



redeia

El valor de lo esencial

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
27 de febrero de 2024

Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023

Índice

1. Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	3
2. Resumen de la retribución y de los resultados	9
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2024	14
4. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023.....	36
5. Retribución de los directivos de primer nivel	45
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 47	
7. Comisión de Nombramientos y Retribuciones	51
8. Tablas de remuneración individual	53
9. Tablas de resultados de voto.....	56
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.....	57
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.	64

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



Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, que recoge la política de remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2024 y la aplicación de las remuneraciones de los Consejeros en 2023, conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2022-2024¹ (en adelante, denominada también “Redeia Corporación”, la “Compañía” o la “Sociedad”), aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021. Asimismo, Redeia Corporación, S.A., y sus sociedades dependientes, en adelante, se denominarán conjuntamente “Redeia” o “Grupo”.

Resultado de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2023 y análisis del voto de los accionistas

En la Junta General Ordinaria de Accionistas de 6 de junio de 2023 de la Compañía, se sometieron a su aprobación dos propuestas de acuerdo en materia de remuneraciones del Consejo de Administración:

1º El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022.

2º La Remuneración anual del Consejo de Administración para el ejercicio 2023.

Quiero destacar el **amplio respaldo** obtenido por el accionariado de la Compañía en relación con ambas propuestas de acuerdo, que obtuvieron un resultado de **voto en contra muy reducido** (3,378% y 0,962%, respectivamente). En concreto, el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022 obtuvo un voto en contra muy inferior al obtenido en la Junta anterior (7%). Dicha mejora es fruto, entre otros factores, de los contactos y reuniones que Redeia mantiene regularmente con el mundo inversor (*engagement* permanente), en las que se trasladan los comentarios y recomendaciones de los accionistas institucionales y de los principales asesores de voto (*proxy advisors*), y se ofrecen las

¹ 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 \(redeia.com\)](https://www.redeia.com/jgoa-2021)

aclaraciones y explicaciones necesarias, entre otras cuestiones, en relación con la aplicación en cada ejercicio de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2022-2024 (en adelante “la Política de Remuneraciones”). No obstante, aún se mantuvo un **ligero voto en contra** (3,378%) del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022, cuyos posibles motivos ya fueron expuestos en el citado Informe al analizarse el voto en contra del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2021; **motivos que se reproducen a continuación.**

Las principales recomendaciones del mundo inversor y de sus asesores de voto (*proxy advisors*) establecen que el Consejero Delegado debería asumir un compromiso formal de mantener la titularidad de un porcentaje mínimo de acciones de la Compañía durante un cierto periodo de tiempo. Además, otra posible razón del ligero voto en contra de algunos accionistas sería su discrepancia respecto al porcentaje actual en acciones de la Compañía que posee el Consejero Delegado, al considerar que se debería incrementar en línea con algunas recomendaciones y prácticas internacionales de gobierno corporativo. Por último, otro motivo expuesto por algunos inversores es el mayor peso de la retribución variable anual del Consejero Delegado frente a su retribución plurianual, lo que, en su opinión, podría favorecer en cierto modo el logro de sus objetivos de corto plazo.

A este respecto, cabe indicar que, a 31 de diciembre de 2023, el Consejero Delegado es titular de un número de acciones cuya valoración está próxima a una anualidad (85%) de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas, titularidad que ha adquirido desde su nombramiento en mayo 2019 a través de la entrega anual en acciones del 25% de su Retribución Variable Anual, posición que seguirá incrementando anualmente. Además, es preciso destacar que el compromiso formal del Consejero Delegado de mantener un mínimo porcentaje de acciones de la Compañía - como recomiendan los accionistas y asesores de voto – ya lo ha asumido a través de su Contrato, de conformidad con la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General, dado que mientras ostente dicho cargo deberá mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual, durante al menos cinco años. Adicionalmente, es preciso señalar que el Consejero Delegado tiene concedidas hasta 16.462 acciones en el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación (2020-2025), que podrá recibir en el caso de que se alcance un escenario de cumplimiento máximo de todos los objetivos del Plan a su finalización.

La **conclusión** es que **el actual porcentaje en acciones** asignado al Consejero Delegado a través de su actual Retribución Variable, anual y plurianual, así como la **obligación de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de su Retribución Variable Anual durante al menos cinco años, se consideran suficientes** tanto por la Compañía como por la mayoría del accionariado, que también **ha respaldado la actual proporción entre la Retribución Variable anual y plurianual del Consejero Delegado**; todo ello, a la vista del reducido porcentaje de voto en contra (3,378%) del citado Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada en 2023.

Resultados y retribución devengada en el ejercicio 2023

[En cuanto a los **resultados económicos** alcanzados por Redeia (Grupo) en el ejercicio **2023**, cabe destacar que Redeia ha continuado acelerando su plan de inversiones en el negocio regulado eléctrico en España, situándose éstas en 824,5 millones de euros, lo que supone cerca de un 55% por encima de la realizada en el ejercicio precedente, facilitándose con ello la transición energética al permitir una mayor integración de las energías de origen renovable. Por otro lado, el año se ha cerrado con un EBITDA del Grupo de 1.507,8 millones de euros, ligeramente por encima del obtenido en 2022 (+1,1%), y con un resultado consolidado del Grupo de 689,6 millones de euros, un 3,7% superior al del ejercicio precedente.

Estos resultados van a permitir al Consejo de Administración proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, que se mantenga el reparto de un dividendo de 1 euro por acción (como en el ejercicio 2022), con cargo a las Cuentas del ejercicio 2023, manteniendo su compromiso con los accionistas.

A la vista de dichos resultados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 19 de febrero de 2024, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables que aprobó al inicio del ejercicio 2023, ha considerado un nivel de cumplimiento global de los objetivos a los que se vincula la **Retribución Variable Anual del Consejero Delegado del ejercicio 2023** del 105,24%, equivalente al 78,93% de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas. El presente Informe incorpora el detalle de los objetivos, de sus ponderaciones y de la mecánica seguida para la determinación de los correspondientes importes. Todo ello, de conformidad con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los

Consejeros, aprobado en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2023.

Métricas y Objetivos de la Retribución Variable Anual para el ejercicio 2024

El 22 de enero de 2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado la propuesta de **Objetivos** a los que se vinculará la Retribución Variable Anual, del **ejercicio 2024**, del Consejero Delegado, destacando un año más que la propuesta está alineada con el Plan Estratégico 2021-2025 y el Presupuesto 2024 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 equilibrio en la ponderación de los 3 objetivos anuales: la “Rentabilidad del capital invertido Redeia (ROIC)” (32,5%), el “Resultado Consolidado (BDI) Redeia (M€)” (32,5%) y la “Inversión Orgánica total Redeia (M€)” (35%). Respecto a los *objetivos gerenciales ligados a los negocios de Redeia* para 2024, que son similares a los contemplados en 2023, cabe indicar que se ha incrementado el peso de las ponderaciones de los objetivos “Impulsar la conectividad” y “Consolidar el negocio internacional”, que han pasado de un 5% a un 7,5%, respectivamente, con el fin de seguir impulsando los resultados generados por los negocios Internacional y de Telecomunicaciones de Redeia. En relación con el *objetivo gerencial* de “Sostenibilidad” en 2024 éste se mantiene en un 15%, habiéndose establecido como indicador de cumplimiento un avance acumulado del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia, al cierre del ejercicio, del 75%; el correspondiente detalle sobre la definición de los *objetivos de empresa y gerenciales de 2024* se recoge en el apartado 3 del presente Informe “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2024”.

Retribución Variable Plurianual

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. 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%).

Remuneración del Consejo de Administración 2024

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.

En este contexto, a la vista del amplio respaldo de los accionistas recibido en la pasada Junta General celebrada en 2023 en relación con las propuestas e informes relativos a la remuneración del Consejo, aplicando nuevamente el principio de moderación retributiva, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado mantener sin variaciones para el ejercicio 2024 la estructura, elementos y cuantías de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada en el ejercicio 2023.

Junta General Ordinaria de Accionistas 2024

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 2023.
- La propuesta de remuneración de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, para el ejercicio 2024.
- La Política de Remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios 2025, 2026 y 2027. La actual Política de Remuneraciones 2022-2024 finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2024 y, de conformidad con los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital, es preciso someter a la Junta General de Accionistas, antes de que finalice la vigencia de la Política actual, una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros cuya vigencia se extenderá durante ejercicios 2025, 2026 y 2027. La información concreta

sobre el proceso de elaboración, así como sobre los principios, fundamentos, estructura, elementos, límites y demás aspectos de la futura Política de Remuneraciones de los Consejeros se recogerá en el Informe y propuesta que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones someta al Consejo de Administración, para su elevación a la Junta General de Accionistas.

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023, 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 prácticas responsables 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 2024

	2024	Cambios respecto a 2023
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 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.

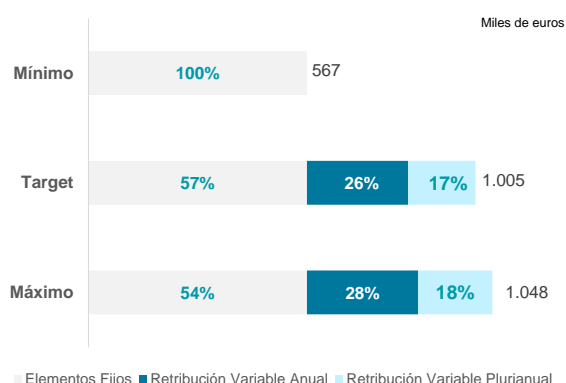
2) Del total de dichos objetivos, un 75% están relacionados con la Sostenibilidad.

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 2024

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 2024 y la Retribución Variable, Anual y Plurianual, establecida en 2024. 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	Todos los escenarios	<ul style="list-style-type: none"> RF: 350.000 € Previsión social: 20% RF Consejo: 147.242 €
Elementos Variables	Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> No se abona incentivo
	Target	<ul style="list-style-type: none"> Anual: 75% RF Plurianual: 50% RF
	Máximo	<ul style="list-style-type: none"> Anual: 110% Target Plurianual: 110% Target



Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene asignado un complemento en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros.

2.2. Resultados de Redeia y retribución devengada, en 2023

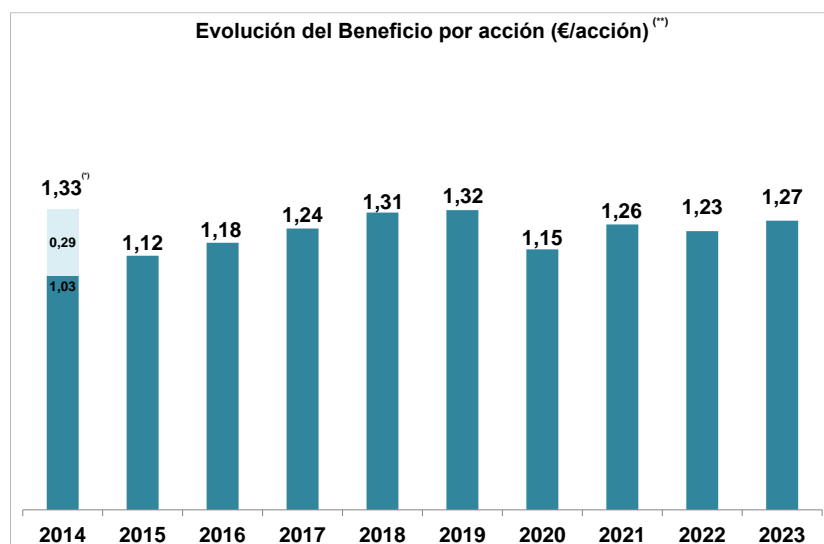
Resultados 2023

Redeia ha cerrado el año con una Cifra de negocio, incluyendo los resultados de las sociedades participadas, de 2.129,2 millones de euros, un 3,1% por encima de la registrada en 2022; el EBITDA del Grupo ha alcanzado los 1.507,8 millones de euros, un 1,1% superior al obtenido en 2022, y el resultado consolidado del Grupo ha sido de 689,6 millones de euros, un 3,7% superior al del ejercicio anterior.

En el ejercicio 2023 cabe indicar, también, que Redeia ha continuado **acelerando su plan de inversiones** destacando, en particular, las realizadas en relación con el negocio regulado eléctrico en España, que han alcanzado los 824,5 millones de euros, lo que supera en cerca de un 55% las inversiones registradas en el ejercicio anterior.

Por otro lado, cabe destacar también que el 2 de junio de 2023 la agencia de calificación crediticia S&P Global ratificó en el nivel 'A-' el rating del Grupo, con perspectiva estable; y que, con fecha 9 de octubre de 2023 la agencia de calificación crediticia Fitch Ratings también ratificó en el nivel 'A-' el rating del Grupo, con perspectiva estable.

Asimismo, cabe destacar que, para el ejercicio 2023, la Compañía ha propuesto **mantener** el pago del **dividendo de 1 euro por acción**, lo que permitirá al Consejo de Administración proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas el reparto de este dividendo, con cargo a las Cuentas del ejercicio 2023, manteniendo la Compañía su **compromiso con los accionistas**.



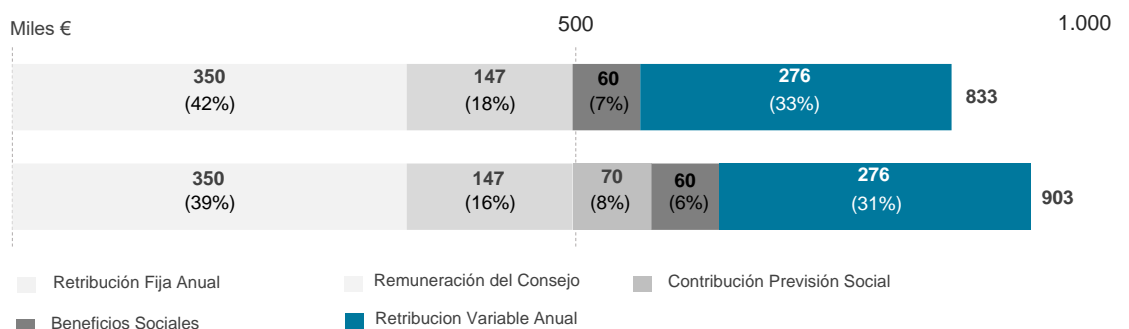
(*) Nota: el beneficio neto indicado para 2014 (1,33 euros por acción) incorpora hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio, todos ellos positivos.

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

Retribución devengada en 2023

Con base en los resultados alcanzados en 2023, la **Retribución Variable Anual devengada** del Consejero Delegado en **2023** asciende a 276.255 euros (equivalente al 78,93% de su **Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas**). Por tanto, la Retribución Total devengada del Consejero Delegado, en 2023, asciende a 833.497 euros.

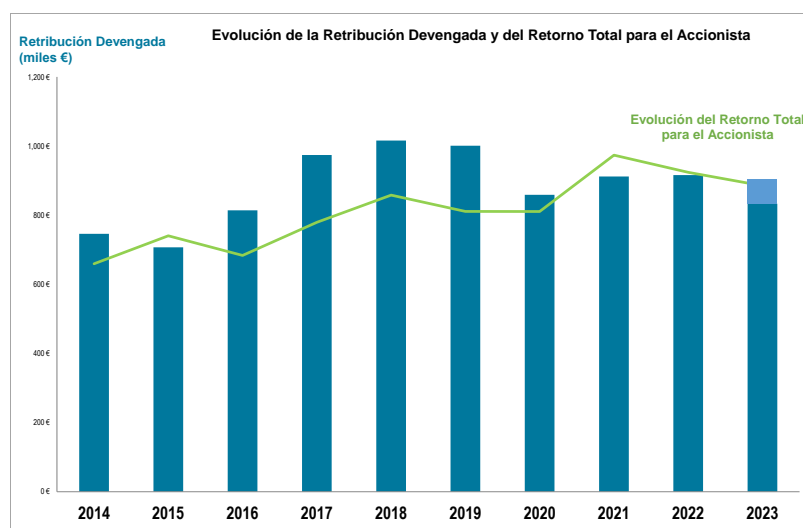
El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la Retribución Total en 2023. En el gráfico superior se indica el importe devengado, que excluye la contribución a previsión social. En el gráfico inferior se muestra la retribución total incluyendo esta contribución¹:



El peso de los elementos fijos, en 2023, ha sido del 60% sobre la Retribución Total devengada (63% considerando la contribución a previsión social) y la Retribución Variable Anual supone un 33% de dicha Retribución Total devengada (37% considerando la contribución a previsión social).

Evolución de resultados y retribución devengada

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



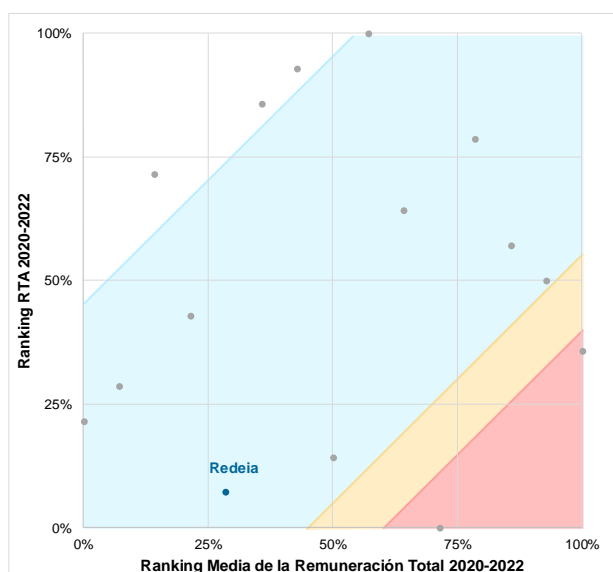
Notas explicativas del gráfico:

- El Retorno Total para el Accionista es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en el precio de la acción y la reinversión de los dividendos.
- El dato de remuneración devengada de 2019 incluye la remuneración anual de los *consejeros delegados* saliente y entrante en dicho ejercicio.
- El dato de remuneración de 2019 incluye el devengo del Plan de Retribución Variable Plurianual 2014-2019.
- El dato de la remuneración devengada de 2023 indica, en azul más oscuro, la retribución total devengada excluyendo la contribución a previsión social y, en azul más claro, el dato de retribución total incluyendo esta contribución.

¹ 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 ha ajustado el criterio en 2023, de acuerdo con las instrucciones de CNMV.

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 **2020 y 2022**, 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.



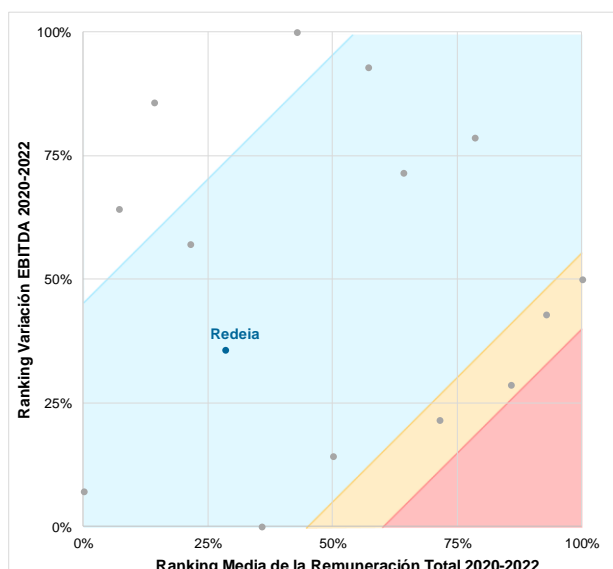
El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y la reinversión de los dividendos.

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

La evolución del RTA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 7 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 29.

Fuente de datos para RTA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2023, 2022 y 2021.



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

La variación del EBITDA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 36 del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 29.

Fuente datos para EBITDA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2023, 2022 y 2021.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2024

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

Lo que hacemos	Lo que no hacemos
<p>Consejero ejecutivo (Consejero Delegado):</p> <ul style="list-style-type: none">• Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros auditados del Grupo.• Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución.• Entregar, en acciones de la Sociedad, una parte de la remuneración.• 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, considerando un cumplimiento de objetivos del 100%.• Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de 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^(*)• Discriminar en materia de retribución por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza. Los profesionales de Redeia son remunerados en función de su trayectoria profesional, dedicación y responsabilidad asumida. <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 retribución variable durante el cual no pueden venderse ni ser accesibles.

3.1. Proceso de determinación de la Política

Consideraciones al determinar la Política

El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A., del ejercicio 2022, obtuvo un **voto en contra muy reducido (3,378%)** en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada 2023, muy por debajo del voto obtenido en la Junta anterior

(7%). Se considera que dicha mejora es fruto, entre otros factores, de los contactos y reuniones que Redeia mantiene regularmente con el mundo inversor (*engagement*), en las que los accionistas institucionales y principales asesores de voto (*proxy advisors*) trasladan sus comentarios y recomendaciones a la Compañía y ésta, a su vez, ofrece las oportunas explicaciones y aclaraciones sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada en cada ejercicio.

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, tras la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2023, **se analizaron las potenciales razones y fundamentos** del ligero voto en contra del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023, concluyéndose que tres eran los posibles motivos que podrían esgrimir los referidos accionistas: el primero, la recomendación de que se asumiera un compromiso formal por el Consejero Delegado de mantenimiento de la titularidad de un porcentaje mínimo de acciones de la Compañía durante un cierto periodo de tiempo; y el segundo, la sugerencia de incrementar, en la medida de lo posible, el porcentaje asignado en acciones en relación con la Retribución Variable, anual y plurianual, del Consejero Delegado; por último, algunos inversores han señalado que el peso de la retribución variable anual del Consejero Delegado es superior al de su retribución plurianual, lo que, en su opinión, podría favorecer el logro de los objetivos de corto plazo del Consejero Delegado.

A través de los referidos contactos y reuniones con el mundo inversor (*engagement*) mantenidos en 2022 y 2023, la Compañía puso de manifiesto que, en su opinión, ya se estaban cumpliendo las recomendaciones de los inversores a través de la entrega en acciones de una parte significativa de la Retribución Variable del Consejero Delegado, tanto anual como plurianual; en dichas reuniones se destacó, asimismo, el compromiso contractual asumido por el Consejero Delegado, mientras ostente dicho cargo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de su Retribución Variable Anual, durante al menos cinco años. Por lo que se refiere al mix retributivo “target” actual (para un cumplimiento del 100% de los objetivos) entre la Retribución Variable anual (26%) y plurianual (17%) del Consejero Delegado de la Compañía, se considera adecuado y cuenta con el apoyo de la mayoría del accionariado en la Junta General Ordinaria de Accionistas.

Por otro lado, en relación con la propuesta de retribución anual del Consejo de Administración para el ejercicio 2023, ésta obtuvo un apoyo casi unánime del accionariado de la Sociedad

(con un 0,962% de voto en contra), lo que indica su conformidad con sus términos, conceptos y cuantías.

En este contexto, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, **ha acordado mantener para el ejercicio 2024, la estructura, elementos y cuantías aplicadas en 2023**, en el marco de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2022-2024.

En relación con el proceso de revisión continua de la Política de Remuneraciones, la Comisión ha encargado la realización de un **benchmarking retributivo** para el cargo de Consejero Delegado, en el que se han considerado tres grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

- Un grupo de comparación formado por las empresas **Ibex-35**, índice del que forma parte Redeia.
- Un **grupo** de comparación **ad-hoc**, formado por 11 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 2022-2024.

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

Acciona Energía	CIE Automotive	Enagás	Meliá Hotels
Almirall	Cellnex	Fluidra	Viscofan
Applus	Ebro Foods	Indra	

- Un **grupo** de comparación formado por 14 empresas **energéticas europeas**, que la Compañía (“Redeia Corporación”) y/o el asesor de voto (*proxy advisor*) *Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran, en 2023, 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:

BKW (ISS)	EVN (ISS)	Snam (ISS y Redeia Corporación)
Électricité de Strasbourg (ISS)	Interpump Group (ISS)	Terna (ISS y Redeia Corporación)
Elia Group (ISS y Redeia Corporación)	Pennon Group (ISS)	United Utilities Group (ISS)
Enagás (ISS y Redeia Corporación)	REN (Redeia Corporación)	Verbund (ISS)
Energiedienst (ISS)	Severn Trent (ISS)	

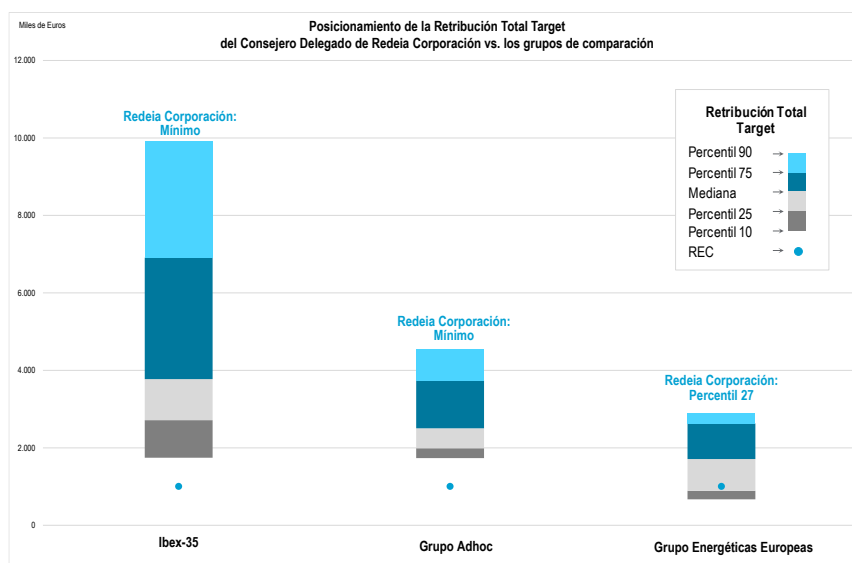
Los gráficos siguientes muestran los resultados de los análisis:

- 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 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 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 en torno a la mediana. 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 se sitúa en el percentil 27.

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 2023.

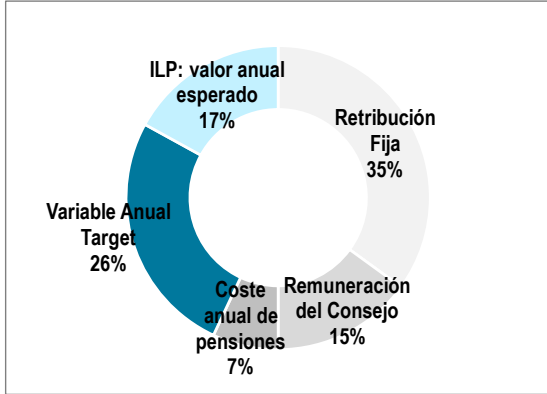


Percentil que ocupa Redeia Corporación vs. grupo de comparación

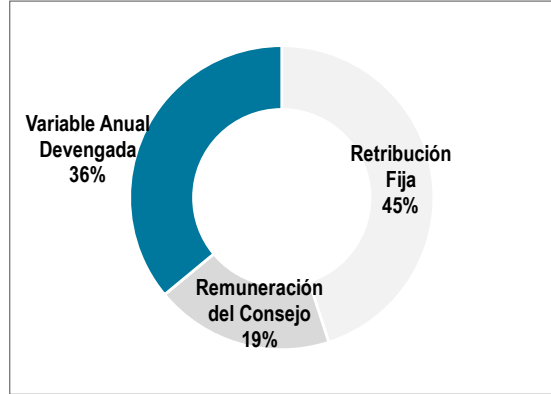
	Ibex-35	Ad-hoc	Energéticas europeas
Facturación 2022	16	39	38
Capitalización Bursátil 30.09.2023	54	89	73
Total Activos 31.12.2022	34	92	64

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).

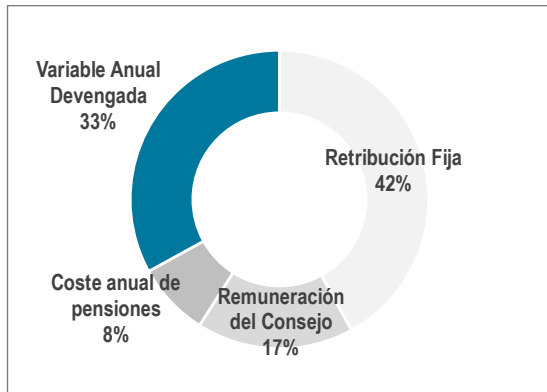
Redeia Corporación: Mix Retributivo Target
Consejero Delegado



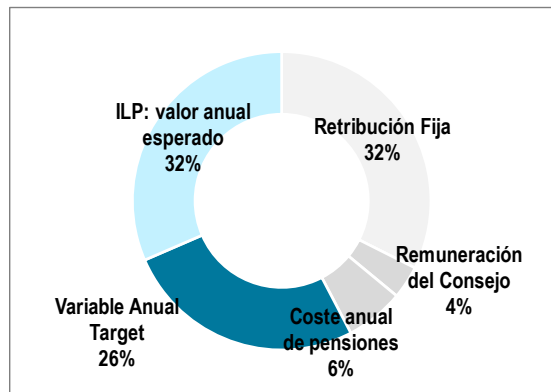
Redeia Corporación: Mix Retributivo
Retribución Devengada 2023 Consejero Delegado



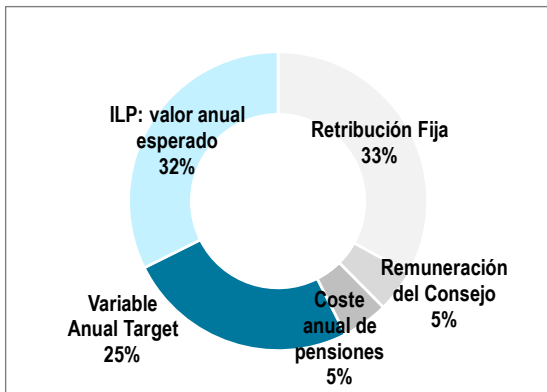
Redeia Corporación: Mix Retributivo
Retribución Devengada 2023 Consejero Delegado (incluye aportación a sistema de previsión)



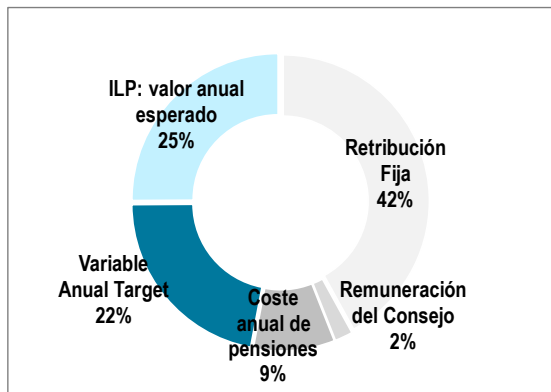
Ibex-35: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Energéticas europeas: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Métricas y objetivos 2024

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 2024	Plan de Incentivo a Largo Plazo
Hacer realidad la transición energética en España	<ul style="list-style-type: none"> • Inversión Orgánica total de Redeia • Obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) en proyectos de inversión de la Red de Transporte (RdT) • EBITDA TSO • TIM Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio) • Instalaciones con Acta de Puesta en Servicio 2024 en la Red de Transporte 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA del negocio internacional 	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA del negocio internacional
Impulsar la conectividad en el ámbito de las telecomunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA orgánico del negocio de Telecomunicaciones (Reintel+Hispasat) 	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA del negocio de Telecomunicaciones
Eficiencia (operativa y financiera)	<ul style="list-style-type: none"> • Resultado Consolidado (BDI) Redeia • Rentabilidad del capital invertido Redeia (ROIC) • Conseguir % EBITDA Redeia • Tipo medio de nuevas financiaciones/refinanciaciones en 2024 • Aseguramiento del suministro de la inversión de la red de transporte 	<ul style="list-style-type: none"> • ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) • Cumplimiento de las ratios CNMC
Innovación y tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del Plan Anual de Tecnologías de la Información (PATI) 2024 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del Plan de Innovación
Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de gravedad global de Redeia • Mejorar la percepción del bienestar respecto al valor obtenido en 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de gravedad de accidentes
Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 • Reducción de emisiones de CO2 de Redeia • Presencia en los principales índices de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad

Asesores externos

En 2023 y 2024 -hasta la fecha de aprobación del presente Informe- WTW, asesor independiente especializado en materia de remuneración de Consejeros y Directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: *benchmarking* retributivo para la Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración y para el Consejero Delegado, *benchmarking* retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.2. Política de remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2024

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 2024 se detallan a continuación:

Retribución Fija Anual

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

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 2023. 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). Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio. La citada Comisión aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2024, en su reunión de 22 de enero de 2024, y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están alineados con el Presupuesto del ejercicio 2024. 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:

- 35% del incentivo depende de la Inversión Orgánica total ejecutada por Redeia.
- 65% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:
 - 32,5% Resultado Consolidado (BDI) de Redeia (M€).
 - 32,5% Rentabilidad del capital invertido por Redeia (*ROIC*), que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.

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
 - 35% del incentivo está vinculado a actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO. Este año se ha incorporado, como novedad, el indicador sobre “Instalaciones con Acta de Puesta en Servicio 2024 en la Red de Transporte (RdT)” valorado a estándares vigentes. En la descripción de este objetivo figuran, 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 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 e Hispasat 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 al cumplimiento del Plan Anual de Tecnologías de la Información (PATI) 2024.
- Personas
 - 5% del incentivo está vinculado a dos indicadores: en primer lugar, como en 2023, 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 y como novedad, se ha introducido el indicador de “Mejorar la percepción del bienestar respecto al valor obtenido en 2023”.

- Eficiencia
 - 25% 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 2024 (%), calculado a los tipos de referencia del Presupuesto; y, como novedad, al porcentaje de aseguramiento del suministro de la inversión de la Red de Transporte nacional.
- Sostenibilidad
 - 15% del incentivo está vinculado al avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia; 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 2024, un avance acumulado del 75% del Plan al cierre del ejercicio, y se medirá evaluando el grado de progreso de las 194 acciones establecidas en el mismo en cada una de las 4 prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia: (i) Descarbonización de la economía (32 acciones), (ii) Cadena de valor responsable (82 acciones), (iii) Contribución al desarrollo del entorno (36 acciones) y (iv) Anticipación y acción para el cambio climático (44 acciones). 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 2025, se recogerá la información sobre la evaluación de su cumplimiento.

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

A continuación, se incluye un cuadro-resumen que incorpora 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 DE EMPRESA							
1. Inversión Orgánica total Redeia	35%	90%	100%	110%	0%	100%	200%
2. Resultado Consolidado (BDI) Redeia	32,5%	92%	100%	100%	0%	100%	100%
3. ROIC Redeia	32,5%	92%	100%	100%	0%	100%	100%
25% OBJETIVOS GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DE REDEIA							
1. Hacer realidad la Transición Energética en España	35%		100%		0%	100%	200%
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%	Valoración por la CNR(*)	100%	Valoración por la CNR(*)	0%	100%	100%
5. Personas	5%		100%		0%	100%	200%
6. Eficiencia	25%		100%		0%	100%	100%
7. Sostenibilidad	15%		100%		0%	100%	100%

(*) En dicha valoración, al igual que para el resto de los objetivos, la Comisión considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos establecidos 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 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA del negocio de Telecomunicaciones
10%	Consolidar el Negocio Internacional	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA del negocio internacional

PESO	OBJETIVOS	MÉTRICAS
5%	Innovación y Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del Plan de Innovación
5%	Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de gravedad de accidentes
10%	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) (5%) • Cumplimiento de las ratios CNMC (5%)
10%	Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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 el establecimiento de los objetivos como para la evaluación de su cumplimiento, la Comisión también considerará cualquier riesgo asociado.

Además, la Comisión de Auditoría de la Compañía verifica los datos económicos-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos, ya que es preciso que esta Comisión verifique previamente los resultados económicos de la Sociedad y 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 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.

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

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

circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s, pudiendo proponer, asimismo, la adopción de cuantas medidas considere oportunas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable, anual o plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se 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 2024^(*) (“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.

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.

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

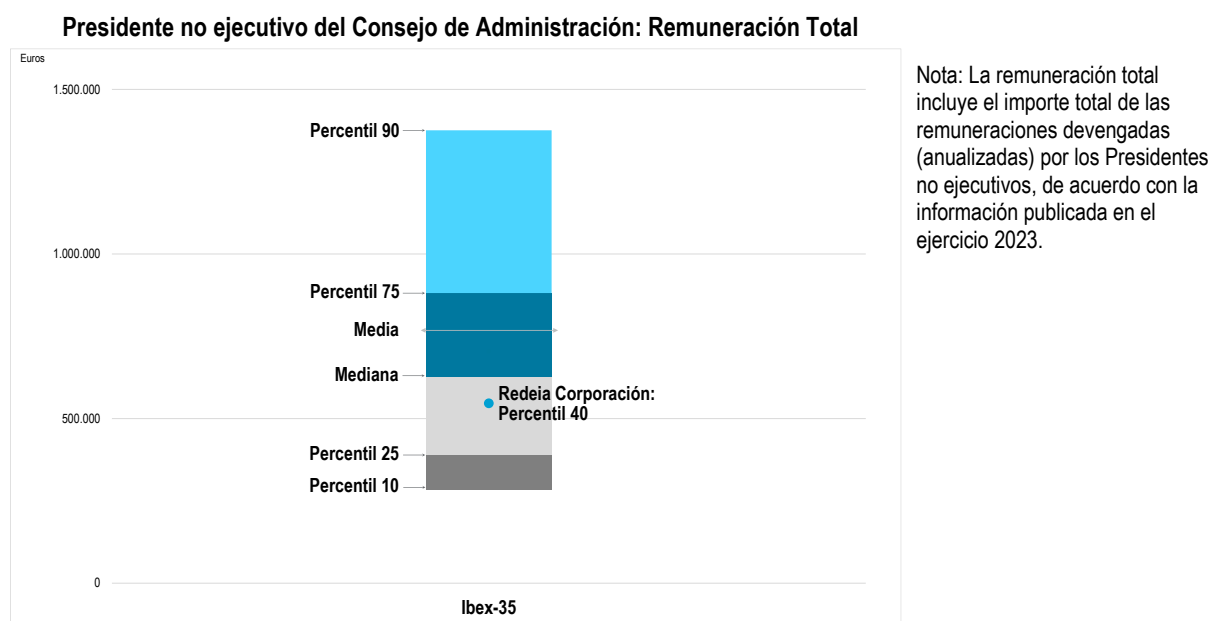
En este sentido, se ha realizado en 2023 un *benchmarking* retributivo del cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y de los niveles de remuneración de los Consejeros (por sus funciones no ejecutivas) en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 15 de las 18 empresas del Ibex-35 cuya Presidencia no tiene asignadas funciones ejecutivas. Se han excluido las siguientes empresas:

- 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 no ejecutivo es honorífico y se ha nombrado un Presidente Ejecutivo.

- Meliá Hotels International, dado que la Política de remuneraciones no establece una remuneración específica para el cargo de Presidente del Consejo de Administración, el ocupante es miembro de la principal familia accionista y ostenta una participación superior al 50% del capital.

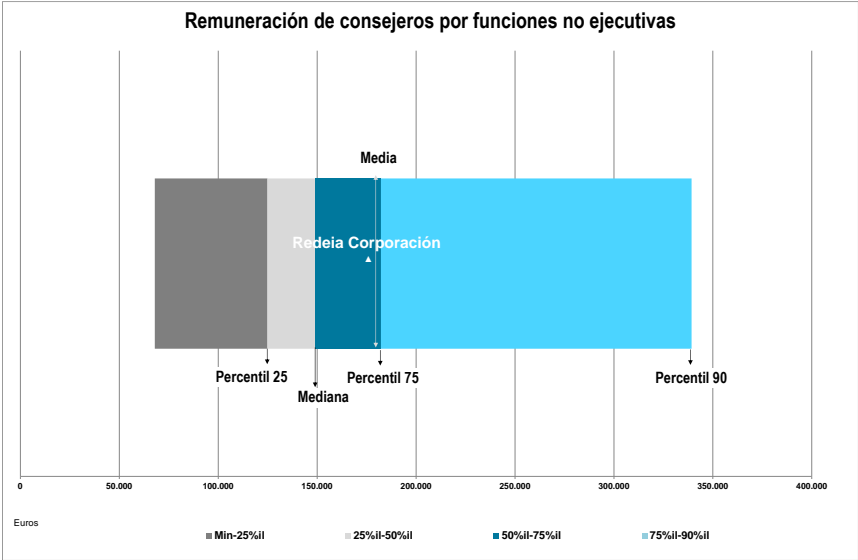
En términos de dimensión, Redeia se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación. En términos de remuneración por el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, Redeia ocupa el percentil 40.

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



En relación con los niveles de remuneración de los Consejeros (por sus funciones no ejecutivas), con el objetivo de revisar su adecuación y asegurar que guardan una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de empresas comparables, la Comisión ha considerado, entre otros factores, un análisis de competitividad externa realizado en 2023. En dicho estudio, desarrollado también con el apoyo del consultor independiente WTW, el grupo de comparación seleccionado ha sido el integrado por las compañías pertenecientes al índice bursátil Ibx-35, al igual que en años anteriores, dado que Redeia pertenece a este índice y se sitúa en el entorno de la mediana del mismo por capitalización bursátil.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de los Consejeros no ejecutivos(*) de Redeia respecto al grupo de comparación indicado en el estudio realizado en 2023:



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

La remuneración de los Consejeros de la Compañía por sus funciones no ejecutivas se sitúa entre la mediana y la media del grupo de comparación (Ibex-35), como en años anteriores.

Teniendo en cuenta los análisis anteriores, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2024, 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 2024, se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2023. Dicho acuerdo, como es habitual, será sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre en 2024.

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, desde entonces, se mantiene también inalterado el importe de su remuneración.

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 2024, 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 2024 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración por asistencia, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones.

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

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

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

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

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

- 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2024.

- 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 2024.

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 2024 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., 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 dicha filial.

A fecha de emisión de este Informe, en relación con la remuneración de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

4. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2023

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política de Remuneraciones, en 2023, siguiendo los principios establecidos en la misma.

La remuneración devengada en el ejercicio 2023 ha seguido los términos de la vigente Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Se hace constar que en 2023 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 2023

Durante 2023 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 2023 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 2023 por la Compañía ascendió a 70.000 euros para el periodo indicado. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2023, asciende a 321.774 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 2024” del presente Informe.

El Consejero Delegado ha percibido un complemento en 2023 en concepto de beneficios sociales, cuyo importe equivalente asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2023, 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 24 de enero de 2023, estableció los objetivos y sus ponderaciones que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2023. 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 2023, está basada en el cumplimiento de una combinación de *objetivos de empresa*, cuantitativos y cualitativos, 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* del 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 en la sesión de 19 de febrero de 2024 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Peso	Métricas	Peso	Rango de Cumplimiento de Objetivos	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
DE EMPRESA (75%)	1. Inversión Total Redeia	30%	90% - 110%	157,6%	157,6%
	2. Resultado Consolidado (BDI)	35%	92% - 100%	100%	100%
	3. ROIC	35%	92% - 100%	100%	100%
SUBTOTAL (previo a la aplicación del límite máximo de los Objetivo de Empresa)		100%		117,3%	117,3%
SUBTOTAL (una vez aplicado el límite máximo de los Objetivos de Empresa)		100%		110%	110%
GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DE REDEIA (GRUPO) (25%)	1. Hacer realidad la Transición Energética en España	35%	Valoración por la CNR ⁽¹⁾	89,4%	89,4%
	2. Impulsar la conectividad	5%		114,4%	114,4%
	3. Consolidar el negocio internacional	5%		200%	200%
	4. Innovación y Tecnología	5%		0%	0%
	5. Personas	5%		155,6%	155,6%
	6. Eficiencia	30%		83,3%	83,3%
	7. Sostenibilidad	15%		74,4%	74,4%
SUBTOTAL		100%		91,0%	91,0%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (previo a la aplicación del límite máximo global)		100%		105,24%	105,24%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (una vez aplicado el límite máximo global)		100%			105,24%

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

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado las siguientes cuestiones:

1. La Inversión Total de Redeia (Grupo) ha alcanzado la cifra de 988,8 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 157,6%.
2. El porcentaje del Retorno sobre el capital invertido (*ROIC*) por Redeia (Grupo), medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2023, ha alcanzado un 7,4%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
3. La cifra contable determina un Resultado Consolidado (BDI) de Redeia (Grupo) en el ejercicio 2023 de 690 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.

La suma del porcentaje de pago de los *objetivos de empresa* es de un 117,3%; no obstante, 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.

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

Respecto al nivel de consecución alcanzado y al importe del incentivo aplicable al ejercicio 2023, en relación con los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* de Redeia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Hacer realidad la Transición Energética en España”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado el grado de avance de las actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO y, en particular, de dos Proyectos Especiales (la Interconexión eléctrica con Francia y el proyecto Chira-Soria). También, se ha valorado la obtención de las autorizaciones administrativas de construcción (AACs) a 31/12/23, el

EBITDA TSO (M€) y el TIM Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio). Como resultado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 89,4%.

2. “Impulsar la conectividad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados generados por Reintel, por Hispasat y por Restel (5G) dentro de Redeia (Grupo), ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 114,4%.
3. “Consolidar el negocio internacional”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar los resultados generados por la actividad internacional de Redeia (Grupo), ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 200%.
4. “Innovación y Tecnología”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado la puesta en marcha del Fondo de Transición energética (cierre de primera fase de compromisos de inversión) y ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 0%.
5. “Personas”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha valorado los resultados del índice de gravedad global en Redeia (Grupo), relativo a los accidentes ocurridos en el mismo en 2023, en relación con el número de jornadas perdidas por accidente, así como la ausencia de casos de accidente fatal con fallecimiento. Como resultado, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 155,6%.
6. “Eficiencia”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluada la mejora de la eficiencia en Redeia a través: del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio; del tipo medio de la Deuda Financiera a variable de Redeia (Grupo); y de la reducción de costes de las adjudicaciones con alcance comparable con respecto a la evolución del IPC producida desde su última contratación; y ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 83,3%.
7. “Sostenibilidad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado el grado de avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia, que ha alcanzado un 52% al final del ejercicio 2023, superándose el 40% establecido inicialmente como objetivo. Esta evaluación ha sido realizada por la Comisión de Sostenibilidad con base en el grado de progreso de las 190 acciones establecidas en el mismo en cada una

de las 4 prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030: (i) Descarbonización de la economía (32 acciones), (ii) Cadena de valor responsable (79 acciones), (iii) Contribución al desarrollo del entorno (35 acciones) y (iv) Anticipación y acción para el cambio climático (44 acciones).

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 el objetivo de reducción de emisiones de alcance 1+2, mientras que la reducción de emisiones de alcance 1 ha quedado ligeramente por debajo del nivel objetivo fijado debido a un incidente en una subestación eléctrica a finales de año, que ha provocado un incremento de las emisiones de SF₆.

Por último, se ha evaluado la presencia de Redeia en los principales índices de Sostenibilidad, habiéndose conseguido mantenerse en 4 de los 5 índices fijados como objetivo inicial (en particular, Redeia se mantenido en los índices Dow Jones -DJSI World- y en los tres índices Vigeo/Eiris -World 120, Europe 120 y Eurozone 120-).

Tras dicha evaluación, la Comisión ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 74,4%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* de Redeia del 91%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos – tanto de los de *empresa* como de los *gerenciales operativos ligados a los negocios* de Redeia – del **105,24%**.

En consecuencia, la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en 2023 asciende a 276.255 euros, equivalente a un 78,93% de su Retribución Fija Anual en dicho período.

Un 75% del importe de la Retribución Variable Anual bruta, 207.191 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 69.064 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 4.633 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 14,9 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 2024, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2023, el Consejero Delegado es titular de 19.632 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 2023. En el apartado del presente Informe correspondiente a la “Política de Remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2024”, 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 2023 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

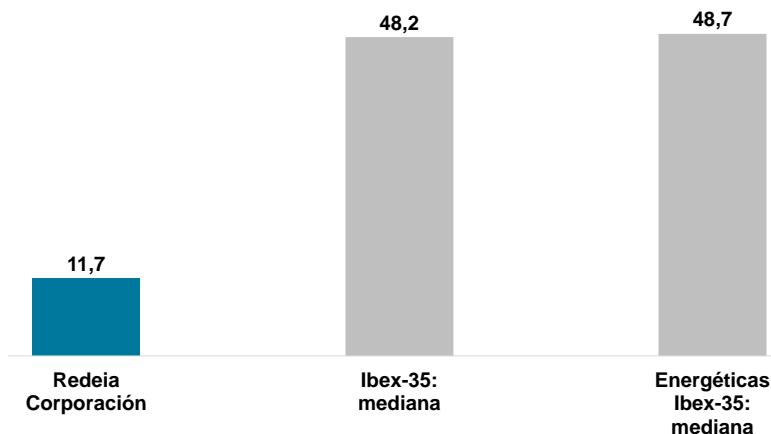
Condiciones contractuales

Durante 2023 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).

Ratio de la Retribución Primer Ejecutivo vs Retribución Mediana de la Plantilla



El dato de Redeia referido a 2022 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 2022 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 2022 para el primer ejecutivo y la retribución media de la plantilla en 2022, 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 2022.

4.2. Ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2023^(*)

(*) 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	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Retribución/ % beneficio neto de Redeia -Grupo-	0,25%	0,32 %	0,37%	0,37%	0,35%	0,35%	0,40%	0,37%	0,37%	0,36%

En el ejercicio 2023, el importe de la retribución global del Consejo de Administración, por todos los conceptos, ascendió a 2.503 miles de euros (2.485 miles de euros en 2022).

El ligero incremento retributivo en 2023 respecto al ejercicio anterior en la retribución global del Consejo de Administración, por todos los conceptos, se debe a que durante el año 2022 hubo un periodo (entre el 29 de marzo y el 5 de mayo) en el que estuvo vacante un puesto de Consejero.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2023, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2022 para los miembros del Consejo de Administración (acuerdo que fue

posteriormente aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2023), 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 2023, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros por Consejero. Aunque se ha celebrado una (1) sesión extraordinaria en 2023, ésta no ha dado lugar, en ningún caso, a retribución por este concepto.

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

- 399.170 euros anuales.

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

Adicionalmente, el Consejo de Administración, para el ejercicio 2023, acordó mantener invariados los siguientes conceptos y cuantías en relación con la retribución del Consejo:

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

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

Ambos importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2023.

Consejera Independiente Coordinadora

- 15.000 euros anuales.

En 2023 la Sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los Consejeros de 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 2023 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 la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros ejecutivos (Consejero Delegado) detallada en el presente documento.

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

Retribución Fija Anual

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

Retribución Variable Anual

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

Retribución Variable Plurianual

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

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

Cabe destacar también que, con el fin de reforzar el compromiso de independencia del Operador del Sistema, se han establecido unos objetivos específicos para la Dirección General de Operación de Red Eléctrica 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, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos, así como evitar conflictos de interés:

- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y, en un escenario donde no se 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 vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

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

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

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los Consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Redeia Corporación recoge en sus artículos 30 (apartado 2.h), 31 (apartados c y e), 32 y 35 (apartados 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 2023

Socorro Fernández Larrea
(Presidenta, independiente)

Ricardo García Herrera
(dominical)

Marcos Vaquer Caballería
(independiente)

En 2023, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha experimentado variaciones. Por tanto, a 31 de diciembre de 2023, la Comisión se componía de tres (3) miembros, dos (2) de ellos Consejeros independientes y uno (1) Consejero dominical, siendo su Presidenta una Consejera independiente.

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%
Marcos Vaquer Caballería	Miembro	Independiente	Marcos Vaquer Caballería Redeia	100%

Durante el ejercicio 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado catorce (14) sesiones, tres (3) de ellas extraordinarias. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición de este a través de la intranet del Consejero, al finalizar la reunión de la Comisión, la documentación tratada por esta; y se levanta acta de las reuniones celebradas que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los Consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2024 se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga once (11) reuniones ordinarias durante dicho ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

Actividades más relevantes, en materia de retribuciones, realizadas por la Comisión en 2023 y 2024 (hasta la fecha del presente Informe)

Actividades	Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023	Q1 2024
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales, del Comité Ejecutivo, y de la Dirección General de Operación, ligados a la retribución variable anual de los directivos de primer nivel para el ejercicio 2022					
Aprobación de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y de los directivos de primer nivel para 2023					
Seguimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel en 2023					
Seguimiento de los objetivos del Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2023					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales, del Comité Ejecutivo, y de la Dirección General de Operación, ligados a la retribución variable anual de los directivos de primer nivel para el ejercicio 2023					
Aprobación de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel para 2024					
Análisis e Informes sobre las propuestas de retribución del Consejo de Administración relativos a 2023 y 2024 y análisis del Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2022 y 2023, 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 2023

A continuación, se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas y exigibles, en euros, del Consejero Delegado durante el ejercicio 2023:

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 2023, está estimada suponiendo un devengo de la retribución variable anual en base a un grado de cumplimiento del 100%. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 19 de febrero de 2024, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2023, ha aprobado un grado de cumplimiento del 105,24%, con lo que resulta una retribución variable "efectiva" a favor del Consejero Delegado de 276.255 euros. El total de la retribución del Consejero Delegado, considerando esta retribución variable "efectiva", asciende a 903.497 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 2023. La única sesión extraordinaria celebrada en 2023 no ha dado derecho a dietas.

(3) Incluye la contribución realizada al sistema de previsión social en 2023 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. El total de la retribución del Consejero Delegado, considerando esta retribución variable "efectiva", asciende a 833.497 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 2023

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2023, excluida la remuneración del Consejero Delegado por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la Sociedad, supone por todos los conceptos el 0,36%¹ de los beneficios netos de Redeia atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2023.

¹ El beneficio neto de Redeia (Grupo) atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2023 ha ascendido a 689.640 miles de euros (664.731 miles de euros en el ejercicio 2022).

Las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2023, en miles de euros, individualizadas por Consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2023, son las siguientes:

Miles de euros	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Dedicación a comisiones	Presidente de Comisión Consejero	Consejero Independiente Coordinador CIC	Otras retribuciones (3)	Total 2023	Total 2022
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	113
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	131		16	28	15	15		205	205
Dña. Socorro Fernández Larrea	131		16	28	15			190	190
D. 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				175	175
Dña. Elisenda Malaret García	131		16	28				175	175
D. José María Abad Hernández	131		16	28				175	175
Otros miembros del Consejo (2)								-	44
Total Remuneraciones devengadas	2.321	263	192	280	45	15	130	3.246	3.228

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

(2) Miembros del Consejo que causaron baja durante el ejercicio 2022.

(3) Incluye los costes derivados de los beneficios sociales que tiene el Consejero Delegado incluidos en su retribución.

El ligero incremento retributivo en 2023 en la retribución total del Consejo de Administración recogida en la tabla anterior se debe a que, durante el año 2022, hubo un periodo (entre el 29 de marzo y el 5 de mayo) en el que estuvo vacante un puesto de Consejero.

8.3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2023

Los directivos de primer nivel que durante 2023 han prestado sus servicios en Redeia (Grupo), y los cargos que ostentan a cierre del ejercicio 2023, son los que se detallan a continuación:

Nombre	Cargo
Dña. Concepción Sánchez Pérez	Directora General de Operación
D. Angel Mahou Fernández	Director General de Transporte
D. Juan Majada Tortosa	Director General de Negocio Internacional

Nombre	Cargo
D. Mariano Aparicio Bueno	Director General de Negocio de Telecomunicaciones
D. Emilio Cerezo Díez	Director Corporativo Económico Financiero
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. Laura de Rivera García de Leániz ¹	Directora de Regulación y Servicios Jurídicos
Dña. Silvia 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

¹ 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 2023, la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 3.301 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal en la Cuenta de Resultados Consolidada. 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 2023, corresponden a aportaciones de seguros de vida y de planes de pensiones 73 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2023 no existen anticipos ni préstamos concedidos a estos directivos. A 31 de diciembre de 2023 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 21 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 2020, 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
06/06/2023	63,554%	3,378%	33,068% ⁽¹⁾
07/06/2022	59,761%	7,032%	33,207% ⁽²⁾
29/06/2021	65,827%	0,646%	33,527% ⁽³⁾
14/05/2020	63,042%	4,243%	32,715% ⁽⁴⁾

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Del referido porcentaje, el 32,66% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.

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 2024”, del presente Informe, en 2023 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 6 de junio de 2023; 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)**, cabe destacar que, en la información contenida en las Cuentas Anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2023, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2022, figura adicionalmente un concepto denominado “Otros miembros del Consejo”, relativo a los miembros del Consejo que causaron baja como Consejeros durante el ejercicio 2022 (por lo que no figuran en la lista de Consejeros de la Compañía en 2023 incluida en el Anexo III Estadístico de este Informe) y cuya retribución, en su conjunto, ascendió a 44 miles de euros. La información para el ejercicio 2022 relativa a dichos miembros del Consejo fue presentada, de forma individualizada, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía correspondiente al ejercicio 2022, que fue comunicado a la CNMV y que está disponible en la página web corporativa de la Sociedad.
3. En relación con el **apartado C.1.a) i)**, en relación con la “Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo” referida a D^a. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve, figura como importe 58 miles de euros, y en el mismo se incluye, también, la remuneración asignada al cargo de Consejera Independiente Coordinadora de la Sociedad.
4. En relación con la Retribución Variable Anual devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2023, que asciende a 276.255 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 (207.191 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (69.064 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 (2024), 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 cada Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En la tabla del **apartado C.1.a.ii)**, dado que en la fecha de aprobación de este Informe el precio de compra de las acciones no es conocido, se ha incluido un número de acciones considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 14,9 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 (4.631 acciones) se ha calculado considerando el correspondiente importe redondeado en miles de euros (69 miles de euros), según se exige por el programa informático habilitado por la CNMV para cumplimentar la citada tabla.

5. 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 (2023), de acuerdo con los importes incluidos en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2019 a 2023.
 - 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 2019 a 2023.
 - 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 2019 a 2023 (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 2019-2023, según se publica en las Cuentas Anuales.

6. 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 2023	% variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros Ejecutivos									
D. Roberto García Merino	833	-9,06%	916	0,55%	911	6,05%	859	58,20%	543
Consejeros Externos									
Doña Beatriz Corredor Sierra	546	0,00%	546	0,00%	546	17,67%	464	--	0
Doña Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	227	0,00%	227	0,00%	227	0,00%	227	7,58%	211
Doña Socorro Fernández Larrea	190	0,00%	190	0,00%	190	0,00%	190	1,60%	187
Don José Juan Ruiz Gómez	175	0,00%	175	-7,41%	189	7,39%	176	28,47%	137
Doña Mercedes Real Rodrigálvarez	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175
Don Antonio Gómez Ciria	212	0,00%	212	7,07%	198	1,02%	196	3,16%	190
Don Ricardo García Herrera	175	0,00%	175	0,57%	174	n.s	3	--	0
Don Marcos Vaquer Caballería	175	0,00%	175	96,63%	89	--	0	--	0
Doña Elisenda Malaret García	175	0,00%	175	96,63%	89	--	0	--	0
Don José María Abad Hernández	175	0,00%	175	96,63%	89	--	0	--	0
Doña Esther María Rituerto Martínez	175	54,87%	113	--	0	--	0	--	0
Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos)	910.126	4,67%	869.517	-2,09%	888.077	10,18%	805.991	-15,22%	950.664
Remuneración media de los empleados	71	-8,97%	78	5,41%	74	5,71%	70	0,00%	70

A continuación, se incorporan **2 Notas aclaratorias** 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).

(2) Nota sobre el Resultado Consolidado ejercicio 2019: cifras re-expresadas como consecuencia del registro contable de la combinación de negocios de Hispasat con efectos 3 de octubre de 2019.

Observaciones:

- 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.
- Nota sobre la remuneración de D. Roberto García Merino en 2019 y 2020: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020.

Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 27 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 27 de mayo de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

- Nota sobre la remuneración de D. José Juan Ruiz Gómez en 2019 y 2020: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero fue nombrado el 22 de marzo de 2019 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 22 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

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: [31/12/2023]

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	329.057.304	63,53
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	11.114.422	3,38
Votos a favor	209.129.409	63,55
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	108.813.473	33,07

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2023
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2023 hasta 31/12/2023

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 2023	Total ejercicio 2022
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	530	16							546	546
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	131	16		350	207			60	764	774
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	131	16	58						205	205
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	131	16	43						190	190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	131	16	43						190	190
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	131	16	28						175	175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	131	16	28						175	175
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	131	16	28						175	175
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	131	16	28						175	175
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	131	16	28						175	175
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	131	16	28						175	175
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	131	16	28						175	113

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Retribución Variable Anual 2023			4.631	4.631	4.631	4.631	14,90	69			
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2020-2025		16.462					0,00				16.462
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Plan							0,00				
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO			70	70			322	252
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA								
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA								
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Concepto	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Concepto	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Concepto	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Concepto	
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	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 2023	Total ejercicio 2022
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA										
Don ROBERTO GARCÍA MERINO										
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	22								22	22
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA										
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	22								22	22
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ										
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ										
Don RICARDO GARCÍA HERRERA										
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA										
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ										
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA										

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 2023	Total ejercicio 2022
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ										

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 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)		Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00					
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Plan							0,00					
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00					
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00					

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2023		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2023		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2023	
		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 ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO								
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								

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 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022	Ejercicio 2023	Ejercicio 2022
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA								
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA								
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Concepto	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Concepto	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Concepto	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Concepto	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Concepto	
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546				546						546
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	764	69			833						833
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	205				205	22				22	227
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	190				190						190

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 2023 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 2023 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2023 grupo	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	190				190	22				22	212
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175				175						175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	175				175						175
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	175				175						175
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	175				175						175
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	175				175						175
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	175				175						175
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	175				175						175
TOTAL	3.120	69			3.189	44				44	3.233

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 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Consejeros ejecutivos									
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	833	-9,06	916	0,55	911	6,05	859	58,20	543
Consejeros externos									
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546	0,00	546	0,00	546	17,67	464	-	0
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	227	0,00	227	0,00	227	0,00	227	7,58	211
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190	1,60	187
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	175	0,00	175	-7,41	189	7,39	176	28,47	137
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	212	0,00	212	7,07	198	1,02	196	3,16	190
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	175	0,00	175	0,57	174	n.s	3	-	0
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	175	0,00	175	96,63	89	-	0	-	0
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	175	0,00	175	96,63	89	-	0	-	0
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	175	0,00	175	96,63	89	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	175	54,87	113	-	0	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									
	910.126	4,67	869.517	-2,09	888.077	10,18	805.991	-15,22	950.664
Remuneración media de los empleados									
	71	-8,97	78	5,41	74	5,71	70	0,00	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:

[27/02/2024]

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

- Si
 No

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