

Consejo de Administración

27 de febrero de 2023

Informe anual sobre Remuneraciones
de los Consejeros 2022

Índice

1. Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	3
2. Resumen de la retribución y de los resultados	8
3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023	13
4. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022.....	33
5. Retribución de los directivos de primer nivel	41
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.....	43
7. Comisión de Nombramientos y Retribuciones	46
8. Tablas de remuneración individual	48
9. Tablas de resultados de voto.....	51
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 Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe.....	52
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 Red Eléctrica Corporación S.A.....	58

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



Estimados accionistas:

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

Resultado de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2022 y análisis del voto de los accionistas

En la Junta General Ordinaria de Accionistas de 7 de junio de 2022 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 2021.

2º La Remuneración anual del Consejo de Administración para el ejercicio 2022.

Quiero destacar el **amplio respaldo** obtenido por el accionariado de la Compañía en relación con la segunda propuesta de acuerdo, que obtuvo un resultado de voto en contra muy reducido (0,6%), en línea con los resultados obtenidos en Juntas anteriores.

En cuanto a la propuesta de acuerdo relativa al **Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros**, obtuvo un **voto en contra reducido** por parte de los accionistas (7%), aunque superior al obtenido en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2021 (0,6%). Este resultado está alineado con el 6% de voto en contra obtenido en relación con la

¹ La Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024 puede encontrarse en este enlace: https://www.ree.es/sites/default/files/03_GOBIERNO_CORPORATIVO/Documentos/Junta_General_de_Accionistas/CA_Politica_Remuneraciones_JGOA2021.pdf

Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 de la Compañía, aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas en 2021.

Durante 2022 se han **analizado las razones y fundamentos de dicho voto** en contra del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2021, así como las principales recomendaciones del mundo inversor y de sus asesores de voto (*proxy advisors*) al respecto, concluyéndose que se fundamentaban, entre otras razones, en la recomendación de que el Consejero Delegado mantuviese la titularidad de un porcentaje mínimo de acciones de la Compañía durante un cierto periodo de tiempo, una vez éstas han sido entregadas en concepto de retribución variable; razones que están en línea con las identificadas en el proceso de análisis del resultado de las votaciones realizadas en la Junta General de Accionistas, en 2021, en relación con la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024. En este sentido, la Compañía considera que se cumple dicha recomendación a través de la entrega en acciones de una parte de la Retribución Variable, tanto Anual como Plurianual, del Consejero Delegado, así como del compromiso asumido por éste, mientras ostente dicho cargo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de su Retribución Variable Anual, durante al menos cinco años.

Según nuestro análisis, otra posible razón del voto en contra de algunos accionistas de la Compañía en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2021, sería su discrepancia respecto al porcentaje actual, en acciones de la Compañía, de la Retribución Variable (Anual y Plurianual) del Consejero Delegado, recomendando que se incremente el mismo en línea con algunas recomendaciones y prácticas internacionales de gobierno corporativo. A 31 de diciembre de 2023, el Consejero Delegado mantendrá acciones equivalentes a casi una anualidad de su Retribución Fija. Esta posición se ha generado desde su nombramiento en mayo 2019 a través de la entrega anual en acciones de un 25% de la Retribución Variable Anual devengada. El Consejero Delegado ha asumido el compromiso frente a la Sociedad, mientras ostente la condición de consejero ejecutivo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas durante, al menos, cinco (5) años. Adicionalmente, el Consejero Delegado tiene concedidas hasta un máximo de 17.000 acciones en el Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, que podrá recibir en el caso de que se alcance un escenario de cumplimiento máximo de todos los objetivos del Plan. Esta posición se considera adecuada tanto por la Compañía como por la mayoría de su accionariado, a la vista del reducido porcentaje de voto en contra (7%) del citado Informe Anual en la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Compañía celebrada en 2022.

Por último, a resultas del referido análisis realizado, se ha concluido que los accionistas, de conformidad con recientes prácticas internacionales de gobierno corporativo, podrían estar reclamando nuevos avances en cuanto a la estructura y contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, para seguir avanzando en materia de transparencia informativa; cuestión que ha sido tenida en cuenta en la elaboración del presente Informe, que presenta novedades en dicho sentido, en línea con el espíritu de mejora continua de la Compañía y con el objetivo de dar oportuna respuesta a las cuestiones prioritarias para la mayoría de nuestro accionariado.

Resultados y retribución devengada en el ejercicio 2022

En cuanto a los **resultados económicos** alcanzados por Redeia (**Grupo**) en el **ejercicio 2022**, cabe destacar que la inversión ha sido de 1.032,3 millones de euros, un 79,3% superior a la ejecutada en el año anterior, debido al fuerte crecimiento registrado en el negocio regulado en España, así como por las operaciones corporativas realizadas por Redeia en 2022, tras la adquisición de 5 nuevas concesiones en Brasil a través de Argo y de Axess por parte de Hispasat. Por otro lado, el año se ha cerrado con un EBITDA de 1.491,3 millones de euros, ligeramente inferior al generado en el 2021 (-0,5%), y el beneficio alcanzado por el Grupo ha sido de 664,7 millones de euros, también inferior al de 2021 (-2,3%). Por último, hay que señalar que el fuerte flujo de caja y la venta de la participación del 49% de Reintel a KKR, han permitido reducir la deuda financiera neta de Redeia en un 18% respecto a la de finales de 2021.

Estos resultados van a permitir al Consejo de Administración proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, que se mantenga el reparto de un dividendo de 1 euro por acción (como en el ejercicio 2021), con cargo a las Cuentas del ejercicio 2022, manteniendo su compromiso con los accionistas.

A la vista de dichos resultados, el 20 de febrero de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos predeterminados y cuantificables que acordó al inicio del ejercicio 2022, ha considerado un nivel de cumplimiento global de los objetivos a los que se vincula la **Retribución Variable Anual del Consejero Delegado del ejercicio 2022** del 110%, equivalente al 82,5% de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas. El presente Informe incorpora el detalle de los objetivos, de sus ponderaciones y de la mecánica seguida para la determinación de los correspondientes importes. Todo ello, de conformidad con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los

Consejeros, aprobado en la pasada Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 7 de junio de 2022.

Métricas y Objetivos de la Retribución Variable Anual para el ejercicio 2023

El 24 de enero de 2023, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha aprobado la propuesta de **Objetivos** a los que se vinculará la Retribución Variable Anual, del **ejercicio 2023**, del Consejero Delegado. Cabe destacar, de nuevo, en los *objetivos de empresa*, la relevancia de la “Rentabilidad del capital invertido Redeia (ROIC)” (35%), de “Cumplir Resultado Consolidado (BDI) Redeia (M€)” (35%) y de la “Inversión total Redeia (M€)” (30%). Entre los *objetivos gerenciales ligados a los negocios de Redeia* se consolida el indicador vinculado a la prioridad estratégica “Hacer realidad la Transición Energética en España” (destacando, entre ellos, el objetivo del “Grado de avance Proyectos Especiales”, que engloba la Interconexión eléctrica con Francia y el proyecto Chira-Soria) cuya ponderación permanece inalterada (35%); se incrementa el peso de los objetivos de “Eficiencia”, que pasan de un 20% a un 30% (destacando el objetivo relativo al “Tipo medio Deuda Financiera a variable del Grupo”), y de “Sostenibilidad”, que pasan de un 12% a un 15%. Entre estos últimos, se pone el foco, entre otros, en el “Avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025”, recogándose el correspondiente detalle en el apartado 3 del presente Informe “Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023”.

Retribución Variable Plurianual

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

Remuneración del Consejo de Administración 2023

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha realizado una revisión de la remuneración actual de los consejeros de la Sociedad, “en su condición de tales” (por sus funciones no ejecutivas), así como de la retribución del Consejero Delegado y, dado que el proceso de revisión de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024 se tiene que realizar en 2024 y someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas una nueva Política, la Comisión ha considerado oportuno abordar en 2024, de manera global y en paralelo, ambos procesos de revisión de la remuneración anual de los consejeros y de la referida Política.

En consecuencia, al igual que se propuso para el ejercicio 2022, en febrero de 2023, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado la propuesta de remuneración de los consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración, para el ejercicio 2023, que se mantiene inalterada respecto al ejercicio 2022; propuesta que el Consejo someterá a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, de forma separada respecto del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, como es habitual, cuando se realice la convocatoria de la Junta General.

El presente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2022, como es habitual, incorpora como anexo el Anexo III Estadístico del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía, cumplimentado de conformidad con lo establecido en la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

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

Fdo: Socorro Fernández Larrea

2. Resumen de la retribución y de los resultados

2.1. Política de remuneraciones del Consejero Delegado en 2023

	2023	Cambios respecto a 2022
Elementos Fijos		
Retribución Fija Anual (RF)	• 350.000 euros	Sin cambios
Plan de previsión social	• 20% de la Retribución Fija Anual	Sin cambios
Beneficios sociales	• 60.000 euros	Sin cambios
Retribución Variable Anual		
Oportunidad	• Target: 75% Retribución Fija Anual • Máximo: 110% Target	Sin cambios
Métricas ¹⁾	• De Empresa: económico-financieros y de inversión (75%) • Gerenciales: operativos ligados a los negocios del Grupo, incluyendo Sostenibilidad (25%)	Sin cambios (en ambos porcentajes globales)
Forma de abono	• 75% en metálico y 25% en acciones	Sin cambios
Retribución Variable Plurianual		
Oportunidad	• Target (anualizado): 50% Retribución Fija Anual • Máximo (anualizado): 110% Target	Sin cambios
Métricas ^{1) y 2)}	• Financieros y Operativos (90%) • Sostenibilidad (10%)	Sin cambios
Instrumentos ³⁾	• ~75% Metálico y ~25% Acciones	Sin cambios
Periodo de medición	• 6 años	Sin cambios
Tenencia permanente de acciones		
Compromiso	El Consejero ha asumido el compromiso, mientras ostente dicho cargo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de Retribución Variable Anual, durante al menos cinco años	Sin cambios

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

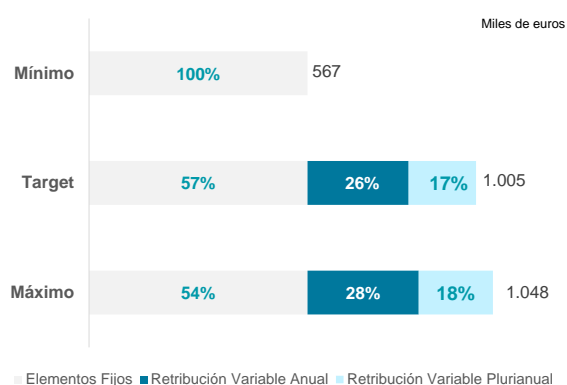
2) Del total de dichos objetivos, un 75% están relacionados con la Sostenibilidad.

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

Mix retributivo 2023

La siguiente tabla y gráfico muestran diferentes escenarios sobre la retribución a percibir por el Consejero Delegado con base en los elementos fijos establecidos para 2023 y la Retribución Variable, Anual y Plurianual, establecida en 2023. En el caso de la Retribución Variable Plurianual, los importes indicados consideran el valor de concesión anualizado, sin tener en cuenta la posible variación del precio de la acción durante el periodo de medición de los objetivos.

Elementos Fijos	
Todos los escenarios	<ul style="list-style-type: none"> RF: 350.000 € Previsión social: 20% RF Consejo: 147.242 €
Elementos Variables	
Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> No se abona incentivo
Target	<ul style="list-style-type: none"> Anual: 75% RF Plurianual: 50% RF
Máximo	<ul style="list-style-type: none"> Anual: 110% Target Plurianual: 110% Target



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

2.2. Resultados de Redeia y retribución devengada, en 2022

Resultados 2022

Redeia ha cerrado el año con una Cifra de negocio, incluyendo los resultados de las sociedades participadas, de 2.065,4 millones de euros, un 4,2% por encima de la registrada en 2021, y el EBITDA ha alcanzado los 1.491,3 millones de euros, un 0,5% inferior al obtenido en 2021. Estos resultados se derivan del **crecimiento en los negocios de diversificación**, particularmente en el de transmisión eléctrica internacional y en el de telecomunicaciones. Finalmente, el resultado consolidado del periodo ha alcanzado los 664,7 millones de euros, inferior en un 2,3% al de 2021.

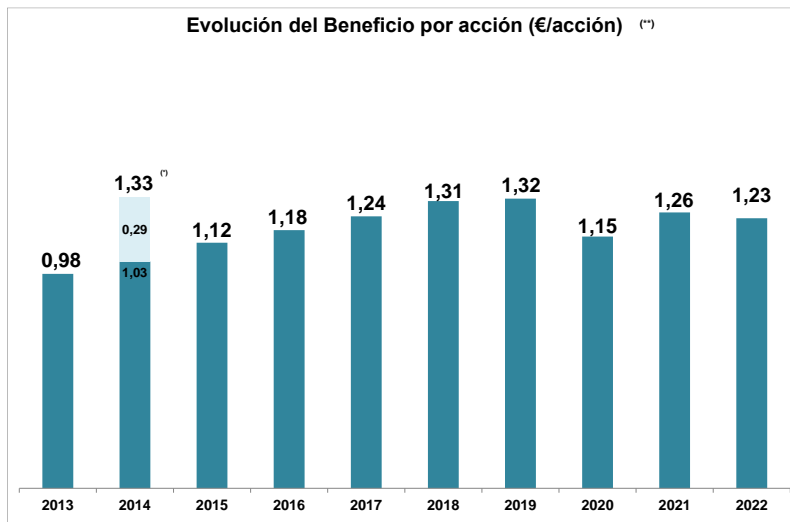
Las variaciones positivas más relevantes de los **flujos de caja**, en concreto, los cambios en el capital circulante y el cobro de la venta de la participación del 49% de Reintel a KKR, han permitido desarrollar las siguientes actuaciones en 2022:

- **Reducir la deuda** financiera neta en 1.014 millones de euros, un 18% respecto a la de 2021. El 26 de abril de 2022 la agencia de calificación crediticia Standard & Poor's mantuvo

un rating a largo plazo 'A-' con una perspectiva estable. Con fecha 14 de octubre de 2022, Fitch Ratings mantuvo el rating a largo plazo de Red Eléctrica Corporación, S.A. 'A-' con perspectiva estable.

- **Ejecutar inversiones** por valor de 1.032,3 millones de euros, un 79,3% superior a la ejecutada en el año anterior.

Mantener en el pago del **dividendo** de 1 euro por acción, lo que permitirá proponer a la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas, por parte del Consejo de Administración, el reparto de este dividendo, con cargo a las Cuentas del ejercicio 2022, manteniendo la Compañía su **compromiso con los accionistas**.



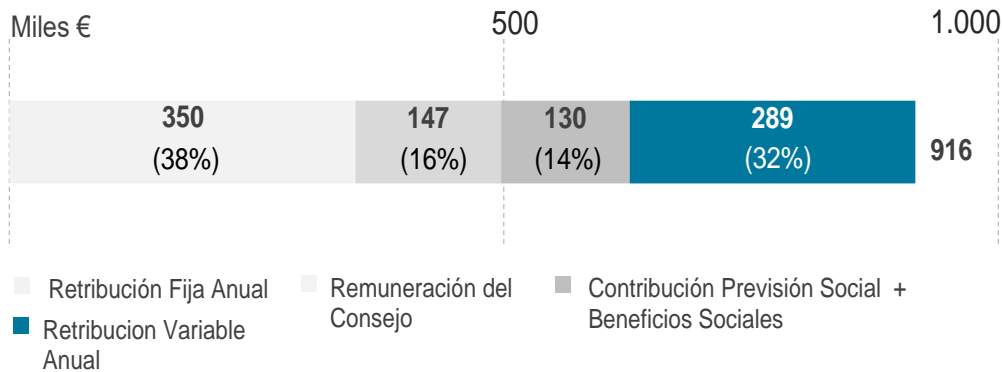
(*) Nota: el beneficio neto indicado para 2014 (1,33 euros por acción) incorpora hechos excepcionales acaecidos en el ejercicio, todos ellos positivos.

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

Retribución devengada en 2022

Con base en los resultados alcanzados en 2022, la **Retribución Variable Anual devengada** del Consejero Delegado en **2022** asciende a 288.750 euros (equivalente al 82,5% **de su Retribución Fija Anual por sus funciones ejecutivas**). Por tanto, la Retribución Total devengada del Consejero Delegado, en 2022, asciende a 915.992 euros.

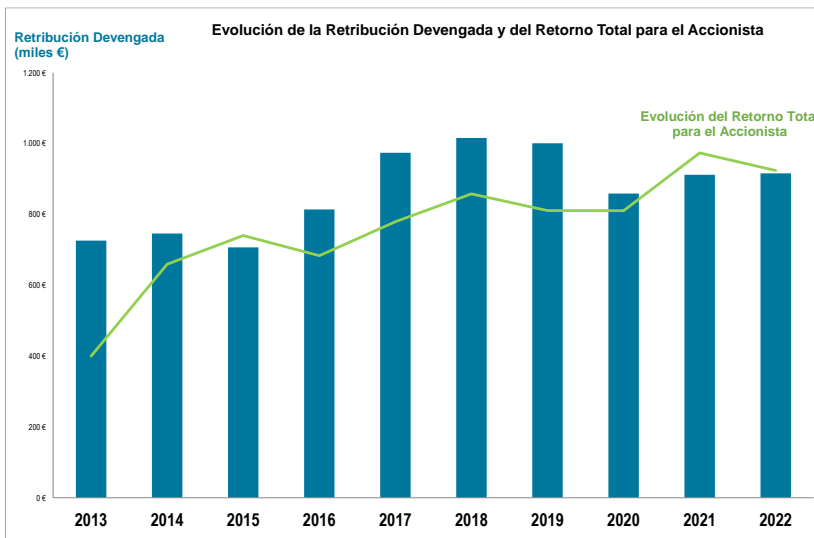
El siguiente gráfico muestra el importe de cada elemento retributivo y su peso sobre la Retribución Total devengada:



El peso de los elementos fijos, en 2022, ha sido del 68% sobre la Retribución Total devengada y la Retribución Variable Anual supone un 32% de dicha Retribución Total devengada.

Evolución de resultados y retribución devengada

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

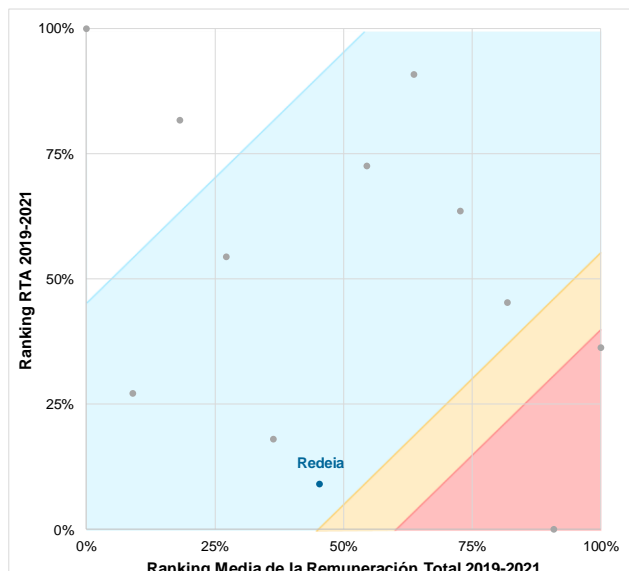


Notas explicativas del gráfico:

- El Retorno Total para el Accionista es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en el precio de la acción y la reinversión de los dividendos.
- El dato de remuneración devengada de 2019 incluye la remuneración anual de los *consejeros delegados* saliente y entrante en dicho ejercicio.
- El dato de remuneración de 2013 incluye el devengo del Plan de Incentivo a Largo Plazo "Plan Extraordinario 25º Aniversario 2009-2013".
- El dato de remuneración de 2019 incluye el devengo del Plan de Retribución Variable Plurianual 2014-2019.

Los siguientes gráficos reflejan el **posicionamiento de Redeia (Grupo) respecto a compañías representativas del sector energético**. Se compara la variación del **Retorno Total para el Accionista (RTA) y del EBITDA** entre los años **2019 y 2021**, de cada compañía en los últimos 3 años, con la media de la remuneración total de su primer ejecutivo en ese mismo periodo.

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



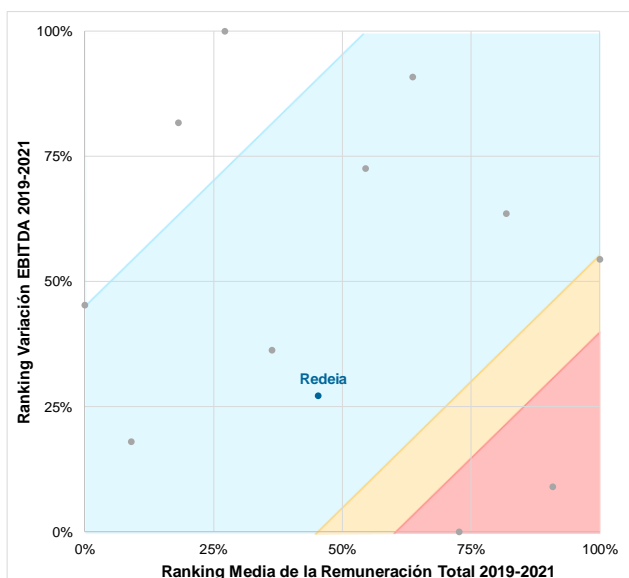
El Retorno Total para el Accionista (RTA) es la rentabilidad total de la acción e incluye la revalorización en precio de la acción y la reinversión de los dividendos.

Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas: BKW, Électricité de Strasbourg, Elia System Operator, Enagás, Energiedienst, EVN, Public Power Corporation, REN, Snam, Terna y Verbund.

La evolución del RTA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 9 del grupo de comparación mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 45.

Fuente de datos para RTA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2022, 2021 y 2020.



Las compañías incluidas son las del grupo de comparación de energéticas europeas: BKW, Électricité de Strasbourg, Elia System Operator, Enagás, Energiedienst, EVN, Public Power Corporation, REN, Snam, Terna y Verbund.

La variación del EBITDA de Redeia en los últimos 3 años se sitúa en el percentil 27 del grupo de comparación, mientras que la media de la remuneración total en el mismo periodo se sitúa en el percentil 45.

Fuente datos para EBITDA: Bloomberg.

Fuentes de datos para la remuneración: informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros publicados en 2022, 2021 y 2020.

3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en 2023

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

Lo que hacemos	Lo que no hacemos
<p>Consejero ejecutivo (Consejero Delegado):</p> <ul style="list-style-type: none">• Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros auditados del Grupo.• Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución.• Entregar, en acciones de la Sociedad, una parte de la remuneración.• Establecer cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> aplicables a la retribución variable de corto y de largo plazo.• Establecer indemnizaciones por terminación de la relación jurídica limitadas a una anualidad de retribución fija y variable, considerando un cumplimiento de objetivos del 100%.• Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de empresas comparables.• Apoyarse regularmente en asesoramiento externo. <p>Consejeros no ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vincular la remuneración con la dedicación efectiva, las responsabilidades asumidas y el desarrollo de sus funciones como consejeros.	<p>Consejero ejecutivo (Consejero Delegado):</p> <ul style="list-style-type: none">• Garantizar incrementos de la retribución fija y abonos de las retribuciones variables.• Conceder remuneraciones discrecionales.• Permitir las coberturas del valor de las acciones recibidas en el periodo de retención^(*)• Discriminar en materia de retribución por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza. Los profesionales de Redeia son remunerados en función de su trayectoria profesional, dedicación y responsabilidad asumida. <p>Consejeros no ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Participar en fórmulas retributivas vinculadas a los resultados de la Sociedad (sólo se perciben remuneraciones fijas).• Participar en sistemas de previsión social o en otros beneficios sociales.

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

3.1. Proceso de determinación de la Política

Consideraciones al determinar la Política

El acuerdo sobre la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024, sometido a la Junta General de Accionistas en 2021, obtuvo un voto en contra reducido (6%) de los accionistas, aunque superior al que se obtuvo respecto a la Política de Remuneraciones de los Consejeros en la Junta General de Accionistas de 2019

(1,6%). Tal y como se indicó en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2021 y como se ha anticipado en el apartado 1, “Presentación del Informe por la Presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones”, durante dicho ejercicio se **analizaron las razones y fundamentos** de dichos votos en contra de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, así como las principales recomendaciones del mundo inversor y de sus asesores de voto (*proxy advisors*) al respecto, concluyéndose que se fundamentaban en la recomendación de que el Consejero Delegado mantuviese la titularidad de un porcentaje mínimo de acciones de la Compañía durante un cierto periodo de tiempo, una vez éstas han sido entregadas en concepto de retribución variable. Esta misma cuestión fue identificada, también, como uno de los motivos principales del voto en contra (7%) en relación con el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2021.

A través de diversos contactos y reuniones con el mundo inversor (*engagement*), en 2021 y 2022, **se ofrecieron las oportunas aclaraciones y explicaciones**, para transmitir que se cumple dicha recomendación a través de la entrega en acciones de una parte de la retribución variable del Consejero Delegado, tanto anual como plurianual. En esas reuniones se destacó, asimismo, el compromiso asumido por éste, mientras ostentara dicho cargo, de mantener la titularidad de las acciones recibidas en concepto de su Retribución Variable Anual, durante al menos cinco años.

Por tanto, una vez realizado el correspondiente análisis, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, han mantenido para el ejercicio 2023, la estructura, elementos y cuantías de la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. 2022-2024.

Por otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera fundamental revisar permanentemente la Política de Remuneraciones de los Consejeros, para mantenerla alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por los accionistas institucionales y con las recomendaciones de los principales asesores de voto (*proxy advisors*).

En este sentido, como es práctica habitual, la Comisión ha encargado la realización de un **benchmarking retributivo** para el cargo de Consejero Delegado, en el que se han considerado tres grupos de comparación, en línea con los análisis realizados en años anteriores:

- Un grupo de comparación formado por las empresas **Ibex-35**, índice del que forma parte Redeia.
- Un **grupo** de comparación **ad-hoc**, formado por 12 compañías seleccionadas en función de los mismos criterios que fueron aplicados en el análisis retributivo llevado a cabo en últimos años para el primer ejecutivo. Estos criterios (ámbito geográfico, ámbito de responsabilidad, dimensión y sector de actividad) se recogen, en detalle, en lo que se refiere al Consejero Delegado como primer ejecutivo, en la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024.

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

Acciona Energía	CIE Automotive	Enagás	Indra
Almirall	Cellnex	Fluidra	Sacyr
Amadeus	Ebro Foods	Grifols	Viscofan

- Un **grupo** de comparación formado por 11 empresas **energéticas europeas**, que la Compañía (“REC”) y/o el asesor de voto (*proxy advisor*) *Institutional Shareholder Services* (“ISS”) consideran, en 2022, como comparables a REC en términos de dimensión (facturación) y que son relevantes en el sector en términos de evolución de resultados, con el detalle que se indica a continuación:

BKW (ISS)	Energiedienst (ISS)	Snam (ISS y REC)
Électricité de Strasbourg (ISS)	EVN (ISS)	Terna (ISS y REC)
Elia System Operator (ISS y REC)	Public Power Corporation (ISS)	Verbund (ISS)
Enagás (ISS y REC)	REN (REC)	

Los gráficos siguientes muestran los resultados de los análisis:

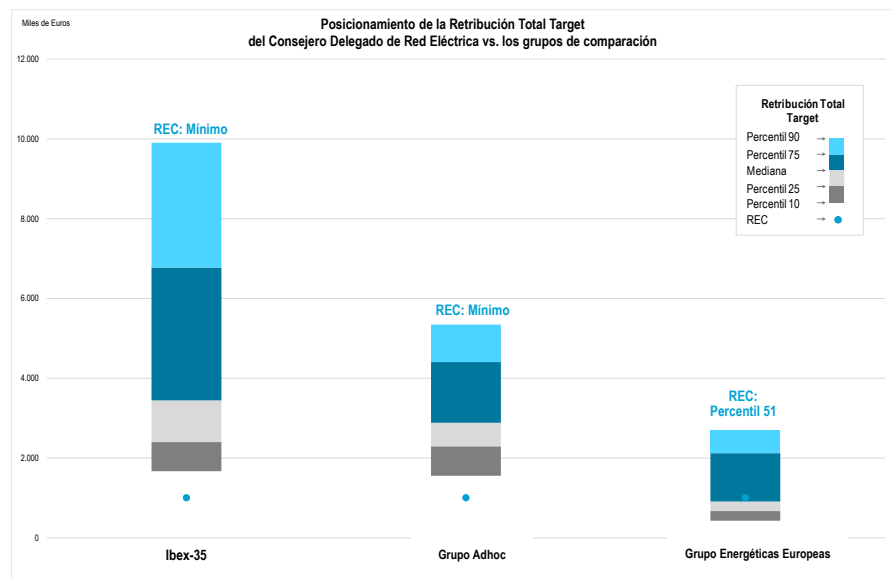
- Análisis grupo Ibex-35: una visión de conjunto de los datos de dimensión de Redeia (Grupo) apunta a una referencia de mercado entre el percentil 25 y la mediana del Ibex-35. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del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

- Análisis grupo ad-hoc: una visión de conjunto de los datos de dimensión de Redeia, apunta a una referencia de mercado en torno a la mediana. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del Consejero Delegado del Grupo se sitúa en el mínimo del mercado.
- Análisis grupo energéticas europeas: una visión de conjunto de los datos de dimensión del Grupo, apunta a una referencia de mercado en torno a la mediana. En términos de retribución total *target* (es decir, para un nivel de cumplimiento al 100% de los objetivos) la posición del Consejero Delegado de Redeia se sitúa en el percentil 51.

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.

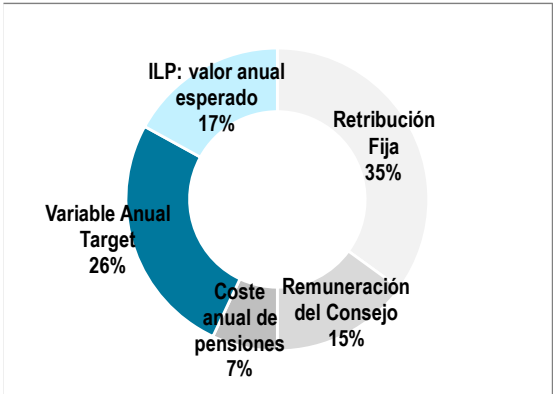
Los datos de mercado son los desglosados en los informes anuales sobre remuneraciones de los consejeros de cada compañía publicados en 2022.



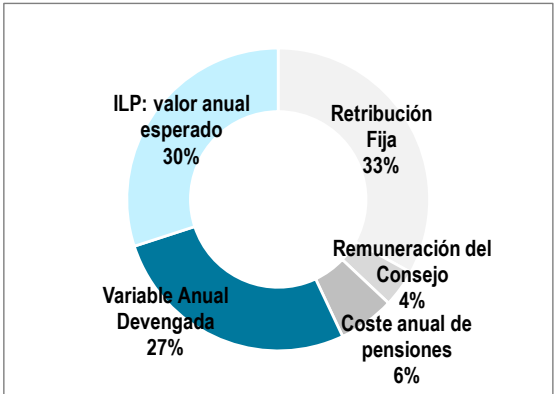
	Ibex-35	Ad-hoc	Energéticas europeas
Facturación 2021	19	26	37
Capitalización Bursátil 30.11.2022	52	77	68
Total Activos 31.12.2021	33	79	55

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

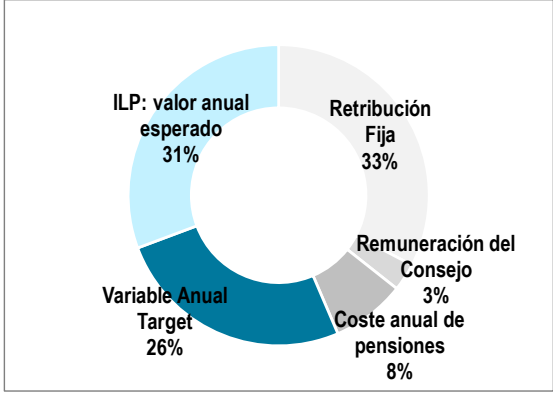
Redeia: Mix Retributivo Target
Consejero Delegado



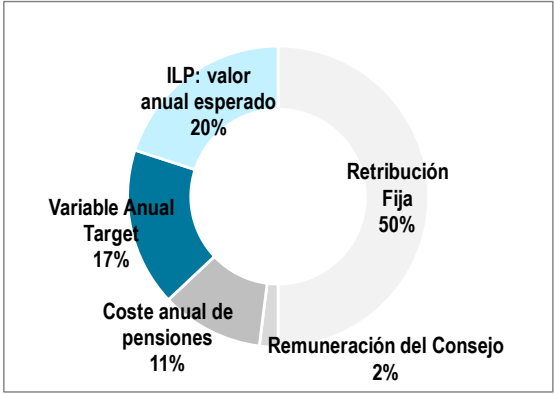
Ibex-35: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Grupo Ad-hoc: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Energéticas europeas: Mix Retributivo Target
Primer Ejecutivo



Métricas y objetivos 2023

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

Pilares Estratégicos	Retribución Variable Anual 2023	Plan de Incentivo a Largo Plazo
Hacer realidad la transición energética en España	<ul style="list-style-type: none"> Inversión Total de Redeia Grado de avance Proyectos Especiales Obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs) EBITDA TSO TIM Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio) 	<ul style="list-style-type: none"> Volumen de la base de activos regulatorios (RAB) puesto en servicio Penetración de renovables Inversión en operación del sistema eléctrico
Consolidar el negocio eléctrico internacional	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA del negocio internacional 	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA del negocio internacional
Impulsar la conectividad en el ámbito de las telecomunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA Reintel+Hispasat+Restel (5G) 	<ul style="list-style-type: none"> EBITDA del negocio de Telecomunicaciones
Eficiencia (operativa y financiera)	<ul style="list-style-type: none"> ROIC Resultado Neto (BDI) % EBITDA/Margen sobre cifra de negocio Tipo medio Deuda Financiera a variable de Redeia Reducción de costes de las adjudicaciones con alcance comparable 	<ul style="list-style-type: none"> ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) Tiempo de interrupción medio (TIM) de la demanda de energía eléctrica Cumplimiento de las ratios CNMC
Innovación y tecnología	<ul style="list-style-type: none"> Puesta en marcha del Fondo de Transición energética (cierre de primera fase de compromisos de inversión) 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del Plan de Innovación
Personas	<ul style="list-style-type: none"> Índice de gravedad global de Redeia 	<ul style="list-style-type: none"> Índice de gravedad de accidentes
Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 Reducción de emisiones de CO2 de Redeia Presencia en los principales índices de Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad

Asesores externos

En 2022 y 2023 -hasta la fecha de aprobación del presente Informe- WTW, asesor independiente especializado en materia de remuneración de consejeros y directivos, ha prestado sus servicios a la Comisión en los siguientes aspectos: benchmarking retributivo para la Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración y para el Consejero Delegado, benchmarking retributivo de los Consejeros no Ejecutivos y, finalmente, asistencia en la elaboración del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

3.2. Política de remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2023

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 2023 se detallan a continuación:

Retribución Fija Anual

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

Beneficios Sociales y otras percepciones

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

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

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

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

El Consejero Delegado tiene asignado un complemento en concepto de beneficios sociales, cuyo importe asciende a 60.000 euros. Este importe permanece inalterado respecto al establecido en el ejercicio 2022. Podrá ser percibido en efectivo o en especie en concepto de beneficios sociales.

El Consejero Delegado no percibe otro tipo de beneficios sociales.

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

Retribución Variable Anual

La Retribución Variable Anual para el consejero ejecutivo está basada en el cumplimiento de una combinación de objetivos, predeterminados y cuantificables, medidos a nivel de Redeia (Grupo). Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la aprobación de los objetivos, al inicio de cada ejercicio. La citada Comisión aprobó los objetivos y sus ponderaciones para el ejercicio 2023, en su reunión de 24 de enero de 2023, y se detallan en el presente apartado.

Todos los objetivos están contemplados en el Presupuesto del ejercicio 2023. 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:

- 70% del incentivo depende de objetivos económico-financieros, que miden la capacidad de generación de resultados del Grupo y se concretan en las siguientes métricas:
 - 35% Rentabilidad del capital invertido por Redeia (*ROIC*), que mide el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado.
 - 35% Cumplir el Resultado Consolidado (BDI) de Redeia (M€).
- 30% del incentivo depende de aspectos vinculados a la Inversión Total de Redeia.

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

II- El **25%** restante depende de *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* de Redeia. A continuación, se desglosan junto con sus ponderaciones:

- Hacer realidad la Transición Energética en España
 - 35% del incentivo está vinculado a actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO. Este año se ha incorporado dentro de este objetivo, en particular, el grado de avance de dos Proyectos Especiales (la Interconexión eléctrica con Francia y el proyecto Chira-Soria). En la descripción de este objetivo figuran, también, la obtención de autorizaciones administrativas de construcción (AACs), el EBITDA TSO (M€), y el TIM Sistema Eléctrico Español (Tiempo de Interrupción Medio).

- Impulsar la conectividad
 - 5% del incentivo está vinculado a los resultados generados por Reintel, por Hispasat y por Restel (5G) dentro de Redeia.
- Consolidar el negocio internacional
 - 5% del incentivo está vinculado a los resultados generados por la actividad internacional de Redeia (EBITDA negocio internacional).
- Innovación y Tecnología
 - 5% del incentivo está vinculado a la puesta en marcha del Fondo de Transición energética (cierre de primera fase de compromisos de inversión).
- Personas
 - 5% del incentivo está vinculado 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.
- Eficiencia
 - 30% del incentivo está vinculado, fundamentalmente, a la mejora de la eficiencia a través del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio; al tipo medio de la Deuda Financiera a variable de Redeia (Grupo); y a la reducción de costes de las adjudicaciones con alcance comparable con respecto a la evolución del IPC producida desde su última contratación.
- Sostenibilidad
 - 15% del incentivo está vinculado al avance del cumplimiento del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 de Redeia; a la reducción de las emisiones de CO2 de Redeia (Grupo); y a la permanencia de la Compañía en los principales índices en el ámbito de la Sostenibilidad, en particular, en los índices Dow Jones (DJSI World y Europe) y Vigeo/Eiris (World 120, Europe 120 y Eurozone 120).

En cuanto al avance del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 consiste en alcanzar, en 2023, el 40% del Plan, y se medirá evaluando el grado de progreso de las 190 acciones establecidas en el mismo en cada una de las 4 prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030: (i) Descarbonización de la economía (32 acciones), (ii) Cadena de valor responsable (79 acciones), (iii) Contribución al desarrollo del entorno (35 acciones) y (iv) Anticipación y acción para el cambio climático (44 acciones). Asimismo,

se valorará el cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones de alcance 1 (reducción emisiones de SF6 respecto a 2015) y de alcance 1+2 (reducción de emisiones respecto a 2019).

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 2024, se recogerá la información sobre la evaluación de su cumplimiento.

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

A continuación, se incluye un cuadro-resumen que incorpora todos 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. ROIC	35%	92%	100%	100%	0%	100%	100%
2. Resultado Consolidado (BDI)	35%	92%	100%	100%	0%	100%	100%
3. Inversión Total Redeia	30%	90%	100%	110%	0%	100%	200%
25% OBJETIVOS GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DE REDEIA							
1. Hacer realidad la Transición Energética en España	35%		100%		0%	100%	185,7%
2. Impulsar la conectividad	5%		100%		0%	100%	200%
3. Consolidar el negocio internacional	5%		100%		0%	100%	200%
4. Innovación y Tecnología	5%	Valoración por la CNR(*)	100%	Valoración por la CNR(*)	0%	100%	200%
5. Personas	5%		100%		0%	100%	200%
6. Eficiencia	30%		100%		0%	100%	116,7%
7. Sostenibilidad	15%		100%		0%	100%	100%

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

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

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

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

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

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

Retribución Variable Plurianual

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

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

El derecho a recibir el incentivo está condicionado al cumplimiento de objetivos vinculados al Plan Estratégico 2021-2025, así como a la permanencia en la Compañía durante la vigencia del Plan. Para la fijación de los citados objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo han tenido en cuenta, entre otras cuestiones, la estrategia transversal de sostenibilidad del Plan Estratégico 2021-2025, el alineamiento con el Compromiso con la Sostenibilidad de Redeia, su Política de Sostenibilidad y la Agenda 2030

para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, cuyo cumplimiento es supervisado periódicamente por la Comisión de Sostenibilidad de la Compañía. Los objetivos y sus métricas se detallan a continuación:

PESO	OBJETIVOS	MÉTRICAS
45%	Hacer realidad la Transición Energética en España	<ul style="list-style-type: none"> • Volumen de la base de activos regulatorios (RAB) puesto en servicio (25%) • Tiempo de irrupción medio (TIM) de la demanda de energía eléctrica (7,5%) • Operador del sistema eléctrico: penetración de renovables (7,5%) • Inversión en operación del sistema eléctrico (5%)
15%	Impulsar la Conectividad	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA del negocio de Telecomunicaciones
10%	Consolidar el Negocio Internacional	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA del negocio internacional
5%	Innovación y Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del Plan de Innovación
5%	Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de gravedad de accidentes
10%	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • ROIC medio anual (ponderado por el EBITDA) (5%) • Cumplimiento de las ratios CNMC (5%)
10%	Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del Plan de Sostenibilidad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

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

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

Condiciones contractuales

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

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

Sin perjuicio de la obligación de confidencialidad establecida expresamente en dicho contrato, el Consejero Delegado está también vinculado por el deber de secreto incorporado al deber de lealtad establecido en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, aplicable a todos los consejeros, de acuerdo con el cual los consejeros se

abstendrán de revelar informaciones, datos, informes o antecedentes a los que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando hayan cesado en él.

En su calidad de consejero de Red Eléctrica 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 Red Eléctrica 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 Retribución Fija, más el importe correspondiente a su remuneración variable como Consejero Delegado, calculada considerando un grado de cumplimiento de objetivos del 100%.

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 Red Eléctrica Corporación, S.A.

3.3. Política de Remuneraciones de los Consejeros en su condición de miembros del Consejo de Administración en 2023^(*) (“en su condición de tales”, conforme a la Ley de Sociedades de Capital -LSC-, por sus funciones no ejecutivas)

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

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

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

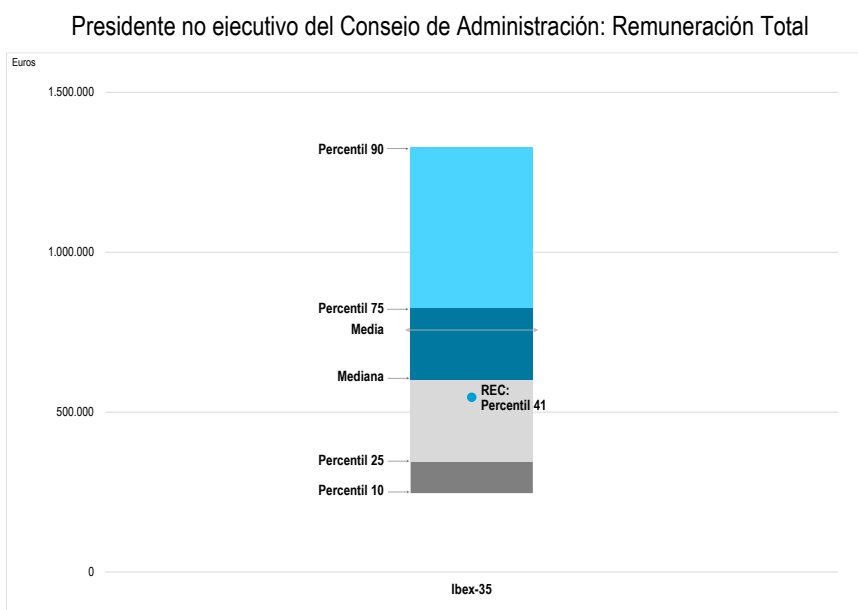
La Comisión de Nombramientos y Retribuciones revisa periódicamente la Política de remuneraciones del Consejo de Administración, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo adoptadas por accionistas institucionales y conforme a las recomendaciones de los principales asesores de voto (*proxy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

En este sentido, se ha realizado en 2022 un benchmarking retributivo del cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y de los niveles de remuneración de los consejeros (por sus funciones no ejecutivas) en el que se ha considerado un grupo de comparación formado por 15 de las 17 empresas del Ibex-35 cuya Presidencia no tiene asignadas funciones ejecutivas. Se han excluido las siguientes empresas:

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

En términos de dimensión, Redeia se sitúa entre el percentil 25 y la mediana del grupo de comparación. En términos de remuneración por el cargo de Presidente no ejecutivo del Consejo, Redeia ocupa el percentil 41.

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

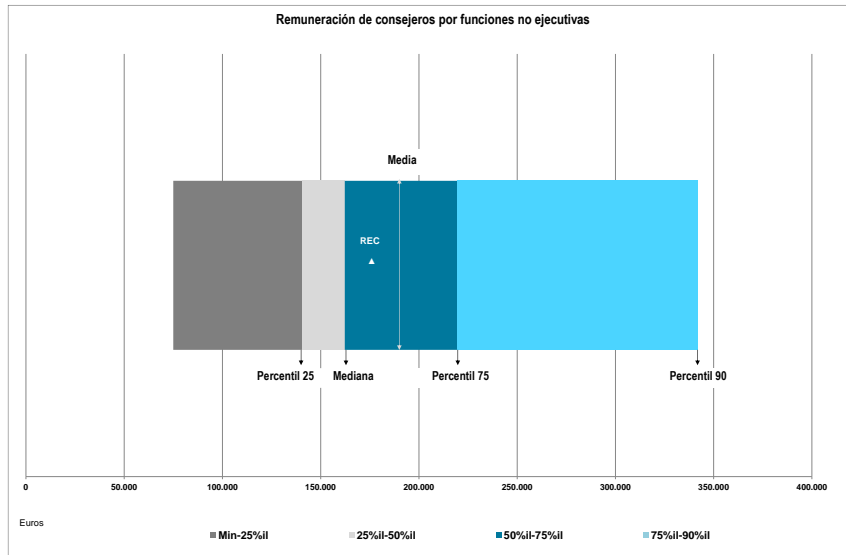


Nota: La remuneración total incluye el importe total de las remuneraciones devengadas (anualizadas) por los Presidentes no ejecutivos, de acuerdo con la información publicada en el ejercicio 2022.

En relación con los niveles de remuneración de los consejeros (por sus funciones no ejecutivas), con el objetivo de revisar su adecuación y asegurar que guardan una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de empresas comparables, la Comisión ha considerado, entre otros factores, un análisis de competitividad externa realizado en 2022. En dicho estudio, desarrollado también con el apoyo del consultor independiente WTW, el grupo de comparación seleccionado ha sido el integrado por las compañías pertenecientes al índice

bursátil Ibex-35, al igual que en años anteriores, dado que Redeia pertenece a este índice y se sitúa en el entorno de la mediana del mismo por capitalización bursátil.

El gráfico siguiente muestra la comparación entre la remuneración de los consejeros no ejecutivos(*) de Redeia respecto al grupo de comparación indicado en el estudio realizado en 2022:



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

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

Teniendo en cuenta los análisis anteriores, el Consejo de Administración, en su reunión de 27 de febrero de 2023, 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 2023, se mantenga, en todos sus conceptos y cuantías, igual que en el ejercicio 2022. Dicho acuerdo, como es habitual, será sometido a la aprobación de la Junta General de Accionistas de 2023.

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 del no ejecutivo del Consejo de Administración que fue creado en el ejercicio 2016 y, desde entonces, el importe de su remuneración se mantiene también inalterado.

Por lo tanto, las cuantías y conceptos retributivos previstos para 2023 quedarían 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 2023 en el calendario aprobado por el Consejo de Administración, pudiendo delegarse la representación sin pérdida del derecho a la percepción de la remuneración por asistencia, por causa debidamente justificada y como máximo dos (2) veces al año. Dicha cantidad se abonará dentro de los quince (15) días siguientes a la celebración de las sesiones.

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

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

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

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

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

- 27.900 euros anuales a cada miembro de las Comisiones del Consejo, que se abonarán mediante pagos mensuales, antes del día cinco (5) del mes siguiente. El importe anterior es de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones que se celebren durante el ejercicio 2023.
- 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 2023.

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 2023 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 Red Eléctrica 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. Esas 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 Red Eléctrica Corporación. Es el caso de los consejeros de la Compañía que sean también consejeros o personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas en el Consejo de Administración de la filial Hispasat S.A., a excepción del Consejero Delegado de Red Eléctrica Corporación, S.A. que no percibe remuneración como persona física representante del consejero persona jurídica Red Eléctrica Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.U. (RESTEL), en el Consejo de dicha filial.

A fecha de emisión de este Informe, en relación con la remuneración de los consejeros correspondiente al ejercicio 2023, no existe ningún otro tipo de concepto retributivo distinto a los explicados en los anteriores apartados.

4. Ejecución de la Política de Remuneraciones en 2022

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han aplicado la Política de Remuneraciones, en 2022, siguiendo los principios establecidos en la misma.

La remuneración devengada en el ejercicio 2022 ha seguido los términos de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Se hace constar que en 2022 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 2022

Durante 2022 se ha aplicado la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de junio de 2021.

Retribución Fija Anual

La Retribución Fija del Consejero Delegado en 2022 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 2022 por la Compañía ascendió a 70.000 euros para el periodo indicado. El importe de los fondos acumulados, a 31 de diciembre de 2022, asciende a 251.774 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 2023” del presente Informe.

El Consejero Delegado ha percibido un complemento en 2022 en concepto de beneficios sociales, cuyo importe equivalente asciende a 60.000 euros.

A 31 de diciembre de 2022, no existen en el Balance de la Sociedad créditos, ni anticipos concedidos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor del Consejero Delegado.

Retribución Variable Anual

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de 18 de febrero de 2022, estableció los objetivos y sus ponderaciones que determinarían la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022. La Comisión ha realizado un seguimiento trimestral del cumplimiento de estos objetivos a lo largo del año y, una vez finalizado el ejercicio, ha llevado a cabo un proceso de evaluación de su cumplimiento, en el que ha contado con el soporte de la Dirección Corporativa Económico-Financiera, responsable de la función de control de gestión del Grupo, y que ha facilitado información sobre los resultados auditados del Grupo. En esta evaluación la Comisión también ha considerado el posible impacto de los objetivos en el largo plazo y cualquier riesgo asociado a los mismos.

La Retribución Variable Anual para el Consejero Delegado, establecida para 2022, está basada en el cumplimiento de una combinación de *objetivos de empresa*, cuantitativos y cualitativos, medidos a nivel de Redeia (Grupo) -que ponderan un 75% de su Retribución Variable Anual total- así como al cumplimiento de *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* del Redeia (Grupo) -que ponderan un 25% de su Retribución Variable Anual total-. La siguiente tabla, detalla los objetivos fijados, sus ponderaciones, el grado de consecución alcanzado y el nivel de pago, en cada uno de ellos, tras la evaluación realizada en la sesión de 20 de febrero de 2023 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para determinar la cuantía de la Retribución Variable Anual a abonar:

Tipología de Objetivos y Peso	Métricas	Peso	Rango de Cumplimiento de Objetivos	Grado de Consecución Alcanzado	Nivel de Pago del Incentivo para cada Métrica
DE EMPRESA (75%)	1. ROIC	35%	95% - 100%	100,0%	100,0%
	2. Resultado Neto	35%	95% - 105%	163,1%	163,1%
	3. Inversión Total del Grupo	30%	85% - 100%	76,7%	76,7%
SUBTOTAL (previo a la aplicación del límite máximo de los Objetivo de Empresa)		100%		115,1%	115,1%
SUBTOTAL (una vez aplicado el límite máximo de los Objetivos de Empresa)		100%		110%	110%
GERENCIALES OPERATIVOS LIGADOS A LOS NEGOCIOS DE REDEIA (GRUPO) (25%)	1. Hacer realidad la Transición Energética en España	35%	Hasta 185,7% Valoración por la CNR ⁽¹⁾	111,1%	111,1%
	2. Impulsar la conectividad	7%	Hasta 200% Valoración por la CNR ⁽¹⁾	110%	110%
	3. Consolidar el negocio internacional	5%	Hasta 200% Valoración por la CNR ⁽¹⁾	200%	200%
	4. Innovación y Tecnología	6%	Hasta 100% Valoración por la CNR ⁽¹⁾	93,3%	93,3%
	5. Personas	15%	Hasta 153,3% Valoración por la CNR ⁽¹⁾	132,5%	132,5%
	6. Eficiencia	20%	Hasta 125% Valoración por la CNR ⁽¹⁾	121%	121%
	7. Sostenibilidad	12%	Hasta 100% Valoración por la CNR ⁽¹⁾	70%	70%
SUBTOTAL		100%		114,7%	114,7%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (previo a la aplicación del límite máximo global)		100%		111,2%	111,2%
TOTAL OBJETIVOS DE EMPRESA Y GERENCIALES (una vez aplicado el límite máximo global)		100%			110%

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

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

1. El porcentaje del Retorno sobre el capital invertido (*ROIC*) de Redeia (Grupo), medido como el beneficio de explotación neto sobre el capital empleado en el ejercicio 2022, ha alcanzado un 7,6%, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 100%.
2. La cifra contable determina un Resultado Neto consolidado de Redeia (Grupo), en el ejercicio 2022 de 664,7, millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 163,1%.

3. La Inversión Total de Redeia (Grupo) ha alcanzado la cifra de 706,7 millones de euros, lo que supone un grado de consecución del objetivo del 76,7%.

La suma del porcentaje de pago de los *objetivos de empresa* es de un 115,1%; no obstante, de acuerdo con el procedimiento vigente **el porcentaje máximo de pago de dichos objetivos está limitado al 110%**.

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

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

Respecto al nivel de consecución alcanzado y al importe del incentivo aplicable al ejercicio 2022, en relación con los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* de Redeia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha tenido en cuenta las siguientes cuestiones:

1. “Hacer realidad la Transición Energética en España”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluado el grado de avance de las actividades relacionadas con el desarrollo, la rentabilidad y la calidad del TSO, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo es de un 111,1%.
2. “Impulsar la conectividad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados generados por Reintel, por Hispasat y por Restel (5G) dentro de Redeia (Grupo), ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 110%.
3. “Consolidar el negocio internacional”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar los resultados generados por la actividad internacional de Redeia (Grupo), ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 200%.
4. “Innovación y Tecnología”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras evaluar el grado de avance de las iniciativas de desarrollo tecnológico e innovación interna en 2022, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 93,3%.

5. “Personas”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluados los resultados del índice de gravedad global en Redeia (Grupo), relativo a los accidentes ocurridos en el mismo en 2022 y a la eficiencia en la gestión de la plantilla en los términos del vigente Plan Estratégico, ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 132.5%.
6. “Eficiencia”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una vez evaluada la mejora de la eficiencia en Redeia a través del margen de EBITDA sobre Cifra de negocio, del cumplimiento de las ratios de la CNMC, y de la reducción de costes de las adjudicaciones efectuadas por Redeia (Grupo), ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 121%.
7. “Sostenibilidad”: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha evaluado el grado de progreso alcanzado en 2022 en relación con el Plan de Sostenibilidad 2020-2022 de Redeia, en 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; asimismo, ha revisado el objetivo de permanencia de la Compañía en los índices más relevantes en el ámbito de la sostenibilidad, en particular, en los índices Dow Jones (*DJSI World y Europe*) y Vigeo/Eiris; y, por último, ha evaluado el grado de avance en relación con los nuevos objetivos de reducción de emisiones de alcance 1 (reducción emisiones de SF6 respecto a 2015) y de alcance 1+2 (reducción de emisiones respecto a 2019). Tras dicha evaluación, la Comisión ha considerado que el grado de cumplimiento ponderado de este objetivo, es de un 70%.

Tras la evaluación del cumplimiento de los objetivos anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de los *objetivos gerenciales operativos ligados a los negocios* de Redeia del 114,7%.

Con base en lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha considerado un nivel de pago ponderado de la totalidad de los objetivos – tanto de los de *empresa* como de los *gerenciales operativos ligados a los negocios* de Redeia – del 111,2%. Sin embargo, dado que el nivel máximo de pago global de la totalidad de los objetivos del Consejero Delegado es de un 110%, la Comisión finalmente ha considerado un nivel de pago global de los citados objetivos de un 110%.

En consecuencia, la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado en 2022 asciende a 288.750 euros, equivalente a un 82,5% de la Retribución Fija Anual en dicho período.

Un 75% del importe de la Retribución Variable Anual bruta, 216.562 euros, se liquidará en efectivo y el 25% restante, 72.188 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 4.070 acciones, considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 17,735 euros/acción – conforme a la última comunicación realizada por la Sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del Consejero Delegado-, información que deberá actualizarse cuando se conozca el precio real de compra de la acción conforme a su cotización en la Bolsa de Valores el día de la entrega efectiva de las mismas al Consejero Delegado, previsiblemente en el último trimestre del año 2023, de acuerdo con el programa anual de entrega de acciones para empleados.

A 31 de diciembre de 2022, el Consejero Delegado es titular de 14.788 acciones de la Compañía, equivalentes a un 0,00273% del capital social.

Retribución Variable Plurianual

El 24 de noviembre de 2020 el Consejo de Administración aprobó la estructura del nuevo Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación, cuyos objetivos están vinculados a los objetivos contemplados en el nuevo Plan Estratégico de Redeia, y se ajustan a las líneas marcadas en la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente en 2022. En el apartado del presente Informe correspondiente a la “Política de Remuneraciones del consejero ejecutivo (Consejero Delegado) en 2023”, se han explicado los términos y elementos fundamentales del citado Plan, por lo que nos remitimos al mismo para evitar reiteraciones.

Control ex – post de la Retribución Variable Anual y Plurianual

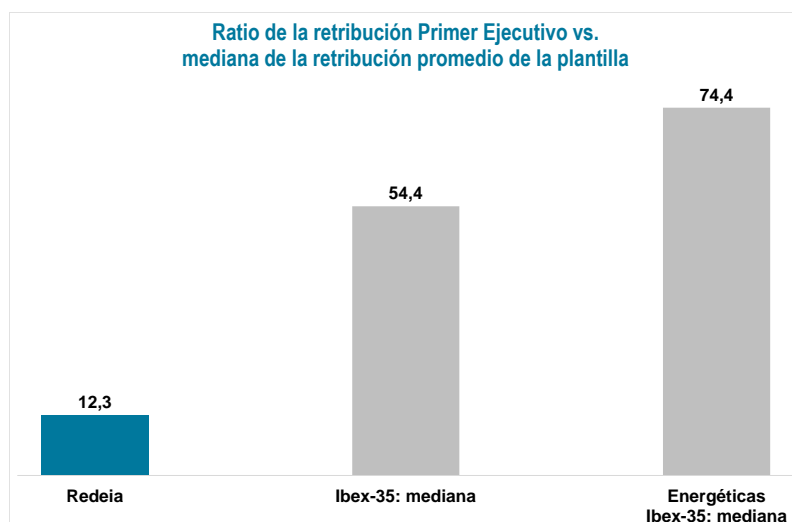
En 2022 no se han producido circunstancias que justifiquen la consideración por parte de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la aplicación de cláusulas de reducción, cancelación o devolución de la retribución variable.

Condiciones contractuales

Durante 2022 no se han producido modificaciones en el contrato del Consejero Delegado.

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

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



El dato de Redeia referido a 2021 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 2021 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 2021 para el primer ejecutivo y la retribución media de la plantilla en 2021, 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 2021.

4.2. Ejecución de la Política de Remuneraciones de los Consejeros no Ejecutivos (en su condición de miembros del Consejo de Administración) en 2022^(*)

^(*) 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	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Retribución/ % beneficio neto de Redeia -Grupo-	0,30%	0,25%	0,32 %	0,37%	0,37%	0,35%	0,35%	0,40%	0,37%	0,37%

En el ejercicio 2022, el importe de la retribución global del Consejo de Administración ascendió a 2.485 miles de euros (2.502 miles de euros en 2021).

La disminución retributiva con respecto al ejercicio anterior en la “Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos” se debe a que durante 2022 ha habido un periodo en el que ha estado vacante un puesto de consejero.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó, para el ejercicio 2022, mantener las mismas cuantías y conceptos retributivos que los establecidos para 2021 para los miembros del Consejo de Administración (acuerdo que fue posteriormente aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en junio de 2022), 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 2022, de acuerdo con el calendario aprobado por el Consejo de Administración y cuyo total asciende a 16.500 euros por consejero. Aunque se ha celebrado una (1) sesión extraordinaria en 2022, ésta no ha dado lugar, en ningún caso, a retribución por este concepto.

Presidenta no ejecutiva del Consejo de Administración

- 399.170 euros anuales.

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

Adicionalmente, el Consejo de Administración, para el ejercicio 2022, acordó mantener invariables los siguientes conceptos y cuantías en relación con la retribución del Consejo:

Dedicación a las Comisiones del Consejo de Administración

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

Ambos importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las Comisiones celebradas durante el ejercicio 2022.

Consejera Independiente Coordinadora

- 15.000 euros anuales.

En 2022 la Sociedad tuvo contratadas pólizas de seguro de responsabilidad civil que cubren reclamaciones de terceros por posibles daños y/o perjuicios ocasionados por actos u omisiones en el ejercicio del cargo como miembros del Consejo de Administración.

Además de las retribuciones anteriores, conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones de los Consejeros, los consejeros de Red Eléctrica Corporación podrán percibir las retribuciones que, en su caso, proceda de otras sociedades de Redeia por su pertenencia al Consejo de Administración de dichas sociedades. Dichas retribuciones estarán sujetas a los requisitos legales y estatutarios correspondientes aplicables a cada una de las correspondientes sociedades, y se informará debidamente de su percepción por los consejeros en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de Red Eléctrica 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 2022 a los consejeros de la Compañía que formaron parte del Consejo de Administración de la sociedad Hispasat, S.A. (como consejeros o como personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas en dicha sociedad), a excepción del Consejero Delegado de Redeia, que no percibió remuneración alguna por ello.

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

5. Retribución de los directivos de primer nivel

La finalidad de la Política retributiva aplicable a este colectivo es servir como instrumento que propicie la consecución de los objetivos estratégicos de creación de valor de la empresa para reconocer adecuadamente a los mejores profesionales. La retribución de los directivos de

primer nivel está alineada con los principios y criterios contenidos en la Política de Remuneraciones aplicable a los consejeros ejecutivos (Consejero Delegado) detallada en el presente documento.

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

Retribución Fija Anual

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

Retribución Variable Anual

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

Retribución Variable Plurianual

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

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

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

Bolsa de retribución flexible

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

Condiciones contractuales

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

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

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

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

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

- La retribución total se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en:

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

Por otro lado, la Política de Remuneraciones cuenta con las siguientes características que permiten reducir la exposición a riesgos excesivos, así como evitar conflictos de interés:

- Los componentes variables de la remuneración tienen la flexibilidad suficiente para permitir su modulación y, en un escenario donde no se alcanzasen el nivel mínimo de cumplimiento de los objetivos vinculados a la remuneración variable, el consejero ejecutivo sólo percibiría remuneración fija. En concreto, tanto en relación con la retribución variable anual como en la plurianual, en la Política de Remuneraciones se ha establecido que el cumplimiento medio ponderado del conjunto de los objetivos deberá alcanzar, al menos, el 70%, pues en caso contrario no se generará derecho alguno a la percepción del incentivo, independientemente del cumplimiento individual de cada objetivo.
- Una parte de la retribución variable anual se entrega en acciones. El Consejero Delegado asume el compromiso frente a la Sociedad, mientras ostente tal condición, de mantener la titularidad de las acciones recibidas, netas de los impuestos aplicables, durante, al menos, cinco años. También cabe destacar que una parte del incentivo a largo plazo se asigna y entrega en acciones. La instrumentación en acciones de una parte relevante de sus remuneraciones variables permite alinear la experiencia e intereses del Consejero Delegado con el interés de los accionistas de la Compañía.
- No existen remuneraciones variables garantizadas.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es responsable del examen y análisis del cumplimiento de la Política retributiva del Consejo y de los directivos de primer nivel. En concreto, el Reglamento del Consejo (www.ree.es) establece entre las funciones de esta Comisión la de proponer al Consejo la Política retributiva del Consejo de Administración y de los directivos de primer nivel, así como velar por la observancia del cumplimiento y, en su caso, actualización de la Política retributiva aprobada, aplicable al Consejo de Administración, a los consejeros ejecutivos y a los directivos de primer nivel de la Sociedad. En estos colectivos están incluidos los profesionales cuyas actividades pueden tener una repercusión material sobre el perfil de riesgos de la entidad.
- Igualmente, la Comisión de Auditoría de la Compañía participa en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la remuneración variable anual del consejero ejecutivo, mediante la verificación de los datos económico-financieros que puedan formar parte de los objetivos establecidos en dicha remuneración, ya que es preciso que, en primer lugar, esta Comisión verifique previamente los resultados económicos auditados de Redeia (Grupo) que, en su caso, se consideren para el cálculo de los correspondientes objetivos.

- De conformidad con lo establecido en la vigente Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la competencia de proponer al Consejo la cancelación o la devolución del pago de la remuneración variable, de corto y largo plazo, del/los beneficiario/s o responsable/s correspondiente/s ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la remuneración variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

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

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

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración de Red Eléctrica 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 2022

Socorro Fernández Larrea
(Presidenta, independiente)

Ricardo García Herrera
(dominical)

Marcos Vaquer Caballería
(independiente)

En 2022, la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones no ha experimentado variaciones. Por tanto, a 31 de diciembre de 2022, la Comisión se componía

de tres (3) miembros, dos (2) de ellos consejeros independientes y uno (1) consejero dominical, siendo su Presidenta una consejera independiente. En la sesión de la Comisión celebrada el 18 de marzo de 2022 se reeligió a la Sra. Fernández Larrea como Presidenta de la misma por el plazo de cuatro años, con motivo de la finalización, el día 26 de marzo, del plazo de duración de dicho cargo.

Miembro	Cargo	Tipología	Experiencia y conocimientos (C-V)	Asistencia a reuniones
Socorro Fernández Larrea	Presidenta	Independiente	Socorro Fernández Larrea Redeia	100%
Ricardo García Herrera	Miembro	Dominical	Ricardo García Herrera Redeia	100%
Marcos Vaquer Caballería	Miembro	Independiente	Marcos Vaquer Caballería Redeia	100%

Durante el ejercicio 2022, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha celebrado doce (12) sesiones, una (1) de ellas extraordinaria. De las reuniones de la Comisión se informa al Consejo, poniendo a disposición de este a través de la intranet del consejero, al finalizar la reunión de la Comisión, la documentación tratada por esta; y se levanta acta de las reuniones celebradas que, una vez aprobadas, se ponen a disposición de todos los consejeros.

De acuerdo con el calendario previsto para el ejercicio 2023, se prevé que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones mantenga once (11) reuniones ordinarias durante dicho ejercicio, sin perjuicio de que se puedan celebrar reuniones extraordinarias si se considera conveniente.

Actividades más relevantes, en materia de retribuciones, realizadas por la Comisión en 2022 y 2023 (hasta la fecha del presente Informe)

Actividades	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2021					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales, del Comité Ejecutivo, y de la Dirección General de Operación, ligados a la retribución variable anual de los directivos de primer nivel para el ejercicio 2021					
Aprobación de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y de los directivos de primer nivel para 2022					
Seguimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel en 2022					
Seguimiento de los objetivos del Plan de Incentivo a Largo Plazo de Impulso a la Transición Energética, Reducción de la Brecha Digital y Diversificación					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2022					
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de Empresa, Gerenciales, del Comité Ejecutivo, y de la Dirección General de Operación, ligados a la retribución variable anual de los directivos de primer nivel para el ejercicio 2022					
Aprobación de los objetivos ligados a la Retribución Variable Anual del Consejero Delegado y directivos de primer nivel para 2023					
Análisis e Informes sobre las propuestas de retribución del Consejo de Administración relativos a 2022 y 2023 y análisis del Informe Anual de Remuneraciones de los consejeros 2021 y 2022, 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 2022

A continuación, se muestra un resumen del total de las remuneraciones brutas y exigibles, en euros, del Consejero Delegado durante el ejercicio 2022:

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

(1) Esta cantidad, recogida en la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio 2022, está estimada suponiendo un devengo de la retribución variable anual en base a un grado de cumplimiento del 100%. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el 20 de febrero de 2023, una vez evaluado el cumplimiento global de los objetivos del ejercicio 2022, ha aprobado un grado de cumplimiento del 110%, con lo que resulta una retribución variable "efectiva"

a favor del Consejero Delegado de 288.750 euros. El total de la retribución del Consejero Delegado, considerando esta retribución variable "efectiva", asciende a 915.992 euros.

(2) Incluye la retribución fija como consejero (130.742 euros) y las dietas por asistencia y dedicación al Consejo correspondientes a las 11 sesiones ordinarias (16.500 euros) del Consejo celebradas en 2022. La única sesión extraordinaria celebrada en 2022 no ha dado derecho a dietas.

(3) Incluye la aportación realizada al sistema de previsión social en 2022 por importe de 70.000 euros, y el complemento en concepto de beneficios sociales equivalente a 60.000 euros.

8.2. Remuneración de los Consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración ("por su condición de tales" según la LSC, por sus funciones no ejecutivas) por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2022

El importe total de la retribución del Consejo de Administración para el ejercicio 2022, excluida la remuneración del Consejero Delegado por su relación contractual (funciones ejecutivas) con la sociedad, supone por todos los conceptos el 0,37%¹ de los beneficios netos de Redeia atribuidos a la sociedad dominante, para el ejercicio 2022.

Las remuneraciones devengadas por los miembros del Consejo de Administración de la sociedad en el ejercicio 2022, en miles de euros, individualizadas por consejero, de conformidad con las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2022, son las siguientes:

Miles de euros	Retribución fija	Retribución variable	Dietas por Asistencia al Consejo	Dedicación a comisiones	Presidente de Comisión Consejo	Consejero Independiente Coordinador CIC	Otras retribuciones (5)	Total 2022	Total 2021
Dña. Beatriz Corredor Sierra	530	-	16	-	-	-	-	546	546
D. Roberto García Merino	481	263	16	-	-	-	130	890	890
Dña. Mercedes Real Rodríguez (1)	131	-	16	28	-	-	-	175	175
D. Ricardo García Herrera	131	-	16	28	-	-	-	175	174
Dña. Esther María Rituerto Martínez (2)	86	-	11	16	-	-	-	113	-
Dña. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	131	-	16	28	15	15	-	205	205
Dña. Socorro Fernández Larrea	131	-	16	28	15	-	-	190	190
D. Antonio Gómez Círia	131	-	16	28	15	-	-	190	176
D. José Juan Ruiz Gómez	131	-	16	28	-	-	-	175	189
D. Marcos Vaquer Caballería	131	-	16	28	-	-	-	175	89
Dña. Elisenda Malaret García	131	-	16	28	-	-	-	175	89
D. José María Abad Hernández	131	-	16	28	-	-	-	175	89
Dña. María Teresa Costa Campi (3)	32	-	5	7	-	-	-	44	175
Otros miembros del Consejo (4)	-	-	-	-	-	-	-	-	258
Total Remuneraciones devengadas	2.308	263	192	275	45	15	130	3.228	3.245

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

(2) Nueva Consejera desde la celebración del Consejo de Administración de 5 de mayo de 2022.

(3) Causa baja como Consejera tras la celebración del Consejo de Administración de 29 de marzo de 2022.

(4) Miembros del Consejo que causaron baja durante el ejercicio 2021.

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

¹El beneficio neto de Redeia (Grupo) atribuido a la sociedad dominante correspondiente al ejercicio 2022 ha ascendido a 664.731 miles de euros (680.627 miles de euros en el ejercicio 2021).

La disminución, con respecto al ejercicio anterior, en la “Retribución del Consejo de Administración por todos los conceptos”, se debe a que durante 2022 ha habido un periodo en el que ha estado vacante un puesto de consejero.

8.3. Retribución de los directivos de primer nivel, por todos los conceptos, correspondiente al ejercicio 2022

Los directivos de primer nivel que durante 2022 han prestado sus servicios en Redeia (Grupo), y el cargo que ostentan a cierre del ejercicio 2022, son los que se detallan a continuación:

Nombre	Cargo
Dña. Concepción Sánchez Pérez ⁽¹⁾	Directora General de Operación
D. Angel Mahou Fernández	Director General de Transporte
D. Juan Majada Tortosa ⁽²⁾	Director General de Negocio Internacional
D. Mariano Aparicio Bueno	Director General de Negocio de Telecomunicaciones
D. Emilio Cerezo Díez	Director Corporativo Económico Financiero
D. José Antonio Vernia Peris	Director Corporativo de Transformación y Recursos
Dña. Miryam Aguilar Muñoz	Directora Corporativa de Relaciones Institucionales, Comunicación y Territorio
Dña. Evan Pagán Díaz ⁽²⁾ y ⁽³⁾	Directora Corporativa de Sostenibilidad y Estudios
Dña. Laura de Rivera García de Leániz	Directora de Regulación y Servicios Jurídicos
Dña. Silvia Bruno de la Cruz	Directora de Innovación y Tecnología
D. Carlos Puente Pérez	Director de Desarrollo Corporativo
Dña. Eva Rodicio González	Directora de Auditoría Interna y Control de Riesgo

⁽¹⁾ Desde el 29 de junio de 2022, Dña. Concepción Sánchez Pérez ha pasado a desempeñar el cargo de Directora General de Operación, sustituyendo en el mismo a D. Miguel Duvisón García.

⁽²⁾ Desde el 1 de diciembre de 2022, D. Juan Majada Tortosa ha pasado a desempeñar el cargo de Director General de Negocio Internacional, sustituyendo en el mismo a Dña. Eva Pagán Díaz.

⁽³⁾ Desde el 1 de diciembre de 2022, Dña. Eva Pagán Díaz ha pasado a desempeñar el cargo de Directora Corporativa de Sostenibilidad y Estudios, sustituyendo en el mismo a Dña. Fátima Rojas Cimadevila.

Durante el ejercicio 2022, la retribución total devengada de los directivos de primer nivel ha ascendido a 3.174 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal en la Cuenta de Resultados Consolidada. Estas cantidades incluyen el devengo de la retribución variable anual considerando el cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio. Una vez valorados los cumplimientos de los citados objetivos, se procede a hacer efectiva dicha retribución variable en los primeros meses del ejercicio siguiente, ajustándose esta retribución al cumplimiento real.

De la retribución total devengada de estos directivos en 2022, corresponden a aportaciones de seguros de vida y de planes de pensiones 13 miles de euros.

A 31 de diciembre de 2022 no existen anticipos ni préstamos concedidos a estos directivos. A 31 de diciembre de 2022 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 23 miles de euros.

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

9. Tablas de resultados de voto

La tabla siguiente recoge los porcentajes de voto obtenidos en las Juntas Generales Ordinarias de Accionistas de la Compañía celebradas desde 2019, 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
07/06/2022	59,761%	7,032%	33,207% ⁽¹⁾
29/06/2021	65,827%	0,646%	33,527% ⁽²⁾
14/05/2020	63,042%	4,243%	32,715% ⁽³⁾
22/03/2019	66,426%	0,862%	32,712% ⁽⁴⁾

- (1) Del referido porcentaje, 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.
- (2) Del referido porcentaje, 32,45% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (3) Del referido porcentaje, 32,66% corresponde al voto de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), según ha informado a la Compañía, debido a la posición de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) en sociedades cotizadas con participación minoritaria.
- (4) Del referido porcentaje, 31,79% 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 2023”, del presente Informe, en 2022 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 7 de junio de 2022; 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 Red Eléctrica Corporación S.A. que figura como anexo del presente Informe

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

1. En relación con el **apartado C.1.a) i) y C.1.c)**, cabe mencionar que los importes indicados para D^a. Mercedes Real Rodríguez son cantidades percibidas por la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).
2. En relación con el apartado **C.1.a) i)**, cabe destacar que, en la información contenida en las Cuentas Anuales de la Sociedad correspondientes al ejercicio 2022, en lo que se refiere a las remuneraciones devengadas en el ejercicio 2021, figura adicionalmente un concepto denominado “Otros miembros del Consejo”, relativo a los miembros del Consejo que causaron baja como consejeros durante el ejercicio 2021 (por lo que no figuran en la lista de consejeros de la Compañía en 2022 incluida en el Anexo III Estadístico de este Informe) y cuya retribución, en su conjunto, ascendió a 258 miles de euros. La información para el ejercicio 2021 relativa a dichos miembros del Consejo fue presentada, de forma individualizada, en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de la Compañía correspondiente al ejercicio 2021, que fue comunicado a la CNMV y que está disponible en la página web corporativa de la Sociedad.
3. En relación con el apartado **C.1.a) i)**, en relación con la “Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo” referida a D^a. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve, figura como importe 58 miles de euros, y en el mismo se incluye, también, la remuneración asignada al cargo de Consejera Independiente Coordinadora de la Sociedad.

4. En relación con la Retribución Variable Anual devengada por el Consejero Delegado en el ejercicio 2022, que asciende a 288.750 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 (216.562 euros), liquidado en metálico. El 25% restante (72.188 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 (2023), conforme al programa anual de entrega de acciones para empleados. En dicha fecha se conocerá el precio de compra y el número de acciones efectivamente entregadas, conforme a su cotización en la Bolsa de Valores. El número de acciones de las que es titular el Consejero Delegado y el porcentaje equivalente que éstas representan respecto al capital social, al cierre de cada ejercicio, se detalla en cada Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros.

En la tabla del **apartado C.1.a).ii)**, dado que en la fecha de aprobación de este Informe el precio de compra de las acciones no es conocido, se ha incluido un número de acciones considerando una estimación del precio de cotización de la acción de 17,735 euros/acción, conforme a la última comunicación realizada por la Sociedad a la CNMV en relación con los sistemas retributivos en acciones del Consejero Delegado. La estimación del número de acciones recogida en la tabla (4.058 acciones) se ha calculado considerando el correspondiente importe redondeado en miles de euros (72 miles de euros), y redondeando, también, el precio de cotización de la acción a 17,74 euros/acción, según se exige por el programa informático habilitado por la CNMV para cumplimentar la citada tabla.

5. En relación con la **tabla del apartado C.2**, que se reproduce a continuación, se recoge la evolución en los últimos 5 años de los siguientes conceptos:
- El importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la Sociedad, que lo hayan sido en algún momento durante el último ejercicio cerrado, de acuerdo con los importes incluidos en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2018 a 2022.
 - Los resultados consolidados de la Sociedad, definidos como el beneficio antes de impuestos, recogido en las Cuentas Anuales consolidadas de Red Eléctrica Corporación, S.A. correspondientes a los ejercicios 2018 a 2022.
 - 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 correspondientes a los ejercicios 2018 a 2022 (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 2018-2022, según se publica en las Cuentas Anuales consolidadas de dichos ejercicios (descontando el número de consejeros ejecutivos).

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

	Ejercicio 2022	% variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros Ejecutivos									
D. Roberto García Merino	916	0,55%	911	6,05%	859	58,20%	543	--	0
Consejeros Externos									
Doña Beatriz Corredor Sierra	546	0,00%	546	17,67%	464	--	0	--	0
Doña Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve	227	0,00%	227	0,00%	227	7,58%	211	9,90%	192
Doña Socorro Fernández Larrea	190	0,00%	190	0,00%	190	1,60%	187	6,86%	175
Don José Juan Ruiz Gómez	175	-7,41%	189	7,39%	176	28,47%	137	--	0
Doña Mercedes Real Rodrigálvarez	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175	0,00%	175
Don Antonio Gómez Ciria	212	7,07%	198	1,02%	196	3,16%	190	0,00%	190
Don Ricardo García Herrera	175	0,57%	174	n.s	3	--	0	--	0
Don Marcos Vaquer Caballería	175	96,63%	89	--	0	--	0	--	0
Doña Elisenda Malaret García	175	96,63%	89	--	0	--	0	--	0
Don José María Abad Hernández	175	96,63%	89	--	0	--	0	--	0
Doña Esther María Rituerto Martínez	113	--	0	--	0	--	0	--	0
Doña María Teresa Costa Campi	44	-74,86%	175	0,00%	175	0,00%	175	306,98%	43
Resultados consolidados de la Sociedad (antes de impuestos)	869.517	-2,09%	888.077	10,18%	805.991	-15,22%	950.664	1,54%	936.252
Remuneración media de los empleados	78	5,41%	74	5,71%	70	0,00%	70	2,94%	68

A continuación, se incorporan **2 Notas aclaratorias** a la tabla del **apartado C.2**, y se realizan las siguientes **Observaciones** sobre los datos de variación porcentual anual indicados en la **tabla del citado apartado C.2**, ordenados por orden cronológico inverso:

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

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

Observaciones:

- Nota sobre la remuneración de D. Marcos Vaquer Caballería entre 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 entre 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 entre 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. María Teresa Costa Campi entre 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 finalizó su mandato, como consejera, el 29 de marzo de 2022 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 1 de enero de 2022 al 29 de marzo de 2022. Sin embargo, en 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.

- Nota sobre la remuneración de D^a. Beatriz Corredor Sierra entre 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que la consejera fue nombrada el 25 de febrero de 2020 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 25 de febrero de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, en 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Ricardo García Herrera entre 2020 y 2021: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2020 y en 2021. Estas cifras no son comparables dado que el consejero fue nombrado el 22 de diciembre de 2020 y, por tanto, la remuneración se corresponde al periodo desde el 22 de diciembre de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Sin embargo, en 2021 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. Roberto García Merino entre 2019 y 2020: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el consejero fue nombrado el 27 de mayo de 2019 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 27 de mayo de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D. José Juan Ruiz Gómez entre 2019 y 2020: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2019 y en 2020. Estas cifras no son comparables dado que el consejero fue nombrado el 22 de marzo de 2019 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 22 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Sin embargo, en 2020 fue miembro del Consejo durante el ejercicio completo.
- Nota sobre la remuneración de D^a. María Teresa Costa Campi entre 2018 y 2019: el porcentaje muestra la variación entre la remuneración efectivamente devengada en 2018 y en 2019. Estas cifras no son comparables dado que la consejera fue nombrada el 25 de septiembre de 2018 y, por tanto, la remuneración corresponde al periodo desde el 25 de septiembre de 2018 al 31 de diciembre de 2018. Sin embargo, en 2019 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 Red Eléctrica Corporación S.A.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2022]

CIF: [A-78003662]

Denominación Social:

[**RED ELECTRICA 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	328.055.379	63,38

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	23.070.423	7,03
Votos a favor	196.046.028	59,76
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	108.938.928	33,21

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2022
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Presidente Otro Externo	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Consejero Delegado	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2022 hasta 31/12/2022
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	Consejero Dominical	Desde 05/05/2022 hasta 31/12/2022
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Consejero Dominical	Desde 01/01/2022 hasta 29/03/2022

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 2022	Total ejercicio 2021
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	530	16							546	546
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	131	16		350	217			60	774	770
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	131	16	58						205	205
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	131	16	43						190	190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	131	16	43						190	176
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	131	16	28						175	175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	131	16	28						175	189
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	131	16	28						175	174
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	131	16	28						175	89
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	131	16	28						175	89
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	131	16	28						175	89
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	86	11	16						113	
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	32	5	7						44	175

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL 2022			4.058	4.058	4.058	4.058	17,74	72			
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Plan							0,00				
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		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 MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Plan							0,00				
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	70
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	70	70			252	182		
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA								
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA								
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ								
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Concepto	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Concepto	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Concepto	
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Concepto	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Concepto	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Concepto	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Concepto	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Concepto	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Concepto	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Concepto	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Concepto	
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	Concepto	
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Concepto	

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

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA										
Don ROBERTO GARCÍA MERINO										
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	22								22	22
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA										
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	22								22	22
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ										
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2022	Total ejercicio 2021
Don RICARDO GARCÍA HERRERA										
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA										
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ										
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA										
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ										
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI										

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 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	Plan							0,00				
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	Plan							0,00				
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	Plan							0,00				
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	Plan							0,00				
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	Plan							0,00				
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	Plan							0,00				

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2022		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2022		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2022	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	Plan							0,00				
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	Plan							0,00				
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	Plan							0,00				
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	Plan							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA								
Don ROBERTO GARCÍA MERINO								
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE								

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 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021	Ejercicio 2022	Ejercicio 2021
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA								
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA								
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ								
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ								
Don RICARDO GARCÍA HERRERA								
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA								
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ								
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA								
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ								
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI								

iv) Detalle de otros conceptos

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546				546						546
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	774	72	70		916						916
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	205				205	22				22	227
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	190				190						190
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	190				190	22				22	212
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175				175						175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	175				175						175
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	175				175						175

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 2022 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 2022 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2022 grupo	
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	175				175						175
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	175				175						175
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	175				175						175
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	113				113						113
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	44				44						44
TOTAL	3.112	72	70		3.254	44				44	3.298

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 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Consejeros ejecutivos									

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
Don ROBERTO GARCÍA MERINO	916	0,55	911	6,05	859	58,20	543	-	0
Consejeros externos									
Doña BEATRIZ CORREDOR SIERRA	546	0,00	546	17,67	464	-	0	-	0
Doña CARMEN GÓMEZ DE BARREDA TOUS DE MONSALVE	227	0,00	227	0,00	227	7,58	211	9,90	192
Doña SOCORRO FERNÁNDEZ LARREA	190	0,00	190	0,00	190	1,60	187	6,86	175
Don JOSÉ JUAN RUIZ GÓMEZ	175	-7,41	189	7,39	176	28,47	137	-	0
Doña MERCEDES REAL RODRIGÁLVAREZ	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175	0,00	175
Don ANTONIO GÓMEZ CIRIA	212	7,07	198	1,02	196	3,16	190	0,00	190
Don RICARDO GARCÍA HERRERA	175	0,57	174	n.s	3	-	0	-	0
Don MARCOS VAQUER CABALLERÍA	175	96,63	89	-	0	-	0	-	0
Doña ELISENDA MALARET GARCÍA	175	96,63	89	-	0	-	0	-	0
Don JOSÉ MARÍA ABAD HERNÁNDEZ	175	96,63	89	-	0	-	0	-	0
Doña ESTHER MARÍA RITUERTO MARTÍNEZ	113	-	0	-	0	-	0	-	0
Don MARÍA TERESA COSTA CAMPI	44	-74,86	175	0,00	175	0,00	175	306,98	43
Resultados consolidados de la sociedad									

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021	% Variación 2021/2020	Ejercicio 2020	% Variación 2020/2019	Ejercicio 2019	% Variación 2019/2018	Ejercicio 2018
	869.517	-2,09	888.077	10,18	805.991	-15,22	950.664	1,54	936.252
Remuneración media de los empleados									
	78	5,41	74	5,71	70	0,00	70	2,94	68

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

[27/02/2023]

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

Si
 No

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