

**RED ELÉCTRICA**  
CORPORACIÓN

***Consejo de Administración***

*25 de febrero de 2014*

Informe anual sobre remuneraciones y política retributiva del Consejo de Administración

# Índice general

<b>1. Carta del presidente de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Política retributiva .....</b>	<b>9</b>
– <i>1.Política retributiva del consejero ejecutivo</i>	
– <i>2.Política retributiva de los consejeros no ejecutivos</i>	
<b>4. Retribución del consejero ejecutivo.....</b>	<b>20</b>
– <i>1.Retribución fija anual</i>	
– <i>2.Retribución variable anual</i>	
– <i>3.Plan de retribución variable plurianual</i>	
– <i>4.Beneficios sociales y otras percepciones</i>	
– <i>5.Cláusulas de terminación</i>	
<b>5. Retribución de los consejeros no ejecutivos .....</b>	<b>28</b>
<b>6. Retribución de los directivos de primer nivel.....</b>	<b>31</b>
<b>7. Tablas de remuneración Individual .....</b>	<b>33</b>
<b>8. Anexo oficial : Modelo Anexo I Circular 4/2013 CNMV.....</b>	<b>37</b>

## Índice de gráficos

1. Benchmarking Primer Ejecutivo: Dimensión Grupo de Comparación .....	12
2. Benchmarking Primer Ejecutivo: Comparativa retribución .....	13
3. Evolución del Beneficio por Acción.....	15
4. Evolución del Retorno Total para el Accionista.....	15
5. Evolución del crecimiento de la retribución variable anual vs. Crecimiento EBITDA, BDI, BAI y cifra de negocio.....	17
6. Comparativa evolución crecimiento EBITDA vs. retribución variable real (incluye retribución variable anual y plurianual) .....	18
7. Benchmarking Consejeros no Ejecutivos: Comparativa retribución del Consejo por funciones no ejecutivas .....	19
8. Evolución Retribución Consejeros como % de Beneficios líquidos.....	28

# 1. Carta del presidente de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa

Estimados accionistas:

Me complace presentarles el nuevo Informe anual sobre remuneraciones y política retributiva del Consejo de Administración, que incluye amplia información sobre la política retributiva del Consejo, del primer ejecutivo y de los directivos de primer nivel de la Compañía (en adelante denominada también la Sociedad o Red Eléctrica).

El ejercicio 2013 ha sido particularmente complejo, marcado por los Reales Decretos Ley 2/2013 y 9/2013, que han incidido sobre la retribución de la actividad de transporte de energía eléctrica e implican una reducción de los ingresos de transporte. Por otro lado, la aprobación de la Ley del Sector Eléctrico (Ley 24/2013) y del Real Decreto 1047/2013 han aclarado la metodología para calcular la retribución de la actividad de transporte de energía eléctrica, en línea con compañías comparables europeas.

La cifra de negocio y el EBITDA han crecido en el ejercicio 2013 respecto a 2012, un 0,2%. Estas cifras recogen el impacto de los Reales Decretos Leyes 2/2013 y 9/2013, que redujeron los ingresos de transporte de la Compañía. Sin embargo, sin considerar los hechos extraordinarios no recurrentes ocurridos en los ejercicios 2013 y 2012 (entre otros, el citado ajuste retributivo, la actualización de balances, los cambios del perímetro de consolidación, etc.), la cifra de negocio y el EBITDA crecieron un 4,4% y 5,9%, respectivamente, en términos homogéneos. Por su parte, el beneficio neto se ha incrementado un 7,5% (un 8,8% sin incluir los citados hechos excepcionales no recurrentes).

En relación a la política de pago de dividendos, ésta se ha mantenido en un 65% del beneficio neto, lo que supone un 7,5% por encima del dividendo bruto aprobado en 2012 (en línea con el crecimiento del beneficio).

La cotización de la acción, en 2013, subió un 30% (un 8,6% por encima del Ibex 35) y en el transcurso del 2014 ha seguido subiendo (con fecha 3 de febrero de 2014, era un 7,2% superior a la correspondiente al cierre del año 2013).

En 2013 hemos puesto en marcha la revisión del actual Plan Estratégico 2013-2017, enfocado a la excelencia en las operaciones y con una orientación al cumplimiento de

nuestros compromisos, que son garantizar la calidad y la seguridad del suministro eléctrico y contribuir a la eficiencia y la sostenibilidad del modelo energético español. No obstante, los recientes cambios legislativos, entre otros motivos, han provocado la apertura de un proceso interno de revisión del Plan Estratégico, que culminará, previsiblemente, en los próximos meses.

En Red Eléctrica somos plenamente conscientes de la importancia del buen Gobierno Corporativo. El último año hemos acometido un profundo estudio sobre las prácticas y políticas retributivas y otros aspectos de gobierno corporativo en 17 compañías internacionales que están reconocidas como excelentes en esta materia. Además, hemos realizado un benchmarking retributivo tanto para la posición del presidente ejecutivo del Grupo como de los consejeros externos por sus propias responsabilidades como tales. También en 2013 y a comienzos de 2014, he tenido la oportunidad de reunirme con algunos *proxy advisors* para comentarles nuestra política retributiva y conocer sus opiniones sobre el futuro de la retribución de los consejeros y directivos de primer nivel de las sociedades cotizadas.

En función de las conclusiones obtenidas, hemos decidido acometer una serie de cambios en la política retributiva del Consejo para el ejercicio 2014, que se concretan en:

- Desvincular la retribución de los consejeros externos de los objetivos de negocio. Por tanto, desde 2014 la totalidad de su retribución estará compuesta por elementos fijos que garanticen su independencia y compromiso en el largo plazo.
- Según se comunicó a los mercados en mayo de 2013, el Consejo de Administración nombró a la consejera independiente coordinadora. Este cargo está dotado de amplias competencias, que funcionan como contrapeso de las atribuidas al presidente del Consejo de Administración y primer ejecutivo, y que conllevan unas responsabilidades y una dedicación específicas y adicionales a las de un consejero ordinario. Por ello, 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.
- 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 específica para los presidentes de las mismas, por la especial dedicación que requiere el desempeño de sus responsabilidades, y se ha establecido en 15.000 euros anuales, para cada uno.

El plan de retribución variable plurianual, denominado Plan Extraordinario 25° Aniversario 2009-2013, ha finalizado el 31 de diciembre de 2013. El incentivo final, que se abonará en 2014, aplicable al consejero ejecutivo y a directivos de primer nivel, se ha sido determinado en función de un nivel de cumplimiento conjunto en relación con determinados objetivos preestablecidos, basados en criterios cuantitativos y cualitativos de negocio, de un 106,3% tras la correspondiente evaluación del cumplimiento de los mismos realizada por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa. En 2014 se están analizando distintas alternativas de retribución de largo plazo para el consejero ejecutivo y los directivos de primer nivel, 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.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa también tiene por objetivo seguir mejorando en materia de transparencia. En este sentido, el presente informe ha sido elaborado, en cuanto a su estructura y contenido, teniendo como referencia, entre otras, las recomendaciones de inversores institucionales y agencias de recomendación de voto (*"proxy advisors"*), así como las mejores prácticas de compañías cotizadas internacionales que han obtenido una calificación excelente en materia de Gobierno Corporativo. Adicionalmente, se ha tenido en cuenta la normativa local recogida en la nueva Orden Ministerial ECC/461/2013 y en la Circular 4/2013 de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que ha aprobado el nuevo modelo de informe; por ello, como Anexo al presente informe, se incluye el "Modelo Anexo I" establecido en dicha Circular.

Conforme a la propuesta realizada por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en su sesión celebrada el 20 de febrero de 2014, el presente informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión celebrada el 25 de febrero de 2014. Desde 2010, el informe anual de retribuciones de los consejeros, y desde 2007, la retribución anual del Consejo de Administración, se someten voluntariamente a la votación de nuestros accionistas, con carácter vinculante, como puntos separados e independientes del Orden del Día de la Junta General, y, está previsto seguir haciéndolo igualmente este año.

Fdo: Juan Iranzo

## 2. Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa

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, como consejero dominical en representación de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), cuyo cargo en la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha sido ocupado por el consejero dominical en representación de la SEPI, D. Francisco Ruiz Jiménez, en virtud del acuerdo del Consejo de Administración adoptado en la sesión del 25 de febrero de 2014.*

Los miembros de la Comisión han sido nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del presidente del Consejo, previo informe de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, por un período de tres años, pudiendo ser reelegidos.

Durante 2013, la Comisión se ha reunido en 12 ocasiones, contando con la asistencia de todos sus miembros. De las reuniones de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa se informa de inmediato a todo el Consejo, poniendo a disposición del mismo la documentación tratada en la Comisión, a través del portal del Consejero, y se levanta acta de las reuniones celebradas, que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los consejeros.

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en las Juntas Generales de Accionistas de la Compañía, celebradas en los años 2011, 2012 y 2013, en relación al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros:

<b>Informe Anual Sobre Remuneraciones de los Consejeros: Votos (%)</b>			
<b>Fecha de la Junta</b>	<b>A favor</b>	<b>En contra</b>	<b>Abstención</b>
<b>18/04/2013</b>	95,70%	4,12%	0,18%
<b>19/04/2012</b>	94,54%	5,39%	0,07%
<b>13/04/2011</b>	68,68%	30,60%	0,72%

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2014, se prevé que la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa mantenga once (11) reuniones durante ese ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias en el transcurso de dicho período.

Durante el ejercicio 2013 las actuaciones más relevantes desempeñadas por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en materia de retribuciones, han sido las siguientes:

- Aprobación de los Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, para el ejercicio 2013.
- Evaluación de los Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, del ejercicio 2012.
- Análisis del seguimiento de los Objetivos de Empresa, Gerenciales y del Comité de Dirección, correspondientes al ejercicio 2013.
- Aprobación de propuesta de retribución del equipo directivo.
- Análisis del informe de seguimiento de objetivos a largo plazo del Plan 2009-2013.
- Análisis del modelo y propuesta de retribución del Consejo para los ejercicios 2012 y 2013, para su elevación al Consejo.
- Análisis de la propuesta de Programa Anual de entrega de acciones para el personal no directivo, informando favorablemente al Consejo de Administración.
- Aprobación del borrador preliminar de la propuesta, para su elevación al Consejo de Administración, de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2014, conforme a recomendaciones internacionales de gobierno corporativo.

- Informe favorable al Consejo de Administración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, para su elevación a la Junta General.
- 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.
- Análisis del Benchmarking internacional relativo al esquema retributivo del Consejo y del consejero ejecutivo del Red Eléctrica, con la colaboración del asesor Towers Watson.

En 2013 y en 2014 -hasta la fecha de aprobación del presente informe-, ha prestado sus servicios a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en materia retributiva, *Towers Watson*, asesor independiente especializado en materia de retribución de consejeros y altos directivos, que 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 anual sobre remuneraciones y política retributiva del Consejo.

### **3. Política retributiva**

La calidad y el compromiso del capital humano de la Compañía es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias del Grupo Red Eléctrica y, con este objetivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa elabora y propone al Consejo de Administración la política y las prácticas en materia retributiva que se aplican al Consejo de Administración y a la alta dirección, para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.

Como se ha mencionado anteriormente, en 2013 la citada Comisión, con el asesoramiento de Towers Watson, ha acometido un profundo estudio sobre las prácticas y políticas retributivas de consejeros ejecutivos y no ejecutivos y otros aspectos de gobierno corporativo, seguidas en 17 compañías internacionales que han sido reconocidas como excelentes en esta materia. Para construir dicho grupo de comparación, se han considerado los siguientes criterios:

- Ámbito geográfico europeo y anglosajón (incluido EEUU), dado que los principales accionistas de la Compañía tienen esta procedencia.

- 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 retribución de consejeros.
- Calificación excelente del “informe y la política de remuneración 2012”, de las muestras elegidas, por parte de los “*proxy advisors*”.
- Factores de dimensión comparables que se han considerado: facturación, capitalización, activos totales y empleados.

Las 17 compañías que forman este grupo de comparación son las siguientes:

<i>BNP Paribas</i>	<i>Enagás</i>	<i>Questar Corporation</i>
<i>BBVA</i>	<i>Enel</i>	<i>RWE AG</i>
<i>CLH</i>	<i>E-on</i>	<i>Snam Rete Gas</i>
<i>CMS Corporation</i>	<i>Iberdrola</i>	<i>Terna</i>
<i>Deutsche Bank</i>	<i>National Grid</i>	<i>United Utilities</i>
<i>Duke Energy</i>	<i>PG&amp;E Corporation</i>	

Como parte del estudio se han analizado también la normativa de referencia en vigor, a nivel europeo y local, y las guías y recomendaciones de los principales *proxy advisors*, inversores institucionales presentes en el accionariado de la Compañía y prestigiosas instituciones internacionales (*ISS, Glass Lewis, Proxinvest, BlackRock, Amundi, Legal & General, State Street, Natixis, International Corporate Governance Network*).

Este estudio ha facilitado a la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa información relevante, actualizada y profunda para, junto con otros aspectos y elementos considerados, inspirar las decisiones sobre la política retributiva de la Compañía para el ejercicio 2014 y años futuros.

Dichas decisiones se explican en detalle en los apartados de este informe correspondientes al consejero ejecutivo y a los consejeros no ejecutivos.

## 1. Política retributiva del consejero ejecutivo

El Consejo de Administración sigue aplicando los mismos principios retributivos al consejero ejecutivo que fueron expuestos en el informe aprobado por la Junta General en 2013, y que constituyen el núcleo de la política retributiva seguida desde hace años por la Compañía:

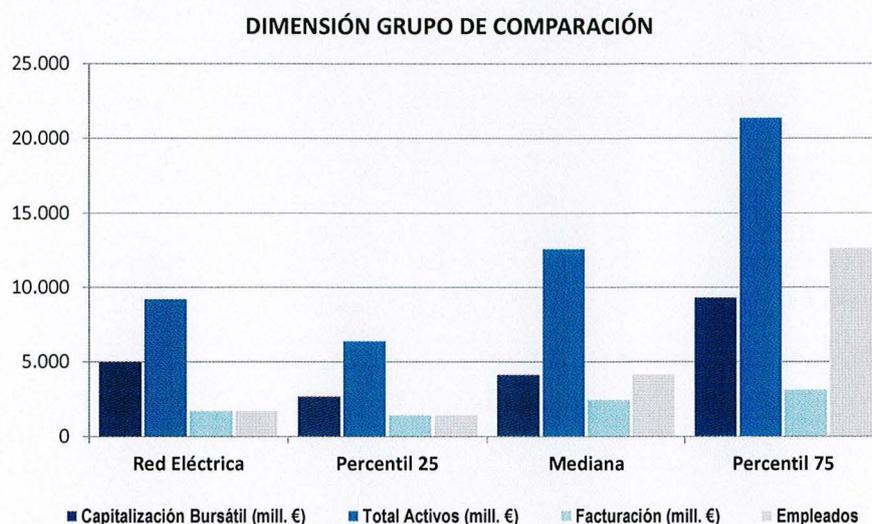
- Equilibrio y moderación.
- Alineación de la política retributiva con la estrategia de la Compañía.
- Alineamiento con las prácticas más demandadas por los inversores internacionales.
- Transparencia.
- Sometimiento voluntario de dichos criterios y principios, a través del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, a la aprobación por la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa considera fundamental revisar periódicamente la política de remuneraciones del Consejo de Administración y del consejero ejecutivo, integrando en este proceso de revisión la comparación con compañías de referencia, para comprobar la adecuación y la moderación de la retribución de sus consejeros con respecto al mercado.

Para dar respuesta a este objetivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha llevado a cabo un benchmarking sobre la retribución del presidente ejecutivo. Se ha seleccionado un grupo de comparación formado por 16 compañías, en función de los siguientes criterios:

- **Ámbito geográfico:** compañías con sede social en España.
- **Ámbito de responsabilidad:** compañías cotizadas (salvo una excepción incluida para dar mayor robustez a la muestra de comparación).
- **Sector de actividad:** multisectorial, con una mayoría de compañías del sector energético (48%), construcción (15%) y servicios (11%).
- **Factores de dimensión,** que reflejan la complejidad de negocio, tales como la facturación (un rango desde 1.140 millones de euros hasta 4.600 millones de euros), los activos, el número de empleados y la capitalización bursátil.

En relación con la dimensión del grupo de comparación, la remuneración del consejero ejecutivo de Red Eléctrica se posiciona entre el percentil 25 y la mediana de mercado, según se muestra a continuación:



Se ha comparado la posición de presidente ejecutivo en Red Eléctrica con la posición del primer ejecutivo en las compañías del grupo de comparación y para poder tener un grupo de comparación suficientemente robusto y obtener resultados estadísticamente fiables, también se han considerado, dentro del grupo de comparación, a los máximos responsables de ciertas unidades de negocio cuya dimensión es comparable con la de Red Eléctrica<sup>1</sup>.

Las compañías para las que se ha considerado la posición de sus primeros ejecutivos, son las siguientes:

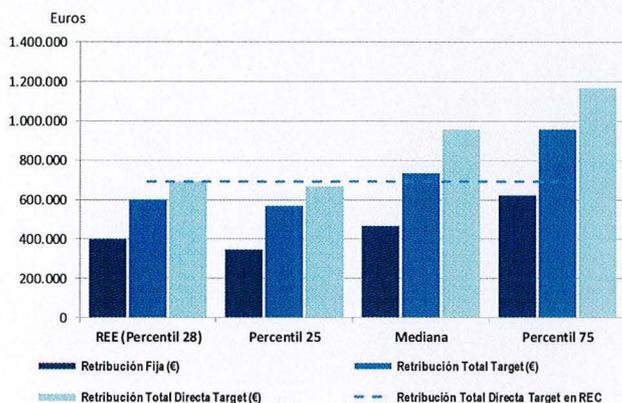
<i>CLH</i>	<i>Indra</i>	<i>Técnicas Reunidas</i>
<i>Enagás</i>	<i>OHL</i>	<i>Grupo Familiar</i>
<i>Iberia</i>	<i>Prisa</i>	

Las compañías en las que se han considerado unidades de negocio cuya dimensión es comparable con la de Red Eléctrica, son las siguientes:

<i>Abertis</i>	<i>Cepsa</i>	<i>Repsol</i>
<i>Acciona</i>	<i>Gas Natural</i>	<i>Telefónica</i>
<i>Amadeus</i>	<i>Grupo Ferrovial</i>	

<sup>1</sup> Cabe destacar, no obstante, que un responsable de Unidad de Negocio no tiene el mismo nivel de responsabilidad que el primer ejecutivo. En este sentido, se podría considerar un ajuste al alza sobre los resultados de mercado obtenidos en el benchmarking.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la retribución “target”, es decir, considerando una retribución variable para un nivel de cumplimiento de objetivos estándar del presidente ejecutivo, en 2012, respecto al grupo de comparación descrito.



- Retribución Fija: aquellos conceptos retributivos que tengan un carácter fijo expresado en euros.
- Retribución Total Target: Retribución Fija y Retribución Variable Target. Esta última es la retribución variable asignada al empleado para el último ejercicio, en caso de que alcance el 100% de sus objetivos.
- Retribución Total Directa: Retribución Total Target más el valor esperado anualizado del incentivo a largo plazo.

Fecha de referencia de los datos del estudio: 2013 para los datos de Red Eléctrica y 2012 para los datos de mercado

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.

### **Alineación de la política retributiva del consejero ejecutivo con la estrategia del Grupo**

Uno de los principales objetivos de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa en materia retributiva es alinear la política retributiva del consejero ejecutivo y de la alta dirección de la Sociedad, con la estrategia de la Compañía y con los objetivos clave de negocio.

Para asegurar esta alineación entre retribución y estrategia de negocio, la retribución individual se determina a través de una evaluación de los resultados obtenidos en comparación con determinados objetivos de negocio cuantitativos y cualitativos. Además, la Comisión vigila que no se asuman riesgos excesivos por parte de consejeros y directivos.

Durante el año 2013, los resultados de negocio han estado marcados por la aprobación del Real Decreto Ley 2/2013, y, en especial, más directamente por el Real Decreto Ley 9/2013 que establece una nueva metodología sobre la retribución de la actividad de transporte de energía eléctrica, e implican una reducción de los ingresos de transporte de aproximadamente 72 millones de euros en 2013.

Los principales resultados financieros se resumen a continuación:

- La cifra de negocio y el EBITDA han crecido en el ejercicio 2013 respecto a 2012, un 0,2%, respectivamente. Estas cifras recogen el impacto de los Reales Decretos Leyes 2/2013 y 9/2013, que redujeron los ingresos de transporte de la Compañía. Sin embargo, sin considerar los hechos extraordinarios no recurrentes ocurridos en los ejercicios 2013 y 2012 (entre otros, el citado ajuste retributivo, la actualización de balances, los cambios del perímetro de consolidación, etc.), la cifra de negocio y el EBITDA crecieron un 4,4% y 5,9%, respectivamente, en términos homogéneos. Por su parte, el beneficio neto se ha incrementado un 7,5% (un 8,8% sin incluir los citados hechos excepcionales no recurrentes).
- Las inversiones llevadas a cabo por el Grupo en 2013 han alcanzado los 596 millones de euros. La mayor parte de dicha cifra debe atribuirse al desarrollo de la red nacional de transporte de energía eléctrica.
- El ROA<sup>1</sup> ha aumentado en 5 décimas (9,3%) respecto a 2012 y el ROE<sup>2</sup> ha disminuido en 9 décimas (23,8%) respecto a 2012.
- El ratio de deuda financiera neta sobre EBITDA<sup>3</sup> ha descendido de 3,8 a 3,5 veces y la agencia de calificación crediticia *Fitch* ha mantenido el rating de Red Eléctrica Corporación, S.A. en A- con perspectiva estable, a pesar de la coyuntura en nuestro país.
- La Compañía ha realizado emisiones de deuda con gran éxito en 2013, con el objetivo de reforzar la liquidez y avanzar en la cobertura de las necesidades financieras de los próximos dos años. El volumen de estas emisiones ha ascendido a un total de 800 millones de euros, con un tipo medio de 3,15%. Además, con estas emisiones se dispone de un volumen de fondos disponibles suficiente para mantener los niveles de solvencia y fortaleza financiera requeridos para llevar a cabo su actividad de forma eficiente.

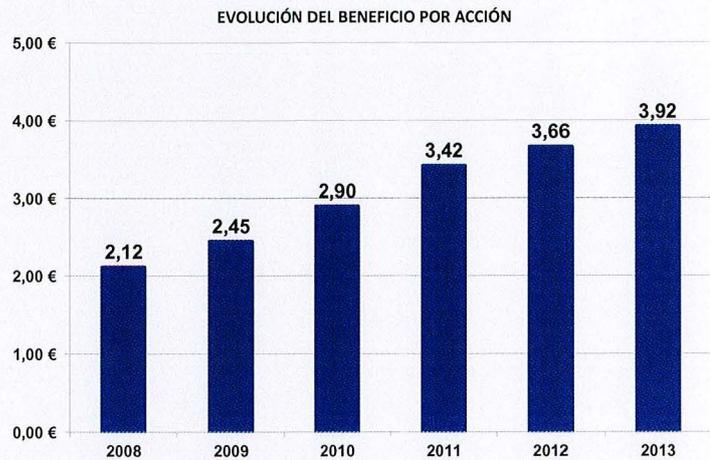
---

<sup>1</sup> ROA: Return On Assets

<sup>2</sup> ROE: Return On Equity

<sup>3</sup> EBITDA: Earnings Before Interests Taxes Depreciation and Amortization

- En relación a la política de pago de dividendos, ésta se ha mantenido en un 65% del beneficio neto, lo que supone un 7,5% por encima del pago realizado en 2012 (en línea con el crecimiento del beneficio).



- La cotización de la acción, en 2013, subió un 30% (un 8,6% por encima del Ibex 35) y en el transcurso del 2014 ha seguido subiendo (con fecha 3 de febrero de 2014, era un 7,2% superior a la correspondiente al cierre del año 2013).

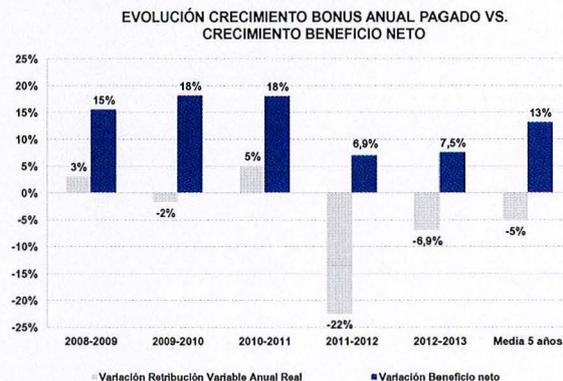
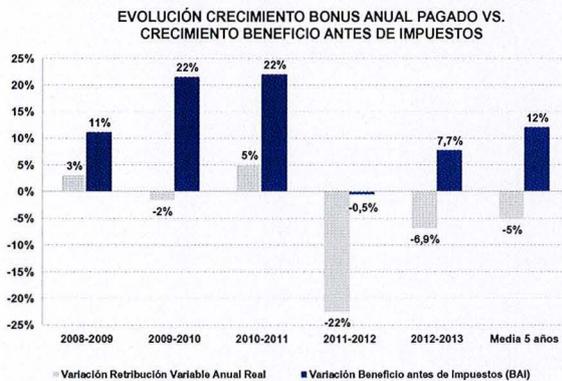
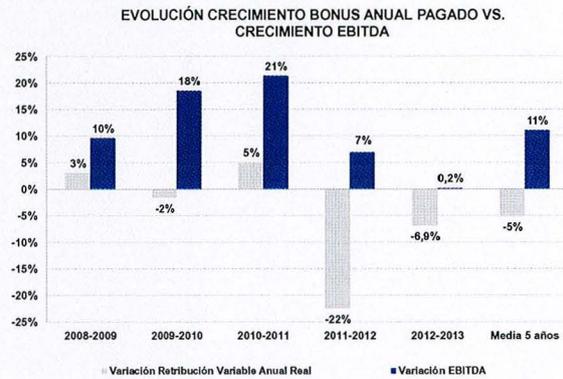
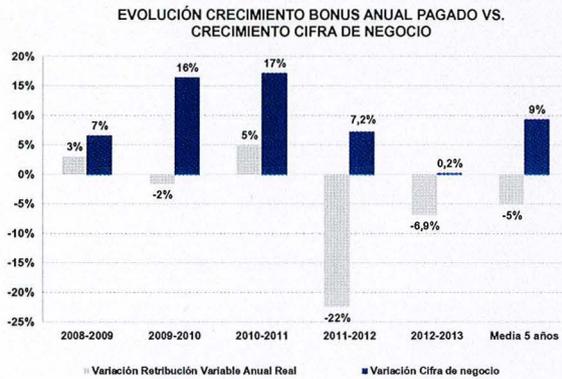


- Red Eléctrica ha obtenido en 2013 importantes reconocimientos internacionales en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno, destacando, entre otros:
  - Inclusión, por octavo año consecutivo, en el destacado índice *Dow Jones Sustainability World Indexes (DJSI)* con una puntuación de 80 puntos sobre 100.

- Reconocimiento “*Member*” del *Sustainability Yearbook 2014*, publicación que analiza con carácter anual la evolución de la sostenibilidad de las compañías que componen el DJSI.
- Renovación del *Sello de Excelencia Europea 500+* de acuerdo al *modelo EFQM*, con una puntuación destacada que confirma a la Sociedad como la empresa, a nivel nacional, con mayor puntuación de las 43 reconocidas actualmente con este Sello.
- Permanencia en el índice de sostenibilidad *FTSE4Good* con una puntuación global de 4,5 puntos sobre un máximo de 5, y una puntuación relativa de 100 puntos sobre 100 situándose entre las empresas líderes del sector *utilities*. Dicho índice incluye a empresas cotizadas de todo el mundo que cumplen con los requisitos preestablecidos por el índice bursátil.
- Inclusión de la Sociedad en 2008 en los índices *ECPI*, que monitorizan el desempeño en términos de sostenibilidad de las compañías de mayor capitalización. Con respecto a estos índices, Red Eléctrica permanece en el índice *ECPI EMU (Economic and Monetary Union) Ethical Equity*. Además, Red Eléctrica ha sido seleccionada para formar parte del nuevo índice el *ECPI Global ESG Best in Class Equity*.
- Inclusión por tercer año consecutivo en la familia de índices *STOXX Global ESG Leaders*, que ofrece una muestra representativa a nivel global de las empresas líderes en materia de sostenibilidad.

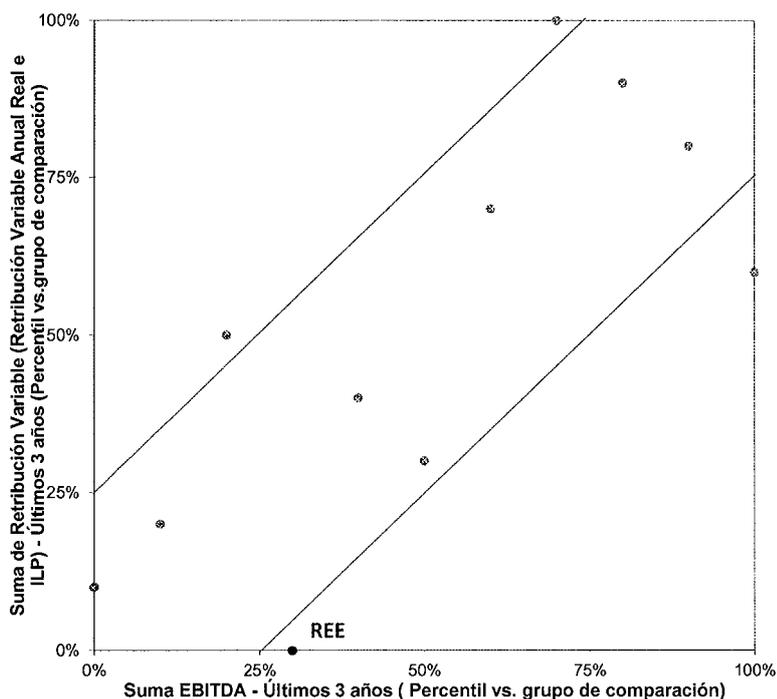
En los próximos años la estrategia de la Compañía se consolidará con un enfoque de excelencia en las operaciones y con una orientación al cumplimiento de nuestros compromisos, garantizando la calidad y la seguridad del suministro eléctrico y contribuyendo a la eficiencia y la sostenibilidad del modelo energético español, mediante el desarrollo de las interconexiones internacionales y la adaptación del plan de inversiones al nuevo modelo regulatorio retributivo de la actividad de transporte de energía eléctrica, que supondrá una inversión anual de alrededor de 550 millones de euros en 2014.

Los siguientes gráficos ilustran la comparación entre la evolución de las magnitudes de beneficio de la Sociedad, consideradas como objetivos en el cálculo de la retribución variable anual del consejero ejecutivo, y la evolución de los niveles de incentivo anual pagado al consejero ejecutivo durante el periodo 2008-2013.



El siguiente gráfico ilustra el posicionamiento de la Compañía frente a compañías representativas del sector energético. Se compara la evolución del EBITDA de cada compañía en los últimos 3 años con el incremento de la retribución variable (anual y a largo plazo) del consejero ejecutivo.

Las líneas transversales señalan el rango de correlación proporcional entre el crecimiento de EBITDA y de la retribución. Un posicionamiento fuera de las líneas pone de manifiesto una correlación de crecimiento no proporcional entre el EBITDA y la retribución. Un posicionamiento en la parte izquierda señala un crecimiento más que proporcional de la retribución frente al EBITDA, y un posicionamiento en la parte derecha señala un crecimiento del EBITDA más que proporcional frente a la retribución.



Las compañías incluidas en el grupo de comparación son: CLH, Enagás, Enel, Eon, Iberdrola, National Grid, RWE AG, Snam Rete Gas, Terna, United Utilities.

La evolución del EBITDA de Red Eléctrica en los últimos 3 años sitúa a la Compañía por encima de percentil 25 del grupo de comparación mientras que el incremento de la retribución variable (anual y largo plazo) en el mismo periodo ha sido el más moderado

## 2. Política retributiva de los consejeros no ejecutivos

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, ha modificado sus principios en relación con la remuneración de consejeros no ejecutivos en 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 de Administración esté integrado por conceptos retributivos de carácter fijo. Por tanto, se ha excluido definitivamente el principio de retribución vinculada a los rendimientos de la Sociedad.

Además, en el marco de la política retributiva del Consejo, se ha introducido como novedad para 2014, la determinación de una retribución devengable por asistencia personal 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 de consejero independiente coordinador.

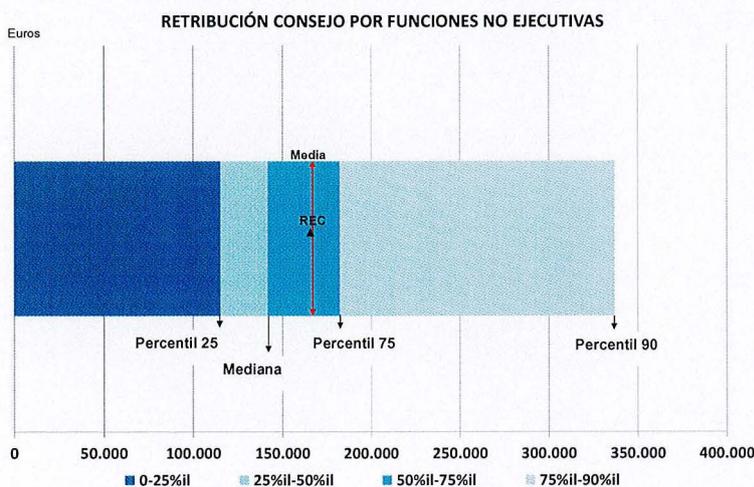
Sin perjuicio de las retribuciones que se ha acordado establecer para los citados presidentes de las Comisiones del Consejo y para el cargo de consejero independiente coordinador, se mantiene para 2014, en la misma cuantía que en 2013, la retribución global del Consejo de Administración por los demás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

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.
- Aprobación de la retribución del Consejo de Administración por la Junta General de Accionistas.

Al igual que se ha realizado para el consejero ejecutivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha llevado a cabo un benchmarking retributivo de la retribución de los consejeros no ejecutivos. La Comisión ha considerado adecuado compararse con empresas del índice bursátil IBEX-35. El Grupo Red Eléctrica pertenece a este índice y se sitúa en la mediana por capitalización bursátil.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la retribución del Consejo de Administración de Red Eléctrica por funciones no ejecutivas, en 2013, respecto al grupo de comparación descrito:



*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).*

## 4. Retribución del consejero ejecutivo

El paquete retributivo del presidente ejecutivo incluye elementos retributivos de carácter fijo y de carácter variable, estos últimos vinculados al corto y largo plazo y alineados con los objetivos clave de la Compañía, según se describe a continuación:

Elemento	Aspectos Relevantes	Límites
<b>Retribución Fija anual</b>	La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables. Esta cantidad fija debe constituir una parte suficiente de la remuneración total para mantener un mix retributivo adecuado y equilibrado y una adecuada variabilidad de la retribución variable.	N/A
<b>Retribución Variable Anual</b>	<p>El plan de retribución variable anual está diseñado para incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales que establezca la Sociedad. Así, el 80% se vincula a objetivos <i>cuantitativos</i>, EBITDA consolidado del Grupo (50%) y Resultado consolidado del Grupo (30%); y un 20% a métricas <i>cualitativas</i> alineadas con la Revisión y Mejora del Plan Estratégico de la Sociedad.</p> <p>Se establece un umbral mínimo de cumplimiento individual e los objetivos <i>cuantitativos</i> del 95%, pudiendo llegar hasta un cumplimiento máximo del 100%. En relación con el objetivo <i>cualitativo</i>, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa evaluará el umbral mínimo de cumplimiento individual y podrá determinar un nivel máximo de cumplimiento del mismo del 150%.</p>	Incentivo máximo: 50% de la retribución fija
<b>Retribución Variable Plurianual</b>	<p>El 31 de diciembre de 2013 finalizó el Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013. El incentivo target (cumplimiento de los objetivos al 100%) es equivalente a 1,8 veces la retribución fija anual prorrateado en función del tiempo transcurrido desde la incorporación del consejero ejecutivo al plan, es decir, 0,66. Este target podrá incrementarse hasta un 110% en el caso de sobre cumplimiento.</p> <p>En 2014 se están analizando distintas alternativas de retribución de largo plazo para el consejero ejecutivo y los directivos de primer nivel, 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.</p>	Incentivo máximo: 0,73 veces la retribución fija anual, calculado en proporción al tiempo transcurrido desde la incorporación del consejero ejecutivo al plan
<b>Pensiones</b>	El Grupo no tiene implantando un sistema de previsión social para el consejero ejecutivo	N/A

## **1. Retribución fija anual**

La retribución fija representa una proporción significativa de la remuneración total y es adecuada a las funciones y responsabilidades asumidas.

### *1.1 Política 2014*

En 2014 está previsto mantener el mismo importe establecido en 2013.

### *1.2 Aplicación de la política en el ejercicio 2013*

En el ejercicio 2013, según el contrato aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Responsabilidad y Gobierno Corporativa, la retribución fija ascendió a 400.000 euros.

## **2. Retribución variable anual**

### *2.1 Política 2014*

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 anual.

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:

- 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:
  - 50% EBITDA consolidado del Grupo Red Eléctrica.
  - 30% Resultado consolidado del Grupo Red Eléctrica.

- 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%.

MÉTRICAS	MÍNIMO		TARGET		MÁXIMO	
	Logro	Incentivo	Logro	Incentivo	Logro	Incentivo
1.EBITDA	95%	95%	100%	100%	100%	100%
2.Resultado Neto	95%	95%	100%	100%	100%	100%
3.Aprobación por el Consejo del nuevo Plan Estratégico 2014-2018	Valoración por la CGyRC(1)	Valoración por la CGyRC(1)	100%	100%	150%	150%

(1) Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa

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

El cumplimiento máximo global de los tres objetivos anteriores no podrá superar el 110%.

## 2.2 Aplicación de la política en el ejercicio 2013

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.

Para determinar el importe del incentivo aplicable al ejercicio 2013, en relación con los “objetivos cuantitativos”, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa debe evaluar el nivel de consecución de los objetivos teniendo en cuenta los efectos económicos, positivos y negativos, derivados de hechos extraordinarios no contemplados en la definición de dichos objetivos cuantitativos. En relación con los citados “objetivos cuantitativos”:

1. 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.
2. 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 3. “Revisión y Mejora del Plan Estratégico” (“objetivo cualitativo”) la Comisión ha considerado las siguientes cuestiones:

- Planificación de la red de transporte 2014-2020
- Ejecución del plan de inversiones y de las infraestructuras estratégicas
- Ampliación de la base de negocio
- Financiación de las inversiones
- 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%.

A continuación se incluye el detalle del proceso de evaluación de los citados objetivos “cuantitativos y cualitativos”:

MÉTRICAS	Rango de “Performance”	Ponderación	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo
1.EBITDA	95%-100%	50%	100%	100%
2.Resultado Neto	95%-100%	30%	100%	100%
3.Revisión y Mejora del el Plan Estratégico	Hasta el 150%, valoración por la CGyRC(1)	20%	100%	100%

(1)Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa considera que el grado de cumplimiento individual de los objetivos 1. (50% de ponderación sobre el total), 2. (30% de ponderación sobre el total) y 3. (20% de ponderación inicial) es del 100%. Por tanto, la valoración la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa de los anteriores objetivos de empresa 2013, cuantitativos y cualitativos, ha considerado un cumplimiento global del 100%. En consecuencia la retribución variable anual para el Consejero Ejecutivo asciende a 179.000 euros (100% del incentivo target).

### 3. Plan de retribución variable plurianual

#### 3.1 Política 2014

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.

### *3.2 Aplicación de la política en el ejercicio 2013*

En 2013 ha finalizado el Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013, ligado a objetivos contemplados en el Plan Estratégico y a la sostenibilidad de los resultados del Grupo para dicho periodo. En el momento de la aprobación del Plan se estableció un umbral mínimo de cumplimiento global de los objetivos preestablecidos del 70% y se determinó que el cumplimiento máximo de los mismos no podría superar el 110%. El plan estaba vinculado al cumplimiento de determinados hitos de gran relevancia sobre los que se definió el programa y que a continuación se describen, junto con su correspondiente evaluación:

- 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%).
- 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.
- 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%).
- Ejecución de la interconexión eléctrica con Francia. El grado de avance del proyecto establecido a 31 de diciembre de 2013 es del 79,2%. Con ello se considera que el objetivo se ha cumplido en un 109,2%.
- 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%.

- 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.

El periodo de vigencia del citado Plan ha finalizado el 31 de diciembre de 2013. En la sesión del 20 de febrero de 2014, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa 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, conforme se ha detallado anteriormente. 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, calculado 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.

#### **4. Beneficios Sociales y otras Percepciones**

El presidente ejecutivo no ha percibido ningún tipo de beneficios sociales.

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.

## **5. Cláusulas de Terminación**

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del presidente ejecutivo y Red Eléctrica, es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbra a incluirse en este tipo de contratos.

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.

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.

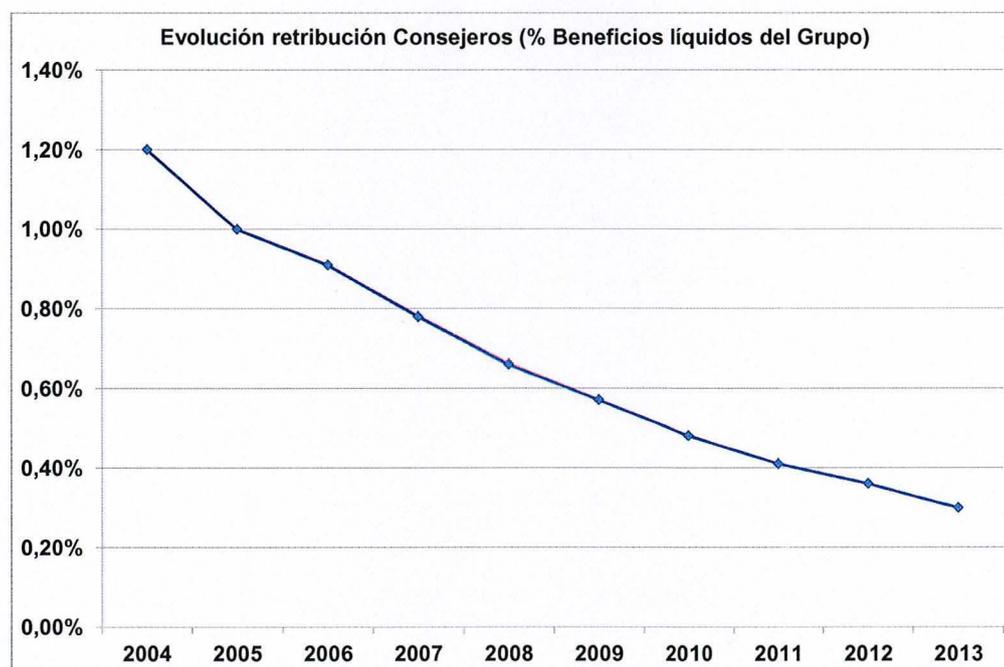
Para el cálculo de dicha indemnización se tomará como base una anualidad de su retribución fija, más el importe correspondiente a su retribución variable como presidente ejecutivo calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

## 5. Retribución de los consejeros no ejecutivos

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.

A continuación se acompañan cuadros con los porcentajes de las retribuciones del Consejo, respecto a los beneficios líquidos de cada ejercicio, en los últimos 10 años:

Año	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Retribución (% beneficios líquidos del Grupo)	1,20%	1,00%	0,91%	0,78%	0,66%	0,57%	0,48%	0,41%	0,36%	0,30%



## 5.1 Política 2014

La política retributiva aplicable a partir del 1 de enero de 2014 se detalla a continuación:

- Retribución Fija: 130.742 euros anuales por consejero, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día 10 de cada mes.
- 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.

- 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 10 de cada mes.

El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2014.

- 15.000 euros anuales a cada uno de los presidentes 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 que se celebren durante el ejercicio 2014.

- 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.

## *5.2 Aplicación de la política en el ejercicio 2013*

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:

- Retribución Fija: 539.880,00 euros.
- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 539.902,00 euros
- Dietas por asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración: 167.400,00 euros.
- Retribución variable: 539.880 euros.

Los objetivos aprobados para el Consejo de Administración son los mismos (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 el momento de aprobación de los objetivos se estableció la posibilidad de un pago máximo del 110% del referido importe de retribución variable, para el caso de sobrecumplimiento global de los objetivos.

Tras la evaluación del cumplimiento de los tres objetivos anteriores, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa ha considerado que el grado de cumplimiento individual de los objetivos 1. (50% de ponderación sobre el total), 2. (30% de ponderación sobre el total) y 3. (20% de ponderación inicial) es del 100%.

En consecuencia, la valoración la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa de los anteriores objetivos de empresa 2013, cuantitativos y cualitativos, ha considerado un cumplimiento global del 100%.

Y a la vista del citado importe correspondiente a la retribución variable anual del Consejo de Administración, se ha fijado en 1.787.062 euros la cuantía global de la retribución del Consejo de Administración, por todos los conceptos, para el ejercicio 2013.

## **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 a través de la atracción, retención y motivación del mejor talento disponible en el mercado.

La retribución de los directivos de primer nivel de la Sociedad atiende a los principios de moderación, dedicación efectiva y vinculación con los resultados de la Sociedad.

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

### **1. 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 en aras a mantener un mix retributivo adecuado y equilibrado.

### **2. Retribución variable anual**

La retribución variable anual está ligada a objetivos medibles y cuantificables, que han sido aprobados por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa al comienzo del ejercicio y han sido objeto de un seguimiento trimestral durante el mismo. Corresponde también a la citada Comisión, al finalizar el ejercicio, la evaluación del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. Los referidos objetivos responden a estrategias y criterios establecidos en el Plan Estratégico aprobado por el Consejo de Administración. Para 2014, los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2014, aprobado por el Consejo.

### **3. Retribución variable plurianual**

Los directivos de primer nivel han participado en el “Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013”, ligado al 25º Aniversario de la Sociedad, al igual que el consejero ejecutivo.

En función del cumplimiento de los objetivos fijados, la valoración global por los cinco años con un cumplimiento del cien por cien alcanzaría también 1,8 veces la retribución fija anual de los mismos.

Una vez realizada por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en la sesión de 20 de febrero de 2014, la correspondiente valoración del cumplimiento de los objetivos, predeterminados y cuantificables, alineados con la visión a medio y largo plazo del Plan Estratégico de la Compañía, que coincide con la realizada y expuesta anteriormente para el consejero ejecutivo (al ser los mismos objetivos previstos en el Plan), se ha acordado fijar una retribución para los dos directivos de primer nivel, con cargo al citado plan, de 579 miles de euros, que se corresponde con un porcentaje de cumplimiento del 106,3% y con el tiempo transcurrido entre el nombramiento de los directivos sujetos 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, se han venido devengando anualmente desde 2009.

En 2014, al igual que para el consejero ejecutivo, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa está analizando distintas alternativas de retribución de largo plazo para los directivos de primer nivel, 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.

#### 4. Bolsa de retribución flexible

Se permite destinar todo o parte de una bolsa de retribución a distintas alternativas de productos en especie, tales como seguro médico, equipos informáticos, seguro de ahorro, etc.

#### 5. No existen "Otros conceptos" retributivos aplicables a estos directivos.

Existen cláusulas de garantía o blindaje, para casos de despido a favor de los directivos que actualmente prestan sus servicios en el Grupo. Las citadas cláusulas se ajustan a la práctica habitual de mercado y recogen supuestos para la extinción de la relación laboral contemplando indemnizaciones de hasta una anualidad, salvo que de la normativa aplicable proceda una indemnización superior. Los contratos donde se recogen dichas cláusulas han sido aprobados por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa y se ha dado cuenta de ellos al Consejo de Administración.

## 7. Tablas de remuneración Individual

### 1. Retribución del presidente ejecutivo, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2013

A continuación se muestra un resumen del total de las percepciones brutas, en euros, del presidente ejecutivo durante el ejercicio 2013:

Consejero	Retribución fija	Retribución variable anual	Retribución por funciones de consejero <sup>(1)</sup>	Total
D. José Folgado	400.000	179.000	147.242	726.242
Blanco				

*(1) Incluye retribución fija como consejero (49.080 euros), dietas por asistencia y dedicación al Consejo (49.082 euros) y retribución variable como consejero (49.080 euros)*

Adicionalmente, el valor total devengado por el consejero ejecutivo, correspondiente a la retribución variable de largo plazo, derivada del Plan Extraordinario 25º Aniversario, una vez realizada la correspondiente valoración de los objetivos por la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en la sesión de 20 de febrero de 2014, calculado en proporción al tiempo transcurrido desde su nombramiento como consejero ejecutivo, el día 8 de marzo de 2012, hasta la fecha de finalización del plan el 31 de diciembre de 2013, asciende a 278 miles de euros. Dicha cantidad será abonada en 2014.

## **2. Retribución de los consejeros por sus funciones de supervisión y decisión colegiada (consejeros externos), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2013**

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2013, excluida la retribución del presidente ejecutivo por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la Sociedad, supone, por todos los conceptos, el 0,30%<sup>1</sup> de los beneficios líquidos del Grupo Red Eléctrica atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2013.

A 31 de diciembre de 2013 no existen en el Estado de situación financiera consolidado créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros del Consejo de Administración. Tampoco existen, a dicha fecha, obligaciones contraídas en materia de pensiones respecto de los miembros del Consejo de Administración. Adicionalmente los consejeros no han recibido ningún otro concepto retributivo adicional a los expuestos en el presente informe.

No existen indemnizaciones pactadas a favor de los consejeros, por sus funciones de supervisión y decisión colegiada (consejeros externos), en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de consejero, sin perjuicio de la indemnización pactada contractualmente para el consejero ejecutivo, antes citada.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a la vista de las tendencias manifestadas por los inversores en relación a la conveniencia de incrementar el peso de la retribución fija del Consejo de Administración, en detrimento del peso de la retribución variable, con el objetivo de garantizar la independencia y el compromiso en el largo plazo de los miembros del Consejo, ha adoptado un nuevo esquema de retribución para el ejercicio 2013 que fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 18 de abril de 2013. El nuevo esquema mantiene la retribución total de los miembros del Consejo de Administración en niveles similares a los del ejercicio 2012.

---

<sup>1</sup> El beneficio del Grupo RED ELÉCTRICA atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2013 ha ascendido a 529.139 miles de euros (492.288 miles de euros en el ejercicio 2012).

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2013, en miles de euros, individualizadas por consejero, tal y como aparecen en las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2013, son las siguientes:

	<u>Retribucion</u> <u>fija</u>	<u>Retribución</u> <u>variable</u>	<u>Dietas por</u> <u>Asistencia a</u> <u>Consejo</u>	<u>Dedicación</u> <u>a comisiones</u>	<u>Aportaciones</u> <u>seguros vida</u> <u>y planes de</u> <u>pensiones</u>	<u>Total</u>
D. José Folgado Blanco	449,08	228,08 (1)	49,08	-	-	726,24
Dña. María de los Angeles Amador Millán	49,08	49,08	49,08	27,90	-	175,14
D. Miguel Boyer Salvador	49,08	49,08	49,08	-	-	147,24
D. Rui Manuel Janes Cartaxo	49,08	49,08	49,08	-	-	147,24
D. Fernando Fernández Méndez de Andés	49,08	49,08	49,08	27,90	-	175,14
Dña. Paloma Sendín de Cáceres	49,08	49,08	49,08	27,90	-	175,14
Dña. Carmen Gómez de Barreda	49,08	49,08	49,08	27,90	-	175,14
D. Juan Emilio Irazo Martín	49,08	49,08	49,08	27,90	-	175,14
Dña. María José García Beato	49,08	49,08	49,08	-	-	147,24
D. Alfredo Parra García-Moliner <sup>(2)</sup>	49,08	49,08	49,08	27,90	-	175,14
D. Francisco Ruiz Jiménez <sup>(2)</sup>	49,08	49,08	49,08	-	-	147,24
Total Remuneraciones devengadas	939,88	718,88	539,88	167,40	0,00	2.366,04

- (1) La Retribución variable del Presidente incluye tanto la correspondiente a su retribución variable anual como Consejero ejecutivo de la Sociedad como la correspondiente a la retribución variable asignada a los miembros del Consejo de Administración  
(2) Cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

### 3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2013

Los directivos de primer nivel que han prestado sus servicios a lo largo del ejercicio 2013 son los siguientes:

<u>Nombre (1)</u>	<u>Cargo</u>
Carlos Collantes Pérez-Ardá	Director General de Transporte
Andrés Seco García	Director General de Operación

En el ejercicio 2013 las retribuciones por todos los conceptos de los directivos de primer nivel han sido de 664 miles de euros.

Las retribuciones de estos directivos en el ejercicio 2013 han ascendido a 649 miles de euros y las aportaciones a seguros de vida y planes de pensiones han ascendido a 15 miles de euros.

Al 31 de diciembre de 2013 no existen ni préstamos ni anticipos con estos directivos.

Una vez finalizado plan de retribución para directivos ("Plan Extraordinario 25º Aniversario" 2009-2013) ligado al 25º Aniversario de la Compañía, la Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, en la sesión celebrada el día 20 de febrero de 2014, ha procedido a valorar su cumplimiento y ha acordado fijar una retribución para los dos directivos de primer nivel, con cargo al citado plan, de 579 miles de euros, en función del tiempo transcurrido entre el nombramiento de los directivos sujetos al plan y la finalización del mismo el 31 de diciembre de 2013. Esta cantidad será abonada en 2014.

**8. Anexo oficial: *Modelo Anexo I Circular 4/2013***

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

<b>FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA</b>	31/12/2013
--	------------

<b>C.I.F.</b>	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, Gerenciales, 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 otorgan.
- 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 concurrencia, 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 período 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	Período 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 periodo 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