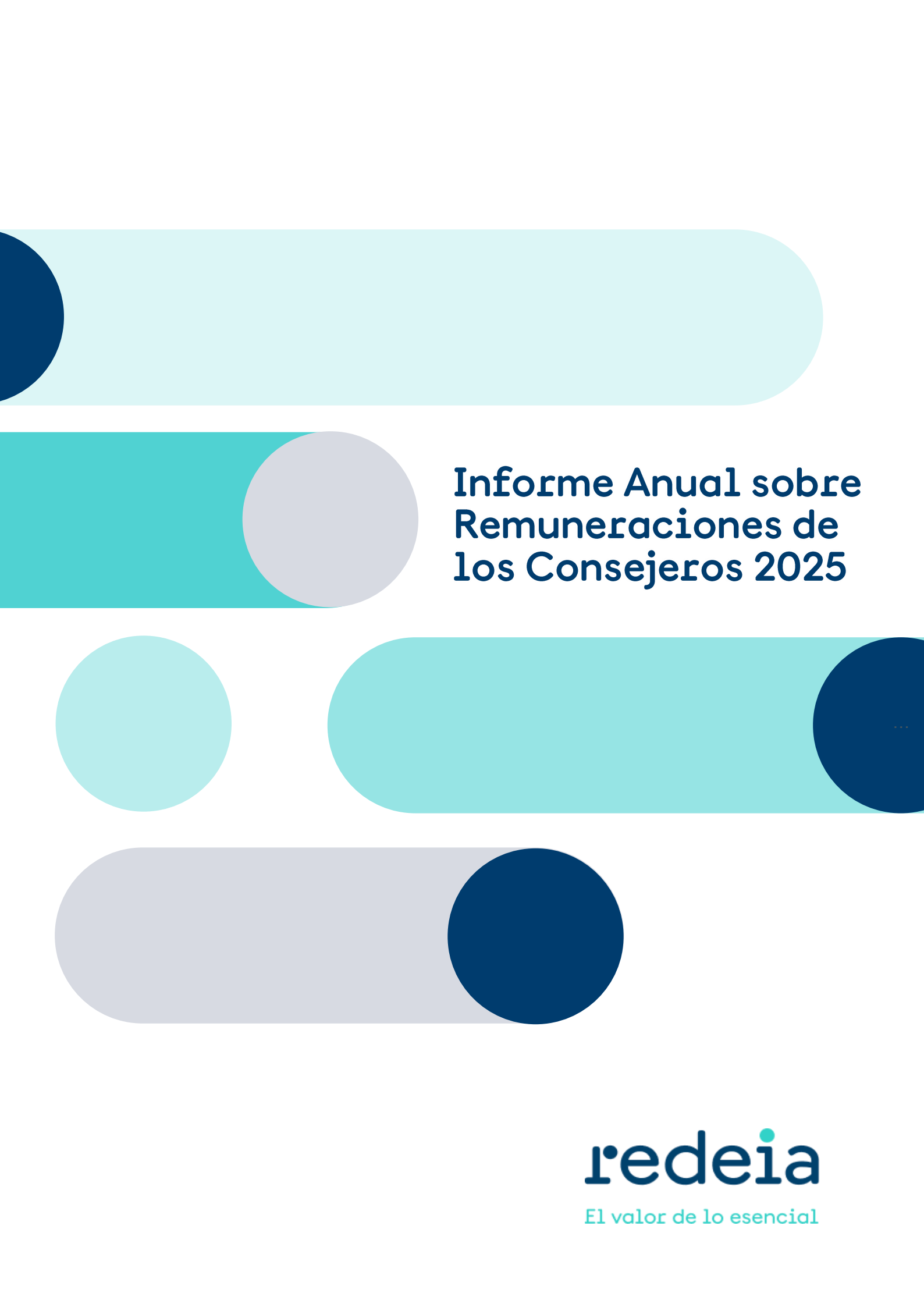




Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2025

Índice

1	Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones	1
2	Resumen de la retribución y de los resultados.....	5
2.1	Política de remuneraciones del Consejero Delegado en 2026	5
2.2	Resultados de Redeia y retribución devengada, en 2025	6
3	Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2026	10
3.1	Proceso de determinación de la Política	10
3.2	Política de remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2026	16
3.3	Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2026 ^(*) (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital - LSC-, por sus funciones no ejecutivas).....	20
4	Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025	22
4.1	Ejecución de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (consejero ejecutivo) en 2025	22
4.2	Ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2025 ^(*)	30
5	Retribución de los Altos Directivos.....	31
6	Alineación de la Política de Remuneraciones y su aplicación, con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y con la reducción de riesgos.....	32
7	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	34
8	Tablas de remuneración individual	36
8.1	Retribución del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2025.....	36
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 2025	36
8.3	Retribución de los Altos Directivos, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2025	37
9	Tablas de resultados de voto	39
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	40
	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.	45



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



Estimados accionistas:

En nombre de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones me complace presentarles el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros (en adelante, denominado también el “Informe”, el “Informe Anual sobre Remuneraciones” o el “Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros”), de Redeia Corporación, S.A. que recoge la política de remuneraciones de los Consejeros para el ejercicio 2026 y la aplicación de las remuneraciones de los Consejeros en 2025, conforme a la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2025-2027¹ aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 4 de junio de 2024 (en adelante, denominada también la “Política”, la “Política de Remuneraciones” o la “Política de Remuneraciones de los Consejeros”).

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

Resultado de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2025 y análisis del voto de los accionistas

En la Junta General Ordinaria de Accionistas de 30 de junio de 2025 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 2024.

2º La Remuneración anual del Consejo de Administración para el ejercicio 2025.

Quiero destacar el **amplio respaldo** obtenido por el accionariado de la Compañía en relación con las dos propuestas de acuerdo, que obtuvieron un resultado de **voto en contra muy reducido** (2,795% y 0,644%, respectivamente). En ambas propuestas el resultado ha sido muy similar al obtenido en la Junta General celebrada en 2024, con un porcentaje de voto en contra muy reducido (2,579% y 0,243%, respectivamente).

Estos resultados reflejan, entre otros factores, la labor continuada de diálogo con la comunidad inversora, orientada a explicar los aspectos clave de la Política de Remuneración de los Consejeros y su aplicación recogida cada año en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros. Asimismo, estos contactos permiten identificar las expectativas y recomendaciones de los inversores y sus asesores de voto (*proxy advisors*), con el objetivo de alinearse con las mejores prácticas retributivas y reforzar la calidad y transparencia del Informe.

En relación con el voto en contra sobre el Informe, las recomendaciones de inversores y de sus asesores de voto se mantienen en línea con ejercicios anteriores, centradas en reforzar la transparencia “ex ante” de los objetivos vinculados a la retribución variable plurianual del Consejero Delegado y en establecer un requisito mínimo de tenencia de acciones de la Compañía por éste. Estas cuestiones han sido abordadas y explicadas en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2023 y 2024; no obstante, en cuanto a la mejora de la transparencia de los objetivos vinculados a la retribución variable plurianual, en el apartado 4.1 del presente Informe se recoge información sobre el cumplimiento del Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación (ILP vencido), finalizado el pasado 31 de diciembre. En cuanto a la recomendación de aumentar el porcentaje actual en acciones de la Compañía por el Consejero Delegado, la Sociedad y la mayoría del accionariado consideran que el actual porcentaje en acciones asignado al Consejero Delegado a través de su retribución variable, anual y plurianual

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

(que equivale a un 25% de su retribución variable anual y hasta un máximo de 16.462 acciones en el Plan de Incentivo a Largo Plazo), resulta adecuado, tal y como se refleja en el apoyo mayoritario recibido en la Junta General Ordinaria; en este sentido, cabe destacar que teniendo en cuenta su retribución variable anual del ejercicio 2025 y el ILP vencido, en 2026 el Consejero Delegado pasará a ser titular, aproximadamente, de 39.000 acciones² de la Compañía, equivalentes a un 0,007% del capital social de la misma y a 1,7 anualidades de su Retribución Fija (calculado considerando 15,18 euros/acción, precio medio ponderado de la acción de Redeia a 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo del incentivo); porcentaje que se seguirá incrementando en los próximos años con la parte de retribución variable en acciones que le corresponda recibir al Consejero Delegado.

Resultados y retribución devengada en el ejercicio 2025

Durante 2025, el total de las **inversiones** de Redeia ha ascendido a 1.626,2 millones de euros y ha continuado acelerando su plan de inversiones en el negocio regulado nacional, asumiendo sus responsabilidades como columna vertebral de la transición energética, con una inversión del TSO (Red Eléctrica) de 1.551 millones de euros, superando en un 40% la inversión realizada en el mismo período del año anterior. Asimismo, el **Resultado consolidado** ha alcanzado los 505,6 millones de euros, un 37,2% superior al obtenido en 2024.

Por otro lado, destaca que el 31 de enero de 2025, el Consejo de Administración de Redeia Corporación, S.A., a través de su filial Redeia Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.U., acordó con Indra Sistemas S.A. la **venta** de su participación del 89,68% en el capital social de **Hispasat S.A.** (Hispasat) a Orbitude, S.L.U., (posteriormente denominada Indra Space, S.L.U.), sociedad íntegramente participada por Indra; operación cuyo cierre se ha formalizado el día 30 de diciembre de 2025, una vez cumplidas las condiciones suspensivas previstas en el citado acuerdo; el precio de la venta ascendió a 725 millones de euros, que han sido íntegramente desembolsados y no ha tenido impacto en la cuenta de resultados de Redeia en 2025.

Asimismo, con el objetivo de amplificar la contribución social y medioambiental en toda la geografía y áreas de negocio en España y Latinoamérica, la compañía ha implementado su **Estrategia de Impacto Integral**, orientada a desplegar un impacto neto positivo. Esta estrategia persigue que las instalaciones se conviertan en redes de futuro que mejoren la vida de las comunidades y favorezcan el desarrollo del entorno, garantizando el acceso a la electricidad y la inclusión digital, habiendo impulsado desde su un total de 261 iniciativas sociales y ambientales. También conviene señalar que habiendo cumplido en 2025 al 100% el **Plan de Sostenibilidad** de Redeia 2023-2025, en febrero se ha aprobado el Plan de Sostenibilidad 2026-2029, cuyo epicentro gira en torno a las redes para la transformación sostenible.

El Consejo de Administración ha mantenido su compromiso de **retribución a sus accionistas** y propondrá a la Junta General de accionistas el reparto de un dividendo de 0,80 euros con cargo a los resultados del ejercicio 2025.

A la vista de dichos resultados, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 18 de febrero de 2026, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables que aprobó al inicio del ejercicio 2025, ha propuesto al Consejo de Administración un nivel de pago global de la **Retribución Variable Anual** del Consejero Delegado del ejercicio **2025** del 108,3% del target, equivalente al 81,24% 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.

Asimismo, cabe destacar que el pasado 31 de diciembre finalizó el **Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación**. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 18 de febrero de 2026, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables que aprobó al inicio del Plan, ha propuesto al Consejo de Administración un nivel de pago global del **Incentivo a Largo Plazo** del Consejero Delegado del 110% del target. El presente Informe incorpora el detalle de los objetivos, de sus ponderaciones y de la mecánica seguida para la determinación de los correspondientes importes.

² Resultado de sumar 27.286 acciones de su titularidad a 31/12/2025 a 9.054 acciones netas -aproximadamente- que le corresponderán por el Incentivo a Largo Plazo devengado y 2.576 acciones netas -aproximadamente- de su retribución variable anual del ejercicio 2025.

Política de Remuneraciones del Consejo de Administración y del Consejero Delegado en el ejercicio 2026

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

A la vista del amplio respaldo de los accionistas recibido en la pasada Junta General celebrada en 2025, en relación con las propuestas e informes relativos a la remuneración de los miembros del Consejo, aplicando nuevamente el principio de moderación retributiva, el Consejo de Administración, en la sesión celebrada el 24 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado mantener sin variaciones la estructura, elementos y cuantías de la política de remuneraciones de los Consejeros aplicada en el ejercicio anterior 2025, y que están dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

En relación con la **Retribución Variable Anual** del ejercicio **2026** para el Consejero Delegado, en la sesión celebrada el 27 de enero de 2026, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado los correspondientes objetivos, destacando que la propuesta está alineada con el Presupuesto 2026 de Redeia. Asimismo, cabe señalar que todos los objetivos se han vinculado al menos con uno de los 7 vectores estratégicos de Sostenibilidad de Redeia (infraestructuras sostenibles y reducción de la huella de carbono; electrificación y descarbonización de la economía; conectividad: interconexiones y telecomunicaciones; seguridad y resiliencia del sistema eléctrico; personas; desarrollo socioeconómico del territorio; y naturaleza).

Por otro lado, en relación con los *objetivos de empresa*, cabe destacar que la propuesta recoge 3 objetivos ya incluidos en 2025: Inversión orgánica total Redeia, Resultado Consolidado de Redeia (BDI) y Rentabilidad del capital invertido por Redeia (ROIC), siendo también este año el de mayor peso el de Inversión orgánica total Redeia (40%), justificado por el especial esfuerzo inversor que tendrá que realizar Redeia en 2026 en relación con las inversiones del TSO con el fin de continuar impulsando la Transición Energética en España; asimismo, destaca el equilibrio en la ponderación de los otros 2 objetivos de empresa anuales (30% cada uno de ellos).

Respecto a los *objetivos gerenciales* ligados a los negocios de Redeia para 2026, una parte de los cuales son similares a los contemplados en 2025, cabe destacar como aspectos novedosos que, en materia de Innovación tecnológica y digitalización (5%), se ha incluido como objetivo la definición y ejecución del plan de acción 2026 para la adecuación al Reglamento europeo en Inteligencia Artificial (RIA); que en relación con el objetivo de atracción y desarrollo de talento (5%) se ha establecido (entre otros) la definición de una tasa de cobertura de talento nuevo que se justifica por ser un indicador directamente alineado con la necesidad de garantizar talento crítico para el futuro Plan Estratégico, asegurando capacidades futuras y perfiles diversos que respondan a las nuevas demandas; y que, en relación con el objetivo gerencial de Sostenibilidad (15%), se ha pretendido mantener el liderazgo internacional en sostenibilidad en los principales evaluadores ESG, debiendo alcanzarse un percentil 90 o superior, o grupo de liderazgo, en al menos 4 de los principales evaluadores ESG (S&P, Sustainalytics, ISS-ESG, FTSE4Good, MSCI y CDP), mientras que en el año anterior sólo se incluían 2 evaluadores (S&P y Sustainalytics); el correspondiente detalle sobre la definición de los objetivos de empresa y gerenciales de 2026 se recoge en el apartado 3 del presente Informe “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2026”.

Ante la finalización del Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, y en línea con lo establecido por la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, se está trabajando en el diseño de un nuevo Plan de retribución variable plurianual dirigido al Consejero Delegado y a los directivos³, alineado con el nuevo Plan Estratégico 2026-2029, que se aprobará próximamente. Cabe indicar que, a la vista de la información recibida por parte de nuestros accionistas institucionales y de los asesores de voto (*proxy advisors*) en el proceso periódico de consulta (*engagement*) que realiza Redeia, así como de las recomendaciones generales en materia de buen gobierno, se está

³ Para directivos del Operador del Sistema se definirá un Plan específico con el fin de reforzar el compromiso de independencia del Operador del Sistema.

considerando mantener la concesión de una parte del incentivo en acciones y el Plan tendrá una duración de, al menos, 3 años. Los principales términos y condiciones de dicho Plan serán debidamente desglosados en el acuerdo específico que se eleve a la aprobación de la Junta General de Accionistas, sobre la remuneración en acciones a favor del Consejero Delegado prevista en el citado Plan.

Junta General Ordinaria de Accionistas 2026

El Consejo de Administración tiene previsto 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 **2025**.
- La propuesta de **remuneración de los Consejeros** en su condición de miembros del Consejo de Administración, para el ejercicio **2026**.
- La propuesta de retribución en acciones del Consejero Delegado contemplada en el nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo dirigido a directivos⁴ (incluido el Consejero Delegado) de Redeia (Grupo).

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2025, como es habitual, incorpora como anexo el Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía, cumplimentado de conformidad con lo establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

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

Fdo: Guadalupe de la Mata Muñoz

⁴ Para directivos del Operador del Sistema se definirá un Plan específico con el fin de reforzar el compromiso de independencia del Operador del Sistema.

2 Resumen de la retribución y de los resultados

2.1 Política de remuneraciones del Consejero Delegado en 2026

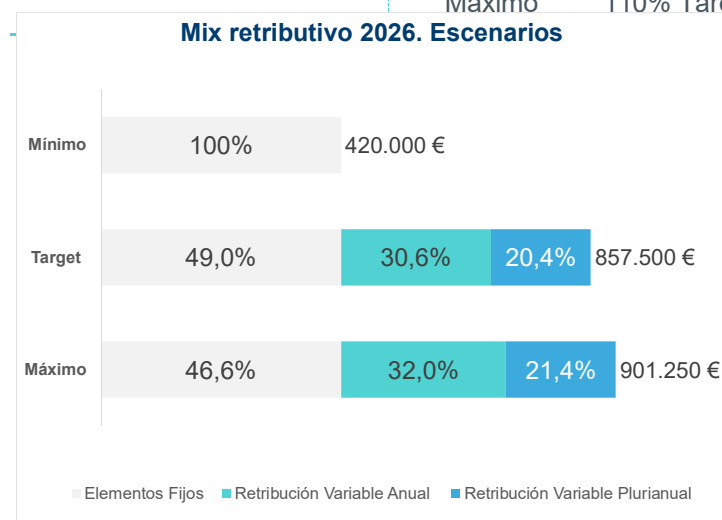
2026		Cambios respecto a 2025
Elementos Fijos		
Retribución Fija Anual (RF)	350.000 €	Sin cambios
Plan de previsión social	20% de la Retribución Fija Anual	Sin cambios
Beneficios sociales	60.000 euros	Sin cambios
Retribución Variable Anual		
Oportunidad	- Target: 75% Retribución Fija Anual - Máximo: 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⁾	- Financieros, de Negocio y Operativos - Sostenibilidad	Sin cambios
Instrumentos	Combinación de metálico y acciones	Sin cambios
Periodo de medición	En línea con la estrategia de Redeia	Sin cambios
Tenencia permanente de acciones		
Compromiso	El Consejero Delegado ha asumido el compromiso, mientras ostente dicho cargo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual, durante al menos cinco años	Sin cambios

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

Mix retributivo 2026

La siguiente tabla y gráfico muestran diferentes escenarios sobre la retribución a percibir por el Consejero Delegado con base en los elementos fijos y la Retribución Variable Anual establecidos para 2026, así como la Retribución Variable Plurianual conforme a la Política de Remuneraciones. En el caso de la Retribución Variable Plurianual, los importes indicados consideran el valor de concesión anualizado, sin tener en cuenta la posible variación del precio de la acción durante el periodo de medición de los objetivos.

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



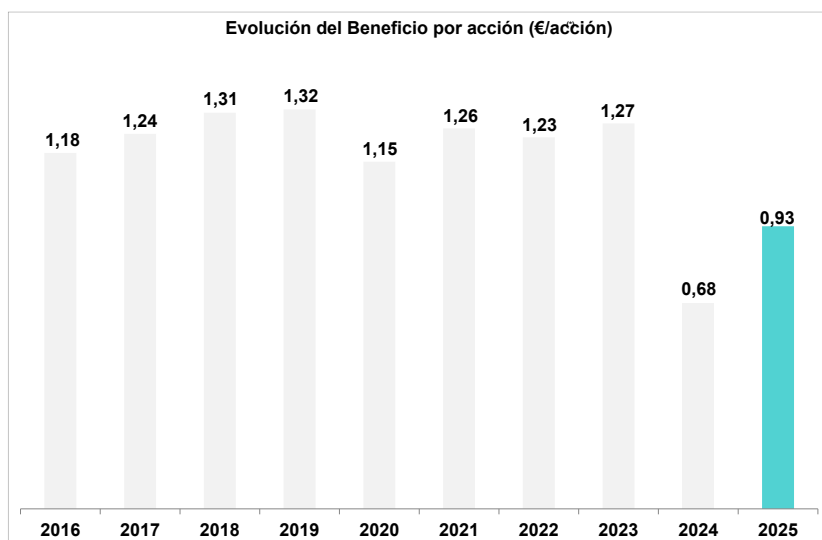
- Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene asignado un complemento en concepto de beneficios sociales (60.000 euros) y percibe la remuneración por pertenencia y dedicación al Consejo de Administración (147.242 euros).

2.2 Resultados de Redeia y retribución devengada, en 2025

Resultados 2025

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

En cuanto al dividendo, el Consejo de Administración mantiene su compromiso de retribución a sus accionistas y propondrá a la Junta General de accionistas el reparto de un dividendo de 0,80 euros con cargo a los resultados del ejercicio 2025; de este importe hay que deducir los 0,20 euros por acción pagados a cuenta el pasado 7 de enero de 2026, siendo el dividendo complementario de 0,60 euros que se abonará previsiblemente en los primeros días del mes de julio.



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

También, cabe destacar que el 26 de junio de 2025 la agencia de rating S&P situó en “CreditWatch” negativo el rating del Grupo, que había ratificado en el nivel ‘A-’ el 12 de abril de 2024. El pasado 8 de septiembre S&P mantuvo el “CreditWatch” negativo, indicando un plazo de resolución de entre 3 y 6 meses. La calificación crediticia de Fitch se ratificó el 22 de diciembre de 2025 en el nivel ‘A-’, con perspectiva estable.

Por otro lado, la organización medioambiental Carbon Disclosure Project (CDP) ha otorgado a Redeia la máxima clasificación en su ‘Lista A’, situando a la compañía entre el 4% de las 22.100 empresas evaluadas a nivel mundial. Esta distinción reconoce el liderazgo, el compromiso y la transparencia de Redeia en acción climática, así como el alineamiento de sus inversiones con la descarbonización y la resiliencia ante el cambio climático. Esta distinción, junto con los 89 puntos obtenidos en el cuestionario CSA 2025 de Standard & Poor’s, que sitúa a la compañía como empresa líder de su sector, pone de manifiesto el esfuerzo constante de Redeia en la reducción de emisiones y su contribución al bienestar del planeta, reforzando la confianza de los inversores en la gestión responsable de la empresa.

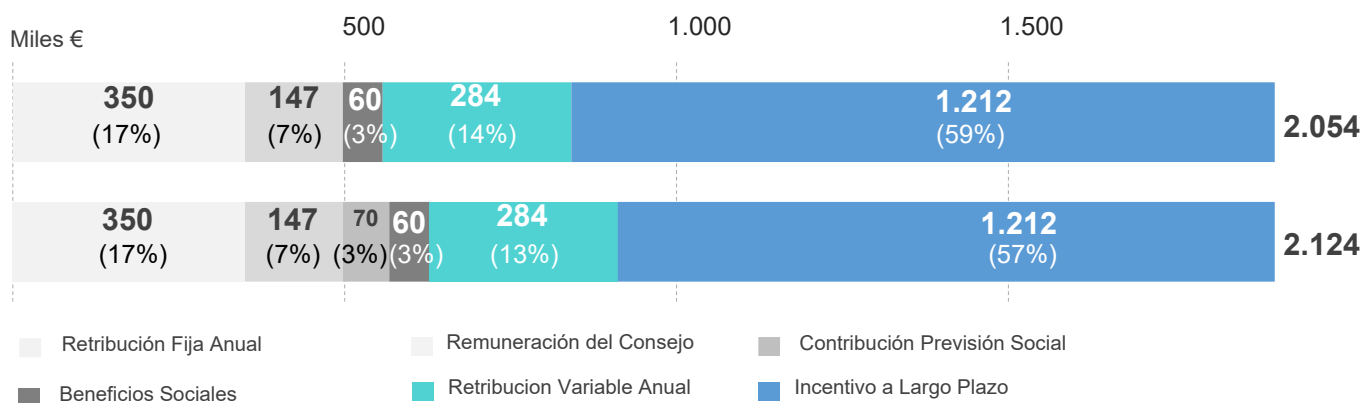
Asimismo, Redeia ha sido pionera en la financiación sostenible en el sector *utilities*, destacando desde 2017 por incorporar criterios ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en sus operaciones. La compañía, que actualizó el pasado mes de julio su Marco Verde de financiación alineado con los Principios Verdes de 2025 de International Capital Market Association, los de “Asia Pacific Loan Market Association (LMA)/Loan Syndications and Trading Association”, así como con la Taxonomía de la Unión Europea, ha realizado diversas emisiones de bonos verdes para financiar proyectos sostenibles, incluyendo la última realizada el pasado mes de septiembre por 500 millones de euros; tras dicha emisión, la deuda contratada con criterios sostenibles se sitúa en el entorno del 81%.

Retribución devengada en 2025

Con base en los resultados alcanzados en 2025, la Retribución Variable Anual devengada del Consejero Delegado en 2025 asciende a 284.340 euros (equivalente al 81,24% de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas).

La retribución correspondiente al Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, de conformidad con el nivel de los objetivos de dicho Plan, asciende a 866.250 euros y 16.462 acciones (equivalente al 110% del target). A esto se añade el importe en metálico equivalente a los dividendos que el Consejero Delegado hubiese obtenido durante el periodo de medición del Plan, en caso de haber dispuesto del número total de acciones devengadas desde la fecha de efectos de incorporación al mismo, esto es, 96.334 euros.

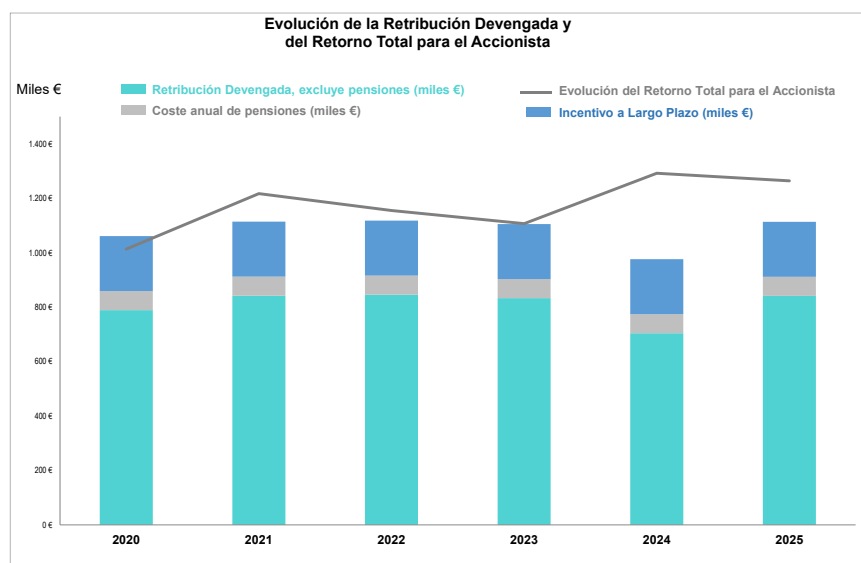
El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la Retribución Total en 2025. Para estimar un valor en euros equivalente al número de acciones devengadas se ha considerado 15,18 euros/acción, precio medio ponderado de la acción de Redeia a 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo. En el gráfico superior se indica el importe devengado, que excluye la contribución a previsión social. En el gráfico inferior se muestra la retribución total incluyendo esta contribución.⁵



El peso de los elementos fijos, en 2025, ha sido del 27% sobre la Retribución Total devengada (30% considerando la contribución a previsión social), la Retribución Variable Anual supone un 14% de dicha Retribución Total devengada (13% considerando la contribución a previsión social) y el Incentivo a Largo Plazo supone un 59% (57% considerando la contribución a previsión social).

Evolución de resultados y retribución devengada

El siguiente gráfico muestra la evolución de la Retribución Total devengada del primer ejecutivo respecto a la evolución del Retorno Total para el Accionista en los últimos 6 años:



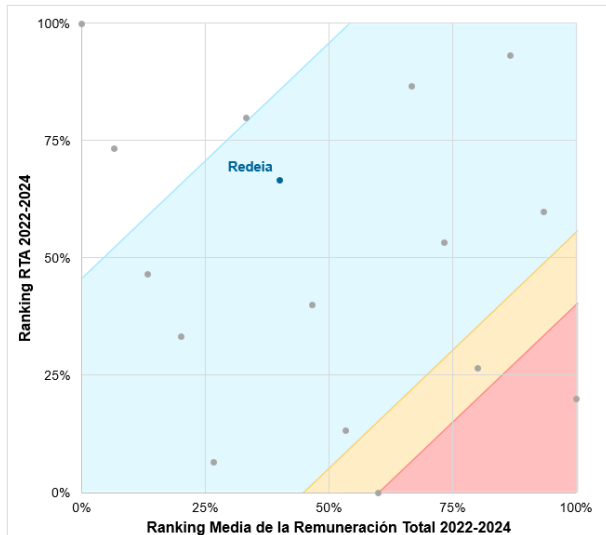
Notas explicativas del gráfico:

- 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 Plan de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación se ha generado durante un periodo plurianual. El importe devengado del Plan se ha repartido a lo largo de los años de generación para reflejar una imagen más precisa de la retribución en términos anualizados.

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 2022 y 2024, de cada compañía en los últimos 3 años, con la media de la remuneración total de su primer ejecutivo en ese mismo periodo.

⁵ De acuerdo con lo establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la aportación realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y, por tanto, no se incluye en este gráfico que muestra la Retribución Total devengada. En ejercicios anteriores, este importe sí estaba incluido. Se ajustó el criterio en 2023, de acuerdo con las instrucciones de CNMV.

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



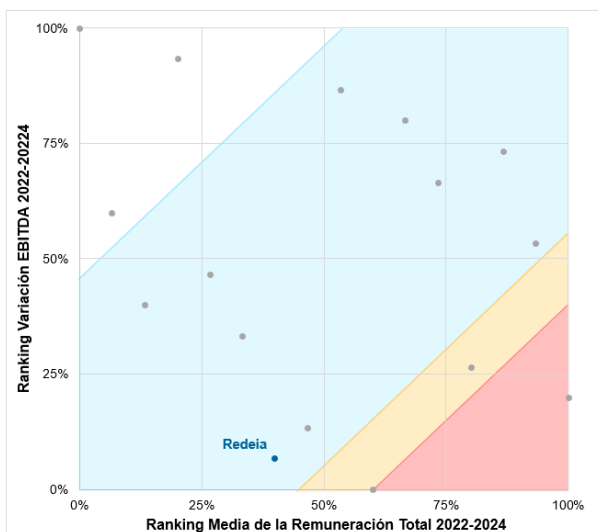
El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y la reinversión de los dividendos.

Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas descrito en el apartado 3: Acciona Energía, Électricité de Strasbourg, Elia Group, Elmera Group, Enagás, EVN, Interpump, Naturenergie–Energiedienst, Pennon, Romande Energie, Severn Trent, Snam, Terna, REN, United Utilities.

La evolución del RTA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 67 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 40.

Fuente de datos para RTA: S&P Capital IQ.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2025, 2024 y 2023.



Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas descrito en el apartado 3: Acciona Energía, Électricité de Strasbourg, Elia Group, Elmera Group, Enagás, EVN, Interpump, Naturenergie–Energiedienst, Pennon, Romande Energie, Severn Trent, Snam, Terna, REN, United Utilities.

La variación del EBITDA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en torno al percentil 10 del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 40.

Fuente datos para EBITDA: S&P Capital IQ.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2025, 2024 y 2023.

3 Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2026

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

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

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

3.1 Proceso de determinación de la Política

Consideraciones al determinar la Política

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

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

En este contexto, el Consejo de Administración, en la sesión celebrada el 24 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado mantener sin variaciones la estructura, elementos y cuantías de la política de remuneraciones de los miembros del Consejo aplicada en el ejercicio anterior 2025, y que están dentro de los límites establecidos en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

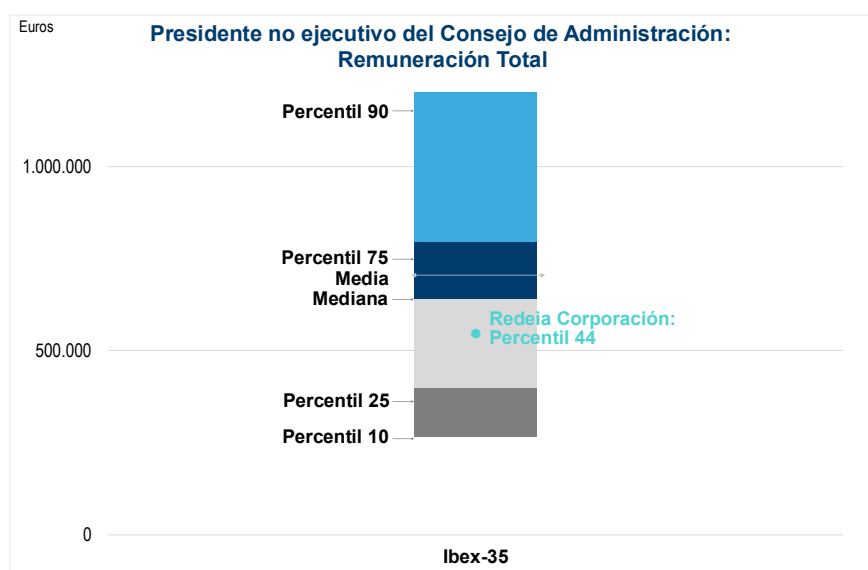
En relación con el proceso de revisión continua de la Política de Remuneraciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han llevado a cabo el **análisis habitual de compañías comparables** a Redeia Corporación para comprobar la adecuación y la moderación de su retribución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

1) Un **análisis comparativo de la remuneración del cargo de Presidente no ejecutivo** en el Ibex-35, dado que Redeia Corporación pertenece a este índice y se sitúa en torno a la mediana del mismo por capitalización bursátil. Se han considerado 17 de las 18 empresas del Ibex-35 cuya Presidencia no tiene asignadas funciones ejecutivas; la empresa excluida ha sido 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).

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

- La remuneración de los Presidentes no ejecutivos en el Ibex-35 está compuesta por elementos fijos que no dependen de objetivos de negocio.
- La dispersión de las cuantías observadas en el mercado es muy elevada. En concreto, el percentil 25 asciende a 400 miles de euros, la mediana a 640 miles de euros y el percentil 75 a 796 miles de euros. La remuneración propuesta para 2026 en Redeia Corporación se sitúa en el percentil 44, por debajo de la mediana del mercado.
- Para la determinación de la remuneración se consideran, de forma particular, cuestiones cualitativas relativas a la persona concreta que ocupa la posición como son, entre otras, el grado de dedicación, la experiencia, el conocimiento, la criticidad en momentos históricos, la importancia del cargo desde una perspectiva institucional, etc. y también la relevancia de las funciones institucionales y corporativas que tiene atribuidas en Redeia.

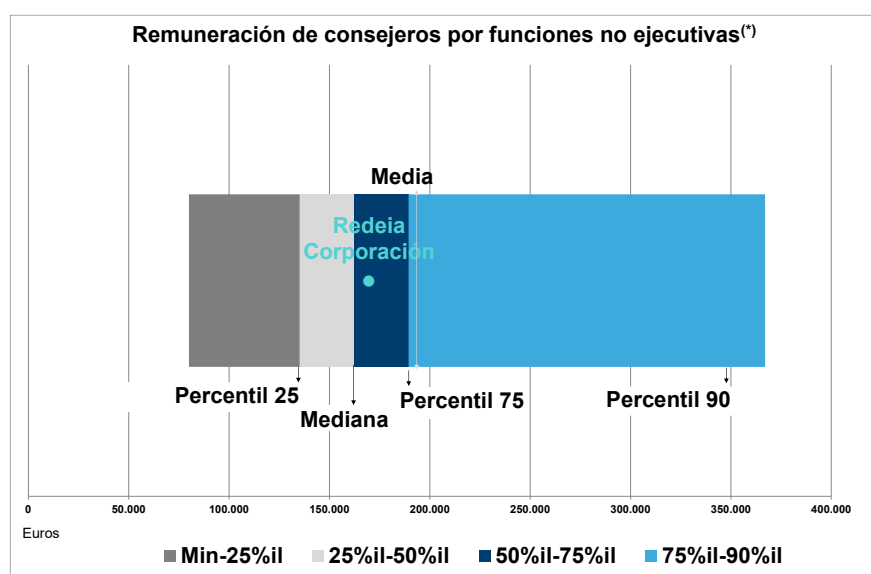
El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de la Presidenta del Consejo de Administración de Redeia, respecto al grupo de comparación indicado:



Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones definidas para el 2026 (anualizadas) por los Presidentes no ejecutivos, de acuerdo con la información publicada en el ejercicio 2025.

2) Asimismo, con el objetivo de revisar la adecuación de los niveles de **remuneración de los consejeros (por sus funciones no ejecutivas) a partir del ejercicio 2026, inclusive**, y asegurar que guardan una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que pudiera tener en cada momento y los estándares de empresas comparables, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado, entre otros factores, un análisis de competitividad externa. El grupo de comparación seleccionado ha sido el Ibex-35, en coherencia con el utilizado para el cargo de Presidente del Consejo y al igual que en años anteriores. La remuneración de los consejeros de la Compañía, por sus funciones no ejecutivas, propuesta para 2026 está situada entre la mediana y la media del grupo de comparación (Ibex-35), en línea con el posicionamiento de años anteriores. En cuanto al tamaño y la dedicación, se ha constatado que el número de consejeros en Redeia Corporación en 2025 (2026 aún no está disponible a efectos comparativos) está situado en el percentil 25 del Ibex-35 y el número de reuniones (dedicación) en torno a la mediana para el Consejo y la Comisión de Auditoría y en torno al percentil 90 para las otras dos Comisiones.

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



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

3) Asimismo, como parte del proceso de toma de decisiones para determinar la **remuneración del Consejero Delegado (primer ejecutivo), a partir del ejercicio 2026, inclusive**, cargo que tiene atribuidas todas las funciones ejecutivas, se ha realizado un análisis de la competitividad externa de su retribución total respecto a tres grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

- Un grupo de comparación formado por las empresas del Ibex-35, en coherencia con los análisis realizados para los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.
- Un grupo de comparación ad-hoc, formado por 14 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en últimos años para el primer ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, dimensión y sector de actividad) se recogen, en detalle, en lo que se refiere al Consejero Delegado como primer ejecutivo, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

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

Acciona Energía	Cellnex	Enagás	Meliá Hotels
Almirall	CIE Automotive	Fluidra	Viscofan
Atresmedia	Ebro Foods	Laboratorios Rovi	
CAF	Elecnor	Línea Directa	

- Un grupo de comparación formado por 15 empresas energéticas europeas, que la Compañía y/o el asesor de voto (*proxy advisor*) *Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran, en 2025, 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:

Acciona Energía (ISS y Redeia)	EVN (ISS)	Romande Energie (ISS)
Électricité de Strasbourg (ISS)	Interpump (ISS y Redeia)	Severn Trent (ISS y Redeia)
Elia Group (ISS y Redeia)	Naturenergie - Energiedienst (ISS)	Snam (ISS y Redeia)
Elmera Group (ISS)	Pennon (ISS y Redeia)	Terna (ISS y Redeia)
Enagás (ISS y Redeia)	REN (Redeia)	United Utilities (ISS y Redeia)

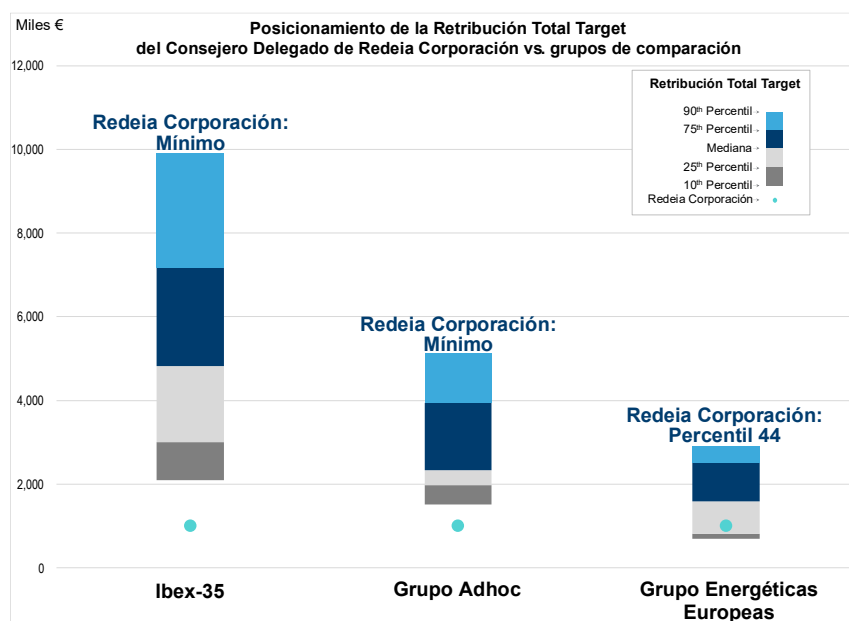
Los gráficos siguientes muestran los resultados de los análisis:

- Análisis grupo Ibex-35: una visión de conjunto de los datos de dimensión de Redeia (Grupo) apunta a una referencia de mercado entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos), la posición del Consejero Delegado de Redeia, según la remuneración propuesta para 2026, se sitúa en el mínimo del mercado.
- Análisis grupo ad-hoc: una visión de conjunto de los datos de dimensión de Redeia, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos), la posición del Consejero Delegado del Grupo, según la remuneración propuesta para 2026, se sitúa en el mínimo del mercado.
- Análisis grupo energéticas europeas: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo, apunta a una referencia de mercado entre la mediana y el percentil 75. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos), la posición del Consejero Delegado de Redeia, según la remuneración propuesta para 2026, se sitúa en el percentil 44.

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.

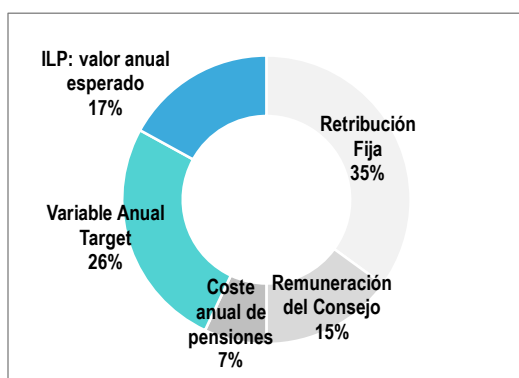
Los datos de mercado son los desglosados en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros de cada compañía publicados en 2025.



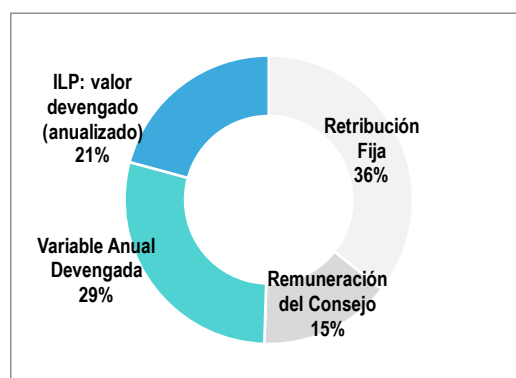
Percentil que ocupa Redeia Corporación vs. grupo de comparación	Ibex-35	Ad-hoc	Energéticas europeas
Facturación 2024	16	52	51
Capitalización Bursátil 30.09.2025	43	94	71
Total Activos 31.12.2024	32	92	63

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). El incentivo a largo plazo devengado en 2025 se muestra en términos anualizados, para mostrar el dato de Redeia y el del mercado en términos comparables.

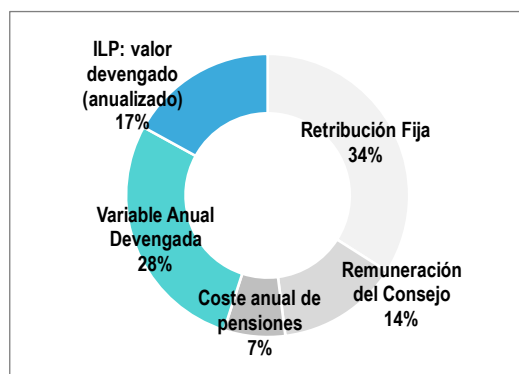
Redeia Corporación: Mix Retributivo Target
Consejero Delegado



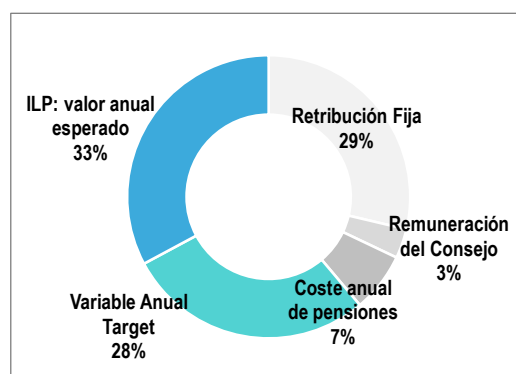
Redeia Corporación: Mix Retributivo
Retribución Devengada 2025 Consejero Delegado
(excluye aportación a sistema de previsión)



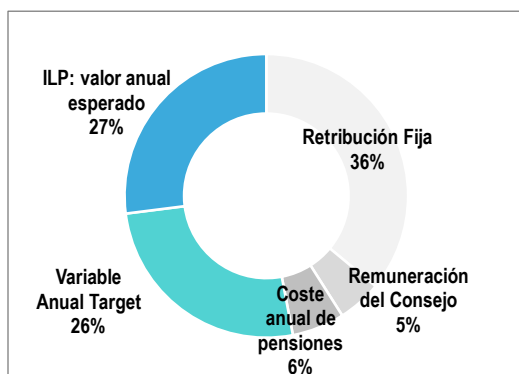
Redeia Corporación: Mix Retributivo
Retribución Devengada 2025 Consejero Delegado
(incluye aportación a sistema de previsión)



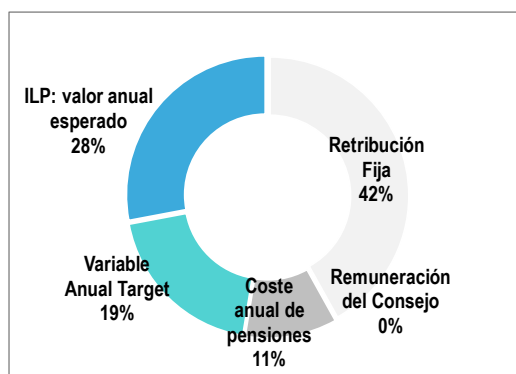
Ibex-35: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Energéticas europeas: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Métricas y objetivos 2026

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 estratégicas en vigor en cada momento.

Prioridades Estratégicas	Retribución Variable Anual 2026
Eficiencia (operativa y financiera)	• Resultado consolidado • ROIC medio anual • Inversión orgánica total Redeia
Crecimiento del TSO facilitando la transición energética, construyendo y operando un sistema eléctrico seguro y fiable	• RAB puesto en servicio 2026 • Ingresos transporte PES 2026 • Obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) a 31/12/2026 en proyectos de inversión de la Red de Transporte (RdT) • EBITDA TSO • TIM de la red de transporte del Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio)
Puesta en valor a través de alianzas estratégicas de la diversificación	• EBITDA del negocio de Telecomunicaciones • EBITDA negocio internacional
Innovación tecnológica y digitalización	• Definición y ejecución del Plan de acción 2026 para la adecuación al reglamento europeo de IA (RIA)
Atracción y desarrollo de talento	• Índice de gravedad global de Redeia • Tasa de Cobertura de talento nuevo
Compromiso con la solvencia financiera y creación de valor	• Conseguir % EBITDA Redeia • Tipo medio Financiación Redeia 2026 • Obtención de las necesidades de financiación prevista en el presupuesto • Evolución del coste de las adjudicaciones con alcance comparable teniendo en cuenta la variación del IPC desde la última contratación
Sostenibilidad	• Avance en el cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2026-2029 • Reducción de emisiones de CO2 de Redeia Mantener el liderazgo internacional en sostenibilidad en los principales evaluadores ESG

Ante la finalización del Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, y en línea con lo establecido por la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, se está trabajando en el diseño de un **nuevo Plan de retribución variable plurianual** dirigido a directivos⁶, incluido el Consejero Delegado, alineado con el futuro Plan Estratégico, que se aprobará próximamente, cuya duración será de, al menos, 3 años. Asimismo, cabe indicar que, a la vista de la información recibida por parte de nuestros accionistas institucionales y de *proxy advisors* en el proceso periódico de consulta (*engagement*) que realiza Redeia, así como de las recomendaciones generales en materia de buen gobierno, se está considerando mantener la concesión de una parte del incentivo plurianual en acciones.

⁶ Para directivos del Operador del Sistema se definirá un Plan específico con el fin de reforzar el compromiso de independencia del Operador del Sistema.

Asesores externos

En 2025 y 2026 -hasta la fecha de aprobación del presente Informe- Towers Watson (WTW), asesor independiente especializado en materia de remuneración de Consejeros y Directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para la Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración y para el Consejero Delegado, benchmarking retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.2 Política de remuneraciones del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2026

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 2026 se detallan a continuación:

Retribución Fija Anual

El importe de la Retribución Fija Anual para el Consejero ejecutivo se ha establecido en 350.000 euros, como se ha indicado y explicado en detalle en el apartado 3 “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2026”, y se mantiene inalterada desde su nombramiento como Consejero Delegado el día el 27 de mayo de 2019. 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 2025. Podrá ser percibido en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales.

El Consejero Delegado no percibe otro tipo de beneficios sociales.

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

Retribución Variable Anual

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

aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2026, en su reunión celebrada el día 27 de enero de 2026, y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están alineados con el Presupuesto del ejercicio 2026. 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:
 - 40% del incentivo depende de la Inversión Orgánica total de Redeia.
 - 60% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:
 - 30% Resultado Consolidado (BDI) de Redeia (M€).
 - 30% 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:
 - Crecimiento del TSO facilitando la transición energética, construyendo y operando un sistema eléctrico seguro y fiable (40%).
 - Este incentivo está vinculado a actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO. Se han incluido como indicadores el volumen de RAB puesto en servicio en 2026; los ingresos de la actividad de transporte asociados a las puestas en servicio en 2026 (M€); la obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) a 31/12/2026 en proyectos de inversión de la RdT; el EBITDA TSO (M€); y el TIM de la RdT del Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio).
 - Puesta en valor a través de alianzas estratégicas de la diversificación (15%).
 - Este incentivo está vinculado al EBITDA del negocio de Telecomunicaciones (M€); en particular, a los resultados generados por Reintel dentro de Redeia y al EBITDA del negocio internacional (M€).
 - Innovación tecnológica y digitalización (5%).
 - Este incentivo está vinculado a un nuevo indicador: la definición y ejecución del Plan de acción 2026 para la adecuación al reglamento europeo de IA (RIA).
 - Atracción y desarrollo de talento (5%).
 - Este incentivo está vinculado a dos indicadores: en primer lugar, como en 2025, al índice de gravedad global en Redeia en relación con el número de jornadas perdidas por accidente, habiéndose establecido que en caso de accidente fatal con fallecimiento el objetivo se considerará no cumplido; y, en segundo lugar, se ha establecido como novedad una “tasa de cobertura de talento nuevo”.
 - Compromiso con la solvencia financiera y creación de valor (20%).
 - El incentivo está vinculado a la obtención de un determinado margen de EBITDA sobre Cifra de negocio; al tipo medio de financiación de la deuda de Redeia en 2026; a la obtención de las necesidades de financiación prevista en el Presupuesto (M€); y a la evolución del coste de las adjudicaciones con alcance comparable teniendo en cuenta la variación del IPC desde la última contratación.
 - Sostenibilidad (15%).

Este incentivo está vinculado al avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2026-2029; a la reducción de las emisiones de CO2 de Redeia (Grupo); y a mantener el liderazgo internacional en sostenibilidad en los principales evaluadores ESG, en concreto, alcanzar un percentil 90 o superior, o grupo de liderazgo, en al menos 4 de los principales evaluadores ESG (Principales evaluadores: S&P, Sustainalytics, ISS-ESG, FTSE4Good, MSCI y CDP). Con ello, se ha pretendido mantener el liderazgo internacional en sostenibilidad en los principales evaluadores ESG, mientras que en el año anterior sólo

se incluían 2 evaluadores (S&P y Sustaynalitics).” Asimismo, en 2026 se valorará también 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 2027, se recogerá la información sobre la evaluación de su cumplimiento.

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

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

MÉTRICAS	PESO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS			NIVEL DE PAGO DEL INCENTIVO		
		Mínimo	Target	Máximo	Mínimo	Target	Máximo
75% OBJETIVOS DE EMPRESA							
1.Inversión Orgánica total Redeia	40%	90%	100%	110%	0%	100%	200%
2.Resultado Consolidado (BDI) Redeia	30%	92%	100%	110%	0%	100%	100%
3.Rentabilidad del capital invertido Redeia (ROIC)	30%	92%	100%	110%	0%	100%	100%
25% OBJETIVOS GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DE REDEIA							
1.Crecimiento del TSO facilitando la transición energética, construyendo y operando un sistema eléctrico seguro y fiable	40%	Valoración por el Consejo(*)	100%	Valoración por el Consejo(*)	0%	100%	175%
2.Puesta en valor a través de alianzas estratégicas de la diversificación	15%		100%		0%	100%	200%
3.Innovación tecnológica y digitalización	5%		100%		0%	100%	100%
4. Atracción y desarrollo de talento	5%		100%		0%	100%	160%
5.Compromiso con la solvencia financiera y creación de valor	20%		100%		0%	100%	135%
6.Sostenibilidad	15%		100%		0%	100%	100%

(*) En dicha valoración, al igual que para el resto de los objetivos, el Consejo considerará el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos y se aplicarán las normas y procedimientos internos de evaluación de objetivos establecidos para sus directivos.

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

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

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

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

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

Retribución Variable Plurianual

Ante la finalización del Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, y en línea con lo establecido por la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros, se está trabajando en el diseño de un **nuevo Plan de retribución variable plurianual** dirigido a directivos⁷, incluido el Consejero Delegado, alineado con el nuevo Plan Estratégico, que se aprobará próximamente y que tendrá una duración de, al menos, 3 años. El incentivo total asignado al Consejero Delegado estará de acuerdo con los límites establecidos en la vigente Política de Remuneraciones 2025-2027. Los principales términos y condiciones de dicho Plan serán recogidos en el acuerdo específico que se eleve a la aprobación de la Junta General de Accionistas, en relación con la remuneración en acciones a favor del Consejero Delegado prevista en el citado Plan.

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

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

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

Condiciones contractuales

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbra 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.

⁷ Para directivos del Operador del Sistema se definirá un Plan específico con el fin de reforzar el compromiso de independencia del Operador del Sistema.

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 2026^(*) (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital -LSC-, por sus funciones no ejecutivas)

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

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

modificación, y habiéndose recogido el mismo en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027.

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

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

Teniendo en cuenta los análisis externos ampliamente detallados en el apartado 3.1 “Proceso de determinación de la Política” del presente Informe, el Consejo de Administración, en su reunión de 24 de febrero de 2026, 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 2026, se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2025. Dicho acuerdo, como es habitual, será sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas que se celebre en 2026.

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

Por lo tanto, las cuantías y conceptos retributivos previstos de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración (“en su condición de tales”, según la LSC), para el ejercicio 2026, 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 2026 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración por asistencia, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones.
- La celebración de sesiones extraordinarias del Consejo de Administración, presenciales o por vía telemática, no dará lugar a retribución por este concepto.

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

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

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

- 27.500 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2026.
- 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 2026.

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 2026 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.

A fecha de emisión de este Informe, en relación con la remuneración de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2026, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

4 Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2025

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política de Remuneraciones, en 2025, siguiendo los principios establecidos en la misma.

La remuneración devengada en el ejercicio 2025 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Redeia Corporación, S.A. 2025-2027, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 4 de junio de 2024 (referida en este apartado como “Política”, “Política de Remuneraciones” o “Política de Remuneraciones de los Consejeros”), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Se hace constar que en 2025 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 2025

Retribución Fija Anual

La Retribución Fija del Consejero Delegado en 2025 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 2025 por la Compañía ascendió a 70.000 euros para el periodo indicado. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2025, asciende a 461.774 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 2026” del presente Informe.

El Consejero Delegado ha percibido un complemento en 2025 en concepto de beneficios sociales, cuyo importe equivalente asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2025, 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.

El Consejo de Administración, en sus reuniones celebradas los días 28 de enero y 25 de febrero de 2025, estableció los objetivos y sus ponderaciones que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2025. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 2025, está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos de *empresa* medidos a nivel de Redeia (Grupo) -que ponderan un 75% de su Retribución Variable Anual total- así como al cumplimiento de *objetivos gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia (Grupo) -que ponderan un 25% de su Retribución Variable Anual total-. La siguiente tabla detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones, el grado de consecución alcanzado y el nivel de pago, en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada el 18 de febrero de 2026 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y el 24 de febrero de 2026 por el Consejo de Administración, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Peso	Métricas	Peso	Rango de Cumplimiento de Objetivos	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
DE EMPRESA (75%)	1. Inversión Orgánica total Redeia	34%	90% - 110%	142,1%	142,1%
	2. Resultado Consolidado (BDI) Redeia	22%	92% - 100%	100%	100%
	3. ROIC Redeia	22%	92% - 100%	100%	100%
	4. Presentación de una propuesta de Plan Estratégico	22%	Valoración por el Consejo ⁽¹⁾	100%	100%
SUBTOTAL (previo a la aplicación del límite máximo de los Objetivos de Empresa)		100%		114,3%	114,3%
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	40%	Valoración por el Consejo ⁽¹⁾	91,5%	91,5%
	2. Impulsar la conectividad	7,5%		106,3%	106,3%
	3. Consolidar el negocio internacional	7,5%		148,9%	148,9%
	4. Innovación y Tecnología	5%		100%	100%
	5. Personas	5%		80%	80%
	6. Eficiencia	20%		125%	125%
	7. Sostenibilidad	15%		90,2%	90,2%
SUBTOTAL		100%		103,3%	103,3%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (previo a la aplicación del límite máximo global)		100%		108,3%	108,3%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (una vez aplicado el límite máximo global)		100%			108,3%

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

Para determinar el nivel de consecución alcanzado y el importe de la retribución variable anual, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado los siguientes resultados en relación con los *objetivos de empresa* del ejercicio 2025:

- La Inversión Orgánica total de Redeia (Grupo) ha alcanzado la cifra de 1.611 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 142,1%.
- La cifra contable determina un Resultado Consolidado (BDI) de Redeia (Grupo) en el ejercicio 2025 de 506 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 100%.
- El porcentaje de Rentabilidad del capital invertido (ROIC) por Redeia (Grupo), medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2025, ha alcanzado un 5,8%, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 100%.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han evaluado la presentación de una propuesta de Plan Estratégico y han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 100%.

La suma del porcentaje de pago de los *objetivos de empresa* es de un 114,3%, si bien, de acuerdo con el procedimiento vigente el porcentaje máximo de pago de dichos objetivos está limitado al 110%.

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

En consecuencia, tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos de empresa* del 110%.

Respecto al nivel de consecución alcanzado y al importe del incentivo aplicable al ejercicio 2025, en relación con los *objetivos gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Hacer realidad la Transición Energética en España”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han evaluado el grado de avance de las actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO. En concreto, los indicadores sobre el RAB puesto en servicio 2025; la obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) a 31/12/2025 en proyectos de inversión de la Red de Transporte (RdT) (M€); el EBITDA TSO (M€); y el TIM de la red de transporte del Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio); como resultado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 91,5%.
2. “Impulsar la conectividad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo, una vez evaluado el EBITDA orgánico generado del negocio de Telecomunicaciones generado por Reintel, han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago, es de un 106,3%.
3. “Consolidar el negocio internacional”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo, tras evaluar los resultados generados por la actividad internacional de Redeia (EBITDA negocio internacional), han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 148,9%.
4. “Innovación y Tecnología”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han evaluado el grado de cumplimiento del Plan de Sensibilización en Inteligencia Artificial y han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 100%.
5. “Personas”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han valorado los resultados del índice de gravedad global en Redeia (Grupo), relativo a los accidentes ocurridos en el mismo en 2025 en relación con el número de jornadas perdidas por accidente (como se indicó el año anterior, en caso de accidente fatal con fallecimiento el objetivo se considerará no cumplido; en 2025 se ha producido un accidente mortal de una persona perteneciente a una empresa contratista de Redeia); y en segundo lugar, se ha evaluado el indicador de mejorar la percepción del bienestar respecto de las personas trabajadoras en Redeia respecto al valor obtenido en 2024. Como resultado, se ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 80%.
6. “Eficiencia”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han valorado la mejora de la eficiencia en Redeia a través de diversos indicadores: el margen de EBITDA sobre Cifra de negocio; el tipo medio de las nuevas financiaciones/refinanciaciones de Redeia en 2025 (%) calculado a los tipos de referencia del Presupuesto; la obtención de las necesidades de financiación previstas en el Presupuesto; y la evolución del coste de las adjudicaciones con alcance comparable teniendo en cuenta la variación del IPC desde la última contratación. Tras su evaluación, han considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 125%.
7. “Sostenibilidad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han evaluado el grado de avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia, con un avance acumulado del Plan de un 100% al final del ejercicio 2025. Esta evaluación ha sido realizada por la Comisión de Sostenibilidad con base en el grado de progreso de las distintas acciones establecidas para cada una de las 4 prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030: (i) Descarbonización de la economía (ii) Cadena de valor responsable, (iii) Contribución al desarrollo del entorno y (iv) Anticipación y acción para el cambio climático. Asimismo, han evaluado la presentación de una propuesta de Plan de Sostenibilidad 2026-2029, que ha sido analizada por el Consejo.

Asimismo, la Comisión y el Consejo han evaluado el cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones de alcance 1 (reducción de emisiones respecto a 2015) y de alcance 1+2 (reducción de emisiones respecto a 2019); en concreto, respecto al objetivo de reducción de emisiones de alcance 1, se ha alcanzado una reducción del 30% (por lo que sí se ha cumplido este indicador que estaba fijado en $\geq 22,5\%$) y respecto a las emisiones de alcance 1+2 se ha conseguido una reducción del 27,65% (si bien en estas se ha quedado muy cerca del nivel crítico que estaba fijado en $\geq 27,6\%$).

Por último, se ha evaluado la presencia de Redeia en los principales índices de Sostenibilidad, a cierre de 2025, la Compañía figura en los 3 índices de la familia Euronext no habiéndose publicado la nueva composición de los 2 índices Dow Jones Best in Class Index; el indicador de este objetivo señala que “en caso de que a 31 de diciembre no se haya publicado la nueva composición de alguno de los índices, estos quedarán excluidos del cómputo del objetivo”, por lo que se considera el objetivo cumplido.

Tras dicha evaluación, la Comisión ha propuesto al Consejo de Administración que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo y el nivel de pago es de un 90,2%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia del 103,3%.

Con base en lo anterior, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos – tanto de los de *empresa* como de los *gerenciales* operativos ligados a los negocios de Redeia – del 108,3%.

En consecuencia, la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en 2025 asciende a 284.340 euros, equivalente al 81,24% de su Retribución Fija Anual en dicho período.

Un 75% del importe de la Retribución Variable Anual bruta, 213.255 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 71.085 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 4.683 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 15,18 euros/acción, precio medio ponderado de 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo de dicha retribución variable anual 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 2026, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2025, el Consejero Delegado es titular de 27.286 acciones de la Compañía, equivalentes a un 0,005% del capital social.

Retribución Variable Plurianual

El 31 de diciembre de 2025 ha finalizado el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, que está alineado con el Plan Estratégico 2021-2025 de la Compañía.

Entre los directivos participantes en el Plan desde su inicio está el Consejero Delegado que ha tenido asignada una retribución target por este concepto de 787.496 euros y 14.966 acciones⁸ para la duración total del Plan de Incentivo a Largo Plazo. Estas cuantías fueron establecidas de conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de Redeia. Una vez finalizado el mismo y evaluado su cumplimiento por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, las acciones

⁸ El incentivo total consiste en la suma de un incentivo en acciones y un incentivo en metálico. El número de acciones que podrá recibir el Consejero Delegado en un escenario de consecución de objetivos del 100% (target) asciende a 14.966 acciones, que representarían un 25% del incentivo total. 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 a la fecha de inicio del Plan (1 de enero de 2020), sin incluir en el cómputo el citado día (17,54 euros por acción).

que, en su caso, se pudieran entregar al Consejero Delegado en ejecución del Plan, no estarán sujetas a ningún periodo de retención posterior.

El derecho a recibir el incentivo estaba condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al Plan Estratégico 2021-2025, así como a la permanencia en la Compañía durante la vigencia del Plan. Una vez finalizado el periodo de medición del Plan, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado, en el primer trimestre del ejercicio 2026, una evaluación del cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos y del Plan en su conjunto. Para ello, la Comisión ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, que ha facilitado información sobre los resultados auditados de la sociedad y del Grupo consolidado. 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.

La siguiente tabla detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones, el grado de consecución alcanzado y el nivel de pago, en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada el 18 de febrero de 2026 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y la propuesta elevada al Consejo de Administración que fue aprobada por éste el 24 de febrero de 2026, que recogía la cuantía del incentivo a largo plazo a abonar:

Prioridades estratégicas	Métricas	Peso	Grado de cumplimiento ponderado
Hacer realidad la Transición Energética en España (45%)	Volumen de la base de activos regulatorios (RAB) puesto en servicio (M€)	25%	26,5%
	TIM de la Red de Transporte del Sistema Eléctrico español	7,5%	9,8%
	Penetración de renovables en el Sistema Eléctrico español	7,5%	3,8%
	Inversiones del Operador del Sistema eléctrico	5%	6,5%
Impulsar la conectividad (15%)	EBITDA del negocio de Telecomunicaciones	15%	19,5%
Consolidar el negocio internacional (10%)	EBITDA del negocio internacional	10%	13%
Innovación y Tecnología (5%)	Cumplimiento del Plan de Innovación	5%	6,1%
Personas (5%)	Índice de gravedad de accidentes	5%	5,1%
Eficiencia (10%)	ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA)	5%	5,8%
	Cumplimiento de las ratios CNMC	5%	5,9%
Sostenibilidad (10%)	Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad	10%	10,9%
TOTAL OBJETIVOS (una vez aplicado el límite máximo global)			110%

Entre otras cuestiones, para determinar el nivel de consecución alcanzado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración han considerado las siguientes cuestiones:

- “Hacer realidad la Transición Energética en España”:
 - El volumen de la base de activos regulatorios (RAB) puesto en servicio ha alcanzado la cifra de 3.058 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 26,5% frente al 25% establecido inicialmente.
 - El Tiempo de Interrupción Medio de la Red de Transporte del sistema eléctrico español⁹ ha sido de 2,30 minutos para la Red Transporte peninsular + Baleares y Canarias, y supera el nivel superior, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 9,8% frente al 7,5% establecido inicialmente.
 - Penetración de renovables en el sistema eléctrico español, supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 3,8% frente al 7,5% establecido inicialmente.
 - El volumen de Inversiones del Operador del Sistema eléctrico ha alcanzado la cifra de 125,5 millones de euros, alcanzando el nivel superior, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 6,5% frente al 5% establecido inicialmente.
- “Impulsar la conectividad”: la tasa anual de crecimiento compuesta (TACC) del EBITDA de Telecomunicaciones¹⁰ ha sido del 1,2%, y supera el nivel superior, que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 19,5% frente al 15% establecido inicialmente.
- “Consolidar el negocio internacional”: el TACC del EBITDA Negocio Internacional ha sido del 7,7%, y supera el nivel superior, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 13% frente al 10% establecido inicialmente.
- “Innovación y Tecnología”: las métricas e indicadores asociados a este objetivo están basados en el Plan de Innovación que desarrolla el Plan Estratégico en relación con las iniciativas estratégicas vinculadas a la innovación. Tras evaluar el cumplimiento de las referidas métricas e indicadores, se ha concluido que el cumplimiento del citado Plan supera el nivel superior, lo que supone un grado de consecución del objetivo y de pago del 6,1% frente al 5% establecido inicialmente.
- “Personas”: el Índice de gravedad de accidentes, definido como el número de jornadas perdidas por accidentes laborales por cada mil horas trabajadas (indicador establecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo), ha superado el nivel objetivo, siendo su aportación al cumplimiento de la totalidad de los objetivos del 5,1% frente al 5% establecido inicialmente.
- “Eficiencia”:
 - El ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) ha sido de 6,99%, siendo su aportación al cumplimiento de la totalidad de los objetivos del 5,8% frente al 5% establecido inicialmente.
 - El cumplimiento de las ratios CNMC a través del IGR (Índice Global de Ratios) ha sido 0,98, lo que supera el nivel objetivo, siendo su aportación al cumplimiento de la totalidad de los objetivos del 5,9% frente al 5% establecido inicialmente.
- “Sostenibilidad”: El cumplimiento del Plan de Sostenibilidad se definió como el resultado de sumar el 50% del cumplimiento de los Objetivos Totales del Plan de Sostenibilidad más el 50% del cumplimiento de los Objetivos Clave de dicho Plan.

⁹ Según el RD 1955/2000 y se refiere al Tiempo de interrupción medio (TIM) Tiempo, en minutos, que resulta de dividir la ENS (energía no entregada al sistema debido a interrupciones del servicio acaecidas en la red de transporte), entre la potencia media del sistema.

¹⁰ En la evaluación de este objetivo se ha considerado la salida de Hispasat del perímetro de Redeia.

Tras evaluarse el detalle del cumplimiento de cada uno de los objetivos del Plan de Sostenibilidad, se ha concluido que se ha superado el nivel objetivo, siendo su aportación al cumplimiento de la totalidad de los objetivos del 10,9% frente al 10% establecido inicialmente.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de los objetivos ligados al Plan de Incentivo a Largo Plazo del 110%, una vez aplicado el límite máximo global.

En consecuencia, el Incentivo a Largo Plazo del Consejero Delegado asciende 866.250 euros en metálico y 16.462 acciones, equivalente a un 110% del incentivo target y 100% del incentivo máximo. En consecuencia, una vez se entreguen estas acciones, junto con las correspondientes a su retribución variable anual del ejercicio 2025, en 2026 el Consejero Delegado pasará a ser titular, aproximadamente, de 39.000 acciones¹¹ de la Compañía, equivalentes a un 0,007% del capital social de la misma y a 1,7 anualidades de su Retribución Fija (calculado considerando 15,18 euros/acción, precio medio ponderado de la acción de Redeia a 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo del incentivo). A esto se añade el importe en metálico equivalente a los dividendos que el Consejero Delegado hubiese obtenido durante el periodo de medición del Plan, en caso de haber dispuesto del número total de acciones devengadas desde la fecha de efectos de incorporación al mismo, esto es, 96.334 euros.

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

En 2025 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la propuesta de aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

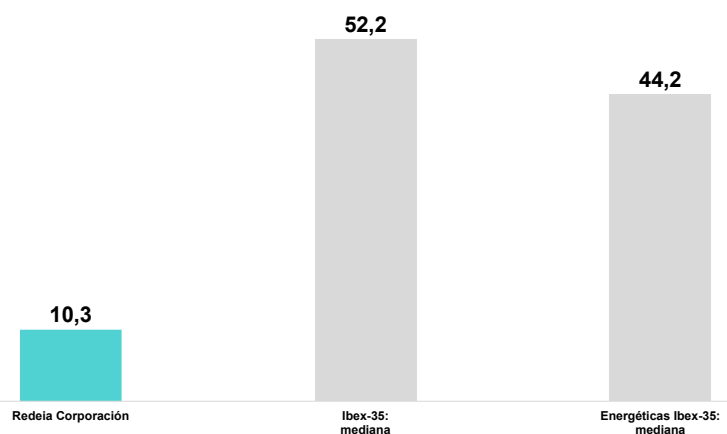
Condiciones contractuales

Durante 2025 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 2024 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 2024 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 2024 para el primer ejecutivo y la retribución media de la plantilla en 2024, 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 2024.

¹¹ Resultado de sumar 27.286 acciones de su titularidad a 31/12/2025 a 9.054 acciones netas -aproximadamente- que le corresponderán por el Incentivo a Largo Plazo devengado y 2.576 acciones netas -aproximadamente- de su retribución variable anual del ejercicio 2025.

4.2 Ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2025^(*)

(*) 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Retribución/ % beneficio neto de Redeia -Grupo-	0,37%	0,37%	0,35%	0,35%	0,40%	0,37%	0,37%	0,36%	0,68%	0,49% ¹²

En el ejercicio 2025 el importe de la retribución global del Consejo de Administración, por todos los conceptos, ascendió a 2.500 miles de euros (2.504 miles de euros en 2024). La ligera disminución retributiva en 2025, con respecto al ejercicio anterior, en la Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos, se debe a que durante 2025 ha habido un periodo de trece días en que estuvieron vacantes algunos cargos de miembros de las Comisiones del Consejo de Administración, así como el de Presidente de la Comisión de Sostenibilidad y el de Consejero Independiente Coordinador, como consecuencia del relevo de 3 consejeros que se produjo en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2025.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2025, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2024 para los miembros del Consejo de Administración (acuerdo que fue posteriormente aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2025), 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 2025, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo importe total asciende a 16.500 euros por Consejero. Aunque se han celebrado dos (2) sesiones extraordinarias en 2025, éstas no han dado lugar, en ningún caso, a retribución por este concepto.

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

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

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

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

Ambos importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2025.

¹² El beneficio neto de Redeia (Grupo) atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2025 ha ascendido a 505.643 miles de euros (368.438 miles de euros en el ejercicio 2024).

Consejero Independiente Coordinador

- 15.000 euros anuales.

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

Además de las retribuciones anteriores, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicada en 2025, 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. Es el caso de los Consejeros de la Compañía que han sido también consejeros o personas físicas representantes de Consejeros personas jurídicas en el Consejo de Administración de la antigua filial Hispasat S.A. (hasta el cierre de la operación de venta de las acciones de dicha filial acordada entre Redeia y el grupo Indra, que se formalizó el pasado día 30 de diciembre de 2025), a excepción del Consejero Delegado de Redeia Corporación, S.A., que no ha percibido ninguna remuneración como persona física representante del Consejero persona jurídica Redeia Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.U. (RESTEL), en el Consejo de Administración Hispasat S.A. Dichas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de las correspondientes sociedades, y se informa 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 2025 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).

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 Altos Directivos

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 Altos Directivos está alineada con los principios y criterios contenidos en las Políticas de Remuneraciones aplicables a los Consejeros ejecutivos (Consejero Delegado) en 2025 y en 2026, detalladas en el presente documento.

Se recogen, a continuación, los conceptos que integran la política retributiva aplicable por la Compañía a estos directivos en 2025 y 2026:

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.

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.

Retribución Variable Plurianual

Los Altos Directivos han participado en el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, explicado 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, al igual que para la Retribución Variable Anual, 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 Altos Directivos 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 Altos Directivos. 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 vigente en cada momento de Redeia. Al fijar y calibrar estos objetivos se consideran, entre otros aspectos, la estrategia transversal de sostenibilidad contemplada en el Plan Estratégico 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 2025-2027 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 Altos Directivos. 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 Altos Directivos, 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 Altos Directivos de la Sociedad. En estos colectivos están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del Consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económico-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados económicos auditados de Redeia (Grupo) que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.
- De conformidad con lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2025-2027, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

- Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará si, ante circunstancias excepcionales de este tipo, puede proponerse al Consejo de Administración incluso la extinción de la relación contractual con el/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo ajustes sobre la remuneración variable bajo circunstancias excepcionales, debidas a factores internos o externos. El detalle sobre estos ajustes se desglosará, en su caso, en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros correspondiente.

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

7 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Miembros a 31 de diciembre de 2025

Guadalupe de la Mata Muñoz
(Presidenta, independiente)

Socorro Fernández Larrea
(independiente)

Arancha González Laya
(dominical)

En 2025, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y la distribución de cargos ha variado. En la sesión de 26 de mayo de 2025, la Comisión acordó designar Presidenta de la misma a la consejera independiente D^a. Guadalupe de la Mata Muñoz, en sustitución de la consejera independiente D^a. Socorro Fernández Larrea. Asimismo, el Consejo de Administración, en la sesión de 14 de julio de 2025, acordó designar miembro de la Comisión a la consejera dominical D^a. María Aránzazu González Laya, en sustitución del consejero dominical D. Ricardo García Herrera, cuyo mandato como consejero venció en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2025. Por último, el Consejo de Administración, en la sesión celebrada el día 25 de noviembre de 2025, acordó reelegir a la consejera independiente D^a. Socorro Fernández Larrea como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía, por el plazo de cuatro (4) años, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

Por tanto, a 31 de diciembre de 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba compuesta por tres (3) consejeras, dos de ellas independientes, incluida su Presidenta, y una dominical, según se indica a continuación:

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

Durante el ejercicio 2025, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado quince (15) sesiones, cuatro (4) de ellas extraordinarias. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición de éste al finalizar cada reunión de la Comisión, a través de la intranet del Consejero, la documentación tratada por ésta; asimismo, se levanta acta de las reuniones celebradas por la Comisión que, una vez aprobadas, se ponen también a disposición de todos los Consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2026 se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebre once (11) reuniones ordinarias durante dicho ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

Actividades más relevantes, en materia de retribuciones, realizadas por la Comisión en 2025 y 2026 (hasta la fecha del presente Informe)

Actividades	T1 2025	T2 2025	T3 2025	T4 2025	T1 2026
Análisis e informe favorable al Consejo de la propuesta de los Objetivos de Empresa y Gerenciales de Redeia, correspondientes al ejercicio 2025					
Aprobación de las propuestas de (i) los Objetivos de Empresa y Gerenciales del Operador del Sistema, correspondientes al ejercicio 2025; y (ii) los Objetivos de los Altos Directivos de Redeia y de la Dirección General de Operación, correspondientes al ejercicio 2025					
Análisis e informe favorable al Consejo de las propuestas de cumplimiento de los Objetivos de Empresa y Gerenciales de Redeia, correspondientes al ejercicio 2024					
Aprobación de las propuestas de cumplimiento de (i) los Objetivos de Empresa y Gerenciales del Operador del Sistema, correspondientes al ejercicio 2024; y (ii) los Objetivos de los Altos Directivos de Redeia y de la Dirección General de Operación, correspondientes al ejercicio 2024					
Seguimiento trimestral de los (i) Objetivos de Empresa y Gerenciales de Redeia; (ii) de los Objetivos de los Altos Directivos de Redeia; (iii) de los Objetivos de Empresa y Gerenciales del Operador del Sistema y (iv) de los Objetivos de la Dirección General de Operación, correspondientes al ejercicio 2025					
Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación: seguimiento y evaluación de los Objetivos del: (i) Consejero Delegado y Directivos de Redeia y (ii) Directivos de la Dirección General de Operación					
Análisis e informe favorable al Consejo de la propuesta de los Objetivos de Empresa y Gerenciales de Redeia, correspondientes al ejercicio 2026					
Aprobación de las propuestas de (i) los Objetivos de Empresa y Gerenciales del Operador del Sistema, correspondientes al ejercicio 2026; y (ii) los Objetivos de los Altos Directivos de Redeia y de la Dirección General de Operación, correspondientes al ejercicio 2026					
Retribución del Consejo de Administración relativa a 2025 y 2026: análisis para su elevación al Consejo					
Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros 2024 y 2025: análisis para su elevación al Consejo					

8 Tablas de remuneración individual

8.1 Retribución del Consejero ejecutivo (Consejero Delegado), por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2025

A continuación, se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas y exigibles, en euros, del Consejero Delegado durante el ejercicio 2025:

Consejero	Cargo	Retribución Fija	Retribución Variable Anual	Incentivo a Largo Plazo	Remuneración por sus funciones de consejero	Otras retribuciones	Total
D. Roberto García Merino	Consejero Delegado	350.000	262.500 ⁽¹⁾	1.050.000 ⁽²⁾	147.242 ⁽³⁾	130.000 ⁽⁴⁾	1.939.742 ⁽⁵⁾

(1) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2025, está estimada suponiendo un devengo de la retribución variable anual con base a un grado de cumplimiento del 100%. El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 24 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2025, ha aprobado un grado de cumplimiento del 108,3% del target, con lo que resulta una retribución variable “efectiva” a favor del Consejero Delegado de 284.340 euros, desglosada en 213.255 euros en efectivo y 71.085 euros en acciones (equivalente a 4.683 acciones de la Compañía, calculadas considerando 15,18 euros/acción, precio medio ponderado de la acción de Redeia a 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo).

(2) El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 24 de febrero de 2026, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del Plan de Incentivo a Largo Plazo finalizado en 2025, ha aprobado un grado de cumplimiento del 110% del target. Esto supone una retribución variable plurianual a favor del Consejero Delegado de 866.250 euros en efectivo y 16.462 acciones (equivalente al importe de 249.893 euros, calculado considerando 15,18 euros/acción, precio medio ponderado de la acción de Redeia a 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo del incentivo). A esto se añade el importe en metálico equivalente a los dividendos que el Consejero Delegado hubiese obtenido durante el periodo de medición del Plan, en caso de haber dispuesto del número total de acciones devengadas desde la fecha de efectos de incorporación al mismo, esto es, 96.334 euros.

(3) 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 2025. Las dos (2) sesiones extraordinarias celebradas en 2025 no han dado derecho a dietas.

(4) Incluye la contribución realizada al sistema de previsión social en 2025 por importe de 70.000 euros y el complemento en concepto de beneficios sociales equivalente a 60.000 euros. De acuerdo con las instrucciones de la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la CNMV, la contribución realizada al sistema de previsión social se considera no consolidada y, por tanto, se incluye en las tablas del Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de las sociedades anónimas cotizadas como aportación a sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados. Por tanto, el total de la retribución del Consejero Delegado, considerando la referida retribución variable anual “efectiva” y la retribución plurianual, y descontando el importe de la contribución anual al sistema de previsión social en 2025 (70.000 euros), asciende a 2.054.059 euros.

(5) Corresponde al total de la retribución del Consejero Delegado en el ejercicio 2025, por todos los conceptos indicados en la tabla anterior.

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 2025

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2025, excluida la remuneración del Consejero Delegado por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la Sociedad,

supone por todos los conceptos el 0,49%¹³ de los beneficios netos de Redeia atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2025.

Las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad en el ejercicio 2025, en miles de euros, individualizadas por Consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2025, son las siguientes:

	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Dedicación a comisiones	Presidente de Comisión Consejero	Consejero Independiente Coordinador CIC	Otras retribuciones (5)	Total 2025	Total 2024
Miles de euros									
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
Dña. Esther María Rituerto Martínez	131	—	16	28	—	—	—	175	175
Dña. Arancha González Laya (2)	65	—	8	13	—	—	—	86	—
Dña. Socorro Fernández Larrea	131	—	16	28	6	—	—	181	190
D. Antonio Gómez Ciria	131	—	16	28	14	7	—	196	190
D. José Juan Ruiz Gómez	131	—	16	28	1	—	—	176	175
D. José María Abad Hernández	131	—	16	28	—	—	—	175	175
Dña. Guadalupe de la Mata Muñoz	131	—	16	28	9	—	—	184	100
Dña. Natalia Fabra Portela (2)	65	—	8	13	7	—	—	93	—
D. Albert Castellanos Maduell (2)	65	—	8	13	—	—	—	86	—
D. Ricardo García Herrera (3)	65	—	9	14	—	—	—	88	175
D. Marcos Vaquer Caballería (3)	65	—	9	14	8	8	—	104	191
Dña. Elisenda Malaret García (3)	65	—	9	14	—	—	—	88	175
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (4)	—	—	—	—	—	—	—	—	90
Total Remuneraciones devengadas	2.318	263	195	277	45	15	130	3.243	3.247

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

(2) Nuevos Consejeros desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2025.

(3) Causan baja como Consejeros desde la celebración de la Junta General de Accionistas de 30 de junio de 2025.

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

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

La ligera disminución retributiva en 2025, con respecto al ejercicio anterior, en la Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos, se debe a que durante 2025 ha habido un periodo de trece días en que estuvieron vacantes algunos cargos de miembros de las Comisiones del Consejo de Administración, así como el de Presidente de la Comisión de Sostenibilidad y el de Consejero Independiente Coordinador, como consecuencia del relevo de 3 consejeros que se produjo en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2025.

8.3 Retribución de los Altos Directivos, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2025

Los Altos Directivos que durante 2025 han prestado sus servicios en Redeia (Grupo), y los cargos que ostentan a cierre del ejercicio 2025, son los que se detallan a continuación:

¹³ El beneficio neto de Redeia (Grupo) atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2025 ha ascendido a 505.643 miles de euros (368.438 miles de euros en el ejercicio 2024). La remuneración del Consejo de Administración en 2025 se ha mantenido inalterada.

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

Durante el ejercicio 2025, la retribución total devengada de los Altos Directivos ha ascendido a 4.090 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 a su finalización, ajustándose esta retribución al cumplimiento real.

De la retribución total devengada de estos directivos en 2025, corresponden a aportaciones de seguros de vida y de planes de pensiones 114 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2025 no existen anticipos ni préstamos concedidos a estos directivos. A cierre de 2025 Redeia (Grupo) tiene compromisos articulados mediante seguros de vida con los mencionados directivos, y el coste anual de las primas de dichos seguros asciende aproximadamente a 26 miles de euros.

Los Altos Directivos participan en el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación. Los objetivos de dicho Plan están vinculados a los contemplados en el Plan Estratégico del Grupo y se ajustan a las líneas marcadas en la Política de Remuneraciones de los Consejeros. Este Plan de Incentivo a Largo Plazo, en el que como se ha indicado anteriormente también participa el Consejero Delegado, ha finalizado el 31 de diciembre de 2025 y se prevé su pago en el ejercicio 2026 tras la aprobación del cumplimiento de los correspondientes objetivos por el Consejo de Administración, teniendo provisionado contablemente el importe estimado de pago en base al cumplimiento de objetivos. 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.

En relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, cabe destacar 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.

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 2022, 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
30/06/2025	63,387%	2,795%	33,816% ⁽¹⁾
04/06/2024	64,712%	2,579%	32,707% ⁽²⁾
06/06/2023	63,554%	3,378%	33,068% ⁽³⁾
07/06/2022	59,761%	7,032%	33,207% ⁽⁴⁾

- (1) Del referido porcentaje, el 32,97% 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 32,06% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (3) 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.
- (4) 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.

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 2026”, del presente Informe, en 2025 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 30 de junio de 2025; apartados a los que nos remitimos para evitar reiteraciones.

10 Información complementaria de las tablas del Anexo III

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

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

1. En relación con el **apartado C.1.a) i) y C.1.c)**, cabe mencionar que los importes indicados para D^a. Mercedes Real Rodríguez son cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).
2. En relación con el **apartado C.1.a) i)**, en relación con la retribución del consejero D. Antonio Gómez Ciria, en el apartado “Otros conceptos” figura un importe de 7 miles de euros, y en relación con la retribución del consejero D. Marcos Vaquer Caballería, en el apartado “Otros conceptos” figura un importe de 8 miles de euros; dichos importes corresponden a la remuneración asignada en 2025 a su cargo de Consejero Independiente Coordinador de la Sociedad, ejercido, respectivamente, entre el 14 de julio y el 31 de diciembre, y entre el 1 de enero y el 30 de junio.
3. En relación con la “Retribución variable a corto plazo” devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2025, que asciende a 284.340 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 (213.255 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (71.085 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 (2026), conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra y el número de acciones efectivamente entregadas, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores. El número de acciones de las que es titular el Consejero Delegado y el porcentaje equivalente que éstas representan respecto al capital social, al cierre de cada ejercicio, se detalla en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, en el apartado 4.1 “Ejecución de la Política de Remuneraciones del Consejero Delegado (consejero ejecutivo) en 2025”.
4. En la tabla del **apartado C.1.a).ii)**, en relación con la “Retribución Variable Anual 2025” del Consejero Delegado, 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 15,18 euros/acción, correspondiente al precio medio ponderado del día 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo de dicha retribución variable anual del Consejero Delegado. La estimación del número de acciones recogida en la tabla (4.683 acciones) se ha calculado considerando el correspondiente importe redondeado en miles de euros (71 miles de euros), según se exige por el programa informático habilitado por la CNMV para cumplimentar la citada tabla.
5. En el **apartado C.1.a) ii)**, en relación con el Plan de Incentivo a Largo Plazo del Consejero Delegado, el número de acciones que figuran en la tabla se corresponde con:
 - El número máximo de acciones inicialmente concedidas al Consejero Delegado (16.462 acciones) es equivalente al 25% del incentivo total (en efectivo y en acciones). Este número de acciones se calculó considerando la cotización media ponderada de la acción de la Sociedad en los 30 días hábiles bursátiles inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del Plan, sin incluir en el cómputo el citado

día (17,54 euros por acción), de conformidad con las condiciones establecidas en el propio Plan de incentivo a largo plazo.

- El número de acciones efectivamente devengadas (16.462 acciones) se corresponde con la evaluación del cumplimiento global de los objetivos del Plan de Incentivo a Largo Plazo, realizada el 24 de febrero de 2026 por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En la tabla también se indica su valor equivalente en miles de euros, considerando 15,18 euros/acción, precio medio ponderado del día 31 de diciembre de 2025, fecha de devengo del incentivo.

6. 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 (2025), de acuerdo con los importes incluidos en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2021 a 2025.
- 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 2021 a 2025.
- 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 2021 a 2025 (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 2021 a 2025, según se publica en las Cuentas Anuales.

7. 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 2025	% variación 2025/ 2024	Ejercicio 2024	% variación 2024/ 2023	Ejercicio 2023	% variación 2023/ 2022	Ejercicio 2022	% variación 2022/ 2021	Ejercicio 2021
Consejeros Ejecutivos									
Don Roberto García Merino	2.054	165,37	774	-7,08	833	-9,06	916	0,55	911
Consejeros Externos									
Doña Beatriz Corredor Sierra	546	0,00	546	0,00	546	0,00	546	0,00	546
Doña Mercedes Real Rodríguez	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175
Doña Esther María Rituerto Martínez	175	0,00	175	0,00	175	54,87	113	--	0
Dña. Arancha González Laya	86	--	0	--	0	--	0	--	0
Doña Socorro Fernández Larrea	181	-4,74	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190
Don Antonio Gómez Ciria	218	2,83	212	0,00	212	0,00	212	7,07	198
Don José Juan Ruiz Gómez	176	0,57	175	0,00	175	0,00	175	-7,41	189
Don José María Abad Hernández	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	96,63	89
Doña Guadalupe de la Mata Muñoz	206	96,19	105	--	0	--	0	--	0
Doña Natalia Fabra Portela	93	--	0	--	0	--	0	--	0
Don Albert Castellanos Maduell	86	--	0	--	0	--	0	--	0
Don Ricardo García Herrera	88	-49,71	175	0,00	175	0,00	175	0,57	174
Don Marcos Vaquer Caballería	104	-45,55	191	9,14	175	0,00	175	96,63	89
Doña Elisenda Malaret García	88	-49,71	175	0,00	175	0,00	175	96,63	89
Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos)	700.928	3,74	675.633	-23,67	885.135	1,80	869.517	-2,09	888.077
Remuneración media de los empleados	75,00	0,00	75,00	5,63	71,00	-8,97	78	5,41	74

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

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

Observaciones:

- Nota sobre la remuneración del Consejero Delegado D. Roberto García Merino en 2024 y 2025: el incremento de la remuneración total efectivamente devengada en 2025 obedece a la inclusión del importe correspondiente al incentivo de largo plazo finalizado el 31 de diciembre de 2025. Si se excluye dicho importe, la variación interanual sería del 8,7%, que se debe exclusivamente a la diferencia en el importe de retribución variable anual devengada en 2024 y 2025.
- Nota sobre la remuneración de D^a. Guadalupe de la Mata Muñoz en 2024 y 2025: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2024 y en 2025. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera fue nombrada por la Junta General de Accionistas celebrada el 4 de junio de 2024 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 4 de junio de 2024 al 31 de diciembre de 2024 y, sin embargo, en 2025 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo. Adicionalmente, cabe destacar que desde el 26 de mayo de 2025 desempeña el cargo de Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (que también es remunerado) y que durante todo el ejercicio 2025 (hasta el 30 de diciembre) desempeñó el cargo de consejera de la anterior filial, Hispasat, S.A., cargo que también era remunerado.
- Nota sobre la remuneración de D. Ricardo García Herrera en 2024 y 2025: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2024 y en 2025. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero finalizó su mandato como consejero el 30 de junio de 2025 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025. Sin embargo, en 2024 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Marcos Vaquer Caballería en 2024 y 2025: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2024 y en 2025. Estas cifras no son comparables dado que el Consejero finalizó su mandato como consejero el 30 de junio de 2025 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025. Sin embargo, en 2024 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D^a. Elisenda Malaret García en 2024 y 2025: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2024 y en 2025. Estas cifras no son comparables dado que la Consejera finalizó su mandato como consejera el 30 de junio de 2025 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025. Sin embargo, en 2024 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre los Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos) en 2023 y 2024: la disminución del importe de los Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos) en 2024 respecto al ejercicio anterior se debe, fundamentalmente, a la minusvalía extraordinaria de 137 millones de euros que ha supuesto la venta de Hispasat, así como a la reducción de ingresos regulados en España derivada de la finalización de la vida útil regulatoria de los activos puestos en servicio antes de 1998. En cuanto al Resultado consolidado del ejercicio 2023, la cifra se ha re-expresado en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada considerando el impacto de la clasificación de las actividades interrumpidas en aplicación de la NIIF 5, como consecuencia de la citada venta de Hispasat.

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

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: [31/12/2025]

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	328.233.591	60,66

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	9.174.886	2,80
Votos a favor	208.057.688	63,39
Votos en blanco	5.376	0,00
Abstenciones	110.995.641	33,82

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ROBERTO GARCIA MERINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña ARANCHA GONZÁLEZ LAYA	Consejero Dominical	Desde 30/06/2025 hasta 31/12/2025
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña NATALIA FABRA PORTELA	Consejero Independiente	Desde 30/06/2025 hasta 31/12/2025
Don ALBERT CASTELLANOS MADUELL	Consejero Independiente	Desde 30/06/2025 hasta 31/12/2025
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 30/06/2025
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 30/06/2025
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 30/06/2025

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	530	16							546	546
Don ROBERTO GARCIA MERINO	131	16		350	213	963		60	1.733	764
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	131	16	28						175	175
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	131	16	28						175	175
Doña ARANCHA GONZÁLEZ LAYA	65	8	13						86	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	131	16	34						181	190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	131	16	42					7	196	190
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	131	16	29						176	175
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	131	16	28						175	175
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	131	16	37						184	100
Doña NATALIA FABRA PORTELA	65	8	20						93	
Don ALBERT CASTELLANOS MADUELL	65	8	13						86	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	65	9	14						88	175
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	65	9	22					8	104	191
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	65	9	14						88	175

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		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 ROBERTO GARCIA MERINO	Retribución Variable Anual 2025			4.683	4.683	4.683	4.683	15,18	71			
Don ROBERTO GARCIA MERINO	Plan de Incentivo a Largo Plazo		16.462				16.462	15,18	250			

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don ROBERTO GARCIA MERINO			70	70			462	392

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 2025	Total ejercicio 2024
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	22								22	22
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	22								22	5

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

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 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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 Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546				546						546
Don ROBERTO GARCIA MERINO	1.733	321			2.054						2.054
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	175				175						175
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	175				175						175
Doña ARANCHA GONZÁLEZ LAYA	86				86						86
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	181				181						181

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 2025 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 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	196				196	22				22	218
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	176				176						176
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	175				175						175
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	184				184	22				22	206
Doña NATALIA FABRA PORTELA	93				93						93
Don ALBERT CASTELLANOS MADUELL	86				86						86
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	88				88						88
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	104				104						104
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	88				88						88
TOTAL	4.086	321			4.407	44				44	4.451

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don ROBERTO GARCIA MERINO	2.054	165,37	774	-7,08	833	-9,06	916	0,55	911
Consejeros externos									
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546	0,00	546	0,00	546	0,00	546	0,00	546
Doña MERCEDES REAL RODRIGALVAREZ	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175
Doña ESTHER MARIA RITUERTO MARTINEZ	175	0,00	175	0,00	175	54,87	113	-	0
Doña ARANCHA GONZÁLEZ LAYA	86	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	181	-4,74	190	0,00	190	0,00	190	0,00	190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	218	2,83	212	0,00	212	0,00	212	7,07	198
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	176	0,57	175	0,00	175	0,00	175	-7,41	189
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	96,63	89
Doña GUADALUPE DE LA MATA MUÑOZ	206	96,19	105	-	0	-	0	-	0
Doña NATALIA FABRA PORTELA	93	-	0	-	0	-	0	-	0

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don ALBERT CASTELLANOS MADUELL	86	-	0	-	0	-	0	-	0
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	88	-49,71	175	0,00	175	0,00	175	0,57	174
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	104	-45,55	191	9,14	175	0,00	175	96,63	89
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	88	-49,71	175	0,00	175	0,00	175	96,63	89
Resultados consolidados de la sociedad									
	700.928	3,74	675.633	-23,67	885.135	1,80	869.517	-2,09	888.077
Remuneración media de los empleados									
	75	0,00	75	5,63	71	-8,97	78	5,41	74

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:

[24/02/2026]

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

[☒] Si
[☐] No

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