
D. Arsenio Fernández de Mesa Díaz del Río	131	-	16	28	-	-	175	156
D. Alberto Carbajo Josa	131	-	16	28	-	-	175	129
Dña. Mercedes Real Rodríguez <sup>(4)</sup>	131	-	16	28	-	-	175	32
Dña. María Teresa Costa Campi <sup>(5)</sup>	35	-	5	3	-	-	43	-
D. Antonio Gómez Expósito <sup>(5)</sup>	35	-	5	3	-	-	43	-
D. Fernando Fernández Méndez de Andés <sup>(6)</sup>	96	-	12	21	-	-	129	175
D. Santiago Lanzuela Marina <sup>(6)</sup>	96	-	12	21	-	-	129	175
Otros miembros del Consejo <sup>(7)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	181
Total Remuneraciones devengadas	2.369	300	195	272	47	140	3.323	3.286
	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

<sup>(1)</sup> Nuevo Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 31 de julio de 2018.

<sup>(2)</sup> Causa baja como Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 31 de julio de 2018.

<sup>(3)</sup> Nombrada Presidenta de la Comisión de Sostenibilidad el 27 de noviembre de 2018.

<sup>(4)</sup> Cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

<sup>(5)</sup> Nuevo Consejero desde celebración del Consejo de Administración de 25 de septiembre de 2018.

<sup>(6)</sup> Causa baja como Consejero desde la celebración del Consejo de Administración de 25 de septiembre de 2018.

<sup>(7)</sup> Miembros del Consejo durante el ejercicio 2017 que causaron baja.

<sup>(8)</sup> Incluyen costes derivados de los beneficios sociales que tiene el Consejero delegado incluidos en su retribución.

<sup>1</sup> El beneficio neto del Grupo RED ELÉCTRICA atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2018 ha ascendido a 704.558 miles de euros (669.836 miles de euros en el ejercicio 2017).

Adicionalmente, en 2018 se ha liquidado a favor de D. José Folgado Blanco la indemnización generada en 2016 por importe de 718 miles de euros, al haber cesado en su condición de consejero de la Sociedad.

### **8.3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2018**

Los directivos de primer nivel que han prestado sus servicios a lo largo del ejercicio 2018 son los siguientes:

Nombre	Cargo	Periodo de devengo en el ejercicio 2018
Eva Pagán Díaz	Director General de Transporte	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2018
Miguel Duvison García	Director General de Operación	De 1 de enero a 31 de diciembre de 2018

En el ejercicio 2018 la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 657 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal de la Cuenta de Resultados Consolidada. Estas cantidades incluyen el devengo lineal de la retribución variable anual considerando el cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio. Una vez valorados los cumplimientos de los citados objetivos, se procede a hacer efectiva dicha retribución variable en los primeros meses del ejercicio siguiente, ajustándose esta retribución al cumplimiento real.

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

A 31 de diciembre de 2018 existen préstamos concedidos a estos directivos con un saldo vivo de 148 miles de euros, con vencimiento en 2024 y en las mismas condiciones que se aplica a los préstamos concedidos al personal de Convenio, siendo el tipo de interés equivalente aplicable a este préstamo del 0,76%.

## 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 2015, en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros: votos (%)			
Fecha de la Junta	A favor	En contra	Abstención
22/03/2018	65,090%	1,110%	33,800% <sup>(1)</sup>
31/03/2017	64,618%	0,705%	34,677% <sup>(2)</sup>
15/04/2016	65,925%	0,545%	33,530% <sup>(3)</sup>
15/04/2015	63,903%	0,630%	35,467% <sup>(4)</sup>

- (1) 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
- (2) 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.
- (3) Del referido porcentaje, un 33,27% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (4) Del referido porcentaje, un 34,95% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.

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

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

1. En relación con el apartado C.1.a) i), cabe destacar que, en la información contenida en las Cuentas Anuales de la sociedad correspondientes al ejercicio 2018, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2017, figura adicionalmente un concepto denominado "Otros miembros del Consejo", relativo a los miembros del Consejo que causaron baja como consejeros durante el ejercicio 2017 (por lo que no figuran en la lista de consejeros de la compañía en 2018 incluida en el Anexo III Estadístico de este Informe) y cuya retribución, en su conjunto, asciende a 181 miles de euros. La información para el ejercicio 2017 relativa a dichos miembros del Consejo fue presentada de forma individualizada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de consejeros de la compañía correspondiente al ejercicio 2017, que fue comunicado a la CNMV y que está disponible en la página web corporativa.
2. Asimismo, en relación con el apartado C.1.a) i) cabe indicar que, de conformidad y en coherencia con el contenido de la nota sobre "Retribución del Consejo de Administración" que figura en las Cuentas Anuales de la sociedad, correspondientes al ejercicio 2018, debidamente auditadas, depositadas en la CNMV y disponibles en la página web corporativa de la sociedad, no se ha recogido en la tabla el importe correspondiente a la indemnización liquidada a favor de D. José Folgado Blanco, con motivo de su cese como miembro del Consejo de Administración y como presidente no ejecutivo de la compañía que se produjo el día 31 de julio de 2018; y ello porque dicha cantidad fue generada el 15 de abril de 2016, fecha en que la sociedad decidió terminar el contrato mercantil que el Sr. Folgado mantenía como presidente de la compañía con funciones ejecutivas. La indemnización liquidada en 2018 conforme a los términos establecidos en el citado contrato mercantil, que ascendió a 718 miles de euros, es equivalente a una anualidad de la retribución fija que el Sr. Folgado recibía en concepto de consejero ejecutivo más el

importe correspondiente a una anualidad de su retribución variable calculada con un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

3. En relación con la retribución variable anual devengada por el *consejero delegado* en el ejercicio 2018, que asciende a 329.315 euros, cabe indicar que la tabla del apartado C.1.a) ii), que recoge las remuneraciones devengadas en metálico refleja el 75% del importe total devengado (246.986 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (82.329 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 (2019), conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra y el número de acciones efectivamente entregadas, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores, y todo ello será informado en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros que se apruebe en 2020.

Dado que en la fecha de aprobación de este Informe dicho precio no es conocido, en la tabla C.1.a).ii), se ha incluido un número de acciones considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 19,37 euros/acción –conforme a la última comunicación realizada por la sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del consejero delegado-. La estimación del número de acciones recogida en la tabla (4.233 acciones) se ha calculado considerando el importe redondeado en miles de euros (82 miles de euros), según exige la citada tabla, si bien dicho número se incrementa (hasta 4.250 acciones) si se considera el importe exacto en euros (82.329 euros).

Asimismo, cabe indicar que, en noviembre de 2018 el *consejero delegado* recibió 3.714 acciones, correspondientes al 25% de la retribución variable anual devengada en 2017. La retribución variable anual del *consejero delegado* en 2017 ascendió a 287.822 euros, según se informó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2017. Un 75% de este importe (215.866 euros) se liquidó en efectivo en febrero de 2018 y el 25% restante (71.956 euros) se le ha entregado en acciones en noviembre 2018. El precio utilizado para calcular el número de acciones ha sido de 19,37 euros/acción, de acuerdo con el programa de entrega de acciones para todos los empleados.

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



---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2018 ]

CIF: [ A-78003662 ]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

---

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

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	324.501.238	60,25

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.600.868	1,11
Votos a favor	211.219.519	65,09
Abstenciones	109.680.851	33,80

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JORDI SEVILLA SEGURA	Presidente otro externo	Desde 31/07/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Dominical	Desde 25/09/2018 hasta 31/12/2018
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	Consejero Dominical	Desde 25/09/2018 hasta 31/12/2018
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 25/09/2018
Don SANTIAGO LANZUELA MARINA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 25/09/2018
Don JOSÉ FOLGADO BLANCO	Presidente otro externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/07/2018

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 2018	Total ejercicio 2017
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	131	16	28						175	129
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	131	16	45						192	190
Don JOSÉ FOLGADO BLANCO	308	10							318	546
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	131	16	28						175	32
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	131	16	43						190	177
Don SANTIAGO LANZUELA MARINA	96	12	21						129	175
Don JORDI SEVILLA SEGURA	221	7							228	
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	131	16		399	247			60	853	903
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	35	5	3						43	
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	131	16	28						175	175
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	131	16	28						175	175
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	131	16	28						175	156
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	35	5	3						43	
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	131	16	43						190	189
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	96	12	21						129	175

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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 JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	Retribución Variable Anual 2018			4.233	4.233	4.233	4.233	19,37	82			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	80

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	80	80			160	80		

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 2018	Total ejercicio 2017
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA										
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE										
Don JOSÉ FOLGADO BLANCO										
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ										
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA										
Don SANTIAGO LANZUELA MARINA										
Don JORDI SEVILLA SEGURA										
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD										
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO										
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA										
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO										

## 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 2018	Total ejercicio 2017
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI										
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA										
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS										

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 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		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
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		



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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	175				175					
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	192				192					
Don JOSÉ FOLGADO BLANCO	318				318					
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175				175					
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	190				190					
Don SANTIAGO LANZUELA MARINA	129				129					
Don JORDI SEVILLA SEGURA	228				228					
Don JUAN FRANCISCO LASALA BERNAD	853	82	80		1.015					
Don ANTONIO GÓMEZ EXPÓSITO	43				43					
Doña MARIA JOSÉ GARCÍA BEATO	175				175					
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	175				175					
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	175				175					
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	43				43					
Don JOSÉ LUIS FEITO HIGUERUELA	190				190					

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	129				129					
TOTAL	3.190	82	80		3.352					

**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:

[ 19/02/2019 ]

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

Si  
 No

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

#### **Cuarto.- Aprobación de la remuneración del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., para el ejercicio 2019.**

Aprobar la remuneración del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., para el ejercicio 2019, que fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión de fecha 19 de febrero de 2019, conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, en la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los términos siguientes:

#### **I.- RETRIBUCIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, POR TODOS LOS CONCEPTOS, POR SUS FUNCIONES NO EJECUTIVAS, CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2019:**

Sin perjuicio de la remuneración del presidente (no ejecutivo) del Consejo que se detalla en el siguiente apartado, se propone que la retribución de los consejeros por sus funciones no ejecutivas como miembros del Consejo de Administración y de sus Comisiones, durante el ejercicio 2019, se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2018, quedando de la siguiente manera:

##### **1. Retribución Fija.**

La Retribución Fija, en el ejercicio 2019, se establece de la siguiente manera:

130.742,00 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 5 del mes siguiente.

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

La remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, durante el ejercicio 2019, será la siguiente:

1.500,00 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2019 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración, por causa debidamente justificada y como máximo dos veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince días siguientes a la celebración de las sesiones.

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

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

La retribución por dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración, durante el ejercicio 2019, se establece de la siguiente manera:

- a) 27.900,00 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 5 del mes siguiente.

El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2019.

- b) 15.000,00 euros anuales adicionales a cada uno de los presidentes de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día 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 2019.

#### **4. Consejero Independiente Coordinador.**

Se asigna una retribución adicional de carácter anual al cargo de Consejero Independiente Coordinador, por importe de 15.000,00 euros anuales, que se abonará mediante pagos mensuales, antes del día 5 del mes siguiente.

Conforme establece el artículo 20 de los Estatutos Sociales, de aplicación a la retribución del consejero delegado, las cantidades correspondientes a los conceptos antes citados son compatibles e independientes de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase, establecidas con carácter general o singular, para aquéllos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la sociedad una relación laboral -común o especial de Alta Dirección- o de prestación de servicios o mercantil de cualquier tipo, por sus funciones ejecutivas. Dicha retribución es atribuida al consejero delegado por sus funciones ejecutivas. Según ha quedado señalado anteriormente, en la propuesta que se presenta a la Junta General de modificación de Estatutos, dicha redacción será sustituida por el detalle del sistema de remuneración aplicable a los consejeros ejecutivos.

## **II.- RETRIBUCIÓN DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DEL CONSEJERO DELEGADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2019:**

Teniendo en cuenta los principios de prudencia y moderación asumidos por la sociedad en materia de remuneraciones, así como lo dispuesto en la propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se somete a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2019, se propone la aprobación de los siguientes acuerdos, que establecen, para el ejercicio 2019, la retribución del presidente del Consejo de Administración y la del consejero delegado, que queda establecida de la siguiente manera:

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

1. Retribución Fija (como presidente del Consejo).

Se mantiene en la misma cuantía que en 2018, en 399.170,00 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente.

2. El presidente del Consejo de Administración mantiene 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”.

• **Consejero delegado**

1. Retribución Fija (como consejero delegado).

Se mantiene en la misma cuantía que en 2018, en 399.170,00 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente.

2. Retribución Variable de corto plazo.

Se mantiene la retribución variable anual para el consejero delegado, en los mismos términos que en 2018. Los términos y condiciones de dicha retribución se detallan en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y en la nueva propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros, que el Consejo someterá a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas en 2019.

3. Retribución Variable de largo plazo.

El consejero delegado participa en el plan de remuneración variable plurianual en efectivo dirigido a directivos (Plan 2014-2019) y contemplado en la política de remuneraciones de los consejeros y en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2016. Los términos y condiciones de dicha retribución se detallan en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros y se han recogido también en la nueva propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros.

4. Sistema de ahorro de largo plazo y beneficios sociales.

El consejero delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida. Se mantiene, en los mismo términos que en 2018, la obligación de la Sociedad de realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la Retribución Fija del consejero delegado.

Se mantiene, asimismo, en los mismos términos y la cuantía que en 2018, el complemento en concepto de beneficios sociales que el consejero delegado tiene asignado, cuyo importe asciende a 60.000,00 euros, en efectivo o en especie.

5. El consejero delegado mantiene 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 la Junta General Ordinaria se somete igualmente a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la sociedad la nueva propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros que da cobertura a las remuneraciones del Consejo de Administración, por todos los conceptos, así como a la del presidente y la del consejero delegado para 2019.

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.

## **ACUERDO RELATIVO AL PUNTO OCTAVO DEL ORDEN DEL DÍA:**

### **REELECCIÓN DEL AUDITOR DE CUENTAS DE LA SOCIEDAD MATRIZ Y DEL GRUPO CONSOLIDADO.**

KPMG Auditores, S.L. (“KPMG Auditores”) es la firma que ha realizado la auditoría de las Cuentas Anuales individuales y consolidadas de Red Eléctrica Corporación y de las sociedades dependientes del Grupo desde el ejercicio 2013, así como de la emisión de las “Comfort Letters” necesarias para la renovación de los programas de emisión de deuda y las emisiones de bonos que las entidades del Grupo han realizado.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de Red Eléctrica Corporación, S.A. (“REC”), celebrada el 18 de abril de 2013, de conformidad con lo establecido en el artículo 264 de la Ley de Sociedades de Capital, acordó nombrar a KPMG Auditores como auditores de cuentas de la sociedad y de su Grupo consolidado para llevar a cabo la auditoría de las cuentas anuales individuales de la sociedad y de su Grupo consolidado, para los ejercicios 2013, 2014 y 2015.

Asimismo, una vez transcurrido el periodo inicial previsto en la Ley de Auditoría de Cuentas, la Junta General Ordinaria de Accionistas de REC celebrada el 15 de abril de 2016 acordó reelegir a KPMG Auditores como auditores de cuentas de la sociedad y de su Grupo consolidado para llevar a cabo la auditoría de las cuentas anuales individuales de la sociedad y de su Grupo consolidado, para los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

En consecuencia, una vez transcurrido este último periodo de tres años de KPMG Auditores como auditor de la sociedad y del Grupo, de conformidad con lo establecido en los artículos 529 quaterdecies, apartado 4, d), de la Ley de Sociedades de Capital y 16.3, a) del Reglamento del Consejo de Administración, se somete, a propuesta de la Comisión de Auditoría, el siguiente acuerdo:

Reelegir a KPMG Auditores, S.L., con NIF B-78510153, con domicilio social en el Paseo de la Castellana, 259 C, C.P. 28046 Madrid, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid (Tomo 11.961, Folio 90, Sección 8, Hoja número M188.007, Inscripción 9) y en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas (ROAC) con el número S0702, como auditores de cuentas de la sociedad matriz, Red Eléctrica Corporación, S.A., y de su Grupo Consolidado, por un periodo de un (1) año, que comprende el ejercicio económico 2019, de conformidad con lo establecido en el artículo 264 de la vigente Ley de Sociedades de Capital.



## **ACUERDO RELATIVO AL PUNTO NOVENO DEL ORDEN DEL DÍA:**

### **DELEGACIÓN PARA LA PLENA EJECUCIÓN DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS.**

Sin perjuicio de las autorizaciones conferidas por la Junta General Ordinaria de Accionistas de forma expresa a favor del Consejo de Administración, se delega en el presidente y en cada uno de los miembros del Consejo de Administración de la sociedad, así como en el secretario del Consejo y en el vicesecretario del mismo, las más amplias facultades, para su ejercicio solidario e indistinto, con la finalidad del desarrollo, ejecución e inscripción de todos y cada uno de los acuerdos adoptados por la presente Junta General Ordinaria de Accionistas, incluida la firma de los correspondientes contratos y documentos, con las cláusulas y condiciones que estimen convenientes, así como para interpretar, subsanar y completar los referidos acuerdos y su elevación a públicos, en función de su efectividad y de las observaciones de cualquier organismo o autoridad, en particular a la calificación verbal o escrita del Sr. Registrador Mercantil, realizando cuantos actos sean precisos o convenientes para llevarlos a buen fin y, en particular, para lograr la inscripción en el Registro Mercantil de los que sean inscribibles.

## II. ASUNTOS PARA INFORMACIÓN

### **ASUNTO RELATIVO AL PUNTO DÉCIMO DEL ORDEN DÍA:**

#### **INFORMACIÓN A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS SOBRE EL INFORME ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2018.**

Se informa a la Junta General de Accionistas que de conformidad con lo establecido en el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital y demás regulación aplicable, el Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 19 de febrero de 2019, ha aprobado, por unanimidad, el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) de Red Eléctrica Corporación S.A., correspondiente al ejercicio 2018. Dicho Informe ha sido comunicado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores como hecho relevante.

El IAGC 2018 mantiene la estructura y criterios del informe de 2017, elaborado tras realizar un análisis comparativo de las mejores prácticas internacionales de empresas comparables, procurando eliminar reiteraciones, introduciendo resúmenes, gráficos e hipervínculos a la página web corporativa para facilitar la lectura y con accesos directos a documentos relacionados de interés.

El Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2018 se compone de un cuerpo principal que consta de siete Apartados, que se refieren al Marco normativo y Política de Gobierno Corporativo como expresión de la estrategia en materia (Apartado 1), al compromiso con el diálogo y la participación de accionistas y demás grupos de interés (Apartado 2), al Consejo de Administración como órgano de control y supervisión (Apartado 3), al equilibrio de poderes en el Consejo de Administración (Apartado 4), a la evaluación y política retributiva (Apartado 5), a la aplicación del sistema de cumplimiento, gestión y control integral de riesgos (Apartado 6) y a las perspectivas de futuro (Apartado 7).

Además, como ya se hizo en años anteriores, se ha informado sobre los aspectos más relevantes del proceso de autoevaluación anual del Consejo de Administración (Apartado 5) y sobre la hoja de ruta en materia de Gobierno Corporativo establecida por Red Eléctrica para los próximos años, que se explica en el Apartado 7 denominado *Perspectivas de futuro*.

Por último, como es habitual, se incorpora al Informe un Anexo Oficial cumplimentado de conformidad con el formato establecido en el Modelo del Anexo I de la Circular 2/2018, de 12 de junio, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

El Informe Anual de Gobierno Corporativo se encuentra disponible, en español y en inglés, desde el día 20 de febrero de 2019 en la sección de Gobierno Corporativo de la página web de la sociedad ([www.ree.es](http://www.ree.es)), así como en la documentación de la presente Junta General puesta a disposición de los señores accionistas.

**ASUNTO RELATIVO AL PUNTO UNDÉCIMO DEL ORDEN DÍA:**

**INFORMACIÓN A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.**

El Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A., en sesión celebrada el día 19 de febrero de 2019, ha aprobado modificar el Reglamento del Consejo, ante el enfoque estratégico que el Consejo de Administración pretende atribuir a la sostenibilidad en el Grupo Red Eléctrica, a la vista de la experiencia de algunas empresas comparables de ámbito internacional y de las crecientes exigencias de diversos grupos de interés corporativos.

Todo ello ha llevado al Consejo de Administración a la reestructuración de las comisiones del Consejo, mediante la creación de una nueva Comisión de Sostenibilidad y la actualización de las funciones de las otras dos comisiones del Consejo, la de Auditoría y la de Nombramientos y Retribuciones, reforzándose las responsabilidades de esta última mediante la creación de un nuevo marco de relación del Consejo de Administración con el entorno laboral de las sociedades del Grupo Red Eléctrica, conforme a las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo; y revisándose, asimismo, la función general de supervisión que debe llevar a cabo la Comisión de Auditoría, en coordinación con las funciones específicas de supervisión asignadas a cada una de las otras comisiones del Consejo de Administración en el ámbito de sus correspondientes responsabilidades.

Sin otro particular, les saluda atentamente,

Fdo.: Rafael García de Diego Barber  
Secretario General y del Consejo de Administración