



Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024

redeia

El valor de lo esencial

Índice

1	Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1
2	Resumen de la retribución y de los resultados.....	5
2.1	Política de remuneraciones del Consejero Delegado en 2025	5
2.2	Resultados de Redeia y retribución devengada, en 2024	6
3	Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025	10
3.1	Proceso de determinación de la Política	10
3.2	Política de remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2025.....	17
3.3	Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2025 ^(*) (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital - LSC-, por sus funciones no ejecutivas)	23
4	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024	25
4.1	Ejecución de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (consejero ejecutivo) en 2024	25
4.2	Ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2024 ^(*)	29
5	Retribución de los directivos de primer nivel	31
6	Alineación de la Política de Remuneraciones y su aplicación, con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos.....	32
7	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	34
8	Tablas de remuneración individual	35
8.1	Retribución del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2024.....	35
8.2	Remuneración de los Consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración (“por su condición de tales” según la LSC, por sus funciones no ejecutivas) por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2024.....	36
8.3	Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2024	37
9	Tablas de resultados de voto	38
10	Información complementaria de las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Redeia Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe	38
	Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Redeia Corporación S.A.	43



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



Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, denominado también el “Informe”, el “Informe Anual sobre Remuneraciones” o el “Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros”), de Redeia Corporación, S.A. que recoge la política de remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2025, conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2025-2027¹ aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 4 de junio de 2024 (en adelante, denominada también la “Política”, la “Política de Remuneraciones” o la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”), y la aplicación de las remuneraciones de los Consejeros en 2024, conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2022-2024², aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021.

Asimismo, Redeia Corporación, S.A. (en adelante, denominada también “Redeia Corporación”, la “Compañía” o la “Sociedad”) y sus sociedades dependientes, en adelante, se denominarán conjuntamente “Redeia” o “Grupo”.

Resultado de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024 y análisis del voto de los accionistas

En la Junta General Ordinaria de Accionistas de 4 de junio de 2024 de la Compañía, se sometieron a su aprobación tres propuestas de acuerdo en materia de remuneraciones del Consejo de Administración:

1º El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2023.

2º La Remuneración anual del Consejo de Administración para el ejercicio 2024.

3º La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A., para los ejercicios 2025-2027.

Quiero destacar el **amplio respaldo** obtenido por el accionariado de la Compañía en relación con las tres propuestas de acuerdo, que obtuvieron un resultado de **voto en contra muy reducido** (2,579%; 0,243% y 7,379%, respectivamente). En relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023 de la Sociedad, cabe destacar que se ha reducido ligeramente el voto en contra que ha pasado de un 3,378% en 2023 a un 2,579% en 2024, como acabo de indicar. Asimismo, en relación con la Política de Remuneración de los Consejeros 2025-2027, también cabe destacar que el voto en contra ha sido muy similar al de la Junta General celebrada hace 3 años en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 (6,051% en 2021 vs. 7,379% en 2024), dado que la nueva Política es plenamente continuista con la aprobada en 2021, manteniéndose los principios de equilibrio, moderación y transparencia.

Estos resultados obtenidos en la pasada Junta General de Accionistas son fruto, entre otros factores, de los contactos y reuniones mantenidos regularmente con el mundo inversor para explicarles los aspectos más relevantes de la Política de Remuneración de los Consejeros de la Sociedad cuya aplicación se recoge cada año en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros; y, también, con la finalidad de conocer los requerimientos más novedosos establecidos por los inversores y asesores de voto, para continuar

¹ La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2025-2027 puede encontrarse en este enlace: [Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2025-2027](#)

² La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2022-2024 puede encontrarse en este enlace: [Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024 JGOA 2021 \(redeia.com\)](#)

adaptándose a las mejores prácticas en materia retributiva y seguir mejorando la calidad y transparencia del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Redeia.

En concreto, en relación con el voto en contra sobre la Política de Remuneraciones y sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, cabe destacar las siguientes recomendaciones por parte del mundo inversor y de sus asesores de voto (*proxy advisors*): (i) conveniencia de reforzar la transparencia “ex ante” de los objetivos a los que se vincula la retribución variable plurianual del Consejero Delegado; (ii) conveniencia de equilibrar el peso de la retribución variable anual del Consejero Delegado y de la retribución plurianual, para favorecer el logro de sus objetivos de largo plazo en línea con los intereses de los accionistas; y (iii) conveniencia de aumentar el porcentaje actual en acciones de la Compañía que posee el Consejero Delegado, en línea con algunas recomendaciones y prácticas internacionales de gobierno corporativo

En cuanto a la primera sugerencia (i), la transparencia es uno de los principios generales de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia y, por tanto, una vez finalizado el periodo de medición del Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el primer trimestre del ejercicio siguiente a su vencimiento, realiza una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y del Plan en su conjunto, considerando la información facilitada por la Sociedad, y propone los niveles de incentivo asociados al cumplimiento, en función de las escalas de logro establecidas en el Plan; y de todo ello se informa en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones, una vez finalizado el Plan; no obstante, se procurará mejorar la información y la transparencia “ex ante” de los objetivos a los que se vincula la retribución variable plurianual del Consejero Delegado en el próximo Plan Retributivo de Largo Plazo aplicable a partir de 2026.

Con respecto a la recomendación (ii), la actual proporción entre la retribución variable anual y plurianual del Consejero Delegado se considera adecuada, tanto por la Compañía como por la mayoría del accionariado; todo ello, a la vista del reducido porcentaje de voto en contra (2,579%) del citado Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada en 2024; no obstante, también se valorará esta sugerencia al diseñarse el nuevo Plan de Retribución Variable Plurianual de Redeia.

Por último, respecto a la cuarta recomendación (iii), se considera que el actual porcentaje en acciones asignado al Consejero Delegado a través de su actual retribución variable, anual y plurianual (que equivale a un 25% de su retribución variable anual y hasta un máximo de 16.462 acciones en el actual Plan de Incentivo a Largo Plazo 2020-2025), es suficiente tanto por la Compañía como por la mayoría del accionariado, que lo demuestra a través del apoyo mayoritario que otorga al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros en la Junta General Ordinaria.

Resultados y retribución devengada en el ejercicio 2024

La inversión del TSO a cierre de 2024 ascendió a 1.104,9 millones de euros, superando en un 34% la inversión realizada en el mismo período del año anterior y por encima del objetivo anual de alcanzar los 1.000 millones de euros, siendo un hito histórico para Redeia.

Los **resultados económicos** obtenidos por Redeia (Grupo) en **2024** vienen marcados por la finalización de la vida útil regulatoria de los activos anteriores a 1998, cuyo impacto anual en ingresos asciende a 260 millones de euros aproximadamente, generando un impacto negativo en todas las magnitudes de la cuenta de resultados del Grupo. No obstante, los resultados obtenidos de las operaciones continuadas son los **esperados** y están **alineados con las expectativas del mercado**.

Por otro lado, destaca que el 31 de enero de 2025, el Consejo de Administración de Redeia Corporación, S.A., a través de su filial Redeia Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.U., acordó con Indra Sistemas S.A. la venta de su participación del 89,68% en el capital social de Hispasat S.A. (Hispasat) a Orbitude, S.L.U., sociedad íntegramente participada por Indra. El precio acordado por la venta del 89,68% del capital social de Hispasat asciende a 725 millones de euros, siendo el múltiplo de valoración de 7,7 veces EBITDA considerando los datos de cierre de 2024. La operación supone el reconocimiento de una minusvalía contable en la cuenta de resultados de 2024 por un importe aproximado de 137 millones de euros después de impuestos, correspondiente a la diferencia entre el coste de los activos netos del negocio satelital que figuran en los estados financieros consolidados de Redeia (862 millones de euros) y el mencionado precio de venta. Dicho importe será registrado en el ejercicio 2024, no teniendo efecto en caja. Adicionalmente, la operación

tendrá un impacto positivo de 725 millones de euros en el flujo de efectivo de la Sociedad en 2025 debido al cobro que supondrá esta desinversión. Redeia mantiene su compromiso de retribución a sus accionistas de un suelo de 0,80 € por acción para el ejercicio 2024.

Asimismo, cabe destacar que aceleramos nuestros esfuerzos en todas las dimensiones de la sostenibilidad para una mayor creación de valor a futuro a través de un modelo de negocio sostenible que ayude a lograr una transformación social; en este sentido, Redeia avanza según lo previsto en el despliegue del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 para alcanzar nuestro compromiso 2030, habiéndose alcanzado un avance en el cumplimiento del Plan del 79,9% al cierre de 2024, superándose el 75% fijado inicialmente como objetivo; y quiero destacar también que en 2024 Redeia ha revalidado su inclusión en el Dow Jones Sustainability World Index y ha vuelto a entrar en el Dow Jones Sustainability Europe Index, siendo una de las cuatro empresas más sostenibles de su sector a nivel mundial.

En cuanto al dividendo, el Consejo de Administración mantiene su compromiso de retribución a sus accionistas y propondrá a la Junta General de accionistas el reparto de un dividendo de 0,80 euros con cargo a los resultados del ejercicio 2024; de este importe hay que detraer los 0,20 euros por acción pagados a cuenta el pasado 7 de enero, siendo el dividendo complementario de 0,60 euros que se abonará previsiblemente en los primeros días del mes de julio.

A la vista de dichos resultados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 17 de febrero de 2025, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables que aprobó al inicio del ejercicio 2024, ha propuesto al Consejo de Administración un nivel de pago global de la **Retribución Variable Anual** del Consejero Delegado del ejercicio **2024** del 82,59%, equivalente al 61,94% de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas. El presente Informe incorpora el detalle de los objetivos, de sus ponderaciones y de la mecánica seguida para la determinación de los correspondientes importes.

Política de Remuneraciones del Consejo de Administración y del Consejero Delegado en el ejercicio 2025

La remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas se mantiene inalterada, en sus conceptos y cuantías, desde el ejercicio 2014, excepto para el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración que fue creado en el ejercicio 2016 y cuya remuneración, desde entonces, se mantiene también inalterada. La retribución del Consejero Delegado por sus funciones ejecutivas, en sus conceptos y cuantías, se mantiene también invariada desde su nombramiento en el ejercicio 2019.

A la vista del amplio respaldo de los accionistas recibido en la pasada Junta General celebrada en 2024, en relación con las propuestas e informes relativos a la remuneración de los miembros del Consejo, aplicando nuevamente el principio de moderación retributiva, el Consejo de Administración, en la sesión celebrada el 25 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado mantener sin variaciones la estructura, elementos y cuantías de la política de remuneraciones de los Consejeros aplicada en el ejercicio anterior 2024, y que están dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

En relación con la **Retribución Variable Anual** del ejercicio **2025** para el Consejero Delegado, en las sesiones celebradas el 28 de enero y el 25 de febrero de 2025, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado los correspondientes objetivos, destacando que la propuesta está alineada con el Plan Estratégico 2021-2025 y el Presupuesto 2025 de Redeia, así como con su Plan de Sostenibilidad 2023-2025. Asimismo, cabe señalar que todos los objetivos se han vinculado, al menos, con una de las 4 prioridades de Sostenibilidad de Redeia orientadas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y que son las siguientes: (i) descarbonización de la economía; (ii) cadena de valor responsable; (iii) contribución al desarrollo del entorno y (iv) anticipación y acción para el cambio.

Por otro lado, en relación con los *objetivos de empresa*, cabe destacar el mayor peso del objetivo “Inversión Orgánica total Redeia (M€)” (34%) justificado por el especial esfuerzo inversor que tendrá que realizar Redeia en 2025, para alcanzar una cifra récord de inversiones del TSO con el fin de continuar impulsando la Transición Energética en España. Asimismo, destaca el equilibrio en la ponderación de los otros 3 objetivos de empresa anuales: el “Resultado Consolidado (BDI) Redeia (M€)” (22%), la “Rentabilidad del capital invertido Redeia (ROIC)” (22%), y la “Aprobación del Plan Estratégico 2025-2030” (22%). Respecto a los

objetivos gerenciales ligados a los negocios de Redeia para 2025, que son similares a los contemplados en 2024, cabe indicar que se ha incrementado la ponderación del objetivo “Hacer realidad la Transición Energética en España”, que ha pasado de un 35% a un 40%, por los motivos indicados anteriormente; y en relación con el objetivo gerencial de “Sostenibilidad” destaca que en 2025 se mantiene como un 15% del total, habiéndose establecido entre sus indicadores el cumplimiento del 100% del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia al cierre del ejercicio y la aprobación del nuevo Plan de Sostenibilidad 2030; el correspondiente detalle sobre la definición de los *objetivos de empresa y gerenciales de 2025* se recoge en el apartado 3 del presente Informe “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025”.

Asimismo, cabe destacar que Redeia Corporación tiene en curso el **Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación**, cuya duración total es de 6 años y que finalizará el 31 de diciembre de 2025; y me gustaría recordar que el 75% de los Objetivos establecidos en el mismo están relacionados con la Sostenibilidad, al haber quedado definidos como “Hacer realidad la Transición Energética en España” (45%), “Impulsar la Conectividad” (15%), “Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad” (10%) y “Personas” (5%).

Junta General Ordinaria de Accionistas 2025

El Consejo de Administración prevé someter a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, como puntos separados del orden del Día, las siguientes propuestas relativas a las remuneraciones del Consejo:

- El **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024**.
- La propuesta de **remuneración de los Consejeros** en su condición de miembros del Consejo de Administración, para el ejercicio **2025**.

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2024, como es habitual, incorpora como anexo el Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía, cumplimentado de conformidad con lo establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

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

Fdo: Socorro Fernández Larrea

2 Resumen de la retribución y de los resultados

2.1 Política de remuneraciones del Consejero Delegado en 2025

	2025	Cambios respecto a 2024
Elementos Fijos		
Retribución Fija Anual (RF)	350.000 euros	Sin cambios
Plan de previsión social	20% de la Retribución Fija Anual	Sin cambios
Beneficios sociales	60.000 euros	Sin cambios
Retribución Variable Anual		
Oportunidad	- Target: 75% Retribución Fija Anual - Máximo: 110% Target	Sin cambios
Métricas ¹⁾	- De Empresa: económico-financieros y de inversión (75%) - Gerenciales: operativos ligados a los negocios del Grupo, incluyendo Sostenibilidad (25%)	Sin cambios (en ambos porcentajes globales)
Forma de abono	75% en metálico y 25% en acciones	Sin cambios
Retribución Variable Plurianual		
Oportunidad	- Target (anualizado): 50% Retribución Fija Anual - Máximo (anualizado): 110% Target	Sin cambios
Métricas ^{1) y 2)}	- Financieros y Operativos (90%) - Sostenibilidad (10%)	Sin cambios
Instrumentos ³⁾	~75% Metálico y ~25% Acciones	Sin cambios
Periodo de medición	6 años	Sin cambios
Tenencia permanente de acciones		
Compromiso	El Consejero Delegado ha asumido el compromiso, mientras ostente dicho cargo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual, durante al menos cinco años	Sin cambios

1) El detalle de las métricas y ponderaciones se presenta en el siguiente apartado 3.

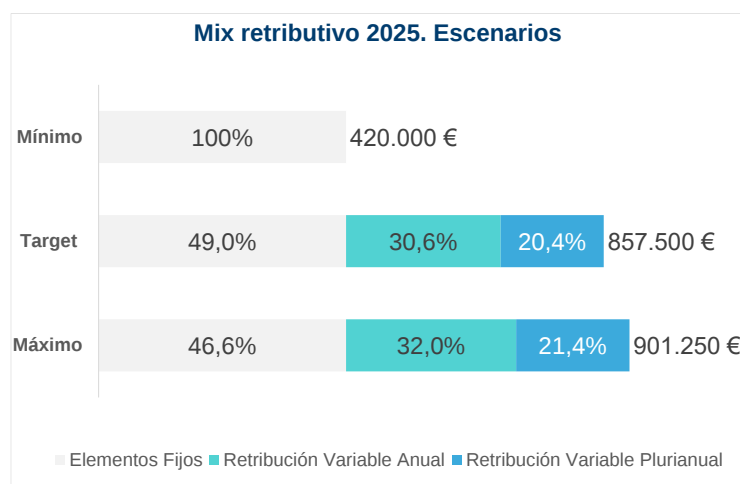
2) Del total de dichos objetivos, un 75% están relacionados con la Sostenibilidad.

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

Mix retributivo 2025

La siguiente tabla y gráfico muestran diferentes escenarios sobre la retribución a percibir por el Consejero Delegado con base en los elementos fijos establecidos para 2025 y la Retribución Variable, Anual y Plurianual, establecida en 2025. En el caso de la Retribución Variable Plurianual, los importes indicados consideran el valor de concesión anualizado, sin tener en cuenta la posible variación del precio de la acción durante el periodo de medición de los objetivos.

Elementos Fijos	Elementos Variables		
Todos los escenarios	Escenarios	Retribución Variable Anual	Retribución Variable Plurianual
- Retribución Fija (RF): 350.000 € - Previsión Social: 20% RF	Mínimo	No se abona incentivo	No se abona incentivo
	Target	75% RF	50% RF
	Máximo	110% Target	110% Target



- Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene asignado un complemento en concepto de beneficios sociales (60.000 euros) y percibe la remuneración por pertenencia y dedicación al Consejo de Administración (147.242 euros).

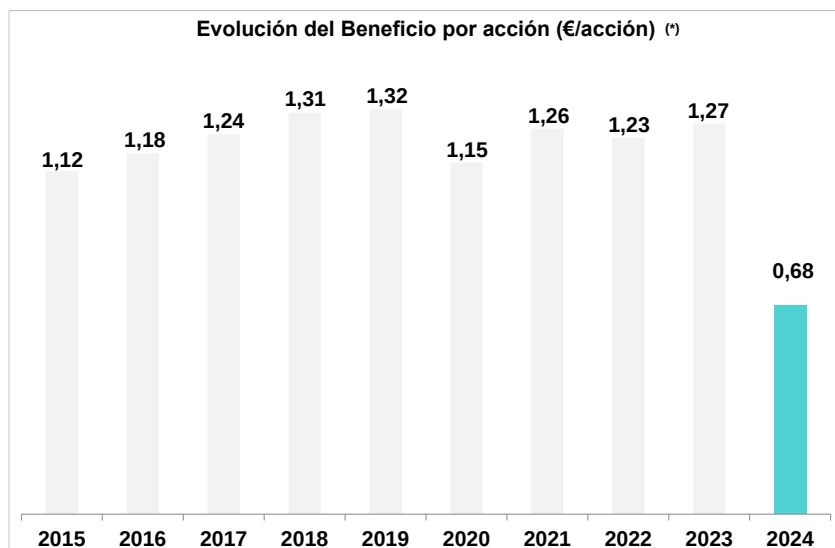
2.2 Resultados de Redeia y retribución devengada, en 2024

Resultados 2024

En primer lugar, cabe destacar que la inversión del TSO a cierre de 2024 ascendió a 1.104,9 millones de euros, superando en un 34 % la inversión realizada en el mismo período del año anterior y por encima del objetivo anual de alcanzar los 1.000 millones de euros, siendo un hito histórico para Redeia.

Los resultados de Redeia (Grupo) sobre inversión y cuenta de resultados se han detallado en la carta de la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que figura al inicio del presente Informe, a la que nos remitimos para evitar reiteraciones.

En cuanto al dividendo, el Consejo de Administración mantiene su compromiso de retribución a sus accionistas y propondrá a la Junta General de accionistas el reparto de un dividendo de 0,80 euros con cargo a los resultados del ejercicio 2024; de este importe hay que deducir los 0,20 euros por acción pagados a cuenta el pasado 7 de enero, siendo el dividendo complementario de 0,60 euros que se abonará previsiblemente en los primeros días del mes de julio.



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

Por otro lado, cabe destacar también que el 12 de abril de 2024 la agencia de calificación crediticia S&P Global ratificó en el nivel 'A-' el rating del Grupo, con perspectiva estable; y que, con fecha 8 de octubre de 2024 la agencia de calificación crediticia Fitch Ratings también ratificó en el nivel 'A-' el rating del Grupo, con perspectiva estable.

Durante el segundo trimestre del año, Redeia ha sido reconocida como adoptante del marco *Taskforce in nature-related financial disclosures* (TNFD), primera iniciativa a nivel mundial que define cómo las empresas tienen en cuenta la naturaleza en sus decisiones financieras. Redeia ya ha incorporado algunas de las 14 recomendaciones de dicho marco en su Informe de Sostenibilidad 2023, mostrando así su firme compromiso con la biodiversidad.

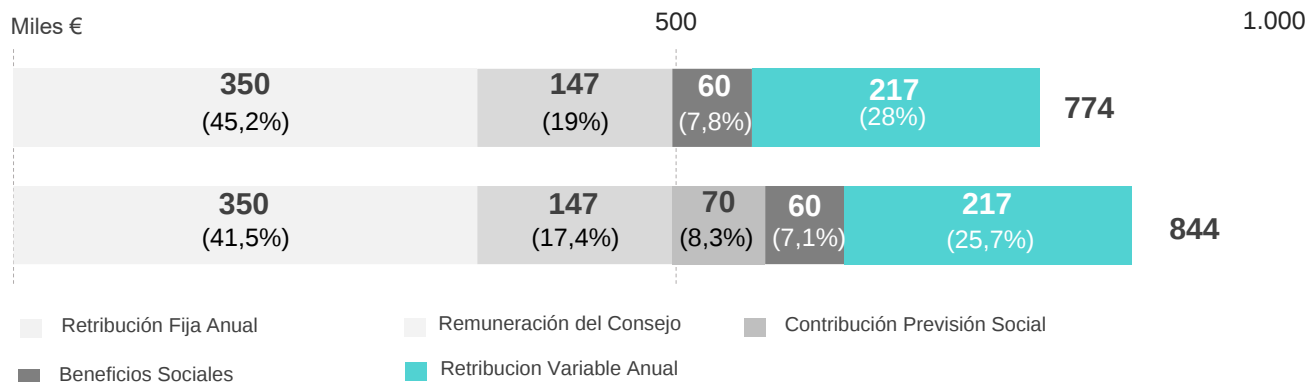
La financiación de Redeia está ligada a criterios sostenibles y alineada con la Taxonomía Europea. Las dos emisiones realizadas durante el 2024 tienen la consideración de emisiones verdes, reafirmando el compromiso de la Compañía en esta materia, cuya financiación contratada con criterios sostenibles asciende al 68%. Cabe destacar el apoyo del BEI en estas emisiones, así como en anteriores realizadas por el Grupo, permitiendo reforzar la solidez de la estructura de capital y materializar las inversiones previstas en la red de transporte, para hacer posible la transición energética en España.

Retribución devengada en 2024

Con base en los resultados alcanzados en 2024, la Retribución Variable Anual devengada del Consejero Delegado en 2024 asciende a 216.790 euros (equivalente al 61,94% de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas). Por tanto, la Retribución Total devengada del Consejero Delegado, en 2024, asciende a 774.032 euros.

El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la Retribución Total en 2024. En el gráfico superior se indica el importe devengado, que excluye la contribución a previsión social. En el gráfico inferior se muestra la retribución total incluyendo esta contribución:³

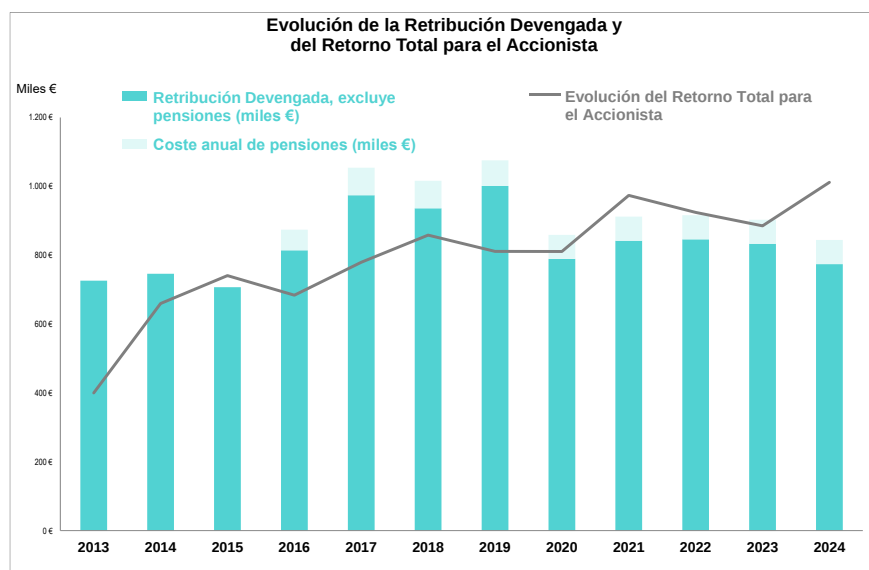
³ De acuerdo con lo establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la aportación realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y, por tanto, no se incluye en este gráfico que muestra la Retribución Total devengada. En ejercicios anteriores, este importe sí estaba incluido. Se ajustó el criterio en 2023, de acuerdo con las instrucciones de CNMV.



El peso de los elementos fijos, en 2024, ha sido del 72% sobre la Retribución Total devengada (74,3% considerando la contribución a previsión social) y la Retribución Variable Anual supone un 28% de dicha Retribución Total devengada (25,7% considerando la contribución a previsión social).

Evolución de resultados y retribución devengada

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

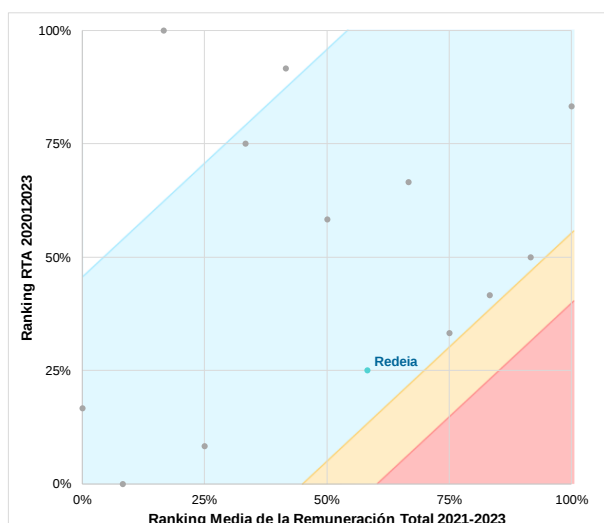


Notas explicativas del gráfico:

- El Retorno Total para el Accionista es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en el precio de la acción y la reinversión de los dividendos.
- El dato de remuneración devengada de 2019 incluye: (i) la remuneración anual de los consejeros delegados saliente y entrante en dicho ejercicio; (ii) el devengo del Plan de Retribución Variable Plurianual 2014-2019.

Los siguientes gráficos reflejan el posicionamiento de Redeia (Grupo) respecto a compañías representativas del sector energético. Se compara la variación del Retorno Total para el Accionista (RTA) y del EBITDA entre los años 2021 y 2023, de cada compañía en los últimos 3 años, con la media de la remuneración total de su primer ejecutivo en ese mismo periodo.

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



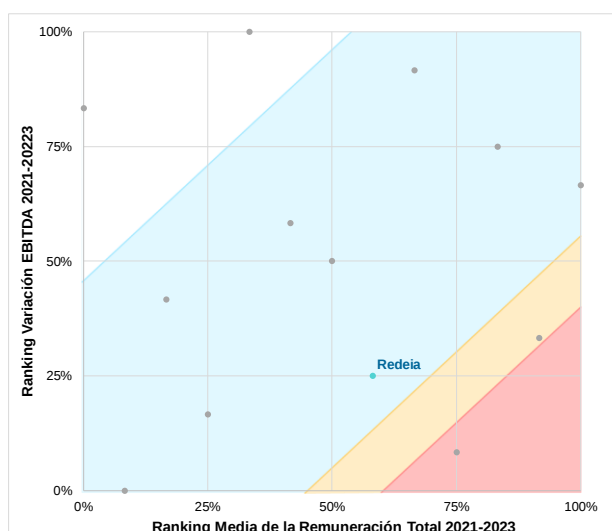
El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y la reinversión de los dividendos.

Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas descrito en el apartado 3: EDP Renovaveis, Electricite de Strasbourg, Elia Group, Elmera Group, Enagás, EVN, Italgas, Naturenergie, REN, Romande Energie, Snam y Terna.

La evolución del RTA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 25 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 58.

Fuente de datos para RTA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2024, 2023 y 2022.



Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas descrito en el apartado 3: EDP Renovaveis, Electricite de Strasbourg, Elia Group, Elmera Group, Enagás, EVN, Italgas, Naturenergie, REN, Romande Energie, Snam y Terna.

La variación del EBITDA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 25 del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 58.

Fuente datos para EBITDA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2024, 2023 y 2022.

3 Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2024 aprobó la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. vigente durante los ejercicios 2025, 2026 y 2027. Esta Política de Remuneraciones no contempla la posibilidad de aplicar excepciones temporales.

Lo que hacemos	Lo que no hacemos
Consejero ejecutivo (Consejero Delegado): - Remunerar en función de la trayectoria profesional, dedicación y responsabilidad asumida, en coherencia con el compromiso asumido por Redeia con la diversidad de talento, la inclusión sociolaboral y la no discriminación. - Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros auditados y a los resultados y avances en materia de sostenibilidad. - Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución. - Entregar, en acciones de la Sociedad, una parte de la remuneración variable a corto y largo plazo. - Someter las acciones entregadas, íntegra o parcialmente, en concepto de retribución variable a un periodo de retención.^(*) - Establecer cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> aplicables a la retribución variable de corto y de largo plazo. - Establecer indemnizaciones por terminación de la relación jurídica limitadas a una anualidad de retribución fija y variable, para un cumplimiento de objetivos del 100%. - Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de empresas comparables. - Apoyarse regularmente en asesoramiento externo.	Consejero ejecutivo (Consejero Delegado): - Garantizar incrementos de la retribución fija y abonos de las retribuciones variables. - Conceder remuneraciones discrecionales. - Permitir las coberturas del valor de las acciones recibidas en el periodo de retención.^(*)
Consejeros no ejecutivos: Vincular la remuneración con la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como Consejeros.	Consejeros no ejecutivos: - Participar en fórmulas retributivas vinculadas a los resultados de la Sociedad (sólo se perciben remuneraciones fijas). - Participar en sistemas de previsión social o en otros beneficios sociales.

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

3.1 Proceso de determinación de la Política

Consideraciones al determinar la Política

Redeia Corporación, dentro de su compromiso de consulta y escucha permanente a sus accionistas, mantiene un diálogo constante y transparente con los mismos para conocer, entre otras cuestiones, la opinión de estos acerca de la aplicación de la Política de Remuneraciones en cada ejercicio y, en consecuencia, poder valorar las eventuales modificaciones que pudiera resultar oportuno introducir en la misma. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se mantiene regularmente informada sobre los comentarios y opiniones de los accionistas y de sus asesores de voto y los tiene en cuenta en el proceso de determinación y aplicación de la Política de Remuneraciones, información que la Comisión traslada también al Consejo de Administración.

Tal y como se ha anticipado en el apartado 1, “Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones” del presente Informe, la Comisión conoce los principales motivos del reducido voto en contra y de las recomendaciones de algunos accionistas de la Compañía en relación con los informes y propuestas sobre remuneración del Consejo sometidos a la Junta General, y en dicho apartado se ha reflejado también el posicionamiento que mantiene la Compañía al respecto.

En este contexto, el Consejo de Administración, en la sesión celebrada el 25 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado mantener sin variaciones la estructura, elementos y cuantías de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo aplicada en el ejercicio anterior 2024, y que están dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

En relación con el proceso de revisión continua de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han llevado a cabo el **análisis habitual de compañías comparables** a Redeia Corporación para comprobar la adecuación y la moderación de su retribución con respecto al mercado. Para la determinación de los parámetros e importes correspondientes la Compañía cuenta con estudios retributivos especializados elaborados por una firma de consultoría independiente de reconocido prestigio internacional e implantación en el mercado (Towers Watson – WTW), en materia de remuneración de Consejeros y Directivos. En concreto, se han considerado los siguientes análisis, en línea con los realizados en años anteriores:

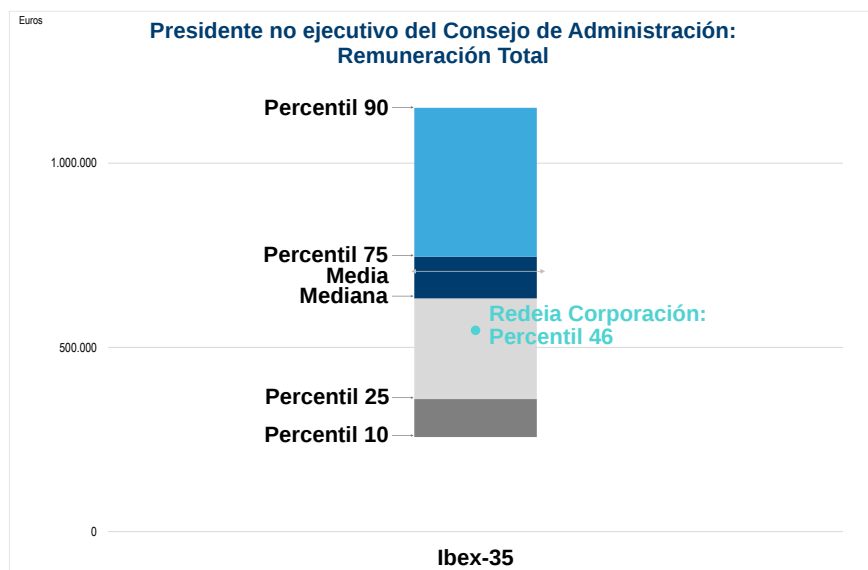
1) Un **análisis comparativo de la remuneración del cargo de Presidente no ejecutivo** en el Ibex-35, dado que Redeia Corporación pertenece a este índice y se sitúa en torno a la mediana del mismo por capitalización bursátil. Se han considerado 15 de las 18 empresas del Ibex-35 cuya Presidencia no tiene asignadas funciones ejecutivas; las empresas excluidas y los correspondientes motivos son los siguientes:

- Acciona Energía, dado que la Política de remuneraciones no establece una remuneración específica para el cargo de Presidente del Consejo de Administración y el ocupante es el Presidente Ejecutivo de Acciona, S.A. (accionista mayoritario de Acciona Energía).
- Grifols, dado que el Presidente Ejecutivo deja sus funciones ejecutivas en febrero de 2025 y en el momento de elaboración del Informe no se conoce la remuneración específica.
- Caixabank, dado que la Compañía ha comunicado que el nombramiento del nuevo Presidente no ejecutivo será efectivo a partir de enero del 2025. En el momento de elaboración del Informe no se conoce la remuneración específica.

Las principales conclusiones del análisis referido a la remuneración del cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración son las siguientes:

- La remuneración de los Presidentes no ejecutivos en el Ibex-35 está compuesta por elementos fijos que no dependen de objetivos de negocio.
- La dispersión de las cuantías observadas en el mercado es muy elevada. En concreto, el percentil 25 asciende a 360 miles de euros, la mediana a 633 miles de euros y el percentil 75 a 746 miles de euros. La remuneración propuesta para 2025 en Redeia Corporación se sitúa en el percentil 46, ligeramente por debajo de la mediana del mercado.
- Para la determinación de la remuneración se consideran, de forma particular, cuestiones cualitativas relativas a la persona concreta que ocupa la posición como son, entre otras, el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento, la criticidad en momentos históricos, la importancia del cargo desde una perspectiva institucional, etc. y también la relevancia de las funciones institucionales y corporativas que tiene atribuidas en Redeia.

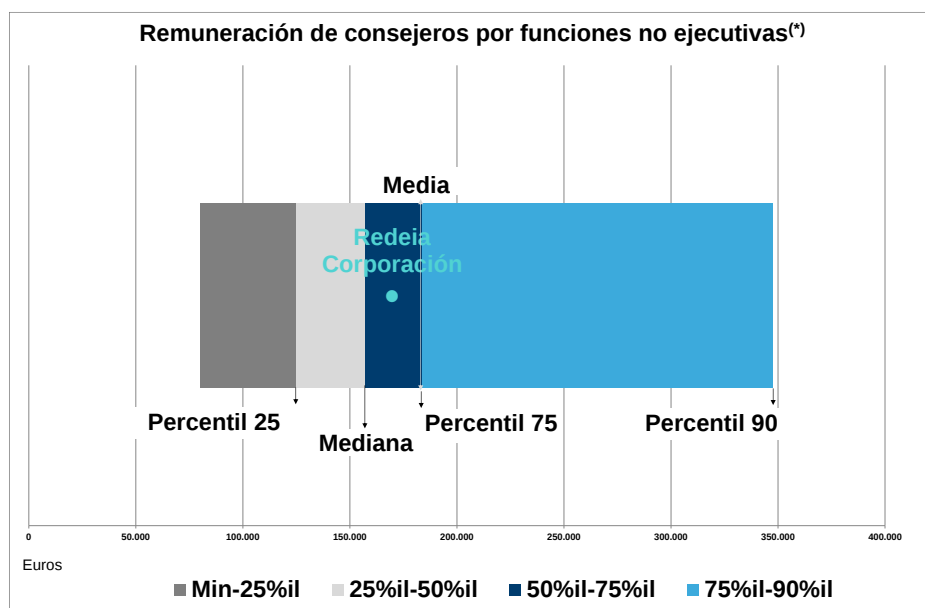
El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración de Redeia, respecto al grupo de comparación indicado:



Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones definidas para el 2025 (anualizadas) por los Presidentes no ejecutivos, de acuerdo con la información publicada en el ejercicio 2024.

2) Asimismo, con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de **remuneración de los consejeros (por sus funciones no ejecutivas) a partir del ejercicio 2025, inclusive**, y asegurar que guardan una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que pudiera tener en cada momento y los estándares de empresas comparables, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado, entre otros factores, un análisis de competitividad externa. El grupo de comparación seleccionado ha sido el Ibex-35, en coherencia con el utilizado para el cargo de Presidente del Consejo y al igual que en años anteriores. La remuneración de los consejeros de la Compañía, por sus funciones no ejecutivas, propuesta para 2025 está situada entre la mediana y la media del grupo de comparación (Ibex-35), en línea con el posicionamiento de años anteriores. En cuanto al tamaño y la dedicación, se ha constatado que el número de consejeros en Redeia Corporación en 2023 (2024 aún no está disponible a efectos comparativos) está situado por debajo de la mediana del Ibex-35 y el número de reuniones (dedicación) por encima de la mediana para el Consejo y la Comisión de Auditoría y por encima del percentil 90 para las otras dos Comisiones.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de los Consejeros no ejecutivos^(*) de Redeia respecto al grupo de comparación indicado:



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

3) Asimismo, como parte del proceso de toma de decisiones para determinar la **remuneración del Consejero Delegado (primer ejecutivo), a partir del ejercicio 2025**, inclusive, cargo que tiene atribuidas todas las funciones ejecutivas, se ha realizado un análisis de la competitividad externa de su retribución total respecto a tres grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

- Un grupo de comparación formado por las empresas del Ibex-35, en coherencia con los análisis realizados para los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.
- Un grupo de comparación ad-hoc, formado por 15 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en últimos años para el primer ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, dimensión y sector de actividad) se recogen, en detalle, en lo que se refiere al Consejero Delegado como primer ejecutivo, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

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

Acciona Energía	CIE Automotive	Fluidra	Puig
Almirall	Ebro Foods	Indra	Sacyr
CAF	Elecnor	Línea Directa	Viscofan
Cellnex	Enagás	Meliá Hotels	

- Un grupo de comparación formado por 12 empresas energéticas europeas, que la Compañía y/o el asesor de voto (*proxy advisor*) *Institutional Shareholder Services* ("ISS") consideran, en 2024, como comparables a Redeia Corporación en términos de dimensión (facturación) y que son relevantes en el sector en términos de evolución de resultados, con el detalle que se indica a continuación:

EDP Renovaveis (ISS)	Enagás (ISS y Redeia Corporación)	REN (Redeia)
Électricité de Strasbourg (ISS)	EVN (ISS)	Romande Energie (ISS)
Elia Group (ISS y Redeia Corporación)	Italgas (ISS)	Snam (ISS y Redeia Corporación)
Elmera Group (ISS)	Naturenergie (ISS)	Terna (ISS y Redeia Corporación)

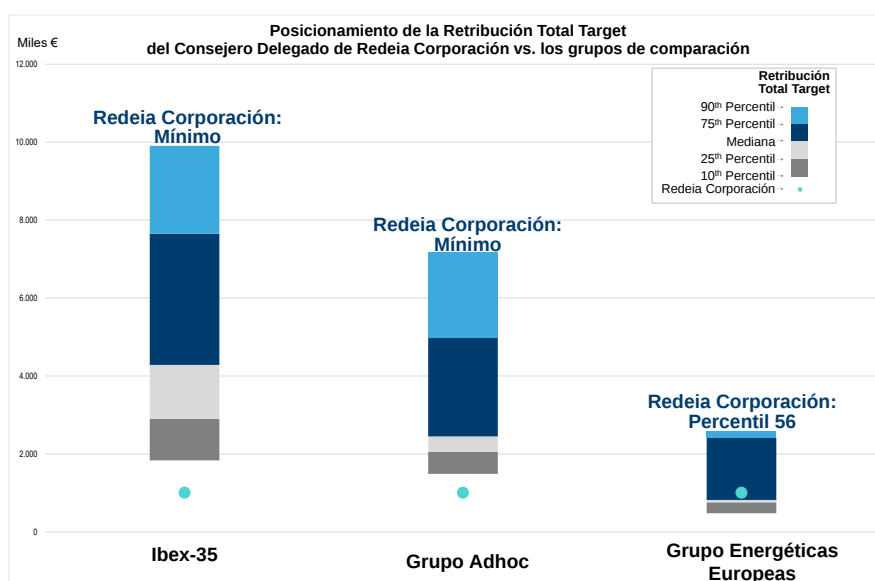
Los gráficos siguientes muestran los resultados de los análisis:

- **Análisis grupo Ibex-35:** una visión de conjunto de los datos de dimensión de Redeia (Grupo) apunta a una referencia de mercado entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos), la posición del Consejero Delegado de Redeia, según la remuneración propuesta para 2025, se sitúa en el mínimo del mercado.
- **Análisis grupo ad-hoc:** una visión de conjunto de los datos de dimensión de Redeia, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos), la posición del Consejero Delegado del Grupo, según la remuneración propuesta para 2025, se sitúa en el mínimo del mercado.
- **Análisis grupo energéticas europeas:** una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos), la posición del Consejero Delegado de Redeia, según la remuneración propuesta para 2025, se sitúa en el percentil 56.

La Retribución Total Target incluye:

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

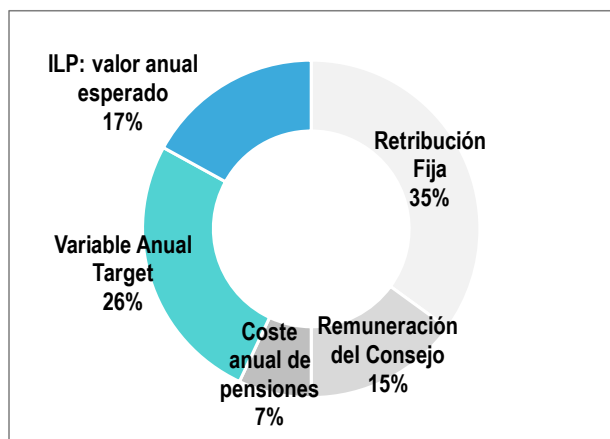
Los datos de mercado son los desglosados en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros de cada compañía publicados en 2024.



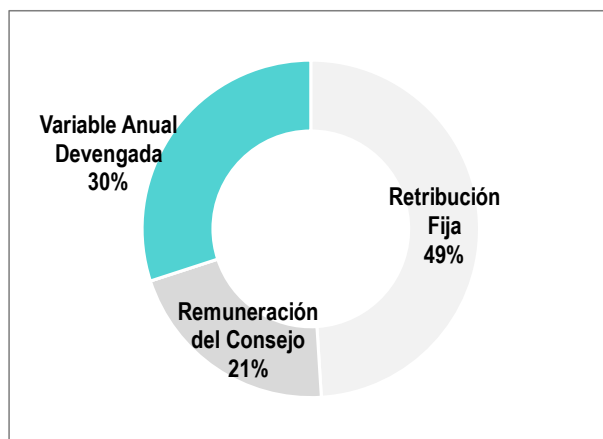
Percentil que ocupa Redeia Corporación vs. grupo de comparación	Ibex-35	Ad-hoc	Energéticas europeas
Facturación 2023	14	36	51
Capitalización Bursátil 30.10.2024	49	89	77
Total Activos 31.12.2023	33	85	67

A continuación, se incluyen los gráficos que reflejan el mix del sistema de remuneración del Consejero Delegado y su comparación con el mercado para un escenario de cumplimiento estándar (target o 100%) de objetivos. En conjunto, en Redeia, la retribución variable *target* (“en riesgo”), anual y plurianual, representa un 43% de la retribución total *target* (suma de la Retribución Fija Anual y Variable Anual y Plurianual).

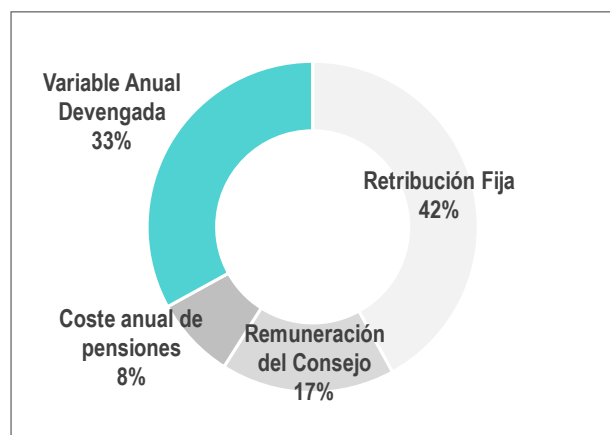
Redeia Corporación: Mix Retributivo Target
Consejero Delegado



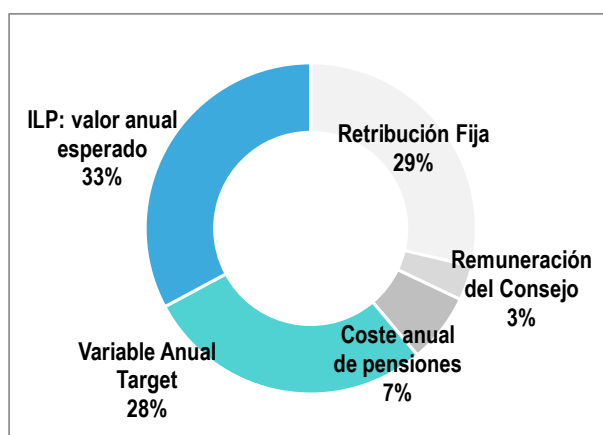
Redeia Corporación: Mix Retributivo
Retribución Devengada 2024 Consejero Delegado



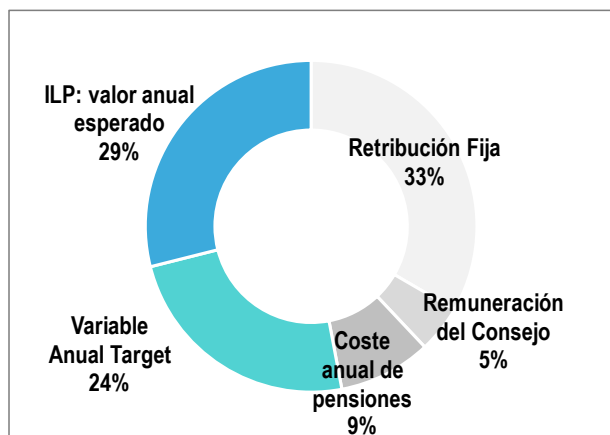
Redeia Corporación: Mix Retributivo
Retribución Devengada 2024 Consejero Delegado (incluye aportación a sistema de previsión)



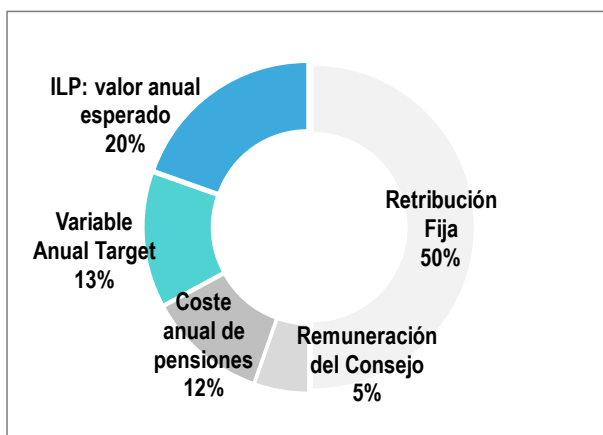
Ibex-35: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Energéticas europeas: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Métricas y objetivos 2025

La Retribución Variable Anual y Plurianual para el Consejero ejecutivo está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Grupo, que reflejan las prioridades establecidas en el Plan Estratégico 2021-2025.

Pilares Estratégicos	Retribución Variable Anual 2025	Plan de Incentivo a Largo Plazo
Hacer realidad la transición energética en España	- Aprobación del Plan Estratégico 2025-2030 - Inversión Orgánica total ejecutada de Redeia - RAB puesto en servicio 2025 - Obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) a 31/12/2025 en proyectos de inversión de la Red de Transporte (RdT) - EBITDA TSO - TIM Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio)	- Volumen de la base de activos regulatorios (RAB) puesto en servicio - Penetración de renovables - Inversión en operación del sistema eléctrico - Tiempo de interrupción medio (TIM) de la demanda de energía eléctrica
Consolidar el negocio eléctrico internacional	EBITDA del negocio internacional	EBITDA del negocio internacional
Impulsar la conectividad	EBITDA orgánico del negocio de Telecomunicaciones	EBITDA del negocio de Telecomunicaciones
Eficiencia (operativa y financiera)	- Resultado Consolidado (BDI) Redeia - Rentabilidad del capital invertido Redeia (ROIC) - Conseguir % EBITDA Redeia - Tipo medio de nuevas financiaciones/refinanciaciones en 2025 - Obtención de las necesidades de financiación prevista en el presupuesto - Evolución del coste de las adjudicaciones con alcance comparable teniendo en cuenta la variación del IPC desde la última contratación	- ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) - Cumplimiento de las ratios CNMC
Innovación y tecnología	Cumplimiento del Plan de Sensibilización en Inteligencia Artificial	Cumplimiento del Plan de Innovación
Personas	- Índice de gravedad global de Redeia - Mejorar la percepción del bienestar de las personas trabajadoras en Redeia	Índice de gravedad de accidentes
Sostenibilidad	- Avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 - Aprobación Plan de Sostenibilidad 2030 - Reducción de emisiones de CO2 de Redeia - Presencia en los principales índices de Sostenibilidad	Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad

Asesores externos

En 2024 y 2025 -hasta la fecha de aprobación del presente Informe- Towers Watson (WTW), asesor independiente especializado en materia de remuneración de Consejeros y Directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para la Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración y para el Consejero Delegado, benchmarking retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.2 Política de remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2025

El sistema de remuneración del Consejero Delegado (primer ejecutivo) incluye elementos de carácter fijo y de carácter variable, estos últimos de corto y de largo plazo, alineados con los objetivos y estrategias del Grupo.

Los elementos que integran el sistema de remuneración del Consejero Delegado en 2025 se detallan a continuación:

Retribución Fija Anual

El importe de la Retribución Fija Anual para el Consejero ejecutivo se ha establecido en 350.000 euros, como se ha indicado y explicado en detalle en el apartado 3 “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025”. Se abonará íntegramente en efectivo.

Beneficios Sociales y otras percepciones

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

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

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

En caso de cese de la relación, los derechos económicos se consolidarán a favor del Consejero Delegado, salvo cuando el cese se produzca como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por su parte en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Compañía. La percepción de cualquier indemnización será compatible con el reconocimiento del derecho económico sobre el sistema de previsión.

El Consejero Delegado tiene asignado un complemento en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros. Este importe permanece inalterado respecto al establecido en el ejercicio 2024. Podrá ser percibido en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales.

El Consejero Delegado no percibe otro tipo de beneficios sociales.

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

Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual para el Consejero ejecutivo está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Redeia (Grupo). De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2025-2027 el Consejo de Administración aprueba el diseño, los importes iniciales, el grado de consecución de los objetivos e importes de incentivo a abonar, en su caso, tanto de la retribución variable anual como de la retribución variable a largo plazo del Consejero ejecutivo, a partir de la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. El Consejo

aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2025, en sus reuniones celebradas los días 28 de enero y 25 de febrero de 2025, y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están alineados con el Presupuesto del ejercicio 2025. Estos objetivos son los siguientes:

- I. **75%** del incentivo está vinculado a los siguientes objetivos de empresa, cuyas ponderaciones se distribuyen de la siguiente manera:
 - 34% del incentivo depende de la Inversión Orgánica total ejecutada por Redeia.
 - 44% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:
 - 22% Resultado Consolidado (BDI) de Redeia (M€).
 - 22% Rentabilidad del capital invertido por Redeia (ROIC), que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.
 - 22% Aprobación del Plan Estratégico 2025-2030.

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

- II. El **25%** restante depende de objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios de Redeia. A continuación, se desglosan junto con sus ponderaciones:
 - Hacer realidad la Transición Energética en España
 - 40% del incentivo está vinculado a actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO. Este año se ha incluido el indicador sobre volumen de RAB puesto en explotación en el año, y figuran, también, como indicadores la obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) a 31/12/2025 en proyectos de inversión de la RdT, el EBITDA TSO (M€), y el TIM de la RdT del Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio).
 - Impulsar la conectividad
 - 7,5% del incentivo está vinculado al EBITDA orgánico del negocio de Telecomunicaciones (M€); en particular, a los resultados generados por Reintel dentro de Redeia.
 - Consolidar el negocio internacional
 - 7,5% del incentivo está vinculado a los resultados generados por la actividad internacional de Redeia (EBITDA negocio internacional).
 - Innovación y Tecnología
 - 5% del incentivo está vinculado, como novedad, al Cumplimiento del Plan de Sensibilización en Inteligencia Artificial.
 - Personas
 - 5% del incentivo está vinculado a dos indicadores: en primer lugar, como en 2024, al índice de gravedad global en Redeia en relación con el número de jornadas perdidas por accidente, habiéndose establecido que en caso de accidente fatal con fallecimiento el objetivo se considerará no cumplido; y, en segundo lugar, se ha mantenido el indicador de “Mejorar la percepción del bienestar de las personas trabajadoras de Redeia”, por lo que se deberá mejorar la percepción del 2024.
 - Eficiencia
 - 20% del incentivo está vinculado, fundamentalmente, a la mejora de la eficiencia a través del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio; al tipo medio de las nuevas financiaciones/refinanciaciones de Redeia en 2025 (%), calculado a los tipos de referencia del Presupuesto; a la obtención de las necesidades de financiación prevista en el Presupuesto; y a la evolución del coste de las adjudicaciones con alcance comparable teniendo en cuenta la variación del IPC desde la última contratación.
 - Sostenibilidad

- 15% del incentivo está vinculado al avance del cumplimiento del del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia, y como novedad, se ha incorporado la aprobación del Plan de Sostenibilidad 2030; asimismo, se mantienen los indicadores relativos a la reducción de las emisiones de CO2 de Redeia (Grupo); y a la permanencia de la Compañía en los principales índices en el ámbito de la Sostenibilidad, en particular, en los índices Dow Jones (DJSI World y Europe) y Vigeo/Eiris (World 120, Europe 120 y Eurozone 120).

En cuanto al avance del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 consiste en alcanzar, en 2025, un avance acumulado del 100% del Plan al cierre del ejercicio, y se medirá evaluando el grado de progreso global en cada una de las 4 prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia: (i) Descarbonización de la economía, (ii) Cadena de valor responsable, (iii) Contribución al desarrollo del entorno y (iv) Anticipación y acción para el cambio climático. Asimismo, se valorará el cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones de alcance 1 (reducción emisiones respecto a 2015) y de alcance 1+2 (reducción de emisiones respecto a 2019).

En la tabla siguiente se describen en detalle las ponderaciones, los umbrales y los límites aplicables a las referidas métricas. En el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someta a la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2026, se recogerá la información sobre la evaluación de su cumplimiento.

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

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

MÉTRICAS	PESO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS			NIVEL DE PAGO DEL INCENTIVO		
		Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
75% OBJETIVOS <u>DE EMPRESA</u>							
1. Inversión Orgánica total Redeia	34%	90%	100%	110%	0%	100%	200%
2. Resultado Consolidado (BDI) Redeia	22%	92%	100%	100%	0%	100%	100%
3. ROIC Redeia	22%	92%	100%	100%	0%	100%	100%
4. Aprobación del Plan Estratégico 2025-2030	22%	Valoración por el Consejo(*)	100%	Valoración por el Consejo(*)	0%	100%	100%
25% OBJETIVOS GERENCIALES <u>OPERATIVOS</u> LIGADOS A LOS NEGOCIOS DE REDEIA							
1. Hacer realidad la Transición Energética en España	40%	Valoración por el Consejo(*)	100%	Valoración por el Consejo(*)	0%	100%	175%
2. Impulsar la conectividad	7,5%		100%		0%	100%	200%
3. Consolidar el negocio internacional	7,5%		100%		0%	100%	200%
4. Innovación y Tecnología	5%		100%		0%	100%	100%
5. Personas	5%		100%		0%	100%	200%
6. Eficiencia	20%		100%		0%	100%	125%
7. Sostenibilidad	15%		100%		0%	100%	100%

(*) En dicha valoración, al igual que para el resto de los objetivos, el Consejo 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 para sus directivos.

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

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

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

El nivel target que se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos será equivalente a un 75% de la Retribución Fija Anual (262.500 euros). El nivel máximo de Retribución Variable Anual bruta, que se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, será equivalente a un 82,5% de la Retribución Fija Anual (288.750 euros), que se corresponde con el nivel máximo global de consecución de los objetivos (110% del nivel target).

Un 75% de la Retribución Variable Anual bruta se liquidará en efectivo y el 25% restante se entregará en acciones de la Sociedad. Además, el Consejero ejecutivo ha asumido el compromiso frente a la Sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco (5) años.

Retribución Variable Plurianual

El Consejero Delegado participa en el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación.

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

El derecho a recibir el incentivo está condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al Plan Estratégico 2021-2025, así como a la permanencia en la Compañía durante la vigencia del Plan. Para la fijación de los citados objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta, entre otras cuestiones, la estrategia transversal de sostenibilidad del Plan Estratégico 2021-2025, el alineamiento con el Compromiso con la Sostenibilidad de Redeia, su Política de Sostenibilidad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyo cumplimiento es supervisado periódicamente por la Comisión de Sostenibilidad de la Compañía. Los objetivos y sus métricas se detallan a continuación:

PESO	OBJETIVOS	MÉTRICAS
45%	Hacer realidad la Transición Energética en España	- Volumen de la base de activos regulatorios (RAB) puesto en servicio (25%) - Tiempo de irrupción medio (TIM) de la demanda de energía eléctrica (7,5%) - Operador del sistema eléctrico: penetración de renovables (7,5%) - Inversión en operación del sistema eléctrico (5%)
15%	Impulsar la Conectividad	EBITDA del negocio de Telecomunicaciones
10%	Consolidar el Negocio Internacional	EBITDA del negocio internacional
5%	Innovación y Tecnología	Cumplimiento del Plan de Innovación
5%	Personas	Índice de gravedad de accidentes

PESO	OBJETIVOS	MÉTRICAS
10%	Eficiencia	- ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) (5%) - Cumplimiento de las ratios CNMC (5%)
10%	Sostenibilidad	Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad

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

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

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

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

Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

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

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

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

Teniendo en cuenta la duración del periodo de medición de los objetivos del Plan (6 años), una vez finalizado el mismo y evaluado su cumplimiento por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las acciones que, en su caso, se pudieran entregar al Consejero Delegado en ejecución del Plan, no estarán sujetas a ningún periodo de retención posterior.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene previsto a lo largo de 2025 definir un nuevo Plan de Retribución Variable Plurianual, vinculado al futuro Plan Estratégico y al nuevo Plan de Sostenibilidad 2030 de Redeia cuya aprobación está prevista en 2025.

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

De conformidad con lo establecido en la Política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en junio de 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá la competencia para proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable, de corto o de largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s, pudiendo proponer, asimismo, la adopción de cuantas medidas considere oportunas.

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

Condiciones contractuales

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

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

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

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

Además, la obligación de no competencia está recogida expresamente en el contrato por un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su remuneración establecida contractualmente.

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

En caso de cese voluntario por el Consejero Delegado, deberá comunicarlo a la Sociedad con un preaviso de 2 meses y en caso de incumplimiento de dicho plazo, el Consejero Delegado deberá indemnizar a la

Sociedad con el importe de todas las retribuciones correspondientes al tiempo que reste por cumplir de dicho periodo.

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

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

3.3 Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2025^(*) (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital -LSC-, por sus funciones no ejecutivas)

^(*) Aplicable también al Consejero Delegado como miembro del Consejo de Administración

Los Estatutos sociales establecen que el importe máximo de la retribución, global y anual, para todo el Consejo, en su condición de miembros del Consejo (“en su condición de tales”, según la LSC) y, por todos los conceptos, no podrá exceder del importe equivalente al 1,5 por ciento de los beneficios líquidos de la Compañía aprobados por la Junta General, permaneciendo vigente este límite en tanto no se apruebe su modificación, y habiéndose recogido el mismo en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

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

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

Teniendo en cuenta los análisis externos ampliamente detallados en el apartado 3.1 “Proceso de determinación de la Política” del presente Informe, el Consejo de Administración, en su reunión de 25 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que la remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas, como miembros del Consejo de Administración y sus Comisiones, durante el ejercicio 2025, se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2024. Dicho acuerdo, como es habitual, será sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre en 2025.

La remuneración de los Consejeros por sus funciones no ejecutivas se mantiene inalterada, en sus conceptos y cuantías, desde el ejercicio 2014, excepto para el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración que fue creado en el ejercicio 2016 y cuya remuneración, desde entonces, se mantiene también inalterada.

Por lo tanto, las cuantías y conceptos retributivos previstos de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración (“en su condición de tales”, según la LSC), para el ejercicio 2025, quedan de la siguiente manera:

Retribución Fija

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

Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración

- 1.500 euros por la asistencia personal de cada Consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas para el ejercicio 2025 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración por asistencia, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones.
- La celebración de sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, presenciales o por vía telemática, no dará lugar a retribución por este concepto.

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

- 399.170 euros anuales, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente.
- La Presidenta del Consejo de Administración mantendrá adicionalmente la retribución anual establecida para todos los Consejeros, como miembros del Consejo de Administración, en concepto de “Retribución Fija” y de “Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración”.

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

- 27.500 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2025.
- 15.000 euros anuales a cada uno (adicionales a la remuneración como miembro de la Comisión) de los Presidentes de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2025.

Consejero Independiente Coordinador

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

A los Consejeros se les abonarán o reembolsarán los gastos razonables y debidamente justificados en que éstos hubieran incurrido como consecuencia de su asistencia a las reuniones y demás tareas directamente relacionadas con el desempeño de su cargo, tales como desplazamiento, alojamiento, manutención y cualquier otro en que puedan incurrir.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros, en su condición de miembros del Consejo de Administración sin funciones ejecutivas, no prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los mismos.

Tampoco se establece la participación de los Consejeros sin funciones ejecutivas en sistemas de previsión social, ni indemnizaciones por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la Sociedad por la condición de Consejero no ejecutivo, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las indicadas anteriormente en este apartado del Informe.

En 2025 la Sociedad tiene contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, los Consejeros de Redeia Corporación podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades de Redeia por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Dichas

retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de esas sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los Consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación. Es el caso de los Consejeros de la Compañía que sean también consejeros o personas físicas representantes de Consejeros personas jurídicas en el Consejo de Administración de la filial Hispasat S.A. (hasta que se produzca el cierre de la operación de venta de las acciones de dicha filial acordada entre Redeia y el grupo Indra el pasado 31 de enero de 2025), a excepción del Consejero Delegado de Redeia Corporación, S.A., que no percibe remuneración como persona física representante del Consejero persona jurídica Redeia Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.U. (RESTEL), en el Consejo de Hispasat S.A.

A fecha de emisión de este Informe, en relación con la remuneración de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2025, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

4 Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2024

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política de Remuneraciones, en 2024, siguiendo los principios establecidos en la misma.

La remuneración devengada en el ejercicio 2024 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021 (referida en este apartado como “Política”, “Política de Remuneraciones” o “Política de Remuneraciones de los Consejeros”), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Se hace constar que en 2024 no se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la citada Política de Remuneraciones, no se han sobrepasado los límites vigentes y no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la misma.

4.1 Ejecución de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (consejero ejecutivo) en 2024

Durante 2024 se ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021.

Retribución Fija Anual

La Retribución Fija del Consejero Delegado en 2024 ascendió a 350.000 euros, dentro del límite máximo establecido en la Política de Remuneraciones (399.170 euros). Se ha abonado íntegramente en efectivo.

Beneficios Sociales y otras percepciones

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

La obligación de Redeia se limita a la realización de una contribución anual equivalente a un 20% de la Retribución Fija Anual del Consejero Delegado. El importe de la aportación realizada en 2024 por la Compañía ascendió a 70.000 euros para el periodo indicado. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2024, asciende a 391.774 euros.

Las características del sistema de previsión social del Consejero Delegado han sido detalladas también de forma pormenorizada en el apartado de “Política de Remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2025” del presente Informe.

El Consejero Delegado ha percibido un complemento en 2024 en concepto de beneficios sociales, cuyo importe equivalente asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2024, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor del Consejero Delegado.

Retribución Variable Anual

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 22 de enero de 2024, estableció los objetivos y sus ponderaciones que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2024. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, y que ha facilitado información sobre los resultados auditados del Grupo. En esta evaluación la Comisión también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos.

La Retribución Variable Anual para el Consejero Delegado, establecida para 2024, está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de *empresa* medidos a nivel de Redeia (Grupo) -que ponderan un 75% de su Retribución Variable Anual total- así como al cumplimiento de *objetivos gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia (Grupo) -que ponderan un 25% de su Retribución Variable Anual total-. La siguiente tabla detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones, el grado de consecución alcanzado y el nivel de pago, en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada el 17 de febrero de 2025 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y el 25 de febrero de 2025 por el Consejo de Administración, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Peso	Métricas	Peso	Rango de Cumplimiento de Objetivos	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
DE EMPRESA (75%)	1. Inversión Orgánica Total Redeia	35%	90% - 110%	122,8%	122,8%
	2. Resultado Consolidado (BDI)	32,5%	92% - 100%	0%	0%
	3. ROIC	32,5%	92% - 100%	100%	100%
SUBTOTAL (previo a la aplicación del límite máximo de los Objetivos de Empresa)		100%		75,5%	75,5%
SUBTOTAL (una vez aplicado el límite máximo de los Objetivos de Empresa)		100%		75,5%	75,5%
GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DE REDEIA (GRUPO) (25%)	1. Hacer realidad la Transición Energética en España	35%	Valoración por la CNR y por el Consejo ⁽¹⁾	110,6%	110,6%
	2. Impulsar la conectividad	7,5%		56,0%	56,0%
	3. Consolidar el negocio internacional	7,5%		102,7%	102,7%
	4. Innovación y Tecnología	5%		100%	100%
	5. Personas	5%		166,4%	166,4%
	6. Eficiencia	25%		100%	100%
	7. Sostenibilidad	15%		100%	100%
SUBTOTAL		100%		103,9%	103,9%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (previo a la aplicación del límite máximo global)		100%		82,6%	82,6%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (una vez aplicado el límite máximo global)		100%			82,6%

(1) CNR= Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicha valoración, al igual que para el resto de los objetivos, la Comisión considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y

se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos.

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado los siguientes resultados en relación con los *objetivos de empresa* del ejercicio 2024:

- La Inversión Orgánica Total de Redeia (Grupo) ha alcanzado la cifra de 1.138,5 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 122,8%.
- La cifra contable determina un Resultado Consolidado (BDI) de Redeia (Grupo) en el ejercicio 2024 de 368,4 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 0%.
- El porcentaje de Rentabilidad del capital invertido (ROIC) por Redeia (Grupo), medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2024, ha alcanzado un 5,4%, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 100%.

La suma del porcentaje de pago de los *objetivos de empresa* es de un 75,5% (de acuerdo con el procedimiento vigente el porcentaje máximo de pago de dichos objetivos está limitado al 110%).

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

En consecuencia, tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos de empresa* del 75,5%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y al importe del incentivo aplicable al ejercicio 2024, en relación con los *objetivos gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Hacer realidad la Transición Energética en España”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han evaluado el grado de avance de las actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO. En concreto, el indicador sobre “Instalaciones con Acta de Puesta en Servicio 2024 en la Red de Transporte (RdT)” valorado a estándares vigentes. También, la obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) a 31/12/2024 en proyectos de inversión de la RdT -tomando como referencia la Planificación aprobada 2021-2026, el EBITDA TSO (M€), y el TIM del RdT del Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio). Como resultado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 110,6%.
2. “Impulsar la conectividad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo, una vez evaluado el EBITDA orgánico generado por Reintel y por Hispasat dentro de Redeia (Grupo), han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago, es de un 56,0%.
3. “Consolidar el negocio internacional”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo, tras evaluar los resultados generados por la actividad internacional de Redeia (EBITDA negocio internacional), han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 102,7%.
4. “Innovación y Tecnología”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han evaluado el grado de cumplimiento del Plan Anual de Tecnologías de la Información (PATI) 2024 y ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 100%.
5. “Personas”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han valorado los resultados del índice de gravedad global en Redeia (Grupo), relativo a los accidentes ocurridos en el mismo en 2024, en relación con el número de jornadas perdidas por accidente, así como la ausencia de casos de accidente fatal con fallecimiento. También ha evaluado el indicador de “Mejorar la percepción del bienestar respecto al valor obtenido en 2023”. Como resultado, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 166,4%.

6. “Eficiencia”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado la mejora de la eficiencia en Redeia a través del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio; del tipo medio de las nuevas financiaciones/refinanciaciones de Redeia en 2024 (%), calculado a los tipos de referencia del Presupuesto; y al porcentaje de aseguramiento del suministro de la inversión de la Red de Transporte nacional. Tras su evaluación, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 100%.
7. “Sostenibilidad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado el grado de avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia, con un avance acumulado del Plan de un 79,9 % al final del ejercicio 2024, superándose el umbral del 75% que se había establecido como objetivo inicial. Esta evaluación ha sido realizada por la Comisión de Sostenibilidad con base en el grado de progreso de las distintas acciones establecidas para cada una de las 4 prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030: (i) Descarbonización de la economía (ii) Cadena de valor responsable, (iii) Contribución al desarrollo del entorno y (iv) Anticipación y acción para el cambio climático.

Asimismo, se ha evaluado el cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones de alcance 1 (reducción emisiones de SF6 respecto a 2015) y de alcance 1+2 (reducción de emisiones respecto a 2019), habiéndose cumplido al 100% ambos objetivos; en concreto, respecto al objetivo de reducción de emisiones de alcance 1, se ha alcanzado una reducción del 29,5% y respecto a las emisiones de alcance 1+2 se ha conseguido una reducción del 34%.

Por último, se ha evaluado la presencia de Redeia en los principales índices de Sostenibilidad, habiéndose conseguido mantenerse en los 5 índices fijados como objetivo inicial (en los 2 índices del *Dow Jones -DJSI World y Europe-* y en los 3 índices *Vigeo/Eiris -World 120, Europe 120 y Eurozone 120-*).

Tras dicha evaluación, la Comisión ha propuesto al Consejo de Administración que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 100%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia del 103,9%.

Con base en lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos – tanto de los de *empresa* como de los *gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia – del 82,6%.

En consecuencia, la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en 2024 asciende a 216.790 euros, equivalente al 61,94% de su Retribución Fija Anual en dicho período.

Un 75% del importe de la Retribución Variable Anual bruta, 162.593 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 54.197 euros, se entregará en acciones de la Sociedad. Además, el Consejero Delegado ha asumido el compromiso frente a la Sociedad, mientras ostente dicha condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco años. El citado importe a remunerar en acciones de la Sociedad equivaldría a 3.279 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 16,53 euros/acción –conforme a la última comunicación realizada por la Sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del Consejero Delegado-; información que deberá actualizarse cuando se conozca el precio real de compra de la acción conforme a su cotización en la Bolsa de Valores el día de la entrega efectiva de las mismas al Consejero Delegado, previsiblemente en el último trimestre del año 2025, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2024, el Consejero Delegado es titular de 23.810 acciones de la Compañía, equivalentes a un 0,004% del capital social.

Retribución Variable Plurianual

El 24 de noviembre de 2020 el Consejo de Administración aprobó la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, cuyos objetivos están vinculados a los objetivos contemplados en el nuevo Plan Estratégico de Redeia, y se ajustan a las líneas marcadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en 2024. En el apartado del presente Informe correspondiente a la “Política de Remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero

Delegado) en 2025”, se han explicado los términos y elementos fundamentales del citado Plan, por lo que nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones.

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

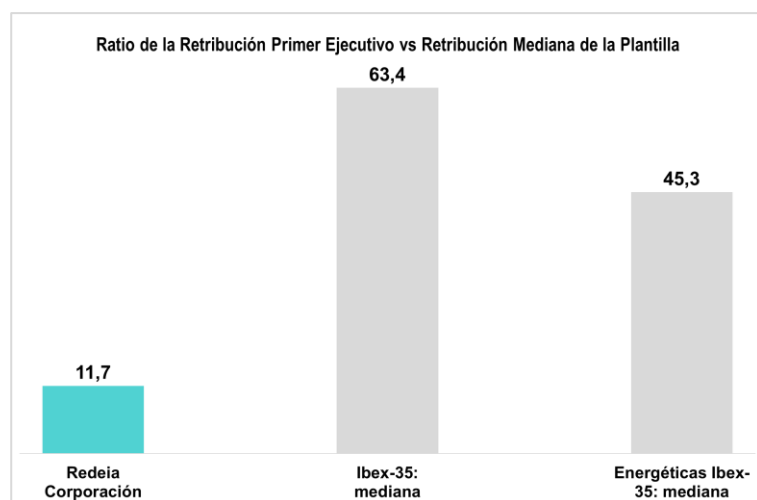
En 2024 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la propuesta de aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

Condiciones contractuales

Durante 2024 no se han producido modificaciones en el contrato del Consejero Delegado.

Ratio entre la retribución total devengada del primer ejecutivo y la retribución media de la plantilla

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



El dato de Redeia referido a 2023 muestra la relación entre la retribución total devengada del Consejero Delegado y la retribución total anual media de toda la plantilla. Este dato se corresponde con el incluido en la tabla del apartado C.2. del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023 de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV).

El dato de mercado considera la retribución total devengada en 2023 para el primer ejecutivo y la retribución media de la plantilla en 2023, de acuerdo con los datos incluidos por cada compañía en la tabla del apartado C.2. del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023.

4.2 Ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2024^(*)

(*) Aplicable también al Consejero Delegado por sus funciones como Consejero.

A continuación, se incluye una tabla con las remuneraciones del Consejo de Administración, expresadas como porcentajes de los beneficios netos del Grupo de cada ejercicio, en los últimos 10 años:

Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Retribución/ % beneficio neto de Redeia -Grupo-	0,32 %	0,37%	0,37%	0,35%	0,35%	0,40%	0,37%	0,37%	0,36%	0,68%

La remuneración del Consejo de Administración en 2024 se ha mantenido inalterada. El incremento del ratio del ejercicio 2024 respecto al ejercicio anterior se debe a la reducción del beneficio neto por 321 millones de euros. Dicha reducción se debe, fundamentalmente, a la minusvalía extraordinaria de 137 millones de euros que ha supuesto la venta de Hispasat así como a la reducción de ingresos regulados en España derivada de la finalización de la vida útil regulatoria de los activos puestos en servicio antes de 1998.

En el ejercicio 2024, el importe de la retribución global del Consejo de Administración, por todos los conceptos, ascendió a 2.504 miles de euros (2.503 miles de euros en 2023). El mínimo incremento retributivo en 2024 respecto al ejercicio anterior en la retribución global del Consejo de Administración, por todos los conceptos, se debe a que ha sido necesario realizar el correspondiente redondeo para la presentación en miles de euros.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2024, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2023 para los miembros del Consejo de Administración (acuerdo que fue posteriormente aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2024), quedando de la siguiente manera:

Retribución Fija

- 130.742 euros anuales por Consejero.

Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración

- 1.500 euros por la asistencia personal de cada Consejero a cada una de las once (11) sesiones ordinarias previstas y mantenidas en el ejercicio 2024, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo importe total asciende a 16.500 euros por Consejero. Aunque se han celebrado dos (2) sesiones extraordinarias en 2024, éstas no han dado lugar, en ningún caso, a retribución por este concepto.

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

- 399.170 euros anuales.
La Presidenta del Consejo de Administración mantiene adicionalmente la retribución anual establecida para todos los Consejeros, como miembros del Consejo de Administración, en concepto de “Retribución Fija” y de “Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración”.

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

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

Ambos importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2024.

Consejera Independiente Coordinadora

- 15.000 euros anuales.

En 2024 la Sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada en 2024, los Consejeros de Redeia Corporación podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades de Redeia por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Dichas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de las correspondientes sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los Consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación. En este sentido, cabe destacar que en la tabla recogida en el Anexo III Estadístico, según el modelo establecido de conformidad con la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, que figura al final del presente Informe, en el apartado C).1. b) denominado “Retribuciones a los Consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo”, se recoge la remuneración asignada en 2024 a los Consejeros de la Compañía que también han sido miembros del Consejo de Administración de la sociedad Hispasat, S.A. (como consejeros o como personas físicas

representantes de consejeros personas jurídicas en dicha sociedad), a excepción del Consejero Delegado de Redeia, que no ha percibido remuneración alguna por ello.

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

5 Retribución de los directivos de primer nivel

La finalidad de la Política retributiva aplicable a este colectivo es servir como instrumento que propicie la consecución de los objetivos estratégicos de creación de valor de la empresa para reconocer adecuadamente a los mejores profesionales. La retribución de los directivos de primer nivel está alineada con los principios y criterios contenidos en las Políticas de Remuneraciones aplicables a los Consejeros ejecutivos (Consejero Delegado) en 2024 y en 2025, detalladas en el presente documento.

Se recogen, a continuación, los conceptos que integran la política retributiva aplicable por la Compañía a estos directivos en 2024 y 2025:

Retribución Fija Anual

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

Retribución Variable Anual

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

Retribución Variable Plurianual

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

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

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

Bolsa de retribución flexible

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

Condiciones contractuales

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

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

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

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

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

- La retribución total se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:
 - I. Elementos Fijos, cuyo propósito es recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad del puesto en la organización, a la trayectoria profesional y a la práctica de mercado, nacional e internacional, de empresas comparables.
 - II. Retribución Variable Anual, cuyo propósito es incentivar el cumplimiento de objetivos específicos de cada ejercicio, alineados con el Plan Estratégico de Redeia (Grupo).
 - III. Retribución Variable Plurianual, cuyo propósito es recompensar el cumplimiento de las prioridades estratégicas de Redeia (Grupo) en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados de Redeia (Grupo) y la creación de valor sostenible para el accionista.
- El diseño del esquema de remuneración presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y los componentes variables. La proporción de la remuneración fija del Consejero Delegado se considera suficiente y no excesiva, permitiendo que las proporciones de remuneración variable como Consejero Delegado sean inferiores a un 50%, aproximadamente, de su remuneración total (Retribución Fija + Retribución Variable Anual máxima + Retribución Variable Plurianual anualizada máxima + Sistemas de Ahorro a Largo Plazo + Beneficios Sociales y otras percepciones).
- Las remuneraciones variables están vinculadas al cumplimiento de objetivos contemplados en el Plan Estratégico 2021-2025 de Redeia. Al fijar y calibrar estos objetivos se consideran, entre otros aspectos, la estrategia transversal de sostenibilidad contemplada en el Plan Estratégico 2021-2025 de Redeia, el cumplimiento de la Política de Sostenibilidad y del correspondiente Plan plurianual de Sostenibilidad del mismo, el alineamiento del Grupo con su Compromiso con la Sostenibilidad 2030, así como con los Objetivos de Sostenibilidad 2030 aprobados por el Consejo el 30 de abril de 2019, que están también alineados con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), compromisos cuyo cumplimiento es supervisado regularmente por la Comisión de Sostenibilidad de la Compañía.
- Los incentivos a largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y que se tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la Sociedad.

Por otro lado, las Políticas de Remuneraciones (2022-2024 y 2025-2027) cuentan con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos, así como evitar conflictos de interés:

- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y, en un escenario donde no se alcanzase el nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable, el Consejero ejecutivo sólo percibiría remuneración fija. En concreto, tanto en relación con la retribución variable anual como en la plurianual, en la Política de Remuneraciones se ha

establecido que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%, pues en caso contrario no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo.

- Una parte de la retribución variable anual se entrega en acciones. El Consejero Delegado asume el compromiso frente a la Sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas, netas de los impuestos aplicables, durante, al menos, cinco años. También cabe destacar que una parte del incentivo a largo plazo se asigna y entrega en acciones. La instrumentación en acciones de una parte relevante de sus remuneraciones variables permite alinear la experiencia e intereses del Consejero Delegado con el interés de los accionistas de la Compañía.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la Política retributiva del Consejo y de los directivos de primer nivel. En concreto, el Reglamento del Consejo (www.redeia.com) establece entre las funciones de esta Comisión la de proponer al Consejo la Política retributiva del Consejo de Administración y de los directivos de primer nivel, así como velar por la observancia del cumplimiento y, en su caso, actualización de la Política retributiva aprobada, aplicable al Consejo de Administración, a los Consejeros ejecutivos y a los directivos de primer nivel de la Sociedad. En estos colectivos están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del Consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económico-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados económicos auditados de Redeia (Grupo) que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, así como en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.
- Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo ajustes sobre la remuneración variable bajo circunstancias excepcionales, debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosará, en su caso, en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

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

7 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Miembros a 31 de diciembre de 2024

Socorro Fernández Larrea
(Presidenta, independiente)

Ricardo García Herrera
(dominical)

Guadalupe de la Mata Muñoz
(independiente)

En 2024, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha variado, al haber designado el Consejo de Administración como miembro de la misma, en la sesión celebrada el 10 de junio de 2024, a la consejera independiente D^a. Guadalupe de la Mata Muñoz en sustitución de D. Marcos Vaquer Caballería, quien, a su vez, fue designado miembro de la Comisión de Sostenibilidad.

Por tanto, a 31 de diciembre de 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se componía de tres (3) miembros, dos (2) de ellos Consejeros independientes y uno (1) Consejero dominical, siendo su Presidenta una Consejera independiente, como se indica a continuación:

Miembro	Cargo	Tipología	Experiencia y conocimientos (C-V)	Asistencia a reuniones
Socorro Fernández Larrea	Presidenta	Independiente	Socorro Fernández Larrea Redeia	100%
Ricardo García Herrera	Miembro	Dominical	Ricardo García Herrera Redeia	100%
Guadalupe de la Mata Muñoz	Miembro	Independiente	Guadalupe de la Mata Muñoz Redeia	100%

Durante el ejercicio 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado trece (13) sesiones, dos (2) de ellas extraordinarias. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición de éste al finalizar cada reunión de la Comisión, a través de la intranet del Consejero, la documentación tratada por ésta; asimismo, se levanta acta de las reuniones celebradas por la Comisión que, una vez aprobadas, se ponen también a disposición de todos los Consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2025 se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebre once (11) reuniones ordinarias durante dicho ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

Actividades más relevantes, en materia de retribuciones, realizadas por la Comisión en 2024 y 2025 (hasta la fecha del presente Informe)

Actividades	T1 2024	T2 2024	T3 2024	T4 2024	T1 2025
Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2023: evaluación del cumplimiento de los objetivos					
Retribución variable anual de los directivos de primer nivel para el ejercicio 2023: evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales, del Comité Ejecutivo, y de la Dirección General de Operación					
Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y de los directivos de primer nivel para 2024: aprobación de los objetivos					

Actividades	T1 2024	T2 2024	T3 2024	T4 2024	T1 2025
Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel en 2024: seguimiento de los objetivos					
Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación: seguimiento de los objetivos					
Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2024: evaluación del cumplimiento de los objetivos					
Retribución variable anual de los directivos de primer nivel para el ejercicio 2024: evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales, de los Directivos de Primer Nivel, y de la Dirección General de Operación					
Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para 2025: propuesta al Consejo de aprobación de los objetivos					
Retribución Variable Anual de los directivos de primer nivel para 2025: aprobación de los objetivos					
Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027: análisis y propuesta al Consejo					
Retribución del Consejo de Administración relativa a 2024 y 2025: análisis propuestas e informes para su elevación al Consejo					
Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2023 y 2024: análisis para su elevación al Consejo					

8 Tablas de remuneración individual

8.1 Retribución del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2024

A continuación, se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas y exigibles, en euros, del Consejero Delegado durante el ejercicio 2024:

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

(1) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2024, está estimada suponiendo un devengo de la retribución variable anual en base a un grado de cumplimiento del 100%. El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 25 de febrero de 2025, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2024, ha aprobado un grado de cumplimiento del 82,59%, con lo que resulta una retribución variable “efectiva” a favor del Consejero Delegado de 216.790 euros. El total de la retribución del Consejero Delegado, considerando esta retribución variable “efectiva”, asciende a 844.032 euros.

(2) Incluye la retribución fija como Consejero (130.742 euros) y las dietas por asistencia y dedicación al Consejo correspondientes a las 11 sesiones ordinarias (16.500 euros) del Consejo celebradas en 2024. Las 2 sesiones extraordinarias celebradas en 2024 no han dado derecho a dietas.

(3) Incluye la contribución realizada al sistema de previsión social en 2024 por importe de 70.000 euros y el complemento en concepto de beneficios sociales equivalente a 60.000 euros. De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y, por tanto, se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Por tanto, el total de la retribución del Consejero Delegado, considerando la referida retribución variable “efectiva” y descontando el importe de la contribución anual al sistema de previsión social en 2024, asciende a 774.032 euros.

8.2 Remuneración de los Consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración (“por su condición de tales” según la LSC, por sus funciones no ejecutivas) por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2024

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2024, excluida la remuneración del Consejero Delegado por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la Sociedad, supone por todos los conceptos el 0,68%⁴ de los beneficios netos de Redeia atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2024.

Las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2024, en miles de euros, individualizadas por Consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2024, son las siguientes:

Miles de euros	Retrribución fija	Retrribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Dedicación a comisiones	Presidente de Comisión Consejero	Consejero Independiente Coordinador CIC	Otras retribuciones (4)	Total 2024	Total 2023
Dña. Beatriz Corredor Sierra	530	–	16	–	–	–	–	546	546
D. Roberto García Merino	481	263	16	–	–	–	130	890	890
Dña. Mercedes Real Rodríguez (1)	131	–	16	28	–	–	–	175	175
D. Ricardo García Herrera	131	–	16	28	–	–	–	175	175
Dña. Esther María Rituerto Martínez	131	–	16	28	–	–	–	175	175
Dña. Socorro Fernández Larrea	131	–	16	28	15	–	–	190	190
D. Antonio Gómez Ciria	131	–	16	28	15	–	–	190	190
D. José Juan Ruiz Gómez	131	–	16	28	–	–	–	175	175
D. Marcos Vaquer Caballería	131	–	16	28	8	8	–	191	175
Dña. Elisenda Malaret García	131	–	16	28	–	–	–	175	175
D. José María Abad Hernández	131	–	16	28	–	–	–	175	175
Dña. Guadalupe de la Mata Muñoz (2)	75	–	9	16	–	–	–	100	–
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (3)	56	–	8	12	7	7	–	90	205
Total Remuneraciones devengadas	2.318	263	198	279	45	15	130	3.247	3.246

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

(2) Nueva Consejera desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 4 de junio de 2024.

(3) Causa baja como Consejera desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 4 de junio de 2024.

(4) Incluyen costes derivados de los beneficios sociales que tiene el Consejero delegado incluidos en su retribución.

⁴ El beneficio neto de Redeia (Grupo) atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2024 ha ascendido a 368.438 miles de euros (689.640 miles de euros en el ejercicio 2023). La remuneración del Consejo de Administración en 2024 se ha mantenido inalterada. El incremento del ratio del ejercicio 2024 respecto al ejercicio anterior se debe a la reducción del beneficio neto por 321 millones de euros. Dicha reducción se debe, fundamentalmente, a la minusvalía extraordinaria de 137 millones de euros que ha supuesto la venta de Hispasat así como a la reducción de ingresos regulados en España derivada de la finalización de la vida útil regulatoria de los activos puestos en servicio antes de 1998.

El mínimo incremento retributivo en 2024 respecto al ejercicio anterior en la retribución global del Consejo de Administración, por todos los conceptos, se debe a que ha sido necesario realizar el correspondiente redondeo para la presentación en miles de euros.

8.3 Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2024

Los directivos de primer nivel que durante 2024 han prestado sus servicios en Redeia (Grupo), y los cargos que ostentan a cierre del ejercicio 2024, son los que se detallan a continuación:

Nombre	Cargo
Dña. María Concepción Sánchez Pérez	Directora General de Operación
D. Ángel Luis Mahou Fernández	Director General de Transporte
D. Juan Majada Tortosa	Director General de Negocio Internacional
D. Mariano Aparicio Bueno	Director General de Negocio de Telecomunicaciones
D. Emilio Cerezo Díez	Director Corporativo Económico-Financiero
D. Carlos Méndez-Trelles García	Secretario General y del Consejo de Administración
D. José Antonio Vernia Peris	Director Corporativo de Transformación y Recursos
Dña. Miryam Aguilar Muñoz	Directora Corporativa de Relaciones Institucionales, Comunicación y Territorio
Dña. Eva Pagán Díaz	Directora Corporativa de Sostenibilidad y Estudios
Dña. Silvia María Bruno De La Cruz	Directora de Innovación y Tecnología
D. Carlos Puente Pérez	Director de Desarrollo Corporativo
Dña. Eva Rodicio González	Directora de Auditoría Interna y Control De Riesgo
Dña. Mónica Moraleda Saceda (1)	Directora de Servicios Jurídicos
D. Julián Díaz-Peñalver Carrasco (1)	Director de Regulación
Dña. Laura de Rivera García de Leániz (2)	Directora de Regulación y Servicios Jurídicos

(1) Con fecha de 27 de mayo de 2024 se reestructura la antigua Dirección de Regulación y Servicios Jurídicos en dos direcciones, la Dirección de Regulación y la Dirección de Servicios Jurídicos.

(2) Con fecha de 18 de enero de 2024 Dña. Laura de Rivera García de Leániz ha causado baja en el Grupo como consecuencia de la renuncia presentada.

Durante el ejercicio 2024, la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 3.794 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal en la Cuenta de Resultados Consolidada. Es necesario tener en cuenta los cambios organizativos producidos y el cambio de perímetro que afectan al número de directivos de primer nivel, así como a su composición e integrantes. Estas cantidades incluyen el devengo de la retribución variable anual considerando el cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio. Una vez valorados los cumplimientos de los citados objetivos, se procede a hacer efectiva dicha retribución variable en los primeros meses del ejercicio siguiente, ajustándose esta retribución al cumplimiento real.

De la retribución total devengada de estos directivos en 2024, corresponden a aportaciones de seguros de vida y de planes de pensiones 102 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2024 no existen anticipos ni préstamos concedidos a estos directivos. A cierre de 2024 Redeia (Grupo) tiene compromisos articulados mediante seguros de vida con los mencionados directivos, y el coste anual de las primas de dichos seguros asciende aproximadamente a 26 miles de euros.

A finales de 2020, el Consejo de Administración inició el proceso de actualización del Plan Estratégico 2018-2022, vigente en ese momento, lo que permitió aprobar en el mes de noviembre de 2020, la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, en el que se encuentran incluidos los directivos de primer nivel, cuyos objetivos están vinculados a los contemplados en el nuevo Plan Estratégico de Redeia y se ajustan a las líneas marcadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Los aspectos más destacados de dicho Plan han sido

explicados previamente en los apartados del presente Informe aplicables al Consejero Delegado, por lo que nos remitimos a los mismos para evitar reiteraciones.

9 Tablas de resultados de voto

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas de la Compañía celebradas desde 2021, en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros:

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros: votos (%)			
Fecha de la Junta	A favor	En contra	Abstención
04/06/2024	64,712%	2,579%	32,707% ⁽¹⁾
06/06/2023	63,554%	3,378%	33,068% ⁽²⁾
07/06/2022	59,761%	7,032%	33,207% ⁽³⁾
29/06/2021	65,827%	0,646%	33,527% ⁽⁴⁾

- (1) Del referido porcentaje, el 32,06% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (2) Del referido porcentaje, el 32,89% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (3) Del referido porcentaje, el 32,99% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (4) Del referido porcentaje, el 32,45% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.

Como se ha indicado en los apartados 1 “Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones” y 3 “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2025”, del presente Informe, en 2024 se ha realizado un análisis de los resultados de voto sobre el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2024; apartados a los que nos remitimos para evitar reiteraciones.

10 Información complementaria de las tablas del Anexo III

Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas (Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV), correspondiente a Redeia Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe

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

1. En relación con el **apartado C.1.a) i) y C.1.c)**, cabe mencionar que los importes indicados para D^a. Mercedes Real Rodríguez son cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).
2. En relación con el **apartado C.1.a) i)**, en relación con la “Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo” referida a D. Marcos Vaquer Caballería, figura como importe 44 miles de euros, y referida a D^a. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve figura como importe 26 miles de euros; en ambos casos, dichos importes incluyen también la remuneración asignada al cargo de Consejero Independiente Coordinador de la Sociedad.
3. En relación con la Retribución Variable Anual devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2024, que asciende a 216.790 euros, cabe indicar que la tabla del **apartado C.1.a) i)**, que recoge las remuneraciones devengadas en metálico, refleja el 75% del importe total devengado 162.593 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (54.197 euros) le será entregado en acciones de la Sociedad en la fecha en que sea efectiva la entrega de acciones para todos los empleados de la Sociedad, habitualmente en el último trimestre del año (2025), conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra y el número de acciones efectivamente entregadas, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores. El número de acciones de las que es titular el Consejero Delegado y el porcentaje equivalente que éstas representan respecto al capital social, al cierre de cada ejercicio, se detalla en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, en el apartado 4.1 “Ejecución de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (consejero ejecutivo) en 2024”.

En la tabla **del apartado C.1.a).ii)**, dado que en la fecha de aprobación de este Informe el precio de compra de las acciones no es conocido, se ha incluido un número de acciones considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 16,53 euros/acción, conforme a la última comunicación realizada por la Sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del Consejero Delegado. La estimación del número de acciones recogida en la tabla (3.279 acciones) se ha calculado considerando el correspondiente importe redondeado en miles de euros (54 miles de euros), según se exige por el programa informático habilitado por la CNMV para cumplimentar la citada tabla.

4. En relación con la tabla del **apartado C.2**, que se reproduce a continuación, se recoge la evolución en los últimos 5 años de los siguientes conceptos:
 - El importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los Consejeros de la Sociedad, que lo hayan sido en algún momento durante el último ejercicio cerrado (2024), de acuerdo con los importes incluidos en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2020 a 2024.
 - Los resultados consolidados de la Sociedad, definidos como el beneficio antes de impuestos, recogido en las Cuentas Anuales consolidadas auditadas de Redeia Corporación, S.A. correspondientes a los ejercicios 2020 a 2024.
 - La remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados del Grupo. La ratio se ha calculado como el cociente entre: a) la suma de los conceptos “Sueldos, salarios y otras retribuciones”, “Aportaciones Fondos de pensiones y obligaciones similares” y “Otros conceptos y cargas sociales”, incluidos en la partida de Gastos de personal de las Cuentas Anuales consolidadas y auditadas correspondientes a los ejercicios 2020 a 2024 (descontando los gastos de Seguridad Social y la remuneración de los Consejeros); y b) el número medio de empleados de Redeia (Grupo) en los ejercicios 2020 a 2024, según se publica en las Cuentas Anuales.

5. A continuación, para facilitar su comprensión, **se reproduce íntegramente la tabla del citado apartado C.2**, seguida de todas las “**Observaciones**” sobre los datos de variación anual significativa en relación con el importe total de las retribuciones devengadas (según se establece en la propia Circular 3/2021, de 28 de septiembre). En las “Observaciones”, con carácter general, se explican las citadas variaciones superiores a un 15%. Todas las cifras están expresadas en miles de euros:

	Ejercicio 2024	% variación 2024/ 2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/ 2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/ 2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/ 2020	Ejercicio 2020
Consejeros Ejecutivos									
Don Roberto García Merino	774	-7,08%	833	-9,06%	916	0,55%	911	6,05%	859
Consejeros Externos									
Doña Beatriz Corredor Sierra	546	0,00%	546	0,00%	546	0,00%	546	17,67%	464
Doña Mercedes Real Rodríguez	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175
Don Ricardo García Herrera	175	0,00%	175	0,00%	175	0,57%	174	n.s.	3
Doña Esther María Rituerto Martínez	175	0,00%	175	54,87%	113	--	0	--	0
Doña Socorro Fernández Larrea	190	0,00%	190	0,00%	190	0,00%	190	0,00%	190
Don Antonio Gómez Ciria	212	0,00%	212	0,00%	212	7,07%	198	1,02%	196
Don José Juan Ruiz Gómez	175	0,00%	175	0,00%	175	-7,41%	189	7,39%	176
Don Marcos Vaquer Caballería	191	9,14%	175	0,00%	175	96,63%	89	--	0
Doña Elisenda Malaret García	175	0,00%	175	0,00%	175	96,63%	89	--	0
Don José María Abad Hernández	175	0,00%	175	0,00%	175	96,63%	89	--	0
Doña Guadalupe de la Mata Muñoz	105	--	0	-	0	-	0	--	0
Doña Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	108	-52,42%	227	0,00%	227	0,00%	227	0,00%	227
Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos)	675.633	-23,67%	885.135	1,80%	869.517	-2,09%	888.077	10,18%	805.991
Remuneración media de los empleados	75	5,63%	71	-8,97%	78	5,41%	74	5,71%	70

A continuación, se incorpora una Nota aclaratoria a la tabla del apartado C.2, y se realizan las siguientes “Observaciones” sobre los datos de variación porcentual anual indicados en la tabla del citado apartado C.2, ordenados por orden cronológico inverso:

(1) Nota sobre la remuneración de D^a. Mercedes Real Rodríguez: se trata de cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).

Observaciones:

- Nota sobre los Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos) en 2023 y 2024: La disminución del importe de los Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos) en 2024 respecto al ejercicio anterior se debe, fundamentalmente, a la minusvalía extraordinaria de 137 millones de euros que ha supuesto la venta de Hispasat así como a la reducción de ingresos regulados en España derivada de la finalización de la vida útil regulatoria de los activos puestos en servicio antes de 1998. En cuanto al Resultado consolidado del ejercicio 2023, la cifra se ha re-expresado en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada considerando el impacto de la clasificación de las actividades interrumpidas en aplicación de la NIIF 5, como consecuencia de la citada venta de Hispasat.
- Nota sobre la remuneración de D^a. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve en 2023 y 2024: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2023 y en 2024. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera finalizó su mandato como consejera el 4 de junio de 2024 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2024 al 4 de junio de 2024. Sin embargo, en 2023 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Marcos Vaquer Caballería en 2023 y 2024: el porcentaje de incremento de su remuneración en 2024 respecto a 2023 se debe a su nombramiento como Consejero Independiente Coordinador, el 10 de junio de 2024, y como Presidente de la Comisión de Sostenibilidad, el 12 de junio de 2024, en sustitución, en ambos casos, de D^a. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve.
- Nota sobre la remuneración media de los empleados en 2022 y 2023: La disminución de la “remuneración media de los empleados” en 2023, respecto al ejercicio anterior, se debe principalmente a provisiones registradas relacionadas con las negociaciones de convenios colectivos tanto en Redeia Corporación como en Red Eléctrica de España, que han supuesto un incremento de la partida de Gastos de personal en 2022 que tiene carácter puntual. Excluyendo las provisiones mencionadas, la “remuneración media de los empleados” en 2023 frente al ejercicio anterior se incrementaría en un 2,2%.
- Nota sobre la remuneración del Consejero Delegado D. Roberto García Merino en 2022 y 2023: la disminución de la remuneración efectivamente devengada en 2023 se debe fundamentalmente, como se ha indicado anteriormente, al ajuste realizado en la forma de desglosar el importe de las aportaciones al plan de previsión social. De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, se considera que el plan de previsión social es un sistema de ahorro con derechos económicos no consolidados y, por tanto, la aportación realizada al sistema de previsión social en 2023 (70 miles de euros) se excluye del importe total de la Retribución Total devengada. En ejercicios anteriores, este importe sí estaba incluido.
- Nota sobre la remuneración de D^a. Esther María Rituerto Martínez en 2022 y 2023: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2022 y en 2023. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera fue nombrada el 5 de mayo de 2022 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 5 de mayo de 2022 al 31 de diciembre de 2022. Sin embargo, en 2023 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Marcos Vaquer Caballería en 2021 y 2022: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 29 de junio de 2021 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 29 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Sin embargo, en 2022 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D^a. Elisenda Malaret García en 2021 y 2022: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son

comparables dado que la Consejera fue nombrada el 29 de junio de 2021 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 29 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Sin embargo, en 2022 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

- Nota sobre la remuneración de D. José María Abad Hernández en 2021 y 2022: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2021 y en 2022. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 29 de junio de 2021 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 29 de junio de 2021 al 31 de diciembre de 2021. Sin embargo, en 2022 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D^a. Beatriz Corredor Sierra en 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera fue nombrada el 25 de febrero de 2020 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 25 de febrero de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, en 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Ricardo García Herrera en 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 22 de diciembre de 2020 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 22 de diciembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, en 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2024]

CIF: [A-78003662]

Denominación Social:

[**REDEIA CORPORACION, S.A.**]

Domicilio social:

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

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

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	337.531.313	62,38
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	8.704.347	2,58
Votos a favor	218.424.792	64,71
Votos en blanco	4.167	0,00
Abstenciones	110.398.007	32,71

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2024
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ROBERTO GARCIA MERINO	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 04/06/2024
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don RICARDO GARCIA HERRERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2024 hasta 31/12/2024
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	Consejero Independiente	Desde 04/06/2024 hasta 31/12/2024

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	530	16							546	546
Don ROBERTO GARCIA MERINO	131	16		350	163			60	720	764
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	56	8	26						90	205
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	131	16	43						190	190
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	131	16	43						190	190
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	131	16	28						175	175
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	131	16	28						175	175
Don RICARDO GARCIA HERRERA	131	16	28						175	175
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	131	16	28						175	175
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	131	16	28						175	175
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	131	16	44						191	175
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	131	16	28						175	175
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	75	9	16						100	

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCIA MERINO	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2020-2025		16.462					0,00				16.462
Don ROBERTO GARCIA MERINO	Retribución Variable Anual 2024			3.279	3.279	3.279	3.279	16,53	54			
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	Plan							0,00				
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCIA HERRERA	Plan							0,00				
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	Plan							0,00				
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	Plan							0,00				
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	Plan							0,00				
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCIA MERINO	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don RICARDO GARCIA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCIA MERINO			70	70		392		322
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA								
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ								
Don RICARDO GARCIA HERRERA								
Doña ELISENDA MALARET GARCIA								
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA								
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ								
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCIA MERINO	Concepto	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	Concepto	
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	Concepto	
Don RICARDO GARCIA HERRERA	Concepto	
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	Concepto	
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	Concepto	
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	Concepto	
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	Concepto	
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	Concepto	

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA										
Don ROBERTO GARCIA MERINO										
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	18								18	22
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA										
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	22								22	22
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2024	Total ejercicio 2023
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ										
Don RICARDO GARCIA HERRERA										
Doña ELISENDA MALARET GARCIA										
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ										
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA										
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ										
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	5								5	

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2024		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2024		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2024	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCIA MERINO	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	
Don RICARDO GARCIA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Don ROBERTO GARCIA MERINO								
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA								
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ								
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ								
Don RICARDO GARCIA HERRERA								
Doña ELISENDA MALARET GARCIA								
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA								
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023	Ejercicio 2024	Ejercicio 2023
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCIA MERINO	Concepto	
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Concepto	
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	Concepto	
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	Concepto	
Don RICARDO GARCIA HERRERA	Concepto	
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	Concepto	
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	Concepto	
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	Concepto	
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	Concepto	

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):
Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546				546						546
Don ROBERTO GARCIA MERINO	720	54			774						774
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	90				90	18				18	108
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	190				190						190
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	190				190	22				22	212
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	175				175						175

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2024 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2024 grupo	
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	175				175						175
Don RICARDO GARCIA HERRERA	175				175						175
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	175				175						175
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	175				175						175
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	191				191						191
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	175				175						175
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	100				100	5				5	105
TOTAL	3.077	54			3.131	45				45	3.176

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Consejeros ejecutivos									
Don ROBERTO GARCIA MERINO	774	-7,08	833	-9,06	916	0,55	911	6,05	859
Consejeros externos									
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546	0,00	546	0,00	546	0,00	546	17,67	464
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175
Don RICARDO GARCIA HERRERA	175	0,00	175	0,00	175	0,57	174	n.s	3
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	175	0,00	175	54,87	113	-	0	-	0
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190
Don ANTONIO GOMEZ CIRIA	212	0,00	212	0,00	212	7,07	198	1,02	196
Don JOSE JUAN RUIZ GOMEZ	175	0,00	175	0,00	175	-7,41	189	7,39	176
Don MARCOS VAQUER CABALLERIA	191	9,14	175	0,00	175	96,63	89	-	0
Doña ELISENDA MALARET GARCIA	175	0,00	175	0,00	175	96,63	89	-	0
Don JOSE MARIA ABAD HERNANDEZ	175	0,00	175	0,00	175	96,63	89	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020
Doña CARMEN GOMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	108	-52,42	227	0,00	227	0,00	227	0,00	227
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	105	-	0	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	675.633	-23,67	885.135	1,80	869.517	-2,09	888.077	10,18	805.991
Remuneración media de los empleados									
	75	5,63	71	-8,97	78	5,41	74	5,71	70

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[25/02/2025]

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

[☒] Si
[☐] No

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