

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2013

**C.I.F.**

A-78003662

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

RED ELECTRICA CORPORACION, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

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

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

El Consejo de Administración sigue aplicando los mismos principios retributivos al consejero ejecutivo que en 2013 y que constituyen el núcleo de la política retributiva seguida desde hace años por el Consejo: equilibrio y moderación, alineación de la política retributiva con la estrategia de la Compañía, alineamiento con las prácticas más demandadas por los inversores internacionales, transparencia y sometimiento voluntario de dichos criterios y principios, a través del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, a la aprobación por la Junta General de Accionistas. En relación con los consejeros externos, el Consejo, a propuesta de la Comisión, ha modificado sus principios para 2014. A la vista de las tendencias manifestadas por los inversores y sus asesores y conforme a las mejores prácticas internacionales de Gobierno Corporativo, acordó eliminar la parte de retribución variable anual del Consejo y el importe correspondiente incorporarlo a la parte de retribución fija anual del Consejo, de modo que a partir de ahora el total de la retribución del Consejo esté integrado por conceptos retributivos de carácter fijo. Además, en el marco de la política retributiva del Consejo, se ha introducido como novedad para 2014, la exigencia de asistencia personal a las sesiones del Consejo para que el consejero externo tenga derecho a percibir la retribución fija en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo, y se ha propuesto también reconocer cierta retribución para los presidentes de las Comisiones del Consejo y para el nuevo cargo del Consejero Independiente Coordinador. En consecuencia, los principios que se mantienen son los siguientes: equilibrio y moderación, relación con la dedicación efectiva, vinculación con la asistencia a las reuniones y desarrollo de sus funciones como consejeros y aprobación de la retribución del Consejo por la Junta General de Accionistas. En relación con la política retributiva de los consejeros externos se han acometido una serie de cambios en la política retributiva del Consejo para el ejercicio 2014, que se concretan en: a) Desvincular la retribución de los consejeros externos de los objetivos de negocio. Por tanto, a partir de 2014 la totalidad de su retribución estará compuesta por elementos fijos que garanticen su independencia y compromiso en el largo plazo. b) Según se comunicó a los mercados en mayo de 2013, el Consejo nombró a la Consejera Independiente Coordinadora. Este cargo está dotado de amplias competencias, que funcionan como contrapeso de las atribuidas al presidente del Consejo y primer ejecutivo, y que conllevan unas responsabilidades y una dedicación específicas y adicionales a las de un consejero ordinario. En este sentido, se ha decidido aprobar para este nuevo cargo una retribución fija anual de 15.000 euros, adicional a la establecida para el cargo de consejero. c) En esta misma línea, ante el incremento de tareas y responsabilidades que se han ido atribuyendo a las Comisiones del Consejo en los últimos años, se ha considerado conveniente asignar una retribución fija específica y adicional para los presidentes de las mismas, por su especial dedicación, necesaria para la preparación, organización, dirección y ejecución de las funciones que tienen encomendadas las Comisiones, y que se ha establecido en 15.000 euros anuales, respectivamente. El Consejo, a propuesta de la Comisión, parte de tres elementos básicos al establecer la política de remuneración: a) Lo establecido por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo. Los Estatutos sociales fijan el límite de la retribución global y anual para todo el Consejo, por todos los conceptos, en un importe equivalente al 1,5% de los beneficios líquidos de la Sociedad, aprobados por la Junta General. La retribución anterior tiene, en todo caso, el carácter de máxima, correspondiendo al propio Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los conceptos anteriores y entre los administradores, en la forma, momento y proporción que libremente considere. Las retribuciones antes indicadas, derivadas de la pertenencia al Consejo, son compatibles con las demás percepciones que reciba el consejero por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía. b) La normativa aplicable. c) Los objetivos establecidos conforme al Presupuesto del ejercicio, que permiten, entre otros, establecer las métricas a las que se vincula la retribución variable anual y a medio/largo plazo. d) Los datos de mercado. Para un mayor detalle sobre este aspecto, ver apartado A.2. En 2014, a la fecha de aprobación del

presente informe, la remuneración total del consejero ejecutivo se compone de los siguientes elementos retributivos: (i) una retribución fija y (ii) una retribución variable a corto plazo. En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos (target), en lo que se refiere al mix retributivo, puede indicarse que aproximadamente un 70% de la remuneración total es de carácter fijo, y el 30% restante es de carácter variable. No obstante, se están analizando distintas alternativas de retribución de largo plazo para el consejero ejecutivo en paralelo con la revisión actual del Plan Estratégico. En lo que se refiere a los consejeros externos, la política de retribuciones persigue remunerar a los consejeros de forma adecuada a su profesionalidad y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. En esta línea, la retribución de los consejeros en su condición de miembros del Consejo y/o de sus Comisiones, consiste en una retribución fija, dietas por asistencia a las reuniones y en una asignación fija por dedicación a las comisiones del Consejo. Junto con la retribución específica reconocida en 2014 para los presidentes de las Comisiones y el consejero independiente coordinador. Por tanto, la totalidad de la compensación es de carácter fijo.

## A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

Como parte del proceso de revisión periódica de la política de remuneraciones del Consejo y con el fin de comprobar la adecuación y la moderación de la retribución de los consejeros con respecto a mercado, ha acometido los siguientes ejercicios de análisis: 1) Análisis de la compensación del consejero ejecutivo. Para determinar el mercado de referencia, la Comisión ha establecido los siguientes criterios objetivos: a) compañías con sede social en España; b) compañías cotizadas (salvo una excepción incluida para dar mayor robustez a la muestra de comparación); c) multisectorial, con una mayoría de compañías del sector energético (48%), construcción (15%) y servicios (11%); d) factores de dimensión, que reflejan la complejidad de negocio, tales como facturación (un rango desde 1.140 millones de euros hasta 4.600 millones de euros), activos, número de empleados y capitalización bursátil. Como resultado, se han utilizado para determinar las 16 compañías comparables con Red Eléctrica. En relación con la dimensión del grupo de comparación, Red Eléctrica se posiciona entre el percentil 25 y la mediana de mercado. Se ha comparado la posición de presidente ejecutivo en Red Eléctrica con la posición de primer ejecutivo en las compañías del grupo de comparación (CLH, Indra, Técnicas Reunidas, Enagás, OHL, Grupo Familiar, Iberia y Prisa) y para poder tener un grupo suficientemente robusto y obtener resultados estadísticamente fiables, también se han considerado a los máximos responsables de unidades de negocio cuya dimensión es comparable con la de Red Eléctrica (Abertis, Cepsa, Repsol, Acciona, Gas Natural, Telefónica, Amadeus y Ferrovial). En resumen, tras el estudio comparativo realizado, puede concluirse que la retribución total directa target del consejero ejecutivo en Red Eléctrica se sitúa ligeramente por encima del percentil 25 de mercado. 2) Benchmarking retributivo de la compensación de los consejeros no ejecutivos. La Comisión ha considerado adecuado compararse con empresas del índice bursátil IBEX-35. Red Eléctrica pertenece a este índice y se sitúa en la mediana por capitalización bursátil. Como conclusión, la retribución de los consejeros de la Compañía, por sus funciones no ejecutivas, está en línea con la media del grupo de comparación (IBEX-35). 3) La Comisión ha acometido un profundo estudio sobre las prácticas y políticas retributivas de consejeros ejecutivos y no ejecutivos y otros aspectos de gobierno corporativo, en 17 compañías internacionales reconocidas como excelentes en esta materia. Para construir dicho grupo, se han considerado estos criterios: a) Ámbito geográfico europeo y anglosajón (incluido EEUU), dado que los principales accionistas de la Compañía tienen esta procedencia. b) Sector energético, principalmente (82%). La muestra se ha completado con entidades bancarias, cuya regulación del sector les somete a unos requisitos estrictos en cuanto a transparencia y gobierno corporativo en materia de compensación. c) Calificación excelente del "informe y la política de remuneración 2012", por parte de los "proxy advisors". d) Factores de dimensión: facturación, capitalización, activos totales y empleados. Las compañías que forman este grupo son: BNP Paribas, Enagás, Questar Corporation, BBVA, Enel, RWE AG, CLH, E-on, Snam Rete Gas, CMS Corporation, Iberdrola, Terna, Deutsche Bank, National Grid, United Utilities, Duke Energy y PG&E Corporation. También se ha analizado la normativa de referencia en vigor a nivel europeo y local y las guías y recomendaciones de los principales proxy advisors e inversores institucionales. Este estudio ha facilitado a la Comisión información relevante para inspirar las decisiones sobre la política retributiva 2014 y a futuro. Durante 2013, la Comisión se ha reunido en 12 ocasiones, contando con la asistencia de todos sus miembros. De las reuniones de la Comisión se informa de inmediato a todo el Consejo, poniendo a disposición del mismo la documentación más relevante tratada por la Comisión, a través del portal del Consejero; y se levanta acta que, una vez aprobada, se pone a disposición de todos los consejeros. Durante el ejercicio 2013 las actuaciones más relevantes desempeñadas por la Comisión han estado relacionadas con: i) Aprobación de los Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección para el ejercicio 2013 y evaluación de los mismos para 2012 ii) Análisis del modelo y propuesta de retribución del Consejo para los ejercicios 2012 y 2013, para su elevación al Consejo; iii) Informe favorable al Consejo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, para su elevación a la Junta; iv) Análisis y estudio sobre el devengo de la retribución de consejero por el concepto de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo, en determinados casos; v) Análisis del benchmarking internacional relativo al esquema retributivo del Consejo y del consejero ejecutivo de Red Eléctrica. La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa está formada por 3 miembros, todos ellos consejeros externos, ejerciendo la presidencia un consejero independiente. A continuación se detallan los miembros de la Comisión, a 31 de diciembre de 2013: D. Juan Iranzo Martín, consejero externo independiente y presidente de la Comisión; D<sup>a</sup>. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve, consejera externa independiente y consejera independiente coordinadora; D. Alfredo Parra García-Moliner, consejero externo dominical; D. Rafael García de Diego Barber, Secretario no consejero. Con fecha 28 de enero de 2014, el Consejo de Administración ha aceptado la dimisión presentada por el Sr. Parra García-Moliner. En 2013 y 2014 Towers Watson, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, ha asesorado a la Comisión en la preparación del estudio sobre prácticas y políticas retributivas y otros aspectos de gobierno

corporativo, en el benchmarking retributivo del presidente ejecutivo, en el benchmarking retributivo de los consejeros no ejecutivos y en la elaboración del presente informe.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

#### Explique los componentes fijos de la remuneración

En relación a los consejeros no ejecutivos, la política retributiva aplicable a partir del 1 de enero de 2014 incluye los siguientes elementos retributivos: a) Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes. b) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 1.500 euros por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las once sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2014 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la dieta, por causa debidamente justificada y como máximo dos veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince días siguientes a la celebración de las sesiones. La celebración de sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, presenciales o por vía telemática, no dará lugar a retribución en concepto de dietas. c) Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración: c.1) 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2014. c.2) 15.000 euros anuales a los presidentes de las Comisiones del Consejo, respectivamente, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día 10 de cada mes. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2014. d) Consejero Independiente Coordinador: 15.000 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes.

Sin perjuicio de las retribuciones que se ha acordado establecer para los citados presidentes de las Comisiones del Consejo y para el cargo de consejero independiente coordinador, se mantiene para 2014 en la misma cuantía que en 2013, la retribución global del Consejo de Administración por los demás conceptos que la integran.

No existen obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros del Consejo de Administración. Asimismo, no está establecido que los consejeros reciban otros conceptos retributivos adicionales a los expuestos. En relación al consejero ejecutivo, la retribución fija representa una proporción significativa de la compensación total y es adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas. En 2014 está previsto mantener el mismo importe establecido en 2013 (400.000 euros).

No se establece ningún tipo de beneficios sociales para el presidente ejecutivo.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).

- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

**Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

La retribución variable anual para el consejero ejecutivo está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de negocio medidos a nivel de Grupo. Para el consejero ejecutivo se establece un incentivo máximo del 50% de la retribución fija.

Corresponde a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y la evaluación de su cumplimiento, una vez finalizado el mismo. Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2014 aprobado por el Consejo y son los siguientes: a) 80% del incentivo depende de objetivos "cuantitativos" financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas: a.1.) 50% EBITDA consolidado del Grupo Red Eléctrica; a.2.) 30% Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica; b.) 20% del incentivo depende de un objetivo "cualitativo" denominado Aprobación por el Consejo del nuevo Plan Estratégico 2014-2018.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha decidido establecer el umbral de cumplimiento individual de los objetivos "cuantitativos" a partir del cual se genera derecho a percibir retribución variable en el 95%, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%. En el objetivo "cualitativo" la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa evaluará el umbral mínimo de cumplimiento individual y podrá determinar un nivel máximo de cumplimiento individual del 150%. El cumplimiento máximo global de los tres objetivos anteriores no podrá superar el 110%.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, que facilita los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado. Actualmente, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa está analizando distintas alternativas de retribución de largo plazo para el consejero ejecutivo, teniendo en cuenta los aspectos legales, económicos, de gobierno corporativo y de otra índole de las mismas, si bien la fase de análisis sigue aún abierta dado que parece conveniente profundizar en el estudio de los diferentes modelos posibles de retribución plurianual antes de adoptar ninguna decisión al respecto; todo ello en paralelo con el proceso de revisión del Plan Estratégico de la Compañía.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

A 31 de diciembre de 2013, no existen obligaciones contraídas en materia de pensiones para ningún miembro del Consejo de Administración.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

**Explique las indemnizaciones**

No existen indemnizaciones pactadas o pagadas para casos de terminación de las funciones como consejero externo.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no competencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

**Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos**

El contrato del actual consejero ejecutivo ha sido propuesto por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad. Este contrato, siguiendo las prácticas habituales de mercado, contempla una indemnización equivalente a una anualidad para el caso de extinción de la relación mercantil por despido o cambios de control.

Para el cálculo de dicha indemnización se tomará como base una anualidad de su retribución fija más el importe correspondiente a su retribución variable como presidente ejecutivo calculada considerando un grado de cumplimiento de los objetivos del 100%.

Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el presidente ejecutivo está también vinculado por el deber de confidencialidad establecido en el artículo 34.a) del Reglamento del Consejo, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual el consejero guardará secreto de las deliberaciones del Consejo de Administración y de las Comisiones de que forme parte y, en todo caso, se abstendrá de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo. La obligación de confidencialidad subsistirá aun cuando haya cesado en el cargo.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica, el presidente tiene una obligación de no competencia con la Sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la Sociedad en el artículo 33 del Reglamento del Consejo de Administración. Además, la obligación de no competencia se ha recogido expresamente en el contrato del presidente ejecutivo, 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 fija.

En 2013 y en 2014 –hasta la fecha de aprobación de este informe- no se han abonado indemnizaciones por este concepto.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**Explique las remuneraciones suplementarias**

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

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

A 31 de diciembre de 2013, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración de la sociedad.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

A 31 de diciembre de 2013, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor del presidente ejecutivo ni tampoco existen obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto del mismo.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

A fecha de emisión de este Informe, no se ha devengado ninguna remuneración de esta naturaleza.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

A fecha de emisión de este Informe, no se contempla en el sistema de remuneraciones de los Consejeros ningún otro concepto retributivo a los explicados en los anteriores apartados.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

**Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos**

La compensación total del consejero ejecutivo se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable plurianual. Dado que en 2013 finalizó el Plan Extraordinario 25º Aniversario, actualmente, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa está analizando distintas alternativas de retribución de largo plazo para el consejero ejecutivo, teniendo en cuenta los aspectos legales, económicos, de gobierno corporativo y de otra índole de las mismas, si bien la fase de análisis sigue aún abierta dado que parece conveniente profundizar en el estudio de los diferentes modelos posibles de retribución plurianual antes de adoptar ninguna decisión al respecto; todo ello en paralelo con el proceso de revisión del Plan Estratégico de la Compañía.

Los planes de retribución variable a medio y 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 tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía.

El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. La proporción de la retribución fija del consejero ejecutivo se considera suficiente y no excesiva, permitiendo que las proporciones de retribución variable anual como consejero ejecutivo alcancen hasta un máximo del 50% de su retribución fija anual.

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 retribución variable, el consejero ejecutivo sólo percibiría retribución fija.

No existen remuneraciones variables garantizadas en ningún caso.

La Comisión es responsable del examen y análisis de la política retributiva y su aplicación. El Reglamento del Consejo ([www.ree.es](http://www.ree.es)) establece entre las funciones de la Comisión proponer la política retributiva del Consejo de Administración y en su caso, de la Alta Dirección, así como velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos, y, en su caso, a la Alta Dirección y al resto del equipo

directivo 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.

En relación a las fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso, hay que considerar que:

- La Comisión, en el marco de su deber de velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos, y, en su caso, a la Alta Dirección y al resto del equipo directivo, podría proponer al Consejo de Administración la cancelación del pago de la retribución variable ante circunstancias probadas de este tipo.

- Además, la Comisión puede valorar si circunstancias excepcionales de este tipo pueden conllevar incluso la extinción de la relación jurídica con el/los responsable/s correspondiente/s, proponiéndole al Consejo de Administración la adopción de las medidas que resulten oportunas.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

**B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.**

### **Previsión general de la política de remuneraciones**

A la fecha de aprobación del presente Informe, está previsto que los principios y criterios que rigen la actual política de remuneraciones, descrita en los apartados anteriores, permanezcan en términos similares a los vigentes, salvo que los órganos sociales competentes acuerden llevar a cabo modificaciones si se produjeran circunstancias o hechos de carácter regulatorio, estratégico, financiero o de otra naturaleza que así lo aconsejasen. Es por ello que, tal y como ha sido anteriormente expuesto, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa revisa periódicamente dicha política y los elementos que la integran.

**B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.**

### **Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones**

Está previsto que el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones para los ejercicios futuros, así como el papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa se desarrolle en términos similares a los descritos en los apartados A.1. y A.2, sin que se prevean cambios en relación a los mismos.

**B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.**

### **Explique los incentivos creados para reducir riesgos**

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. En esta función de seguimiento y evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, que facilita los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para su seguimiento y evaluación, la Comisión también considera su impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

**C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros**

que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

#### **Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio**

1. En el ejercicio 2013 la retribución fija del consejero ejecutivo ascendió a 400.000 euros.

#### 2. Retribución Variable Anual (consejero ejecutivo)

La Comisión realiza un seguimiento trimestral de los objetivos a lo largo del año, y una vez finalizado, se determina el grado de consecución. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, que facilita los resultados auditados. Tanto para el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considera su impacto en el largo plazo y cualquier riesgo asociado.

En 2013 para determinar el importe del incentivo, la Comisión ha evaluado el nivel de consecución de los siguientes objetivos: a) Objetivos “cuantitativos” financieros (con un peso del 80%), que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas: a.1.) 50% EBITDA consolidado del Grupo Red Eléctrica; a.2.) 30% Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica. b) Objetivos “cualitativos” (con un peso del 20%) consistentes en la evaluación anual sobre la Revisión y Mejora del Plan Estratégico, llevada a cabo por la Comisión. En este apartado se incluye tanto el avance en 2013 de la ejecución del Plan Estratégico vigente como el desarrollo del proceso de revisión del Plan Estratégico 2013-2017, con la finalidad de consolidar el posicionamiento estratégico de la Compañía e identificar y analizar los aspectos más relevantes que podrían influir en su evolución durante los próximos cinco años.

Al inicio del ejercicio la Comisión estableció el umbral de cumplimiento de los objetivos “cuantitativos” a partir del cual se genera derecho a percibir retribución variable en el 95%, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%. En los objetivos “cualitativos” la Comisión evaluará el umbral mínimo de cumplimiento y podrá determinar un nivel máximo de cumplimiento del 150%.

Para determinar el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2013, en relación con la evaluación de los “objetivos cuantitativos”, tal y como se indica en la definición de los mismos, se deben descontar los efectos económicos, positivos y negativos, derivados de hechos excepcionales no contemplados en la definición de dichos objetivos cuantitativos. En este sentido, se ha considerado que se han cumplido al 100% los dos objetivos cuantitativos.

En cuanto al objetivo de “Revisión y Mejora del Plan Estratégico” (objetivo cualitativo) la Comisión ha evaluado el grado de cumplimiento de este objetivo conforme a los criterios establecidos en el documento “Objetivo nº 3. Revisión y mejora del plan estratégico 2013-2017. Principales líneas de actuación 2013”, valorado por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa en su sesión de 20 de mayo de 2013. Como resultado, el grado de cumplimiento ponderado de este “objetivo cualitativo” es de un 100%.

Por tanto, en 2013 el nivel de cumplimiento global de los 3 objetivos sería del 100% y la retribución variable anual para el Consejero Ejecutivo asciende a 179.000 euros (100% del incentivo target).

En el apartado D.2. se detallan los niveles de consecución de cada objetivo.

#### 3. Retribución Variable Plurianual

En 2013 ha finalizado el Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013, aplicable al consejero ejecutivo, ligado con objetivos contemplados en el Plan Estratégico y con la sostenibilidad de los resultados del Grupo para dicho periodo: a) Adquisición de los activos de transporte de energía eléctrica de las empresas eléctricas, a precios determinados en el Plan; b) Cumplimiento del Plan de Inversiones en la red de transporte de energía eléctrica, en la cuantía determinada para el periodo 2009 – 2013; c) Puesta en servicio de la interconexión eléctrica con Baleares, en la fecha predeterminada al inicio del programa; d) Ejecución de la interconexión eléctrica con Francia; e) Mantenimiento de la calidad de la operación del sistema eléctrico, según el nivel definido en el Plan, para el periodo 2009-2013; f) Consecución del nivel objetivo de rentabilidad de los activos de transporte de energía eléctrica, durante el periodo 2009–2013, medida en términos de rentabilidad de explotación.

La Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución de cada uno de los citados objetivos establecidos en el Plan. En este proceso la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, que facilita los resultados económicos del Grupo debidamente auditados. La Comisión ha determinado un nivel de cumplimiento del conjunto de los objetivos del 106,3%, equivalente aproximadamente a 0,70 veces la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, que equivale a un importe de 278 miles de euros, en proporción al tiempo transcurrido desde su nombramiento como consejero ejecutivo (8 de marzo de 2012), hasta la finalización del plan (31 diciembre 2013). Esta cantidad será abonada en 2014 y se encuentra incluida dentro de las cantidades que, con cargo al plan, la Sociedad ha venido devengando anualmente desde 2009.

En el apartado D.2. se detallan los niveles de consecución de cada objetivo.

En el ejercicio 2013, el importe total de retribución a los Consejeros por sus funciones no ejecutivas ascendió a 1.787.062 euros, desglosado como:

a) Retribución Fija: 539.880 euros.

b) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 539.902 euros.

c) Dietas por asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración: 167.400 euros.

d) Retribución variable: 539.880 euros. La retribución variable está vinculada a los mismos objetivos cuantitativos y cualitativos que los establecidos para el consejero ejecutivo, con iguales ponderaciones y umbrales mínimos individuales por objetivo establecidos para éste (que no se reproducen de nuevo para evitar reiteraciones innecesarias). En consecuencia, la valoración global por parte de la Comisión sobre los anteriores objetivos de empresa es del 100%. Este nivel de cumplimiento se corresponde con un importe de retribución variable anual de 539.880 euros.

## D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSÉ FOLGADO BLANCO	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MIGUEL BOYER SALVADOR	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	Independiente	Desde 01/12/2013 hasta 31/12/2013.
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
RUI MANUEL JANES CARTAXO	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
MIGUEL BOYER SALVADOR	0	49	49	49	0	0	0	0	147	
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	0	49	49	49	0	28	0	0	175	
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	49	49	49	0	28	0	0	175	

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	0	49	49	49	0	28	0	0	175	
JOSÉ FOLGADO BLANCO	400	49	49	228	0	0	0	0	726	
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	0	49	49	49	0	28	0	0	175	
RUI MANUEL JANES CARTAXO	0	49	49	49	0	0	0	0	147	
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	0	49	49	49	0	28	0	0	175	
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	49	49	49	0	0	0	0	147	
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	0	49	49	49	0	0	0	0	147	
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	49	49	49	0	28	0	0	175	

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
MIGUEL BOYER SALVADOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JOSÉ FOLGADO BLANCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
RUI MANUEL JANES CARTAXO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
MIGUEL BOYER SALVADOR	147	0	0	147	0	0	0	0	147		0
PALOMA SENDÍN DE CÁCERES	175	0	0	175	0	0	0	0	175		0
CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	175	0	0	175	0	0	0	0	175		0
ALFREDO PARRA GARCÍA-MOLINER	175	0	0	175	0	0	0	0	175		0
JOSÉ FOLGADO BLANCO	726	0	0	726	0	0	0	0	726		0
MARIA DE LOS ANGELES AMADOR MILLAN	175	0	0	175	0	0	0	0	175	0	0
RUI MANUEL JANES CARTAXO	147	0	0	147	0	0	0	0	147		0
JUAN EMILIO IRANZO MARTIN	175	0	0	175	0	0	0	0	175		0
MARÍA JOSÉ GARCÍA BEATO	147	0	0	147	0	0	0	0	147		0
FRANCISCO RUIZ JIMÉNEZ	147	0	0	147	0	0	0	0	147		0
FERNANDO FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS	175	0	0	175	0	0	0	0	175		0
<b>TOTAL</b>	<b>2.364</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.364</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.364</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

En relación con la retribución variable anual, aplicable a los consejeros externos y al consejero ejecutivo, en el proceso de evaluación que realiza la Comisión sobre la base de los resultados auditados para el ejercicio 2013 completo, se han considerado los siguientes:

a) La cifra contable determina un EBITDA en el ejercicio 2013 de 1.301,9 millones de euros, lo que supondría un grado de consecución del objetivo del 80,3%. Sin embargo, el EBITDA del Grupo, antes de aplicar el impacto de los hechos excepcionales no recurrentes, ha alcanzado 1.330 millones de euros; esto implicaría un grado de consecución del objetivo del 100% sobre el presupuesto fijado.

b) La cifra contable de Resultado neto del Grupo en el ejercicio 2013 ha alcanzado 529,1 millones de euros, lo que supondría un grado de consecución del objetivo del 0%, al situarse por debajo del nivel mínimo de cumplimiento establecido (95%). Sin embargo, el Resultado neto del Grupo, antes de aplicar el impacto de los hechos extraordinarios, ha alcanzado 571,1 millones de euros; esto implicaría un grado de consecución del objetivo del 100% sobre el presupuesto fijado.

Tal y como se indica en la definición de los "objetivos cuantitativos", en la evaluación del cumplimiento de los mismos, se deben descontar los efectos económicos derivados de hechos excepcionales. En este sentido, se ha considerado que se han cumplido al 100% los dos objetivos anteriores. En cuanto al objetivo cualitativo "Revisión y Mejora del Plan Estratégico", la Comisión considera las siguientes cuestiones: a) Planificación de la red de transporte 2014-2020; b) Ejecución del plan de inversiones y de las infraestructuras estratégicas; c) Ampliación de la base de negocio; d) Financiación de las inversiones; e) Proceso de revisión y elaboración del Plan Estratégico. En conjunto, el grado de cumplimiento ponderado de este "objetivo cualitativo" conforme a los criterios establecidos en el documento "Objetivo nº 3. Revisión y mejora del plan estratégico 2013-2017. Principales líneas de actuación 2013", valorado por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa en su sesión de 20 de mayo de 2013, es de un 100%.

Por tanto, en 2013 el nivel de cumplimiento global de los 3 objetivos sería del 100% y el incentivo asociado sería también del 100%. En relación con la retribución variable plurianual aplicable al consejero ejecutivo, en 2013 ha finalizado el Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013, ligado con objetivos contemplados en el Plan Estratégico y con la sostenibilidad de los resultados del Grupo para dicho periodo, que a continuación se describen, junto con su correspondiente evaluación:

a) Adquisición de los activos de transporte de energía eléctrica de las empresas eléctricas, a precios determinados en el Plan. En el mes de julio de 2011 se formalizaron los acuerdos para la transacción de los activos de Endesa, Unión Fenosa e Hidrocantábrico, según estableció la Ley 17/2007, cerrándose definitivamente entre los meses de diciembre 2010 y enero de 2011. El objetivo se ha dado por concluido en su nivel máximo (130%). b) Cumplimiento del Plan de Inversiones en la red de transporte de energía eléctrica, en la cuantía determinada para el período 2009 - 2013. El importe de las inversiones previstas a realizar en los 5 años del Plan alcanzaba los 3.649 millones de euros (un 8,7% por debajo de los 4.000 millones de euros de inversión contemplados en el Plan), lo que supone un cumplimiento del 82,4% del objetivo. c) Puesta en servicio de la interconexión eléctrica con Baleares, en la fecha predeterminada al inicio del programa. Con fecha 31 de agosto 2011 se obtuvo el acta de puesta en servicio del segundo cable de la interconexión con Baleares, cumpliéndose el objetivo en su nivel máximo (130%). d) Ejecución de la interconexión eléctrica con Francia. El grado de avance del proyecto establecido al 31 de diciembre de 2013 es del 79,2%. Con ello se considera que el objetivo se ha cumplido en un 109,2%.

e) Mantenimiento de la calidad de la operación del sistema eléctrico, según el nivel definido en el Plan, para el periodo 2009-2013. Esto se traduce en las siguientes métricas: TIM (Tiempo de Interrupción Medio) y está expresado en minutos. El dato real agregado del periodo 2009-2013 ha sido de 7,3 minutos por lo que se considera que el objetivo se ha cumplido en un 126,6%. f) Consecución del nivel objetivo de rentabilidad de los activos de transporte de energía eléctrica, durante el periodo 2009-2013, medida en términos de rentabilidad de explotación. Esto se traduce en las siguientes métricas: ROA acumulado. El ROA obtenido en el periodo 2009-2013 ha sido del 8,69% frente al 9,0% contemplado en el objetivo para el mismo periodo, lo que supone un cumplimiento del 74,1% del objetivo. En la sesión de 20 de febrero de 2014, la Comisión ha llevado a cabo el proceso de evaluación para determinar el grado de consecución de cada uno de los citados objetivos establecidos en el Plan. Para llevar a cabo su función de evaluación, la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable del control de gestión del Grupo, que facilita los resultados económicos del Grupo debidamente auditados. En consecuencia, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha determinado un nivel de cumplimiento del conjunto de los objetivos del 106,3%, equivalente aproximadamente a 0,70 veces la retribución fija anual del Consejero Ejecutivo, que supone un importe de 278 miles de euros, en proporción al tiempo transcurrido desde su nombramiento como consejero ejecutivo, el día 8 de marzo de 2012, hasta la finalización del plan, el 31 de diciembre de 2013. Esta cantidad será abonada en 2014 y se encuentra incluida dentro de las cantidades que, con cargo al plan, la Sociedad ha venido devengando anualmente desde 2009.

## D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	76.593.879	100,00%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	3.152.950	4,12%
<b>Votos a favor</b>	73.303.998	95,71%
<b>Abstenciones</b>	136.931	0,18%

## **E** OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Los importes que aparecen en el apartado "D. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS" del presente informe, han sido redondeados en miles de euros a los exclusivos efectos de dar cumplimiento a los requerimientos del modelo establecido en la Circular 4/2013 de la CNMV y del programa informático implementado por dicho organismo, que no permite introducir cifras con decimales. Los importes exactos efectivamente contabilizados por la Compañía conforme a la normativa contable aplicable, han sido recogidos en las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2013, presentadas en la CNMV; y en el Informe anual sobre remuneraciones y política retributiva del Consejo de Administración elaborado de forma voluntaria por la Compañía conforme a destacados estándares internacionales de buen Gobierno Corporativo, aprobado por el Consejo de Administración el 25 de febrero de 2014, y que se encuentra disponible en la página web corporativa de la misma ([www.ree.es](http://www.ree.es)) en la sección de "Gobierno Corporativo/Informes y otros documentos".

Asimismo, en relación con el apartado D.1.a) i), se hace constar que en 2009 se estableció un plan de retribución para directivos ("Plan Extraordinario 25º aniversario" 2009-2013), en el que está incluido el Consejero ejecutivo, ligado al 25 aniversario de la Compañía, como herramienta de gestión y mecanismo para impulsar el cumplimiento del Plan Estratégico a cinco años. El cumplimiento de este plan, se debía valorar en 2014 al final de su periodo de vigencia. En función del cumplimiento de los objetivos fijados, la valoración global por los cinco años con un cumplimiento del cien por cien alcanzaría 1,8 veces la retribución fija anual. Al igual que en los objetivos anuales, este plan tiene en cuenta criterios objetivos predeterminados y cuantificables, alineados con la visión a medio y largo plazo del Plan Estratégico de la Compañía y su fijación y valoración corresponden a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa. Una vez finalizado el plan en 2013, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en la sesión celebrada el día 20 de febrero de 2014, procedió a valorar su cumplimiento y acordó fijar una retribución al Consejero ejecutivo con cargo al citado plan de 278 miles de euros, que se corresponde con un porcentaje de cumplimiento del 106,3% y con el tiempo transcurrido entre el nombramiento del Consejero ejecutivo sujeto al plan y la finalización del mismo el 31 de diciembre de 2013. Esta cantidad será abonada en 2014 y se encuentra incluida dentro de las cantidades que con cargo al plan la Sociedad ha venido devengando anualmente desde 2009.

Asimismo, la tabla correspondiente al apartado D.1.b) i) no es de aplicación a los Consejeros de la Sociedad, y ha sido cumplimentada por exigencias del citado programa informático de la CNMV.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 25/02/2014.

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

Sí

No