



redeia

El valor de lo esencial

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

30 abril 2024

Política de Remuneraciones
de los Consejeros de Redeia
Corporación, S.A. 2025-2027

Índice

- I. INFORME3**
- I.1 Antecedentes.....3
- I.2 Fundamentos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros4
- I.3 Vigencia.....8
- II. PROPUESTA DE ACUERDO.....9**
- POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REDEIA CORPORACIÓN,
S.A.....9**
- Introducción.....9
- 1. Principios y prácticas de remuneración 10
- 2. Política de Remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) 12
- 3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración (*) (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital, por sus funciones no ejecutivas)..... 18
- 4. Política de remuneraciones aplicable a nuevos Consejeros 20
- 5. Relación de la Política de Remuneraciones con las condiciones de los empleados de la Sociedad y de Redeia (Grupo)..... 21
- 6. Coherencia de la Política de Remuneraciones con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y de Redeia (Grupo) 21
- 7. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones 24
- 8. Vigencia..... 28

I. INFORME

I.1 Antecedentes

La **Junta General Ordinaria de Accionistas** de 29 de junio de **2021 aprobó la política de remuneraciones de los consejeros** de Redeia Corporación, S.A.¹ (en adelante la **“Sociedad”, la “Compañía” o “Redeia Corporación”**), cuyo periodo de **vigencia** abarca los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

La Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital² establece, en su artículo 529 novodécimas, apartado 1, que la política de remuneraciones de los Consejeros deberá ser aprobada con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior y mantendrá su vigencia durante un periodo máximo de tres ejercicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Redeia Corporación ha acordado proponer al Consejo de Administración, en el momento que se convoque la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas en 2024, la **aprobación de una nueva política de remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación** (en adelante, la **“Política de Remuneraciones” o la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”**) para los **ejercicios 2025, 2026 y 2027**, para su elevación a la Junta General de Accionistas, para su aprobación.

Como parte del proceso de determinación de la Política de Remuneraciones que se propone para aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado múltiples perspectivas internas y externas para evaluar el grado de adecuación de la Política de Remuneraciones con su propósito. Entre otros aspectos, dicha Comisión ha considerado el grado de alineamiento con todos los grupos de interés, en particular, con los accionistas de la Compañía, así como con las prioridades recogidas en el Plan Estratégico vigente en cada momento de Redeia Corporación, S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante **“Redeia” o “Grupo”**) y con su compromiso a largo plazo con la sostenibilidad.

La **nueva Política** de Remuneraciones es **plenamente continuista con la anterior, sin incorporar cambios**. El presente informe se ha elaborado conforme a lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, que establece como obligación de la Junta General de Accionistas la aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros, como punto separado del Orden del Día. La Ley de Sociedades de Capital establece que la propuesta del Consejo de Administración de la política de remuneraciones de los Consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General y atribuyendo expresamente a los accionistas el derecho

¹ En la fecha de aprobación de la política de remuneraciones de los Consejeros por la Junta General Ordinaria de Accionistas, la sociedad se denominaba “Red Eléctrica Corporación, S.A.”.

² Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, derecho al que se deberá hacer mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El presente documento constituye el **informe legal motivado justificativo de la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros** que a continuación se detalla, y que se someterá al Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024.

Conforme a lo establecido en los artículos 24 de los Estatutos Sociales y 18 del Reglamento del Consejo de Administración de la Compañía, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los Consejeros, y velar por la observancia de su cumplimiento y, en su caso, por su actualización.

El Consejo de Administración de Redeia Corporación somete voluntariamente a la **aprobación vinculante** de la Junta General Ordinaria de Accionistas la retribución anual del Consejo de Administración desde 2007 y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros desde 2010. Redeia Corporación somete igualmente a la aprobación de la Junta General de Accionistas, tras recogerse expresamente en la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los Consejeros desde 2015. Continuando esta misma línea, se propone someter la **remuneración de los Consejeros**, por todos los conceptos, para **2024**, la **Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027** y el **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros** del ejercicio 2023, para su **aprobación** como puntos separados e independientes del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de 2024.

De esta forma, Redeia Corporación mantiene su grado de alineamiento con las mejores prácticas de gobierno corporativo, que persiguen dotar a los accionistas de autonomía e independencia de criterio suficiente para votar de forma individual y separada cada uno de los acuerdos, de distinto alcance, que correspondan a la competencia de la Junta General de Accionistas.

I.2 Fundamentos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros

La propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros que se presenta a continuación se basa en los siguientes **fundamentos**, de una manera continuista con los recogidos en la Política de Remuneraciones vigente hasta 2024:

- a) Los **resultados** del Grupo.
- b) El valor de la **contribución del puesto y de la persona**, tanto para la Sociedad y para Redeia como para sus accionistas.

c) Los siguientes **principios generales y criterios internos**:

- La calidad y el compromiso del capital humano de Redeia Corporación son esenciales para alcanzar el éxito en el cumplimiento de las estrategias de Redeia y, por ello, la política y las prácticas en materia retributiva aplicables al Consejo de Administración y, en su caso, a los directivos de primer nivel, deben servir para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- Equilibrio y moderación.
- Alineamiento con la estrategia de Redeia, incluyendo el compromiso estratégico con la sostenibilidad a largo plazo.
- Relación con la dedicación efectiva, la responsabilidad y el desarrollo de funciones.
- Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por ningún tipo, entre otras, por razones de género, edad, cultura, religión y raza.
- Alineamiento con la remuneración establecida por las empresas comparables.
- Transparencia.
- Sometimiento de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los Consejeros a la aprobación por la Junta General de Accionistas.

d) La **equidad interna**.

e) Las **directrices y recomendaciones de accionistas e inversores institucionales y de sus asesores de voto** (*proxy advisors*), así como la información recibida de estos en el proceso periódico de consulta que realiza la Compañía. También, los motivos que fundamentan los resultados de las votaciones en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad, relativos al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros en los dos últimos ejercicios (7,032% y 3,378% de votos en contra en 2022 y en 2023, respectivamente) y los relativos a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 29 de junio de 2021 (6,051% de votos en contra).

f) Los **datos de mercado** obtenidos en los análisis de compañías comparables a Redeia Corporación. Estos análisis se realizan de forma habitual para comprobar la adecuación y la moderación de su retribución con respecto al mercado.

g) Lo establecido en las **normas corporativas** de Redeia Corporación (Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración) y en los principios establecidos en la Política de Gobierno Corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía, en la sesión de 24 de noviembre de 2020, y publicada en la página web corporativa.

h) La **normativa** aplicable. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha verificado que la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros propuesta se adecúa a lo

establecido para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 Ley de Sociedades de Capital, que establece que:

“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”

Como se ha indicado anteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, en el proceso de revisión anual de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, han llevado a cabo, como es habitual, el **análisis 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 elaborados por firmas de consultoría de reconocido prestigio internacional e implantación en el mercado.

En concreto, como parte del proceso de toma de decisiones para establecer la remuneración de la **Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración** a partir del ejercicio 2025, inclusive, se ha realizado un análisis comparativo de la remuneración del cargo de Presidente no ejecutivo en el **Ibex-35**, selectivo del que forma parte Redeia Corporación.

Las principales **conclusiones** del análisis referido a la remuneración del cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración en el ejercicio 2024 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 343 miles de euros, la mediana a 618 miles de euros y el percentil 75 a 778 miles de euros. La **remuneración en Redeia Corporación** (546 miles de euros, de acuerdo con la Política de Remuneraciones vigente en 2024) **se sitúa** en el percentil 44, 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 corporativas que tiene atribuidas en Redeia.

También, con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de remuneración de los **Consejeros (por sus funciones no ejecutivas)** y asegurar que guardan una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que 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 realizado en 2024. El grupo de comparación seleccionado ha sido el integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil Ibex-35, al igual que

en años anteriores, dado que Redeia Corporación pertenece a este índice y se sitúa en torno a la mediana del mismo por capitalización bursátil. La remuneración de los Consejeros de la Compañía por sus funciones no ejecutivas está entre la mediana y la **media del grupo de comparación** (Ibex-35), como en años anteriores.

Asimismo, como parte del proceso de toma de decisiones para determinar la remuneración del **Consejero Delegado** (primer ejecutivo), 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 **Ibex-35**, índice del que forma parte Redeia Corporación.
- Un grupo de comparación **ad-hoc**, formado por compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en los últimos años para el primer ejecutivo. Estos criterios son los siguientes:
 - **Ámbito geográfico:** compañías con sede social en España.
 - **Ámbito de responsabilidad:** compañías cotizadas que forman parte del Ibex-35, principal selectivo español en el que está incluida Redeia Corporación, o del índice Ibex-Medium Cap.
 - **Factores de dimensión:** se ha seleccionado un grupo de empresas englobadas en un rango de facturación de entre un 40% y un 250% de la facturación de Redeia. También se han tenido en cuenta factores como la capitalización bursátil, el total de activos y el número de empleados.
 - **Sector de actividad:** multisectorial. No obstante, del conjunto de empresas que cumplen los criterios anteriores se han excluido aquellas cuya actividad es significativamente distinta de la de Redeia, como es el caso de la banca.

En el análisis realizado en 2024, este grupo está formado por las siguientes 11 compañías: Acciona Energía, Almirall, Applus, Cellnex, CIE Automotive, Ebro Foods, Enagás, Fluidra, Indra, Meliá Hotels y Viscofan.

- Un grupo de comparación formado por **empresas energéticas europeas**, que tanto la Compañía como el asesor de voto (*proxy advisor*) *Institutional Shareholder Services* ("ISS") consideran comparables con Redeia Corporación en términos de dimensión (facturación) y que son relevantes en el sector en términos de evolución de resultados.

En el análisis realizado en 2024, este grupo está formado por las siguientes 14 compañías: BKW, Électricité de Strasbourg, Elia, Enagás, Energiedienst, EVN, Interpump, Pennon, Terna, REN, Severn Trent, Snam, United Utilities y Verbund.

Las principales **conclusiones** del análisis referido al cargo de Consejero Delegado (primer ejecutivo) son las siguientes:

- Teniendo en cuenta el principio de moderación y prudencia retributiva que siempre aplica Redeia Corporación, y el posicionamiento relativo general de Redeia Corporación en términos de dimensión respecto a los grupos de comparación, el posicionamiento objetivo deseado en términos retributivos se situaría, en general, en torno al percentil 25 de las referencias de mercado, que coincide con el contemplado en las anteriores Políticas de Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía.
- La **retribución total target** (suma de la Retribución Fija, Variable Anual, Variable Plurianual anualizada, Sistema de Ahorro a Largo Plazo y Remuneración como miembro del Consejo de Administración) del Consejero Delegado de Redeia Corporación se sitúa, en general, **por debajo del posicionamiento objetivo deseado** del percentil 25. En concreto, se sitúa en el mínimo del grupo de comparación Ibex-35 y del grupo de comparación ad-hoc y en torno al percentil 25 del grupo de empresas energéticas europeas. Esto se explica principalmente por dos factores:
 - La Retribución Fija en Redeia Corporación se sitúa en el mínimo o por debajo del percentil 10, en función del grupo de comparación. Otros componentes retributivos (Retribución Variable Anual y Plurianual, y aportación al Sistema de Ahorro a Largo Plazo) se establecen como un porcentaje de la Retribución Fija y, por tanto, también se ven afectados por este posicionamiento.
 - La Retribución Variable Plurianual, definida en cuantía absoluta se sitúa por debajo de las referencias de mercado. También, el **peso del incentivo a largo plazo** y del componente retributivo en **acciones** sobre la retribución total *target* es **inferior al observado en mercado**.

En todo caso, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá elevar a la Junta General, en el futuro, medidas que permitan adecuar la remuneración del Consejo de Administración a la dimensión y relevancia de la Sociedad y de Redeia, a su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad, así como al posicionamiento retributivo deseado de conformidad con los criterios anteriores, todo ello dentro del marco de la Política de Remuneraciones de los Consejeros vigente en cada momento.

I.3 Vigencia

La Política de Remuneraciones entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia durante los años 2025, 2026 y 2027, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en la propia Política de Remuneraciones, y de las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Redeia Corporación.

II. PROPUESTA DE ACUERDO

Someter la siguiente propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, que se celebre en 2024, como punto separado del Orden del Día de la misma.

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE REDEIA CORPORACIÓN, S.A.

Introducción

El presente documento recoge la propuesta de Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. (en adelante, también denominada la “**Sociedad**”, la “**Compañía**” o “**Redeia Corporación**”) que será sometida a votación vinculante de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2024 como punto separado del Orden del Día, y que producirá efectos desde el día 1 de enero de 2025, dado que al término del año 2024 finalizará la vigencia de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de junio de 2021 (en adelante, la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política de Remuneraciones de los Consejeros**”).

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 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 recibe oportunamente información 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.

En el proceso de reflexión llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para elaborar la presente Política también se han considerado los resultados de las votaciones relativas al Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros en los dos últimos ejercicios (7,032% y 3,378% de votos en contra en 2022 y en 2023, respectivamente) y los relativos a la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada el 29 de junio de 2021 (6,051% de votos en contra). Por tanto, para la elaboración de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta los siguientes factores:

Factores internos	Factores externos
<ul style="list-style-type: none">• Vinculación a las prioridades recogidas en el Plan Estratégico vigente en cada momento, incluyendo las prioridades en sostenibilidad.• Los objetivos de negocio en el corto y largo plazo.• Los resultados obtenidos por Redeia.• El respeto a la práctica consolidada en Redeia de moderación salarial.	<ul style="list-style-type: none">• La información recibida por parte de inversores institucionales y asesores de voto (<i>proxy advisors</i>) en el proceso periódico de consulta que realiza Redeia, así como las recomendaciones internacionales en materia de buen gobierno. También, el resultado del voto relativo a la Política actual y a los últimos Informes Anuales sobre Remuneraciones de los

Factores internos	Factores externos
<ul style="list-style-type: none"> • El grado de adecuación de la retribución total para recompensar el valor de la contribución del puesto y de la persona, tanto para Redeia como para los accionistas. • El alineamiento de la Política con las condiciones retributivas de los directivos de primer nivel y de los empleados en su conjunto. Particularmente, se ha revisado el alineamiento con los vectores y líneas de actuación establecidos en el Plan Integral de Diversidad, que facilitan y apoyan la plena inclusión y la apuesta por el talento. 	<p>Consejeros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las prácticas de mercado de compañías comparables relevantes para Redeia por negocio o por talento, y el posicionamiento de la remuneración en Redeia respecto a estos comparables. • La normativa y recomendaciones de gobierno corporativo a nivel nacional e internacional.

Como resultado de las indicadas consideraciones **la nueva Política de Remuneraciones es continuista con la anterior**, sin incorporar cambios significativos.

Las retribuciones y sus correspondientes cuantías incluidas en la presente Política de Remuneraciones se entienden en todo caso brutas, soportando cada consejero la correspondiente retención o ingreso a cuenta del IRPF que sea aplicable, que será en todo caso a su cargo.

Además de las retribuciones contempladas en la presente Política de Remuneraciones, los Consejeros de la Sociedad podrán percibir las remuneraciones que, en su caso, proceda de otras sociedades dependientes de Redeia (en adelante también denominada **“Redeia” o el “Grupo”**) por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Esas remuneraciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de dichas sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los Consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad.

1. Principios y prácticas de remuneración

La calidad y el compromiso de los miembros del Consejo de Administración y de los directivos de primer nivel de Redeia Corporación es esencial para el éxito en el cumplimiento de las estrategias de Redeia y, por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha elaborado y propone ahora al Consejo de Administración la presente Política de Remuneraciones en la que se recogen determinados principios generales y prácticas en materia retributiva para su aplicación al Consejo de Administración y, en su caso, a los directivos de primer nivel, con el fin de recompensar adecuadamente a los mejores profesionales.

Los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones de los Consejeros son los siguientes:

	Consejero ejecutivo (Consejero Delegado)	Consejeros no ejecutivos
Alineamiento de la Política de Remuneraciones con la estrategia de la Compañía y de Redeia	●	●
Equilibrio y moderación	●	●
Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y de largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible	●	
Equidad retributiva. Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación de ningún tipo, entre otras, por razones de género, edad, nacionalidad, cultura, religión y raza	●	●
Transparencia	●	●
Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores y sus asesores de voto (<i>proxy advisors</i>)	●	●
Alineamiento con la remuneración establecida por empresas comparables	●	●
Relación con la dedicación efectiva	●	●
Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como Consejeros	●	●
Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia respecto a la retribución del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) y del equipo directivo		●
Carácter incentivador pero que su cuantía no condicione su independencia		●
Sometimiento voluntario de cualquier decisión relacionada con la remuneración de los Consejeros a la aprobación de la Junta General de Accionistas	●	●

Todos los principios anteriores son coherentes con la Política de Gobierno Corporativo de la Compañía, aprobada por el Consejo de Administración en la sesión de 24 de noviembre de 2020, y publicada en la página web corporativa.

Además, dichos principios retributivos cumplen lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en la Ley de Sociedades de Capital, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la empresa, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad; y sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

Lo que hacemos	Lo que no hacemos
<p>Consejero ejecutivo (Consejero Delegado):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 de corto y de 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 empresas comparables. • Apoyarse regularmente en asesoramiento externo. <p>Consejeros no ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vincular la remuneración con la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como Consejeros. 	<p>Consejero ejecutivo (Consejero Delegado):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.^(*) <p>Consejeros no ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 remuneración durante el cual no pueden venderse ni ser accesibles.

2. Política de Remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado)

A continuación, se desglosan los elementos de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado, que están alineados con el sistema de remuneración establecido en los Estatutos Sociales:

2.1. Tabla sobre la Política de Remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado)

Tabla 1. Política de remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado)

	Límites	Funcionamiento
<p>Retribución Fija Anual</p> <p><i>Propósito: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.</i></p>	<p>399.170 €, sin variación respecto a las Políticas de Remuneraciones anteriores.</p> <p>Actualización general estándar:</p> <p>La Retribución Fija podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la Compañía, complejidad del negocio, diversidad geográfica, referencias de mercado, etc.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p>	<p>La Retribución Fija Anual se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.</p> <p>En determinadas situaciones excepcionales, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá apreciar, por ejemplo, necesidades especiales de retención. En estas circunstancias, la Comisión podrá proponer al Consejo de Administración aplicar incrementos ad-hoc. Las razones subyacentes se explicarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p> <p>La Retribución Fija Anual se abona en efectivo.</p>
<p>Sistema de Ahorro a Largo Plazo</p> <p><i>Propósito: Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</i></p>	<p>Aportación anual:</p> <p>20% de la Retribución Fija Anual.</p>	<p>Sistema de previsión social de aportación definida. Las contingencias cubiertas por este sistema son jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente.</p> <p>Este sistema se instrumenta a través de una póliza de seguro suscrita con una entidad aseguradora externa. La prestación consiste en el derecho económico que corresponde al beneficiario como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas por este sistema.</p> <p>En caso de cese de la relación, los derechos económicos se consolidarán a favor del 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.</p> <p>En el caso de que se aprobasen novedades regulatorias que implicasen una revisión del sistema, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá llevar a cabo las modificaciones oportunas para adaptarse a la nueva regulación. En caso de que se introdujeran modificaciones, se informará convenientemente de los motivos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>
<p>Beneficios Sociales</p> <p><i>Propósito: Ofrecer una remuneración total competitiva con la práctica de mercado.</i></p>	<p>Cuantía anual: 60.000€.</p>	<p>Complemento en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales.</p>

	Límites	Métricas	Funcionamiento
Retribución Variable Anual <i>Propósito: Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el Plan Estratégico de Redeia.</i>	<p>Target 75% de la Retribución Fija Anual.</p> <p>Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Máximo 110% del Incentivo Target (82,5% de la Retribución Fija anual).</p> <p>Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.</p>	<p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de Redeia vigente en cada momento. Estos objetivos podrán incluir, entre otros, métricas económico-financieras, de negocio, operativas, y/o de creación de valor, (por ejemplo, Beneficio Neto, ROIC, Inversiones), así como indicadores ligados a la sostenibilidad en sus vectores social, medioambiental y/o de buen gobierno corporativo (por ejemplo, Cultura y Personas, proyectos para avanzar en el Plan de Sostenibilidad del Grupo).</p> <p>En un escenario de cumplimiento de objetivos <i>target</i>, los objetivos cualitativos tienen un peso, como máximo, del 30% en el conjunto del incentivo.</p>	<p>El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprueba los objetivos, al inicio de cada ejercicio, y evalúa su cumplimiento, una vez finalizado el mismo.</p> <p>La escala de cumplimiento, fijada al inicio de cada ejercicio, incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se abona incentivo, un nivel <i>target</i>, que corresponde al cumplimiento de los objetivos al 100%, y un nivel máximo, específicos para cada métrica. El incentivo máximo sólo se abona en el caso de que se determine que se han superado los objetivos fijados al inicio del ejercicio y que se ha alcanzado un nivel de sobrecumplimiento en el caso de que sea aplicable al objetivo. En todo caso, se ha establecido que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%. En caso contrario, no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo.</p> <p>Para realizar la propuesta de grado de cumplimiento y nivel de pago global de la Retribución Variable Anual al Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos –individual y/o global- y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos, establecidos por la Sociedad para sus directivos. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico Financiera, responsable de la función de control de gestión de Redeia, que facilita información sobre los resultados económicos auditados individuales y consolidados de Redeia.</p> <p>Con la finalidad de garantizar que la Retribución Variable Anual guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>El abono de la Retribución Variable Anual se podrá instrumentar mediante una combinación de efectivo y/o acciones de la Sociedad y/o a través de un vehículo de ahorro a largo plazo. En su caso, el número de acciones será equivalente a, al menos, un 25% de la Retribución Variable Anual y el Consejero Delegado asumirá el compromiso frente a la Sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas, netas de los impuestos aplicables, durante, al menos, cinco (5) años. En el supuesto de que la Junta General de Accionistas no aprobase la entrega de acciones como remuneración al Consejero Delegado o estableciese un importe máximo inferior al indicado, se abonará en efectivo el importe equivalente a la remuneración que no se pueda hacer efectiva en acciones.</p>
Retribución Variable Plurianual <i>Propósito: Recompensar el cumplimiento de las prioridades estratégicas de Redeia en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados de Redeia y la creación de valor sostenible para el accionista.</i>	<p>Target Anualizado Hasta un 50% de la Retribución Fija Anual por cada uno de los años del periodo de medición de objetivos del Plan.</p> <p>Máximo Anualizado 110% del Incentivo Target (55% de la Retribución Fija anual por cada uno de los años del periodo de medición de objetivos del Plan).</p> <p>Esta Retribución podrá aplicarse a partir del 1 de enero de 2026, dado que hasta 2025, inclusive, es aplicable el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación.</p>	<p>Objetivos económico-financieros, de negocio y operativos contemplados en la estrategia de Redeia, objetivos de creación de valor para los accionistas, así como objetivos no financieros vinculados a los Planes plurianuales de Sostenibilidad de Redeia (por ejemplo, impulsar la Conectividad, Innovación y Tecnología, Eficiencia, Personas, Sostenibilidad).</p> <p>Alguna de las métricas podrá medirse de forma relativa respecto a un grupo de comparación.</p>	<p>El Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprueba los objetivos, antes del inicio del Plan. El incentivo podrá abonarse en efectivo y/o incluir entrega de acciones y/o instrumentarse a través de un vehículo de ahorro a largo plazo, siempre que se cumplan los objetivos establecidos al efecto.</p> <p>El periodo de medición de los objetivos será, como mínimo, de tres (3) años.</p> <p>La escala de cumplimiento, cuya propuesta de fijación realiza la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al inicio del esquema, para su aprobación por el Consejo, incluirá un umbral mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo, un importe <i>target</i>, en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos, y un nivel máximo, si se superan los objetivos. Para niveles intermedios se determinará mediante interpolación lineal. En todo caso, se ha establecido que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%. En caso contrario, no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo.</p> <p>La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará un seguimiento anual de los objetivos. Una vez finalizado el periodo de medición, el Consejo de Administración aprobará el grado de consecución y pago, previa propuesta por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En esta función de evaluación, la Comisión cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa Económico Financiera, responsable de la función de control de gestión de Redeia, que facilita información sobre los resultados económicos auditados individuales y consolidados de Redeia. Tanto para la propuesta de fijación de los objetivos como para la de evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considerará cualquier riesgo asociado.</p> <p>Al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos se eliminarán aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.</p> <p>El abono del incentivo, una vez finalizado el periodo de medición de los objetivos, se podrá realizar de una sola vez o de forma progresiva a lo largo de un periodo superior a un año.</p> <p>Las acciones que se entreguen derivadas del Plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, podrán estar sometidas, íntegra o parcialmente, a un periodo de retención.</p>

Debido al potencial impacto en los intereses estratégicos de Redeia, los niveles de consecución de los objetivos a los que se vincula la retribución variable se consideran información comercialmente sensible y, por tanto, se publicarán, como es práctica habitual de la Compañía, en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, una vez terminado el ejercicio al que se refieren los citados objetivos y tras la correspondiente evaluación de su cumplimiento en los términos descritos anteriormente en este apartado.

2.2. Otros elementos retributivos del Consejero Delegado

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

La Política de Remuneraciones del Consejero ejecutivo contempla también la participación en sistemas retributivos mediante entrega de acciones de la Compañía o referenciadas al valor de las acciones de ésta, previa autorización expresa de la Junta General de Accionistas y dentro de los límites y condiciones establecidos por la legislación vigente en cada momento.

Adicionalmente, el Consejero Delegado percibirá las remuneraciones que le correspondan por las funciones de supervisión como miembro del Consejo de Administración, que se describen en la Tabla 4 de la presente Política de Remuneraciones, por los conceptos de “Retribución Fija” y de “Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración”.

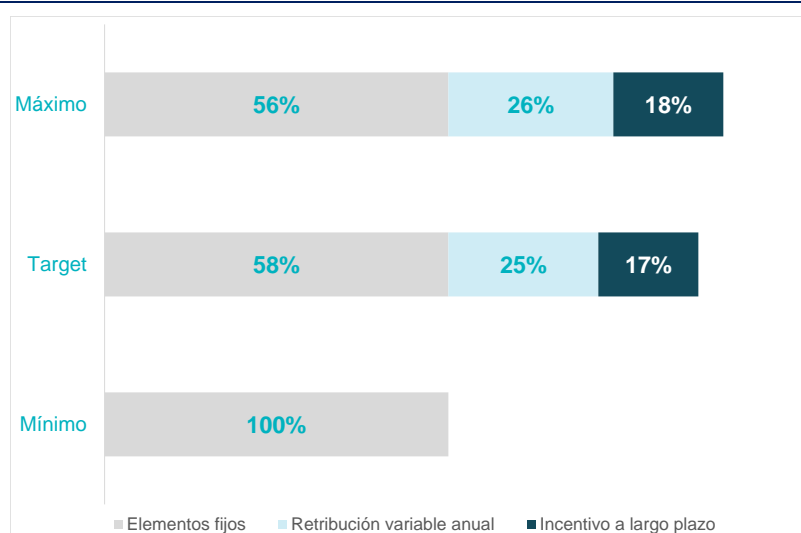
2.3. Mix retributivo del Consejero Delegado

El Consejero Delegado cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que responde de forma apropiada a los resultados alcanzados y que, en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento preestablecidos provocaría que la retribución variable se reduzca a cero.

En caso de un sobrecumplimiento de objetivos, el peso de la retribución variable a corto y largo plazo no superaría un 50% de la retribución total (considerando a estos efectos como tal la suma de la Retribución Fija Anual, el Sistema de Ahorro a Largo Plazo, los Beneficios Sociales, la Remuneración del Consejo, la Retribución Variable Anual y la Retribución Variable Plurianual anualizada, excluyendo cualquier potencial variación en el precio de la acción).

El siguiente gráfico muestra posibles escenarios de remuneración (mínimo, *target* y máximo) de acuerdo con las siguientes hipótesis:

Elementos Fijos	Todos los escenarios	Incluye Retribución Fija Anual (se considera el importe de 399.170 euros), Sistema de Ahorro a Largo Plazo Beneficios Sociales y Remuneración del Consejo.
Retribución Variable Anual (excluye cualquier potencial variación en el precio de la acción)	Mínimo	No se abona Retribución Variable Anual.
	<i>Target</i>	75% de la Retribución Fija Anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.
	Máximo	110% del <i>target</i> . Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.
Retribución Variable Plurianual (excluye cualquier potencial variación en el precio de la acción)	Mínimo	No se abona Retribución Variable Plurianual.
	<i>Target</i>	50% de la Retribución Fija Anual por cada uno de los años del periodo de medición de objetivos del Plan.
	Máximo	110% del <i>target</i> . Se alcanzará en caso de sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.



2.4. Control ex-post de la retribución variable (Consejero Delegado)

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

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

2.5. Condiciones contractuales del Consejero Delegado

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

A continuación, se describen de forma resumida, en dos tablas, las principales cláusulas del citado contrato del Consejero Delegado:

Tabla 2. Indemnización en caso de extinción de la relación contractual

	Cese por voluntad de la Sociedad	Cese voluntario por el Consejero Delegado
Preaviso	No existe plazo de preaviso.	Preaviso pactado de 2 meses. En caso de incumplimiento del 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.
Indemnización	Extinción de la relación contractual. La indemnización será equivalente a una anualidad y se tomará como base una anualidad de la retribución fija, más el importe correspondiente a la retribución variable calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%. No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Compañía.	Extinción de la relación contractual. En caso de que el Consejero Delegado decida extinguir su relación con la Sociedad debido a un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones no motivada por una causa imputable al Consejero Delegado, éste tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la Sociedad. En un escenario de cambio de control, el 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.

Tabla 3. Exclusividad y no competencia

	Funcionamiento
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración (art. 31) establece el deber del consejero de guardar secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado en él, salvo en los casos en que la Ley lo permita o requiera.
No competencia	El contrato del Consejero ejecutivo establece una obligación de no competencia con la Sociedad durante un plazo de dos (2) años desde su cese, sin que la misma le confiera derecho a indemnización en concepto de no competencia post-contractual, al considerarse retribuida con su Retribución Fija. En su calidad de consejero de Redeia Corporación, el Consejero Delegado tiene asimismo una obligación de no competencia con la Sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los Consejeros de la Sociedad en la ley y en el Reglamento del Consejo de Administración (art. 32).
Limitación de cargos y exclusividad	Se establece un régimen de plena dedicación, no pudiendo prestar otros servicios, de cualquier naturaleza, con otras empresas, concurrentes o no, mientras se mantenga su vinculación con la Sociedad, salvo autorización expresa del Consejo de Administración. El Reglamento del Consejo de Administración (art. 7.2.a) establece que el Consejero Delegado sólo podrá desempeñar el cargo de consejero en un (1) Consejo de Administración de otras sociedades (salvo que estén participadas por Redeia).

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

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

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

Los Estatutos Sociales, en su redacción relativa a la remuneración de los Consejeros, 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 Ley de Sociedades de Capital) y, por todos los conceptos, será aprobado por la Junta General y no podrá exceder del importe equivalente al 1,5 por ciento de los beneficios líquidos de la Compañía aprobados por la Junta General, permaneciendo vigente este límite en tanto no se apruebe su modificación.

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

La retribución de los Consejeros “en su condición de tales” seguirá integrada por conceptos retributivos de carácter fijo, atendiendo a las tendencias expresadas por los inversores y sus asesores, conforme a las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo.

Tabla 4. Política de Remuneraciones de Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Retribución Fija	Remunerar convenientemente la responsabilidad y la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.	130.742 € anuales por consejero. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo durante el periodo de vigencia de la política.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día cinco (5) del mes siguiente.

	Propósito	Límites	Funcionamiento
Remuneración por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración	Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración.	Consejo de Administración: 1.500 € por consejero y reunión ordinaria. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo durante el periodo de vigencia de la política.	La remuneración por asistencia a las reuniones del Consejo se abona por la asistencia personal de cada consejero a cada una de las sesiones ordinarias previstas para cada ejercicio en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de esta remuneración, por causa debidamente justificada y como máximo dos veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones. La celebración de sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, presenciales o por vía telemática, no dará lugar a retribución por este concepto.
Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración	Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.	399.170 € anuales. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo durante el periodo de vigencia de la política.	Se abona mediante pagos de carácter mensual, antes del día cinco (5) del mes siguiente.
Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración	Remunerar la dedicación y asistencia a las sesiones de las Comisiones del Consejo de Administración.	- Miembro de cada una de las Comisiones: 27.900 € anuales. - Presidentes de cada una de las Comisiones: 15.000 € anuales cada uno (adicionales a la remuneración como miembro). Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo durante el periodo de vigencia de la política.	La remuneración por dedicación y asistencia a las reuniones de las Comisiones del Consejo y la retribución de sus presidentes, se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. Los importes anteriores son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio.
Consejero Independiente Coordinador	Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige.	15.000 € anuales. Se podrán realizar ajustes anuales dentro del límite máximo, global y anual, para todo el Consejo durante el periodo de vigencia de la política.	Se abona mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente.

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

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

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

En línea con lo descrito anteriormente, el contrato de la Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración no contempla ningún elemento retributivo y/o indemnizatorio adicional a lo indicado en la tabla anterior.

4. Política de remuneraciones aplicable a nuevos Consejeros

El sistema retributivo anteriormente descrito para el cargo de Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

En la determinación del régimen económico de un nuevo Consejero ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considerará la experiencia y conocimientos del nuevo Consejero ejecutivo, su procedencia y su nivel retributivo antes de su nombramiento.

La tabla 1 de la presente Política de Remuneraciones (ver apartado 2.1) describe los elementos a considerar para diseñar y establecer el sistema de remuneración de nuevos Consejeros ejecutivos. Dependiendo del nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación a la Compañía, la Comisión podrá proponer, para su aprobación por el Consejo de Administración, una retribución diferente para alcanzar el régimen económico que se considere adecuado.

No obstante lo anterior, la Política de Remuneraciones no contempla la concesión de primas de fichaje de forma garantizada.

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones motivará y justificará la propuesta de la nueva retribución teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- La normativa aplicable en cada momento respecto a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas.
- Lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en los principios establecidos en la Política de Gobierno Corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía, en la sesión de 24 de noviembre de 2020, y publicada en la página web corporativa.
- Los principios establecidos en el apartado 1 de la presente Política de Remuneraciones, aplicables al cargo de Consejero ejecutivo.
- Los datos de mercado y las directrices de inversores institucionales y sus asesores de voto (*proxy advisors*), así como la información recibida por parte de estos en el proceso de consulta que realiza Redeia.

La Política de Remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posibilidad de coexistencia de más de un Consejero ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en la Tabla 4 anterior.

5. Relación de la Política de Remuneraciones con las condiciones de los empleados de la Sociedad y de Redeia (Grupo)

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del cargo de Consejero Delegado, que se encuentran descritas en la presente Política de Remuneraciones, se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones de los empleados de la Sociedad y de Redeia.

En este sentido, la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado está alineada con la del resto de empleados compartiendo los siguientes principios:

- Forma parte de la política de igualdad de Redeia, que expresa y formaliza el compromiso y posicionamiento estratégico de la Compañía para favorecer la igualdad de oportunidades, el respeto a las diferencias y la no discriminación en todas las actividades relacionadas con la gestión de las personas, y persigue que las políticas y prácticas retributivas garanticen en todo momento la no discriminación de ningún tipo, entre otras, por razones de género, edad, nacionalidad, cultura, religión y raza, o cualquier otra circunstancia. Por tanto, el empleado de Redeia es remunerado en función de la valía profesional, de su experiencia, dedicación y de la responsabilidad asumida.
- La retribución total que ofrece Redeia puede estar compuesta por elementos fijos, variables a corto y largo plazo, así como retribuciones en especie y otros beneficios sociales.
- Al igual que el resto del equipo directivo de Redeia, una parte significativa de la retribución total del cargo de Consejero Delegado tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de Redeia vigente en cada momento.
- La retribución variable no está garantizada y es plenamente flexible, de tal forma que pueda no percibirse importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

6. Coherencia de la Política de Remuneraciones con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y de Redeia (Grupo)

En relación con el Consejero ejecutivo (Consejero Delegado), la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que garantizan la coherencia con la estrategia de la Compañía, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Compañía y del Grupo:

- 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 cargo de Consejero Delegado permite que las proporciones de remuneración variable

como Consejero Delegado alcancen hasta un máximo del 50%, aproximadamente, de su remuneración total (Retribución Fija Anual + Retribución Variable Anual máxima + Retribución Variable Plurianual anualizada máxima, excluyendo cualquier potencial variación en el precio de la acción + Sistemas de Ahorro a Largo Plazo + Beneficios Sociales y otras percepciones).

- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y en un escenario donde no se alcanzasen el nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable, el Consejero ejecutivo sólo percibiría remuneración fija.
- En relación con las métricas establecidas en la remuneración variable, la Retribución Variable Anual se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el Plan Estratégico de Redeia vigente en cada momento. Estos objetivos podrán incluir, entre otras, métricas económico-financieras, de negocio, operativas, y/o de creación de valor, (por ejemplo, Beneficio Neto, ROIC, Inversiones), así como indicadores ligados a la sostenibilidad en sus vectores social, medioambiental y/o de buen gobierno corporativo (por ejemplo, Cultura y Personas, proyectos para avanzar en el Plan de Sostenibilidad de Redeia). Por su parte, la Retribución Variable Plurianual está vinculada a objetivos económico-financieros, de negocio y operativos contemplados en el Plan Estratégico de Redeia vigente en cada momento, objetivos de creación de valor para los accionistas, así como objetivos no financieros vinculados a los Planes plurianuales de Sostenibilidad de Redeia (por ejemplo, impulsar la Conectividad, Innovación y Tecnología, Eficiencia, Personas, Sostenibilidad).
- La Retribución Variable Plurianual garantiza un proceso de evaluación basado en la medición de los resultados a largo plazo y en donde se tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la Compañía. Esta retribución se puede conceder y abonar en metálico y/o acciones, de forma que los intereses del Consejero Delegado estén alineados con los de los accionistas.
- Las acciones que se entregan al amparo de la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado estarán sometidas a un periodo de retención de cinco años.

Además, las siguientes medidas permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la Compañía:

- No existen remuneraciones variables garantizadas en relación con el cargo de Consejero Delegado y de los directivos de primer nivel.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la política retributiva del Consejo y de los directivos de primer nivel, que es aprobada por el Consejo. El Reglamento del Consejo establece entre otras funciones de esta Comisión la de proponer al Consejo la política retributiva del Consejo de Administración y de los directivos de primer nivel, así como velar por la observancia del cumplimiento de la política retributiva aprobada aplicable al Consejo de

Administración, a los Consejeros ejecutivos y a los directivos de primer nivel de la Sociedad. En estos colectivos están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.

- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la Retribución Variable Anual y Plurianual del Consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados económicos auditados de la Sociedad y del Grupo que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- También la Comisión de Sostenibilidad supervisa el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad, predeterminados y cuantificables, ligados a la retribución variable de los Consejeros ejecutivos y de los directivos de primer nivel, colaborando a este respecto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, mediante la remisión de informes cuando procede en el ámbito de sus responsabilidades.
- De conformidad con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.
- Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponer 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 también proponer al Consejo ajustes sobre la retribución 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 la Sociedad 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.

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.

7. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuyas funciones vienen establecidas en los artículos 24 de los Estatutos Sociales y 18 del Reglamento del Consejo de Administración, juega un rol principal en la definición de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y en su aplicación, debiendo ser aprobadas por el Consejo de Administración las principales decisiones en relación con la aplicación de la Política aprobada por la Junta General.

A continuación, se incluyen las funciones que desempeñan los distintos órganos de gobierno de la Compañía involucrados en la determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros y de sus condiciones:

	Determinación de la Política de Remuneraciones	Revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones
Junta General de Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Aprueba la Política de Remuneraciones, al menos, cada tres años como punto separado del Orden del Día. Consejeros en su condición de tales: aprueba el importe máximo de la remuneración anual del conjunto de Consejeros. Consejero ejecutivo: aprueba la entrega de instrumentos de capital asociados a sistemas de retribución variable o retribuciones referenciadas al valor de las acciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprueba (voto vinculante) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, donde se detallan las remuneraciones devengadas durante el ejercicio anterior y las del ejercicio en curso. Aprueba la propuesta del Consejo relativa a la remuneración de los Consejeros de cada ejercicio.
Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> Consejeros en su condición de tales: aprueba la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones. Consejero ejecutivo: <ul style="list-style-type: none"> Aprueba la retribución individual del Consejero ejecutivo y las demás condiciones de su contrato, dentro del marco de la Política de Remuneraciones. Aprueba la propuesta de Política de Remuneraciones, y sus adaptaciones o actualizaciones, para su elevación de la Junta General de Accionistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Consejero ejecutivo: <ul style="list-style-type: none"> Aprueba el diseño, importes iniciales, 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. Evalúa si procede la aplicación de las cláusulas <i>malus</i> y/o <i>clawback</i>. Aprueba el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para ser sometido a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas. Es informado sobre los análisis y estudios retributivos de los Consejeros, evaluados previamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> Consejeros en su condición de tales: propone al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero en su condición de tal, dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones. Consejero ejecutivo: propone al Consejo de Administración el contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero ejecutivo. Propone al Consejo de Administración la Política de Remuneraciones de los Consejeros para su elevación a la Junta General de Accionistas, incluyendo el importe máximo global, los conceptos y las cuantías retributivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Consejero ejecutivo: <ul style="list-style-type: none"> Propone al Consejo la retribución anual del Consejero ejecutivo, que incluirá la parte correspondiente a la retribución fija y a la retribución variable. Propone las métricas y los objetivos, predeterminados y cuantificables, ligados a la remuneración variable del Consejero ejecutivo al inicio del periodo de medición. En esta propuesta considera su posible impacto en el largo plazo, la sostenibilidad de los resultados y cualquier riesgo asociado.

Determinación de la Política de Remuneraciones

- Elabora un Informe específico, que eleva al Consejo de Administración, sobre la propuesta de la Política de Remuneraciones de los Consejeros que se somete a aprobación de la Junta General de accionistas.

A la hora de llevar a cabo estas actuaciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valora el voto de los accionistas en las Juntas Generales a las que se sometió a votación, con carácter vinculante, las Políticas de Remuneraciones de los Consejeros y los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros de los ejercicios anteriores.

Para llevar a cabo estas funciones la Comisión cuenta con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones, cuando lo estima conveniente.

Revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones

A la hora de analizar, seleccionar y proponer los objetivos cuantitativos y cualitativos, la Comisión tiene en cuenta los pilares e iniciativas estratégicas de Redeia, tanto a corto como a largo plazo, aprobadas por el Consejo de Administración.

Para establecer la ponderación adecuada y los niveles de consecución de cada objetivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene en cuenta análisis históricos, proyecciones y expectativas de resultados de Redeia y realiza un seguimiento periódico de los mismos.

- Supervisa periódicamente el cumplimiento de los objetivos que deban evaluarse para determinar el importe definitivo de la retribución variable del Consejero ejecutivo.
- Evalúa el cumplimiento de los objetivos ligados a la remuneración variable del cargo de Consejero ejecutivo y propone el nivel de pago para su aprobación por parte del Consejo.

Con la finalidad de garantizar que la retribución variable guarda relación efectiva con el desempeño profesional de los beneficiarios, al determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos de carácter cuantitativo se eliminan aquellos efectos económicos, positivos o negativos, derivados de hechos extraordinarios que podrían introducir distorsiones en los resultados de la evaluación.

- Remite un informe al Consejo, cuando procede, sobre la procedencia o no de la aplicación de las cláusulas *malus* y/o *clawback*.
 - Revisa periódicamente la Política de Remuneraciones, integrando en este proceso de revisión la comparación con compañías de referencia, seleccionando grupos de empresas comparables, y mantiene un contacto permanente con sus accionistas y los prescriptores de voto (*proxy advisors*) para comprobar la adecuación y la moderación de la retribución de sus Consejeros no
-

Determinación de la Política de Remuneraciones**Revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones**

ejecutivos y del cargo de Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) con respecto al mercado. El detalle de los grupos de comparación se incluye en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros.

- Propone al Consejo de Administración el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

Para llevar a cabo estas funciones la Comisión cuenta con el asesoramiento de consultores externos independientes y expertos en remuneraciones, cuando lo estima conveniente.

Comisión de Auditoría

- Consejero ejecutivo: revisa los resultados auditados necesarios para la evaluación del cumplimiento de los objetivos vinculados a su retribución variable.

Comisión de Sostenibilidad

- Consejero ejecutivo: revisa los resultados que, en su caso, son necesarios para evaluar el cumplimiento de los objetivos no financieros en el ámbito de la sostenibilidad, vinculados a su retribución variable.
-

8. Vigencia

La Política de Remuneraciones entrará en vigor con efectos 1 de enero de 2025 y mantendrá su vigencia durante los años 2025, 2026 y 2027, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en la propia Política de Remuneraciones y de las modificaciones que, en cada momento, puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Redeia Corporación.