



**RED**  
**ELÉCTRICA**  
CORPORACIÓN

*Grupo Red Eléctrica*

## **Consejo de Administración**

*22 de febrero de 2022*

Informe anual sobre Remuneraciones  
de los Consejeros 2021

# Índice

1.	Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....	3
2.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones .....	7
3.	Resultados y niveles de incentivos ( <i>Pay for Performance</i> ).....	10
4.	Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2022.....	16
5.	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2021 .....	31
6.	Retribución de los directivos de primer nivel .....	40
7.	Alineación de la Política de Remuneraciones y su aplicación con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos .....	41
8.	Tablas de remuneración individual .....	45
9.	Tablas de resultados de voto.....	48
10.	Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe.....	50
	Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A .....	55

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

Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que recoge la política de remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2022, conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024<sup>1</sup> (en adelante denominada también la “Compañía”, la “Sociedad”, “REC”, el “Grupo” o “Red Eléctrica”), aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021 y la aplicación de las remuneraciones de los consejeros en 2021, conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas el 22 de marzo de 2019, vigente para el ejercicio 2021.

En primer lugar, me gustaría destacar que, el 23 de febrero de 2021, el Consejo de Administración aprobó el **nuevo Plan Estratégico 2021-2025 del Grupo Red Eléctrica**, que con el objetivo de priorizar el desarrollo de la Transición energética en España de una manera eficiente, consolidando el desarrollo alcanzado en el ámbito de las telecomunicaciones y en la actividad internacional, garantizando la sostenibilidad financiera del Grupo, consolidando la innovación, el talento y la Sostenibilidad como base de la cultura del Grupo y generando impactos positivos mediante alianzas con el entorno y con compañías del sector. Los objetivos de la retribución variable anual y plurianual del Consejero Delegado reflejan las prioridades establecidas en el citado Plan Estratégico.

Por otro lado, en la **Junta General Ordinaria de Accionistas** de 29 de junio de **2021** se sometieron a su aprobación cuatro acuerdos en materia de remuneraciones del Consejo de Administración. Quiero destacar el **amplio respaldo** obtenido por el accionariado de la Compañía en relación con los siguientes **acuerdos** sobre las propuestas en materia de **remuneraciones**, que obtuvieron un resultado de voto en contra muy reducido (inferior al 1%), en línea con los resultados obtenidos en Juntas anteriores:

---

<sup>1</sup> La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024 puede encontrarse en este enlace: [https://www.ree.es/sites/default/files/03\\_GOBIERNO\\_CORPORATIVO/Documentos/Junta\\_General\\_de\\_Accionistas/CA\\_Politica\\_Remuneraciones\\_JGOA2021.pdf](https://www.ree.es/sites/default/files/03_GOBIERNO_CORPORATIVO/Documentos/Junta_General_de_Accionistas/CA_Politica_Remuneraciones_JGOA2021.pdf)

La Política de remuneraciones de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2019-2021 puede encontrarse en este enlace: [https://www.ree.es/sites/default/files/03\\_GOBIERNO\\_CORPORATIVO/Documentos/Junta\\_General\\_de\\_Accionistas/Politica\\_Remuneraciones\\_2019.pdf](https://www.ree.es/sites/default/files/03_GOBIERNO_CORPORATIVO/Documentos/Junta_General_de_Accionistas/Politica_Remuneraciones_2019.pdf)

1º El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

2º La Remuneración anual del Consejo de Administración, por todos los conceptos, para el ejercicio 2021.

3º La Remuneración mediante entrega de acciones de la Sociedad prevista en el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación (aplicable al Consejero Delegado).

En cuanto al acuerdo sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024, sometido también a la Junta General de Accionistas en 2021, obtuvo un reducido voto en contra (6%) de los accionistas, aunque superior al de la Junta General de Accionistas de 2019 relativo a la anterior Política de Remuneraciones de los Consejeros (1,6%).

Durante 2021 se han analizado las razones y fundamentos de dichos votos en contra de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, así como las principales recomendaciones del mundo inversor y de sus asesores de voto (*proxy advisors*) al respecto, concluyéndose que se fundamentaban en la recomendación de mantener la titularidad de un porcentaje mínimo de acciones de la Compañía por parte del Consejero Delegado, durante un cierto periodo de tiempo, una vez entregadas dichas acciones en concepto de retribución variable. A través de diversas reuniones con el mundo inversor (*engagement*), se han ofrecido las oportunas aclaraciones y explicaciones, indicándose que Red Eléctrica cumplía dicha recomendación a través de la entrega en acciones de una parte de la retribución variable, tanto anual como plurianual, del Consejero Delegado. En esas reuniones también se destacó, asimismo, el compromiso asumido por éste, mientras ostentara dicho cargo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de su remuneración variable anual, durante al menos cinco años.

En cuanto a los **resultados económicos** alcanzados por el **Grupo Red Eléctrica en 2021** cabe destacar que el Grupo ha cerrado el año con un beneficio de 680,6 millones de euros, un 9,6% superior al de 2020, que el fuerte flujo de caja le ha permitido reducir su deuda en un 7,6% respecto a la de finales de 2020 y que la inversión ha sido un 10,6% superior a la ejecutada en el año anterior, lo que va a permitir al Consejo de Administración proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas el reparto de un dividendo de 1 euro por acción, con cargo a las Cuentas del ejercicio 2021, manteniendo su compromiso con los accionistas. A la vista de dichos resultados y, tras evaluar el grado de cumplimiento de los

objetivos predeterminados y cuantificables, establecidos al inicio del ejercicio 2021 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para calcular la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado, la Comisión, el 18 de febrero de 2022, ha considerado un nivel de **cumplimiento global** de los **Objetivos** a los que se vincula la **Retribución Variable Anual del Consejero Delegado del ejercicio 2021** del 108,3%, que supone un nivel de pago equivalente al 81,23% de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas. El presente Informe incorpora el detalle de los objetivos, de sus ponderaciones y de la mecánica seguida para la determinación de los correspondientes importes. Todo ello, de conformidad con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, aprobado en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2021.

También, el 18 de febrero de 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado la propuesta de **Objetivos** a los que se vinculará la Retribución Variable Anual del **ejercicio 2022**. En relación con dichos objetivos cabe destacar de nuevo, entre los *objetivos de empresa*, la relevancia de la “Rentabilidad del capital invertido por el Grupo (ROIC)” y del “Resultado Neto Consolidado (BDI)”. Entre los *objetivos gerenciales ligados a los negocios del Grupo*, se consolida el que fomenta “Hacer realidad la transición energética en España” y se refuerzan los objetivos relativos a la “Eficiencia”, a las “Personas” y a la “Sostenibilidad”. Entre estos últimos vinculados a “Sostenibilidad”, se han incorporado nuevos objetivos de Reducción de emisiones de CO2 del Grupo Eléctrica. El detalle se recoge en el apartado 4. “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2022”, del presente Informe.

Al igual que se propuso para el ejercicio 2021, en febrero de 2022, la Comisión ha decidido elevar al Consejo de Administración una nueva propuesta de **retribución anual del Consejo de Administración, por todos los conceptos, para el ejercicio 2022**, en la que se ha propuesto nuevamente mantener las mismas cuantías y conceptos establecidos para 2021, lo que se fundamenta en los principios de prudencia y moderación retributivas.

Por otra parte, cabe indicarse que, tras la transposición en España de la Directiva sobre Derechos de los Accionistas (Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo) a través de la Ley 5/2021, de 12 de abril (por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital), se ha publicado la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que actualiza el contenido del modelo de informe anual de remuneraciones de los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas. Por tanto, Red

Eléctrica ha elaborado el presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros adaptando su contenido al de la referida Circular.

Y, por tanto, de conformidad con lo establecido en la citada Circular 3/2021, como es práctica habitual de Red Eléctrica, se incorpora como anexo del presente Informe el Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía.

Finalmente, señalar que el Consejo de Administración someterá a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, entre otras propuestas, 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 colaboración 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 de gobierno corporativo en materia retributiva.

Fdo: Socorro Fernández Larrea

## 2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

### Miembros a 31 de diciembre de 2021

Socorro Fernández Larrea  
(Presidenta, independiente)

Ricardo García Herrera  
(dominical)

Marcos Vaquer Caballería  
(independiente)

En 2021, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha experimentado las siguientes variaciones:

- El Consejo de Administración, en sesión celebrada el día 26 de enero de 2021, acordó, por unanimidad, designar al consejero dominical (en representación de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales), D. Ricardo García Herrera, 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, a propuesta de la presidenta del Consejo y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración, cubriendo la vacante existente en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el día 2 de julio de 2021, acordó, por unanimidad, designar al consejero independiente D. Marcos Vaquer Caballería, como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica Corporación S.A., por el nuevo plazo de 4 años previsto en el Reglamento del Consejo, de conformidad con el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración.
- El Consejo de Administración, en su reunión celebrada el día 30 de noviembre de 2021, ha acordado, por unanimidad, reelegir a la consejera independiente, D<sup>a</sup> Socorro Fernández Larrea, como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Red Eléctrica Corporación S.A., por el plazo de 4 años previsto en el Reglamento del Consejo, de conformidad con el artículo 24 de los Estatutos Sociales y 17 del Reglamento del Consejo de Administración.

Por tanto, a 31 de diciembre de 2021, la Comisión se componía de tres (3) miembros, dos (2) de ellos consejeros independientes y uno (1) consejero dominical, siendo su Presidenta una consejera independiente.

En 2021 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en trece (13) ocasiones, tres (3) de ellas en sesión extraordinaria. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición de este a través de la intranet del consejero, al finalizar la reunión de la Comisión, la documentación tratada por esta; y se levanta acta de las reuniones celebradas que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2022, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga once (11) reuniones ordinarias durante dicho ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

### **Actividades más relevantes, en materia de retribuciones, realizadas por la Comisión en 2021 y 2022 (hasta la fecha del presente Informe)**

<b>Actividades</b>	<b>Q1 2021</b>	<b>Q2 2021</b>	<b>Q3 2021</b>	<b>Q4 2021</b>	<b>Q1 2022</b>
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2020					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de empresa, Gerenciales, del Comité Ejecutivo, y de la Dirección General de Operación, ligados a la retribución variable anual de directivos de primer nivel para el ejercicio 2020					
Aprobación de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y de los directivos de primer nivel para 2021					
Análisis del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2020-2021, para su elevación al Consejo					
Evaluación del acuerdo para aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021 sobre la remuneración mediante entrega de acciones de la Sociedad prevista en el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación					
Análisis e informe sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024, para su elevación al Consejo y a la Junta General Ordinaria de Accionistas 2021					
Seguimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel en 2021					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2021					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de empresa, Gerenciales, del Comité Ejecutivo, y de la Dirección General de Operación, ligados a la retribución variable anual de directivos de primer nivel para el ejercicio 2021					
Aprobación de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel para 2022					
Análisis e Informes sobre las propuestas de retribución del Consejo de Administración relativos a 2021 y 2022 y análisis del Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros 2020 y 2021, para su elevación al Consejo					

**Asesores externos**

En 2021 y 2022 -hasta la fecha de aprobación del presente Informe- WTW, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: *benchmarking* retributivo para la Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración y para el Consejero Delegado, *benchmarking* retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

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

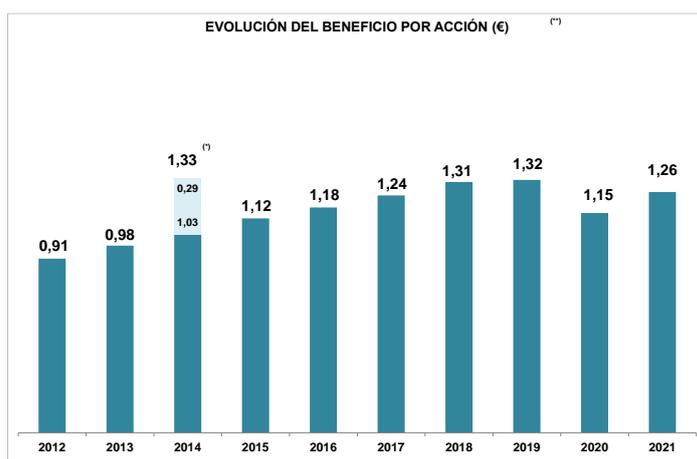
#### 3.1 Análisis del Pay for Performance de Red Eléctrica en términos absolutos



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

En el ejercicio 2021 cabe destacar también la siguiente información sobre los resultados obtenidos por el Grupo:

- En relación con la política de dividendos, en el ejercicio 2021 la Compañía ha propuesto el pago del dividendo de 1 euro por acción, manteniendo su compromiso con los accionistas.

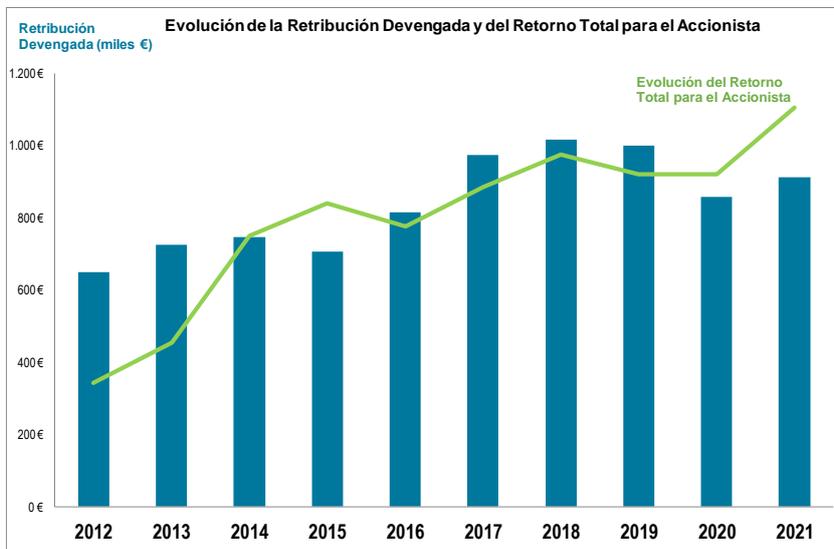


(\*) Nota: el beneficio neto indicado para 2014 (1,33 euros por acción) incorpora hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio, todos ellos positivos.

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

- El 15 de marzo de 2021 la agencia de calificación crediticia Standard & Poor's mantuvo el nivel de rating a largo plazo en 'A-' con una perspectiva estable. Con fecha 31 de marzo de 2021, Fitch Ratings mantuvo el rating a largo plazo de Red Eléctrica Corporación, S.A. 'A-' con perspectiva estable.

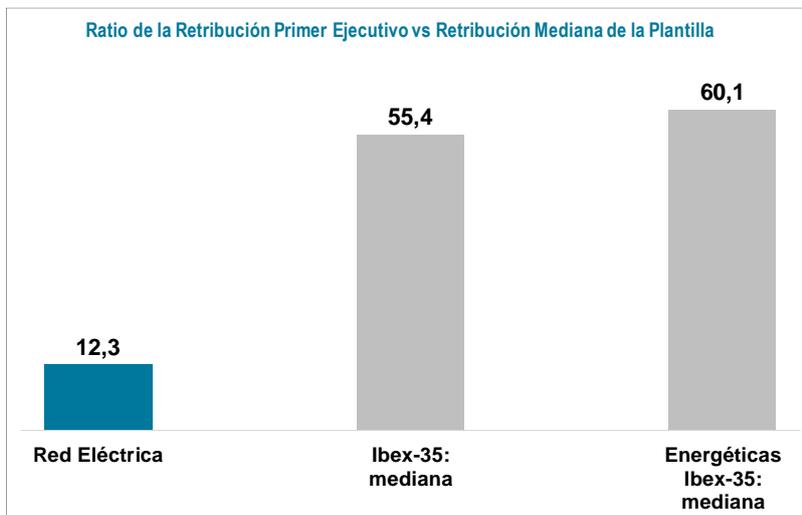
El siguiente gráfico muestra la variación de la retribución total devengada del primer ejecutivo respecto a la variación del Retorno Total para el Accionista en los últimos 10 años:



Notas explicativas del gráfico:

- El Retorno Total para el Accionista es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en el precio de la acción y la reinversión de los dividendos.
- El dato de remuneración devengada de 2019 incluye la remuneración anual de los *consejeros delegados* saliente y entrante en dicho ejercicio.
- El dato de remuneración de 2013 incluye el devengo del Plan de Incentivo a Largo Plazo "Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013".
- El dato de remuneración de 2019 incluye el devengo del Plan de Retribución Variable Plurianual 2014-2019.

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



El dato de Red Eléctrica referido a 2020 muestra la relación entre la retribución total devengada del Consejero Delegado y la retribución total anual media de toda la plantilla. Este dato se corresponde con el incluido en la tabla del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV).

Para calcular el dato del mercado se ha considerado la retribución total devengada del primer ejecutivo en 2020 y, para estimar la retribución media de la plantilla, se ha considerado el número total de empleados en 2020 y los gastos de personal desglosados en las cuentas anuales consolidadas, excluyendo los gastos de seguridad social.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera fundamental revisar periódicamente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y las recomendaciones de los principales asesores de voto (*proxy advisors*).

En este sentido, como es práctica habitual en la Compañía, la Comisión ha llevado a cabo un *benchmarking* retributivo para el cargo de Consejero Delegado, en el que se han considerado tres grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

- Un grupo de comparación formado por las empresas Ibex-35, índice del que forma parte Red Eléctrica.
- Un grupo de comparación ad-hoc, formado por 13 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, dimensión y sector de actividad) se recogen, en detalle, en lo que se refiere al Consejero Delegado como primer ejecutivo, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en junio de 2021.

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

Acciona Energía Renovables	CIE Automotive	Fluidra	Prosegur
Acerinox	Ebro Foods	Indra	Sacyr
Almirall	Enagás	Mediaset	Viscofan
C.A.F.			

- Un grupo de comparación formado por 13 empresas energéticas europeas, que la Compañía (“REC”) y/o el asesor de voto (*proxy advisor*) *Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran como comparables con Red Eléctrica, en 2021, 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)	EVN (ISS)	Severn Trent (ISS)
Électricité de Strasbourg (ISS)	Pennon (ISS)	Terna (ISS y REC)
Elia System Operator (ISS y REC)	REN (REC)	United Utilities (ISS)
Enagás (ISS y REC)	Snam (REC)	Verbund (ISS)
Energiedienst (ISS)		

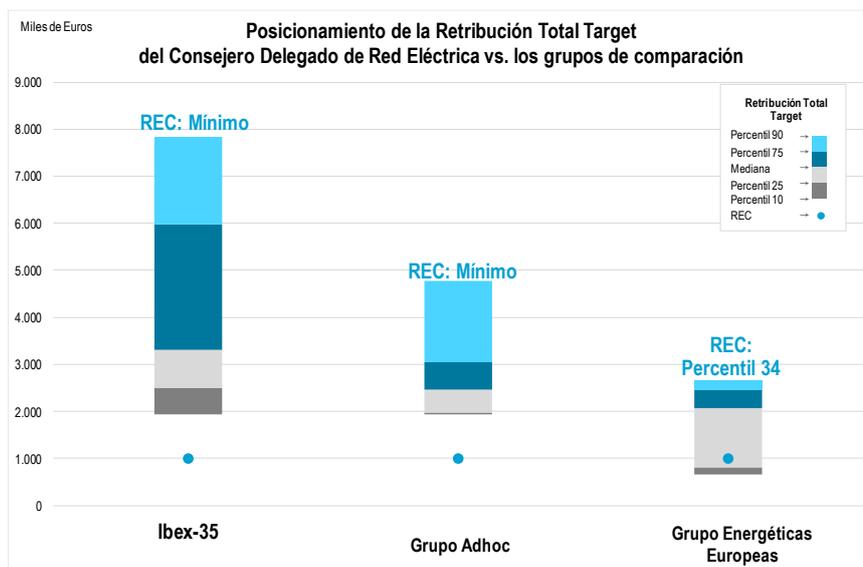
Los gráficos siguientes muestran los resultados de los análisis:

- Análisis grupo Ibex-35: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de remuneración *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del Consejero Delegado del Grupo Red Eléctrica se sitúa en el mínimo del mercado.
- Análisis grupo ad-hoc: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y 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 mínimo del mercado.
- Análisis grupo energéticas europeas: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo Red Eléctrica, apunta a una referencia de mercado 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 34.

La Retribución Total *Target* incluye:

- Retribución Fija.
- Variable Anual *target*, asignada al Consejero Delegado para el último ejercicio, en caso de que alcance el 100% de los objetivos.
- Valor esperado anualizado de los incentivos a largo plazo.
- Remuneración por pertenencia al Consejo y la asistencia a reuniones del Consejo y, en su caso, a sus Comisiones.
- Coste anual de pensiones.

Los datos de mercado son los desglosados en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros de cada compañía publicados en 2021.

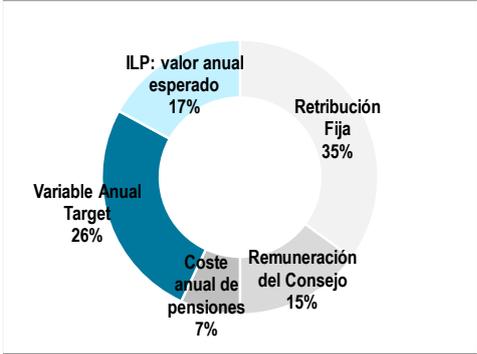


#### Posicionamiento (percentil) por dimensión del Grupo Red Eléctrica vs. los grupos de comparación:

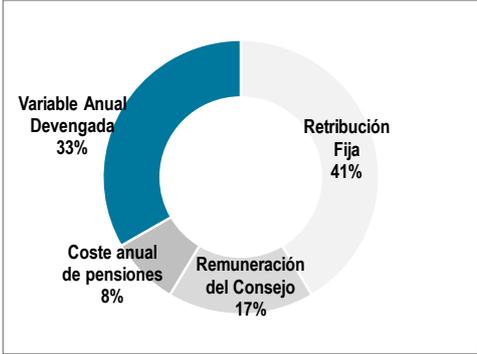
	Ibex-35	Ad-hoc	Energéticas europeas
Facturación 2020	31	44	41
Capitalización Bursátil 31.12.2020	57	Máximo	78
Total Activos 2020	35	97	77

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 2021. En conjunto, en Red Eléctrica, la retribución variable *target* (“en riesgo”), anual y plurianual, representa un 43% de la retribución total *target* (suma de la Retribución Fija Anual y Variable Anual y Plurianual).

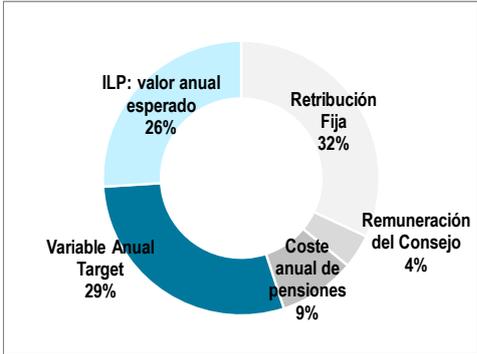
Red Eléctrica: Mix Retributivo Target  
Consejero Delegado



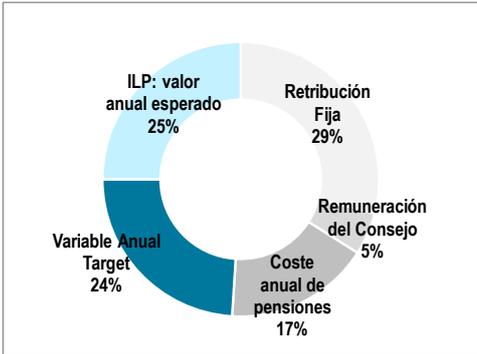
Red Eléctrica: Mix Retributivo  
Retribución Devengada 2021 Consejero Delegado



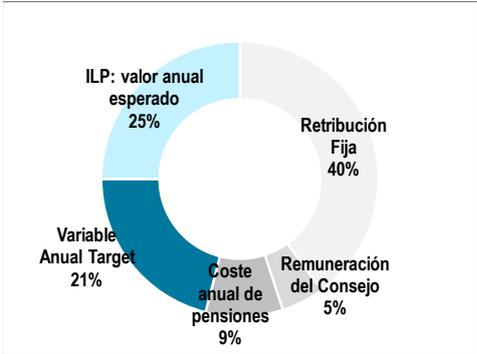
Ibex-35: Mix Retributivo Target  
Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target  
Primer Ejecutivo

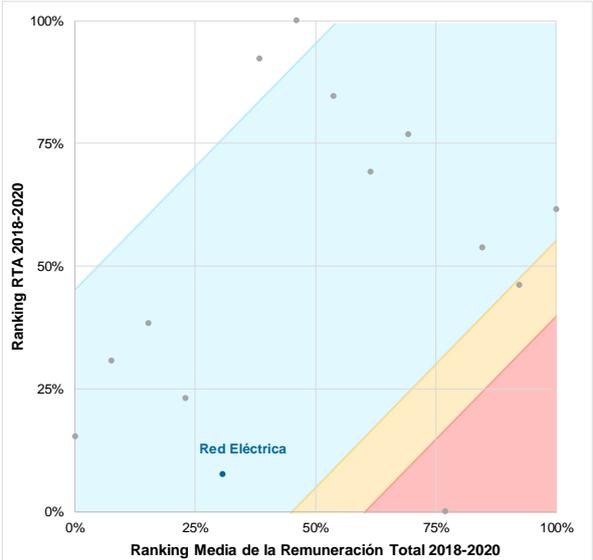


Energéticas europeas: Mix Retributivo Target  
Primer Ejecutivo



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 2018 y 2020 y del Retorno Total para el Accionista (RTA) de cada compañía en los últimos 3 años, con la media de la remuneración total de su primer ejecutivo en ese mismo periodo.

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



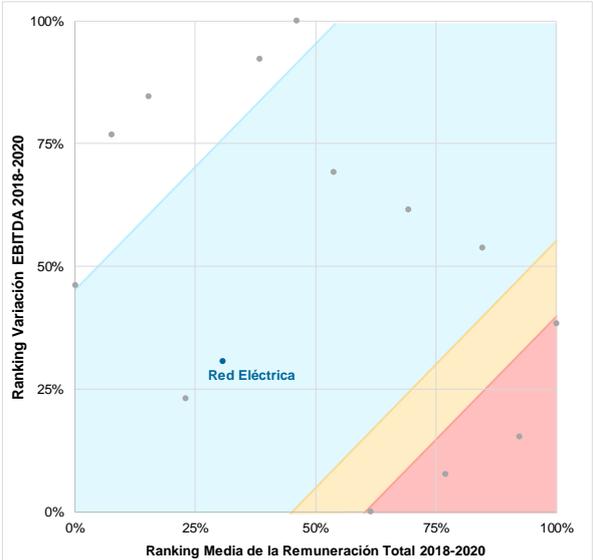
El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y los dividendos.

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

La evolución del RTA de Red Eléctrica en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 8 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 31.

Fuente de datos para RTA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2021, 2020 y 2019.



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

La variación del EBITDA de Red Eléctrica en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 31 del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 31.

Fuente datos para EBITDA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2021, 2020 y 2019.

## 4. Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2022

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2021 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros para el año 2022. El periodo de vigencia de dicha Política abarca los ejercicios 2022, 2023 y 2024. Esta Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales.

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 auditados 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>• 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 retribución variable durante el cual no pueden venderse ni ser accesibles.

### 4.1. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2022

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 2022 se detallan a continuación:

### **Retribución Fija Anual**

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

### **Retribución Variable Anual**

La Retribución Variable Anual para el consejero ejecutivo está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Grupo. Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio. La citada Comisión aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2022, en su reunión de 18 de febrero de 2022, y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2022. Estos objetivos son los siguientes:

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

- 70% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:
  - 35% Rentabilidad del capital invertido (*ROIC*) del Grupo Red Eléctrica, que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.
  - 35% Cumplir el Resultado Consolidado del Grupo Red Eléctrica.
- 30% del incentivo depende de aspectos vinculados a la Inversión Total del Grupo Red Eléctrica.

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

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

- Hacer realidad la Transición Energética en España

- 35% del incentivo está vinculado a actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO.
- Impulsar la conectividad
  - 7% del incentivo está vinculado los resultados generados por Reintel, por Hispasat y por Restel (5G) dentro del Grupo.
- Consolidar el negocio internacional
  - 5% del incentivo está vinculado a los resultados generados por la actividad internacional del Grupo.
- Innovación y Tecnología
  - 6% del incentivo está vinculado al cumplimiento de iniciativas de desarrollo tecnológico e innovación interna contempladas en el Presupuesto 2022.
- Personas
  - 15% del incentivo está vinculado al índice de gravedad global en el Grupo Red Eléctrica, relativo a los accidentes ocurridos en el mismo y a la eficiencia en la gestión de la plantilla en los términos del vigente Plan Estratégico.
- Eficiencia
  - 20% del incentivo está vinculado, fundamentalmente, a la mejora de la eficiencia a través del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio, del cumplimiento de los ratios de la CNMC y de la reducción de costes de las adjudicaciones efectuadas por el Grupo.
- Sostenibilidad
  - 12% del incentivo está vinculado al avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2020-2022 del Grupo Red Eléctrica y a la permanencia de la Compañía en los índices más relevantes en el ámbito de la sostenibilidad, en particular, en los índices Dow Jones (DJSI World y Europe) y Vigeo/Eiris.

En cuanto al avance del Plan de Sostenibilidad 2020-2022 se medirá el grado de progreso alcanzado en 2022 en cada una de las 4 prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030: (i) Descarbonización de la economía, (ii) Cadena de valor responsable, (iii) Contribución al desarrollo del entorno, y (iv) Anticipación y acción para el cambio; y se valorará, asimismo, el cumplimiento de los nuevos objetivos de reducción de emisiones de alcance 1 (reducción emisiones de SF6 respecto a 2015) y de alcance 1+2 (reducción de emisiones respecto a 2019).

En la tabla siguiente se describen en detalle las ponderaciones, los umbrales y los límites aplicables a las referidas métricas. En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2023, se recogerá la información sobre la evaluación de su cumplimiento.

En los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones también podrá evaluar el umbral mínimo de cumplimiento individual y determinar un nivel máximo de cumplimiento individual, que podría alcanzar un máximo global del 155% en caso de sobrecumplimiento. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispondrá del nivel de autonomía necesario para evaluar el grado de cumplimiento anual de estos objetivos.

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

MÉTRICAS	PESO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS			NIVEL DE PAGO DEL INCENTIVO		
		Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
<b>75% OBJETIVOS DE EMPRESA</b>							
1. ROIC	35%	95%	100%	100%	0%	100%	100%
2. Resultado Neto	35%	95%	100%	105%	0%	100%	200%
3. Inversión Total del Grupo	30%	85%	100%	100%	0%	100%	100%
<b>25% OBJETIVOS GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA</b>							
1. Hacer realidad la Transición Energética en España	35%		100%	185,7%		100%	185,7%
2. Impulsar la conectividad	7%		100%	200%		100%	200%
3. Consolidar el negocio internacional	5%		100%	200%		100%	200%
4. Innovación y Tecnología	6%	Valoración por la CNR(*)	100%	100%	Valoración por la CNR(*)	100%	100%
5. Personas	15%		100%	153,3%		100%	153,3%
6. Eficiencia	20%		100%	125%		100%	125%
7. Sostenibilidad	12%		100%	100%		100%	100%

(\*) En dicha valoración, al igual que para el resto de los objetivos, la Comisión considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.

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

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

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

El nivel *target* que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos será equivalente a un 75% de la Retribución Fija Anual. El nivel máximo de Retribución Variable Anual bruta (288.750 euros) que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 82,5% de la Retribución Fija Anual (350.000 euros), que se 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 Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación.

El Plan tiene una duración total de 6 años, que constituye el periodo de medición de los objetivos, y finalizará el 31 de diciembre de 2025.

El derecho a recibir el incentivo está condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al nuevo Plan Estratégico 2021-2025, así como a la permanencia en la Compañía durante la vigencia del Plan. Para la fijación de los citados objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta, entre otras cuestiones, la estrategia transversal de sostenibilidad del Plan Estratégico 2021-2025, el alineamiento con el Compromiso con la Sostenibilidad del Grupo Red Eléctrica, su Política de Sostenibilidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, cuyo

cumplimiento es supervisado periódicamente por la Comisión de Sostenibilidad de la Compañía. Los objetivos y sus métricas se detallan a continuación:

PESO	OBJETIVOS	MÉTRICAS
45%	<b>Hacer realidad la Transición Energética en España</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volumen de la base de activos regulatorios (RAB) puesto en servicio (25%)</li> <li>• Tiempo de irrupción medio (TIM) de la demanda de energía eléctrica (7,5%)</li> <li>• Operador del sistema eléctrico: penetración de renovables (7,5%)</li> <li>• Inversión en operación del sistema eléctrico (5%)</li> </ul>
15%	<b>Impulsar la Conectividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBITDA del negocio de Telecomunicaciones</li> </ul>
10%	<b>Consolidar el Negocio Internacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBITDA del negocio internacional</li> </ul>
5%	<b>Innovación y Tecnología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del Plan de Innovación</li> </ul>
5%	<b>Personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de gravedad de accidentes</li> </ul>
10%	<b>Eficiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) (5%)</li> <li>• Cumplimiento de los ratios CNMC (5%)</li> </ul>
10%	<b>Sostenibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad</li> </ul>

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

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

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

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

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.

El incentivo total asignado al Consejero Delegado consiste en la suma de un incentivo en acciones y un incentivo en metálico:

- Para un escenario donde el grado de consecución de los objetivos sea del 100% (*target*), el número de acciones que el Consejero Delegado podrá recibir sería de 14.966 acciones. El incentivo *target* en metálico que, en su caso, el Consejero Delegado podría recibir, es equivalente a la diferencia entre: a) el 50% de la Retribución Fija Anual a fecha de finalización del Plan multiplicado por cada uno de los años del periodo de medición de objetivos del Plan y; b) el valor del número *target* de acciones considerando la cotización media ponderada de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores al 1 de enero de 2020, sin incluir en el cómputo el citado día (17,54 euros por acción).
- En un escenario de cumplimiento máximo de todos los objetivos, el incentivo máximo sería equivalente a un 110% del incentivo *target* indicado.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del año que corresponda se dará cuenta del grado de consecución de los objetivos y del nivel de incentivo correspondiente en acciones y en metálico.

Por lo que se refiere a las acciones que, en su caso, se pudieran entregar al Consejero Delegado en ejecución del Plan, cuando finalice el mismo y se evalúe su cumplimiento por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cabe indicar que no se ha establecido ningún periodo de retención de las citadas acciones una vez sean entregadas.

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

De conformidad con lo establecido en la Política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en junio de 2021, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la competencia para proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable, de corto o de largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s, pudiendo proponer, asimismo, la adopción de cuantas medidas considere oportunas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

## **Beneficios Sociales y otras percepciones**

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

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

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

En caso de cese de la relación, los derechos económicos se consolidarán a favor del Consejero Delegado, salvo cuando el cese se produzca como consecuencia de una conducta

dolosa o gravemente negligente por su parte en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Compañía. La percepción de cualquier indemnización será compatible con el reconocimiento del derecho económico sobre el sistema de previsión.

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

El Consejero Delegado no percibe otro tipo de beneficios sociales.

La Política de remuneraciones del Consejero Delegado contempla la concesión de créditos, anticipos y garantías constituidas por la Sociedad, en línea con la política de los directivos del Grupo.

### **Condiciones contractuales**

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.

A continuación, se describen las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia del citado contrato del Consejero Delegado, de conformidad con la vigente Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

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

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

Además, la obligación de no competencia está recogida expresamente en el contrato por un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización

en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su remuneración establecida contractualmente.

El contrato, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización para el caso de extinción de la relación contractual motivado por el cese por voluntad de Red Eléctrica, (siempre que el cese no produzca como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Compañía) y sin necesidad de preaviso alguno de la Compañía. También procederá la citada indemnización si el cese se produce por voluntad del Consejero Delegado debido a un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones por causa no imputable al propio Consejero Delegado. El importe de la indemnización será equivalente a una anualidad de Retribución Fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como Consejero Delegado, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

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

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

Siguiendo las prácticas de mercado para estos casos, el contrato laboral existente con el Consejero Delegado con anterioridad a su nombramiento como tal quedó en suspensión desde ese momento. En el caso en que se produjera la extinción del mismo, devengaría en términos indemnizatorios la retribución existente a la fecha de su suspensión, considerándose, a los efectos oportunos, su antigüedad en Red Eléctrica de España, S.A.U. hasta la fecha de su nombramiento como Consejero Delegado (15 años), más el periodo de servicios – si los hubiera – tras su cese como Consejero Delegado; todo ello de acuerdo con la legislación laboral vigente. Tras el proceso de corporativización llevado a cabo en 2020, la sociedad que asume dicha obligación es Red Eléctrica Corporación, S.A.

## **4.2. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2022<sup>(\*)</sup> (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital -LSC-, por sus funciones no ejecutivas)**

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

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

Los Estatutos sociales establecen el importe máximo de la retribución, global y anual, para todo el Consejo, en su condición de miembros del consejo (“en su condición de tales”, según la LSC) y, por todos los conceptos no podrá exceder del importe equivalente al 1,5 por ciento de los beneficios líquidos de la Compañía aprobados por la Junta General, permaneciendo vigente este límite en tanto no se apruebe su modificación.

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

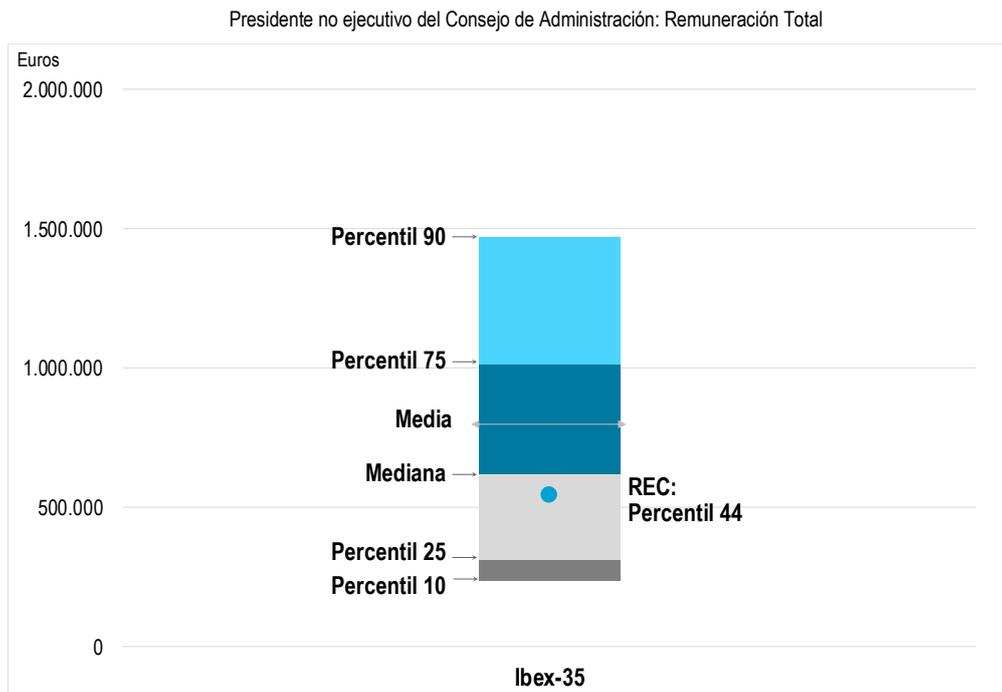
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente la Política de remuneraciones del Consejo de Administración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y conforme a las recomendaciones de los principales asesores de voto (*proxy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

En este sentido, se ha realizado en 2021 un benchmarking retributivo del cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 15 de las 17 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.
- Meliá Hotels International, dado que la Política de remuneraciones no establece una remuneración específica para el cargo de Presidente del Consejo de Administración y el ocupante es miembro de la principal familia accionista y ostenta una participación superior al 50% del capital.

En términos de dimensión, Red Eléctrica se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación. En términos de remuneración del cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, Red Eléctrica ocupa el percentil 44.

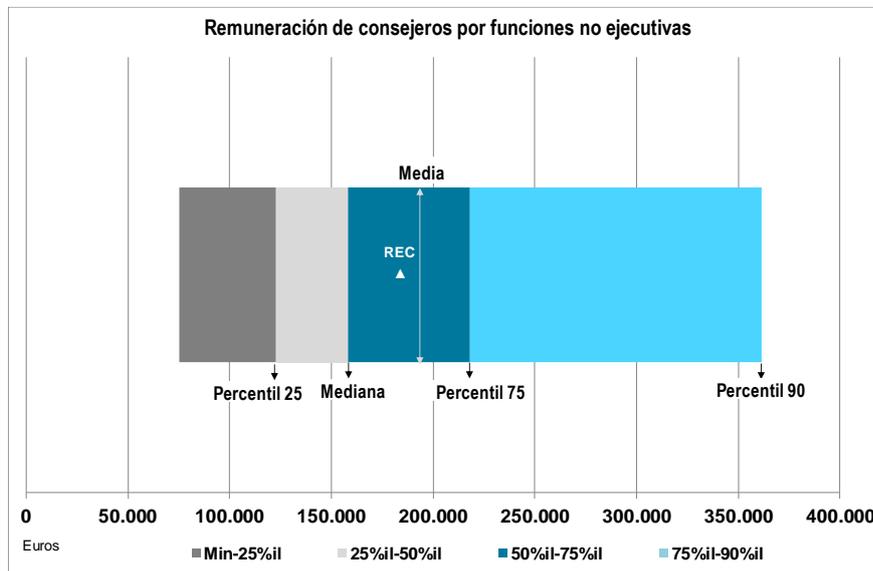
El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración de Red Eléctrica, respecto al grupo de comparación indicado:



Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones devengadas (anualizadas) por los presidentes no ejecutivos, de acuerdo con la información publicada en el ejercicio 2021.

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 2021. En dicho estudio, desarrollado también con el apoyo del consultor independiente WTW, 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<sup>(\*)</sup> de Red Eléctrica respecto al grupo de comparación indicado en el estudio realizado en 2021:



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

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

Teniendo en cuenta los análisis anteriores, basándose en los principios de prudencia retributiva y de vinculación de la remuneración de los consejeros por sus funciones no ejecutivas con su dedicación efectiva, con su responsabilidad y con el desarrollo de sus funciones como consejeros<sup>1</sup>, el Consejo de Administración, en su reunión de 22 de febrero de 2022, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que la retribución de los consejeros por sus funciones no ejecutivas, como miembros del Consejo de Administración y de sus Comisiones, durante el ejercicio 2022 se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2021. Dicho acuerdo, como es habitual, será sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2022.

La remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas se mantiene invariable, en sus conceptos y cuantías, desde el ejercicio 2014, excepto para el cargo de Presidente no

<sup>1</sup> Aplicable también al Consejero Delegado como miembro del Consejo de Administración.

ejecutivo del Consejo de Administración que fue creado en el ejercicio 2016, y desde entonces se mantiene también invariable el importe de su remuneración.

Por lo tanto, las cuantías y conceptos retributivos previstos para 2022 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 2022 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración por asistencia, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones.

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

### **Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración**

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

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

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

- 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2022.

- 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 2022.

### **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 2022 la Sociedad tiene contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, los consejeros de Red Eléctrica podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades del Grupo Red Eléctrica por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Esas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de esas sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica. Es el caso de los consejeros de la Compañía que sean también consejeros o personas físicas representantes

de consejeros personas jurídicas en el Consejo de Administración de la filial Hispasat S.A., a excepción del Consejero Delegado de Red Eléctrica Corporación, S.A. que no percibe remuneración como persona física representante del consejero persona jurídica Red Eléctrica Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.U. (RESTEL), en el Consejo de dicha filial.

A fecha de emisión de este Informe, en relación con la remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio 2022, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

## **5. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2021**

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política de Remuneraciones, en 2021, siguiendo estrictamente los principios establecidos en la misma.

La remuneración devengada en el ejercicio 2021 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de marzo de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Se hace constar que en 2021 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la citada Política de Remuneraciones, no se han sobrepasado los límites vigentes y no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

### **5.1. Ejecución de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (consejero ejecutivo) en 2021**

Durante 2021 se ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de marzo de 2019.

#### **Retribución Fija Anual**

La Retribución Fija del Consejero Delegado en 2021 ascendió a 350.000 euros, dentro del límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones (399.170 euros). Se ha abonado íntegramente en efectivo.

## Retribución Variable Anual

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 16 de febrero de 2021, estableció los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2021, que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en dicho periodo. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, y que ha facilitado información sobre los resultados auditados del Grupo. En esta evaluación la Comisión también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos.

Antes de entrar en el análisis de los objetivos concretos del ejercicio 2021, cabe destacar, en cuanto a los **resultados económicos** alcanzados por el **Grupo Red Eléctrica en 2021**, que el Grupo ha cerrado el año con un beneficio de 680 millones de euros, un 9,6% superior al de 2020, que el fuerte flujo de caja le ha permitido reducir su deuda en un 7,6% respecto a la de finales de 2020 y que la inversión ha sido un 10,6% superior a la ejecutada en el año anterior, lo que va a permitir al Consejo de Administración proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas el reparto de un dividendo de 1 euro por acción, con cargo a las Cuentas del ejercicio 2021, manteniendo su compromiso con los accionistas.

La Retribución Variable Anual para el Consejero Delegado, establecida para 2021, está basada en el cumplimiento de una combinación de *objetivos de empresa*, cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Grupo -que ponderan un 75% de su retribución variable anual total- así como al cumplimiento de *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica – que ponderan un 25% de su Retribución Variable Anual total. La siguiente tabla, detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones y la consecución alcanzada en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada en la sesión de 18 de febrero de 2022 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Peso	Métricas	Peso	Rango de Cumplimiento de Objetivos	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
<b>DE EMPRESA (75%)</b>	<b>1. ROIC</b>	30%	95% - 100%	100%	100%
	<b>2. Resultado Neto</b>	30%	95% - 105%	133,3%	133,3%
	<b>3. Inversión Total del Grupo</b>	20%	85% - 100%	100%	100%
	<b>4. Aprobación Plan Estratégico</b>	20%	Aprobación 28.02 (100%)	100%	100%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		110%	110%
<b>GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DEL GRUPO RED ELÉCTRICA (25%)</b>	<b>1. Transición Energética</b>	45%	Hasta 166,7% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	105,3%	105,3%
	<b>2. Operador de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones</b>	10%	Hasta 200% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	162,4%	162,4%
	<b>3. Expansión internacional</b>	5%	Hasta 200% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	200%	200%
	<b>4. Innovación Tecnológica</b>	5%	Hasta 100% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%
	<b>5. Cultura y Personas</b>	10%	Hasta 200% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	58,9%	58,9%
	<b>6. Eficiencia</b>	15%	Hasta 100% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	100%	100%
	<b>7. Sostenibilidad</b>	10%	Hasta 100% Valoración por la CNR <sup>(1)</sup>	36,5%	36,5%
<b>SUBTOTAL</b>		100%		103,2%	103,2%
<b>TOTAL (previo a la aplicación del límite máximo global)</b>		100%		108,3%	108,3%
<b>TOTAL (una vez aplicado el límite máximo global)</b>					<b>108,3%</b>

(1) CNR= Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha valoración, al igual que para el resto de los objetivos, la Comisión considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.

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. El porcentaje del Retorno sobre el capital invertido (*ROIC*) del Grupo Red Eléctrica, medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2021, ha alcanzado un 8,2%<sup>(\*)</sup>, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
2. La cifra contable determina un Resultado Neto consolidado del Grupo Red Eléctrica en el ejercicio 2021 de 706<sup>(\*)</sup>, millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 133,3%, al estar el cumplimiento global de los *objetivos de empresa* limitado al 110%.
3. La Inversión Total del Grupo Red Eléctrica ha alcanzado la cifra de 568<sup>(\*)</sup>, millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
4. El Plan Estratégico 2021-2025 del Grupo Red Eléctrica fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 23 de febrero de 2021, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

En total, el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de empresa asciende al 110% <sup>(\*\*)</sup>.

(\*) Para la evaluación del cumplimiento de objetivos se han descontado de los resultados los efectos económicos derivados de hechos extraordinarios producidos en el ejercicio, de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable.

(\*\*) A pesar de que la suma de objetivos de empresa es de 130%, de acuerdo con el procedimiento vigente, el porcentaje máximo de cumplimiento de dichos objetivos está limitado en 110%.

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

Como resultado, tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos de empresa* del 110%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y al importe del incentivo aplicable al ejercicio 2021, en relación con los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Hacer posible la Transición Energética”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el grado de avance de las actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 105,3%.
2. “Ser operador de referencia de infraestructuras de telecomunicaciones”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados generados por Reintel y por Hispasat dentro del Grupo, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 162,4%.
3. “Expansión internacional”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar el grado de avance de los proyectos y los resultados generados por la actividad internacional del Grupo, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 200%.
4. “Innovación Tecnológica”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar el grado de avance de las iniciativas de innovación interna llevadas a cabo y contempladas en el Presupuesto 2021, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.
5. “Cultura y Personas”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados del índice de gravedad global en el Grupo Red Eléctrica, relativo a los accidentes ocurridos en el mismo en 2021, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 58,9%.
6. “Eficiencia”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluada la mejora de la eficiencia en Grupo Red Eléctrica, a través del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio y del cumplimiento de los ratios de la CNMC, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 100%.
7. “Sostenibilidad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el grado de desarrollo alcanzado en relación con determinados proyectos clave para avanzar en el Plan de Sostenibilidad 2020-2022 del Grupo Red Eléctrica y a la permanencia de la Compañía en los índices más relevantes en el ámbito de la sostenibilidad, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 36,5%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica del 103,2%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos – tanto de los de *empresa* como de los *gerenciales operativos ligados a los negocios* del Grupo Red Eléctrica- del 108,3%.

En consecuencia, la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en 2021 asciende a 284.305 euros, equivalente a un 81,23% de la Retribución Fija Anual en dicho período.

Un 75% del importe de la Retribución Variable Anual bruta, 213.229 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 71.076 euros, se entregará en acciones de la Sociedad. Además, el Consejero Delegado ha asumido el compromiso frente a la sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. El citado importe a remunerar en acciones de la Sociedad equivaldría a 3.948 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 18 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 2022, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2021, el Consejero Delegado es titular de 10.781 acciones de la Compañía, equivalentes a un 0,002% del capital social.

### **Retribución Variable Plurianual**

El 24 de noviembre de 2020 el Consejo de Administración aprobó la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, cuyos objetivos están vinculados a los objetivos contemplados en el nuevo Plan Estratégico del Grupo y se ajustan a las líneas marcadas en la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente en 2021. En el apartado del presente Informe correspondiente a la “Política de Remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2022”, se han explicado los términos y elementos 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 2021 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

## **Beneficios sociales y otras percepciones**

Desde su nombramiento el 27 de mayo de 2019 el Consejero Delegado participa en un sistema de previsión social de aportación definida.

La obligación de Red Eléctrica se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la Retribución Fija Anual del Consejero Delegado. El importe de la aportación realizada en 2021 por la Compañía ascendió a 70.000 euros para el periodo indicado. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2021, asciende a 181.774 euros.

Las características del sistema de previsión social del Consejero Delegado han sido detalladas también de forma pormenorizada en el apartado de “Política de Remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2022” del presente Informe.

El Consejero Delegado ha percibido un complemento en 2021 en concepto de beneficios sociales, cuyo importe equivalente asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2021, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor del Consejero Delegado.

Durante 2021 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 2021<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:

Año	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Retribución (% beneficio neto del Grupo)	0,36%	0,30%	0,25%	0,32 %	0,37%	0,37%	0,35%	0,35%	0,40%	0,37%

En el ejercicio 2021, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.502 miles de euros (2.463 miles de euros en 2020).

El ligero incremento retributivo, con respecto al ejercicio anterior, en la “Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos” se debe, fundamentalmente, a que durante 2020 hubo un periodo en el que estuvo vacante el cargo de Presidente del Consejo.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2021, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2020 para los miembros del Consejo de Administración (acuerdo que fue posteriormente aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en junio de 2021), quedando de la siguiente manera:

#### **Retribución Fija**

- 130.742 euros anuales por consejero.

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

- 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas y mantenidas en el ejercicio 2021, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros por consejero. Aunque se han celebrado dos (2) sesiones extraordinarias en 2021, éstas no han dado lugar, en ningún caso, a retribución por este concepto.

#### **Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración**

- 399.170 euros anuales.

La Presidenta 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”.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, para el ejercicio 2021, acordó mantener invariables los siguientes conceptos y cuantías en relación con la retribución del Consejo:

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

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

Ambos importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2021.

### **Consejera Independiente Coordinadora**

- 15.000 euros anuales.

En 2021 la Sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los consejeros de Red Eléctrica podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades del Grupo Red Eléctrica por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Dichas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de las correspondientes sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica. En este sentido, cabe destacar que en la tabla recogida en el Anexo III Estadístico, según el modelo establecido de conformidad con la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, que figura al final del presente Informe, en el apartado C).1. b) denominado “Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo”, se recoge la remuneración asignada en 2021 a los consejeros de la Compañía que formaron parte del Consejo de Administración de la sociedad Hispasat, S.A (como consejeros o como personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas en dicha sociedad), a excepción del Consejero Delegado de REC, que no percibió remuneración alguna por ello.

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

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

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

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

### **Retribución Fija Anual**

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

### **Retribución Variable Anual**

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

### **Retribución Variable plurianual**

Los directivos de primer nivel participan en el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, al igual que el Consejero Delegado, cuya estructura fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión del 24 de noviembre de 2020, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, emitido en su reunión del 17 de noviembre de 2020.

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

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

### **Bolsa de retribución flexible**

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

### **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.

El Grupo Red Eléctrica puso en marcha en 2015 un Plan de Gestión Estructural que resulta de aplicación a una parte de los directivos de primer nivel. La participación en el Plan se encuentra sujeta al cumplimiento de determinadas condiciones y podrá ser modificado o revocado por el Grupo en determinados supuestos.

## **7. Alineación de la Política de Remuneraciones y su aplicación con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos**

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.

El diseño de la Política de Remuneraciones para el consejero ejecutivo (Consejero Delegado) es coherente con la estrategia de la Sociedad y está orientado a perseguir el rendimiento sostenible, los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía:

- La retribución total de los consejeros ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:
  - i. elementos fijos, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la trayectoria profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables
  - ii. retribución variable anual, cuyo propósito es incentivar el cumplimiento de objetivos específicos de cada ejercicio, alineados con el Plan Estratégico del Grupo.
  - iii. Retribución variable plurianual, cuyo 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.
- 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 sean inferiores a un 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).
- Las remuneraciones variables están vinculadas al cumplimiento de objetivos contemplados en el Plan Estratégico 2021-2025 del Grupo Red Eléctrica. Al fijar y calibrar estos objetivos se consideran, entre otros aspectos, la estrategia transversal de sostenibilidad contemplada en el Plan Estratégico 2021-2025 del Grupo, el cumplimiento de la Política de Sostenibilidad y del Plan plurianual de Sostenibilidad del mismo, el alineamiento del Grupo con su Compromiso con la Sostenibilidad 2030, así como con los Objetivos de Sostenibilidad 2030 aprobados por el Consejo el 30 de abril de 2019, que están también alineados con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la

Organización de las Naciones Unidas, compromisos cuyo cumplimiento es supervisado regularmente por la Comisión de Sostenibilidad de la Compañía.

- Los incentivos a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tienen en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos, así como evitar conflictos de interés:

- 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. En concreto, tanto en relación con la retribución variable anual como en la plurianual, en la Política de Remuneraciones se ha establecido que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%, pues en caso contrario no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo.
- Una parte de la retribución variable anual se entrega en acciones. El Consejero Delegado 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 años. También cabe destacar que una parte del incentivo a largo plazo se asigna y entrega en acciones. La instrumentación en acciones de una parte relevante de sus remuneraciones variables permite alinear la experiencia e intereses del consejero ejecutivo con el interés de los accionistas de la Compañía.
- 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. En concreto, 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 y, en su caso, actualización de la Política retributiva aprobada, aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos y a los directivos de primer nivel de la

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

- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados económicos auditados del Grupo que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- De conformidad con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

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

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

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Red Eléctrica recoge en sus artículos 30 (apartado 2.h), 31 (apartados c y e), 32 y 35 (apartado 3), un conjunto de obligaciones derivadas de sus deberes de diligencia y lealtad, del deber de evitar situaciones de conflicto de interés y de su deber de información.

## 8. Tablas de remuneración individual

### 8.1. Retribución del consejero ejecutivo (Consejero Delegado), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2021

A continuación, se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas devengadas y exigibles, en euros, del Consejero Delegado durante el ejercicio 2021:

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

(1) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2021, 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 18 de febrero de 2022, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2021, ha aprobado un grado de cumplimiento del 108,3%, con lo que resulta una retribución variable "efectiva" a favor del Consejero Delegado de 284.305 euros. El total de la retribución del Consejero Delegado, considerando esta retribución variable "efectiva", asciende a 911.547 euros.

(2) Incluye la retribución fija como consejero (130.742 euros) y a dietas por asistencia y dedicación al Consejo correspondientes a las 11 sesiones ordinarias (16.500 euros) del Consejo celebradas en 2021. Las 2 sesiones extraordinarias celebradas en 2021 no han dado derecho a dietas.

(3) Incluye la aportación realizada al sistema de previsión social en 2021 (70.000 euros) y el complemento en concepto de beneficios sociales equivalente 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 2021

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2021, excluida la remuneración de los consejeros ejecutivos por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la sociedad, supone por todos los conceptos el 0,37%<sup>1</sup> de los beneficios netos del Grupo Red Eléctrica atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2021.

---

<sup>1</sup> El beneficio neto del Grupo RED ELÉCTRICA atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2021 ha ascendido a 680.627 miles de euros (621.185 miles de euros en el ejercicio 2020).

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2021, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2021, son las siguientes:

	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Dedicación a comisiones	Presidente de Comisión Consejo	Consejero Independiente Coordinador CIC	Otras retribuciones <sup>(5)</sup>	Total 2021	Total 2020
<b>Miles de euros</b>									
Dña. Beatriz Corredor Sierra	530	-	16	-	-	-	-	546	464
D. Roberto García Merino	481	263	16	-	-	-	130	890	890
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	131	-	16	28	15	15	-	205	205
Dña. Socorro Fernández Larrea	131	-	16	28	15	-	-	190	190
D. José Juan Ruiz Gómez	131	-	16	28	14	-	-	189	176
D. Antonio Gómez Ciria	131	-	16	28	1	-	-	176	189
Dña. María Teresa Costa Campi	131	-	16	28	-	-	-	175	175
Dña. Mercedes Real Rodríguez <sup>(1)</sup>	131	-	16	28	-	-	-	175	175
D. Ricardo García Herrera	131	-	16	27	-	-	-	174	3
D. Marcos Vaquer Caballería <sup>(2)</sup>	66	-	9	14	-	-	-	89	-
Dña. Elisenda Malaret García <sup>(2)</sup>	66	-	9	14	-	-	-	89	-
D. José María Abad Hernández <sup>(2)</sup>	66	-	9	14	-	-	-	89	-
Dña. María José García Beato <sup>(3)</sup>	65	-	7	14	-	-	-	86	175
D. Arsenio Fernández de Mesa y Díaz del Río <sup>(3)</sup>	65	-	7	14	-	-	-	86	175
D. Alberto Carbajo Josa <sup>(3)</sup>	65	-	7	14	-	-	-	86	175
Otros miembros del Consejo <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	214
<b>Total Remuneraciones devengadas</b>	<b>2.321</b>	<b>263</b>	<b>192</b>	<b>279</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>130</b>	<b>3.245</b>	<b>3.206</b>

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

(2) Nuevo Consejero/a desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2021

(3) Causa baja como Consejero/a desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 29 de junio de 2021

(4) Miembros del Consejo que causaron baja durante el ejercicio 2020

(5) Incluye los costes derivados de los beneficios sociales que tiene el Consejero delegado incluidos en su retribución

El ligero incremento retributivo, con respecto al ejercicio anterior, en la “Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos” se debe, fundamentalmente, a que durante 2020 hubo un periodo en el que estuvo vacante el cargo de Presidente del Consejo.

### **8.3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2021**

Con la finalidad de abordar los retos que supone el nuevo Plan Estratégico 2021–2025, desde finales del ejercicio 2020 el Grupo ha llevado a cabo un proceso de reorganización que ha supuesto la centralización de las actividades corporativas en la Sociedad, como matriz del Grupo, y que ha culminado en el ejercicio 2021, con la adecuación y aprobación de una nueva

estructura organizativa del Grupo con el objetivo de asegurar el cumplimiento del mencionado Plan Estratégico.

El cambio organizativo llevado a cabo ha supuesto, entre otros aspectos, el reconocimiento como directivos de primer nivel de determinadas personas que ya formaban parte del Grupo Red Eléctrica ejerciendo funciones directivas.

Los directivos de primer nivel que durante 2021 han prestado sus servicios en el Grupo, y el cargo que ostentan a cierre del ejercicio 2021, son los que se detallan a continuación:

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>
D. Miguel Duvison García	Director General de Operación
D. Angel Luis Mahou Fernández	Director General de Transporte
D. Mariano Aparicio Bueno	Director General de Negocio de Telecomunicaciones
Dña. Eva Pagán Díaz	Directora General de Negocio Internacional
D. Emilio Cerezo Díez	Director Corporativo Económico Financiero
D. José Antonio Vernia Peris	Director Corporativo de Transformación y Recursos
Dña. Fátima Rojas Cimadevila	Directora Corporativa de Sostenibilidad y Estudios
Dña. Miryam Aguilar Muñoz	Directora Corporativa de Relaciones Institucionales, Comunicación y Territorio
Dña. Laura de Rivera García de Leániz	Directora de Regulación y Servicios Jurídicos
Dña. Silvia María Bruno De la Cruz	Directora de Tecnología e Innovación
D. Carlos Puente Pérez	Director de Desarrollo Corporativo
Dña. Eva Rodicio González	Directora de Auditoría Interna y Control de Riesgo

Durante el ejercicio 2021, la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 3.103 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal en la Cuenta de Resultados Consolidada. En 2020, la retribución total devengada por los directivos de primer nivel, aplicando los criterios del citado cambio organizativo, ascendió a 2.939 miles de euros. Estas cantidades incluyen el devengo 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 en 2021, corresponden a aportaciones de seguros de vida y de planes de pensiones 38 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2021 no existen anticipos ni préstamos concedidos a estos directivos. A 31 de diciembre de 2021 el Grupo tiene compromisos articulados mediante seguros de vida con los mencionados directivos, el coste anual de las primas de dichos seguros asciende aproximadamente a 19 miles de euros.

A finales de 2020, el Consejo de Administración inició el proceso de actualización del Plan Estratégico 2018-2022, vigente en ese momento, lo que permitió aprobar en el mes de noviembre de 2020, la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, en el que se encuentran incluidos los directivos de primer nivel, cuyos objetivos están vinculados a los contemplados en el nuevo Plan Estratégico del Grupo y se ajustan a las líneas marcadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Los aspectos más destacados de dicho Plan han sido explicados previamente en los apartados del presente Informe aplicables al Consejero Delegado, por lo que nos remitimos a los mismos para evitar reiteraciones.

## 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 2018, 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
29/06/2021	65,827%	0,646%	33,527% <sup>(1)</sup>
14/05/2020	63,042%	4,243%	32,715% <sup>(2)</sup>
22/03/2019	66,426%	0,862%	32,712% <sup>(3)</sup>
22/03/2018	65,090%	1,110%	33,800% <sup>(4)</sup>

- (1) Del referido porcentaje, un 32,45% 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 32,66% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (3) Del referido porcentaje, un 31,79% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (4) 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.

Como se ha indicado en el apartado 1 “Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones”, se ha realizado un análisis de los resultados de voto sobre los cuatro acuerdos, en materia de remuneraciones, aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2021 y se ha llevado a cabo una reflexión específica sobre el resultado del acuerdo sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, a la que nos remitimos para evitar reiteraciones.

En relación con el Informe anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, los resultados de voto en la Junta General de Accionistas celebrada en 2021 muestran un resultado ligeramente más favorable al obtenido respecto al ejercicio anterior. No obstante, en aplicación de los principios de mejora continua y de máxima transparencia informativa en el ámbito de gobierno corporativo seguidos por Red Eléctrica, este año el contenido del Informe no sólo se ha adaptado a los últimos cambios normativos (citados en el apartado 1 del Informe), sino que se han ampliado, asimismo, las explicaciones y aclaraciones en los diversos apartados en los que está estructurado, para facilitar su comprensión; y en este sentido, cabe destacar, en particular, que en relación con la Retribución Variable Plurianual del Consejero Delegado, el Informe se ha completado con los aspectos más relevantes del acuerdo Tercero del punto Noveno del Orden del Día aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021, denominado “Aprobación de la remuneración mediante entrega de acciones de la Sociedad prevista en el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación”.

## 10. Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe

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

1. En relación con el **apartado C.1.a) i) y C.1.c)**, cabe mencionar que los importes indicados para D<sup>a</sup>. Mercedes Real Rodríguez son cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).
2. En relación con el apartado **C.1.a) i)**, cabe destacar que, en la información contenida en las Cuentas Anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2021, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2020, figura adicionalmente un concepto denominado “Otros miembros del Consejo”, relativo a los miembros del Consejo que causaron baja como consejeros durante el ejercicio 2020 (por lo que no figuran en la lista de consejeros de la compañía en 2021 incluida en el Anexo III Estadístico de este Informe) y cuya retribución, en su conjunto, ascendió a 214 miles de euros. La información para el ejercicio 2020 relativa a dichos miembros del Consejo fue presentada de forma individualizada en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía correspondiente al ejercicio 2020, que fue comunicado a la CNMV y que está disponible en la página web corporativa de la Sociedad.
3. En relación con la Retribución Variable Anual devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2021, que asciende a 284.305 euros, cabe indicar que la tabla del **apartado C.1.a) i)**, que recoge las remuneraciones devengadas en metálico refleja el 75% del importe total devengado (213.229 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (71.076 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 (2022), conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra y el número de acciones efectivamente entregadas, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores. El número de acciones de las que es titular el Consejero Delegado y el porcentaje equivalente sobre el

capital social al cierre de cada ejercicio se detalla en cada Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En la tabla del **apartado C.1.a.ii)**, dado que en la fecha de aprobación de este Informe el precio de compra de las acciones no es conocido, se ha incluido un número de acciones considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 18 euros/acción, conforme a la última comunicación realizada por la Sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del Consejero Delegado. La estimación del número de acciones recogida en la tabla (3.948 acciones) se ha calculado considerando el importe redondeado en miles de euros (71 miles de euros), según exige la citada tabla.

4. En relación con la **tabla del apartado C.2**, que se reproduce a continuación, se recoge la evolución en los últimos 5 años de los siguientes conceptos:

- El importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la Sociedad, que lo hayan sido en algún momento durante el último ejercicio cerrado, de acuerdo con los importes incluidos en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2017 a 2021.
- Los resultados consolidados de la Sociedad, definidos como el beneficio antes de impuestos, recogido en las Cuentas Anuales consolidadas de Red Eléctrica Corporación, S.A. correspondientes a los ejercicios 2017 a 2021.
- La remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados del Grupo. El ratio se ha calculado como el cociente entre: a) la suma de los conceptos “Sueldos, salarios y otras retribuciones”, “Aportaciones Fondos de pensiones y obligaciones similares” y “Otros conceptos y cargas sociales”, incluidos en la partida de Gastos de personal de las cuentas anuales consolidadas correspondientes a los ejercicios 2017 a 2021 (descontando los gastos de Seguridad Social y la remuneración de los consejeros); b) el número medio de empleados del Grupo en los ejercicios 2017-2021, según se publica en las Cuentas Anuales consolidadas de dichos ejercicios (descontando el número de consejeros ejecutivos).
- El importe recogido como “Resultados de la Sociedad” del ejercicio 2019, incorpora cifras re-expresadas como consecuencia del registro contable de la combinación de negocios de Hispasat con efectos 3 de octubre de 2019.

5. A continuación, para facilitar su comprensión, **se reproduce íntegramente la tabla del citado apartado C.2**, seguida de todas las “**Observaciones**” sobre los datos de variación anual significativa indicados en la misma (según se establece en la propia Circular 3/2021, de 28 de septiembre). Se han considerado las variaciones superiores a un 15%. Todas las cifras están expresadas en miles de euros:

	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros Ejecutivos</b>									
D. Roberto García Merino	911	6,05%	859	58,20%	543	--	0	--	0
<b>Consejeros Externos</b>									
Doña Beatriz Corredor Sierra	546	17,67%	464	--	0	--	0	--	0
Doña Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	227	0,00%	227	7,58%	211	9,90%	192	1,05%	190
Doña Socorro Fernández Larrea	190	0,00%	190	1,60%	187	6,86%	175	0,00%	175
Don José Juan Ruiz Gómez	189	7,39%	176	28,47%	137	--	0	--	0
Don Antonio Gómez Ciria	198	1,02%	196	3,16%	190	0,00%	190	7,34%	177
Doña María Teresa Costa Campi	175	0,00%	175	0,00%	175	306,98%	43	--	0
Doña Mercedes Real Rodríguez	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175	446,88%	32
Don Ricardo García Herrera	174	n.s	3	--	0	--	0	--	0
Don Marcos Vaquer Caballería	89	--	0	--	0	--	0	--	0
Doña Elisenda Malaret García	89	--	0	--	0	--	0	--	0
Don José María Abad Hernández	89	--	0	--	0	--	0	--	0
Doña María José García Beato	86	-50,86%	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175
Don Arsenio Fernández de Mesa y Díaz del Río	86	-50,86%	175	0,00%	175	0,00%	175	12,18%	156
Don Alberto Francisco Carbajo Josa	86	-50,86%	175	0,00%	175	0,00%	175	35,66%	129
<b>Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos)</b>	888.077	10,18%	805.991	-15,22%	950.664 <sup>(1)</sup>	1,54%	936.252	5,17%	890.240
<b>Remuneración media de los empleados</b>	74	5,71%	70	0,00%	70	2,94%	68	1,49%	67

A continuación, se realizan las siguientes “**Observaciones**” sobre los datos de variación porcentual anual indicados en la **tabla del apartado C.2**, ordenados por orden cronológico:

- (1) Resultado Consolidado ejercicio 2019: cifras re-expresadas como consecuencia del registro contable de la combinación de negocios de Hispasat con efectos 3 de Octubre de 2019.
- Nota sobre la remuneración de D<sup>a</sup>. Mercedes Real Rodríguez: se trata de cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI). En cualquier caso, entre 2017 y 2018 el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas cifras no son comparables dado que la consejera fue nombrada el 31 de octubre de 2017 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 31 de octubre de 2017 al 31 de diciembre de 2017. Sin embargo, en 2018 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Alberto Francisco Carbajo Josa entre 2017 y 2018: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2017 y en 2018. Estas cifras no son comparables dado que el consejero fue nombrado el 31 de marzo de 2017 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 31 de marzo de 2017 al 31 de diciembre de 2017. Sin embargo, en 2018 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D<sup>a</sup>. María Teresa Costa Campi entre 2018 y 2019: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas cifras no son comparables dado que la consejera fue nombrada el 25 de septiembre de 2018 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 25 de septiembre de 2018 al 31 de diciembre de 2018. Sin embargo, en 2019 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Roberto García Merino entre 2019 y 2020: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el consejero fue nombrado el 27 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 27 de mayo de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. José Juan Ruiz Gómez entre 2019 y 2020: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el consejero fue nombrado el 22 de marzo de

2019 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 22 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

- Nota sobre la remuneración de D.<sup>a</sup> Beatriz Corredor Sierra entre 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que la consejera fue nombrada el 25 de febrero de 2020 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 25 de febrero de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, en 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Ricardo García Herrera entre 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que el consejero fue nombrado el 22 de diciembre de 2020 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 22 de diciembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, en 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. María José García Beato entre 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que la consejera finalizó su mandato, como consejera, el 29 de junio de 2021 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2021 al 29 de junio de 2021. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Arsenio Fernández de Mesa entre 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que el consejero finalizó su mandato, como consejero, el 29 de junio de 2021 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2021 al 29 de junio de 2021. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Alberto Francisco Carbajo Josa entre 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que el consejero finalizó su mandato, como consejero, el 29 de junio de 2021 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2021 al 29 de junio de 2021. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

**Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Red Eléctrica Corporación S.A**

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 31/12/2021 ]

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 abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	333.501.240	61,87

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.155.840	0,65
Votos a favor	219.533.494	65,83
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	111.811.906	33,53

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 29/06/2021
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 29/06/2021
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 29/06/2021
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2021 hasta 31/12/2021
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 29/06/2021 hasta 31/12/2021
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 29/06/2021 hasta 31/12/2021
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Consejero Independiente	Desde 29/06/2021 hasta 31/12/2021

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 2021	Total ejercicio 2020
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	530	16							546	464
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	131	16		350	213			60	770	731
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	131	16	58						205	205
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	65	7	14						86	175
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	131	16	43						190	190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	131	16	29						176	189
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	65	7	14						86	175
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	65	7	14						86	175
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	131	16	28						175	175
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	131	16	28						175	175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	131	16	42						189	176
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	131	16	27						174	3
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	66	9	14						89	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	66	9	14						89	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	66	9	14						89	

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Retribución Variable Anual 2021			3.948	3.948	3.948	3.948	18,00	71			
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Plan							0,00				
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Plan							0,00				

### iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	70	70			182	112		
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO								
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA								
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Concepto	
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Concepto	
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Concepto	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Concepto	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Concepto	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Concepto	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Concepto	

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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 2021	Total ejercicio 2020
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA										
Don ROBERTO GARCÍA MERINO										
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	22								22	22
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO										
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA										
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	22								22	7
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO										
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA										
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ										
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI										
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ										
Don RICARDO GARCÍA HERRERA										
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA										
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ										
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA										

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 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Plan							0,00				
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE	Plan							0,00				

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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
MESA Y DÍAZ DEL RÍO												
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		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 MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

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

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

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	

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 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO								
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								

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

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO								
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA								
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Concepto	
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	Concepto	
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Concepto	
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Concepto	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Concepto	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Concepto	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Concepto	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Concepto	

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546				546						546
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	770	71	70		911						911
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	205				205	22				22	227
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	86				86						86
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	190				190						190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	176				176	22				22	198
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	86				86						86
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	86				86						86

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175				175						175
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	175				175						175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	189				189						189
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	174				174						174
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	89				89						89
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	89				89						89
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	89				89						89
<b>TOTAL</b>	<b>3.125</b>	<b>71</b>	<b>70</b>		<b>3.266</b>	<b>44</b>				<b>44</b>	<b>3.310</b>

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
<b>Consejeros ejecutivos</b>									
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	911	6,05	859	58,20	543	-	0	-	0
<b>Consejeros externos</b>									
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546	17,67	464	-	0	-	0	-	0
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	227	0,00	227	7,58	211	9,90	192	1,05	190
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	190	0,00	190	1,60	187	6,86	175	0,00	175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	189	7,39	176	28,47	137	-	0	-	0
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	198	1,02	196	3,16	190	0,00	190	7,34	177
Doña MARÍA TERESA COSTA CAMPI	175	0,00	175	0,00	175	306,98	43	-	0
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	446,88	32
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	174	n.s	3	-	0	-	0	-	0
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	89	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	89	-	0	-	0	-	0	-	0

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018	% Variación 2018/2017	Ejercicio 2017
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	89	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	86	-50,86	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175
Don ARSENIO FERNÁNDEZ DE MESA Y DÍAZ DEL RÍO	86	-50,86	175	0,00	175	0,00	175	12,18	156
Don ALBERTO FRANCISCO CARBAJO JOSA	86	-50,86	175	0,00	175	0,00	175	35,66	129
<b>Resultados consolidados de la sociedad</b>									
	888.077	10,18	805.991	-15,22	950.664	1,54	936.252	5,17	890.240
<b>Remuneración media de los empleados</b>									
	74	5,71	70	0,00	70	2,94	68	1,49	67

**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:

[ 22/02/2022 ]

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

Si  
 No

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