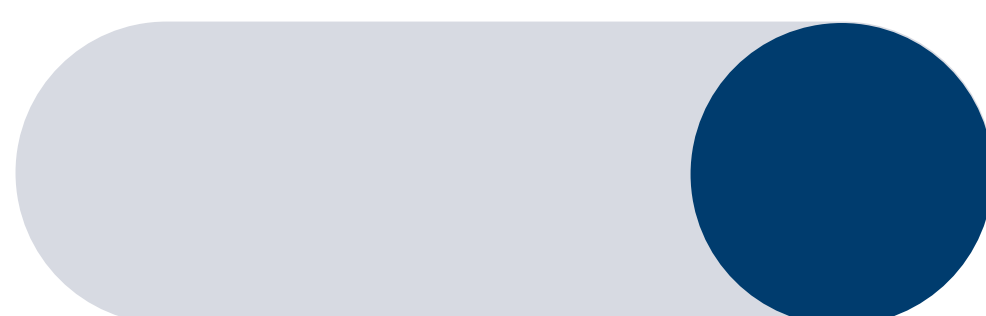




# Informe anual de **Diversidad**

Ejercicio 2022<sup>1</sup>



1. Salvo que se indique expresamente otra fecha en el presente informe, su contenido ha de entenderse referido a 31 de diciembre de 2022.

Ampliación 2021

redeia

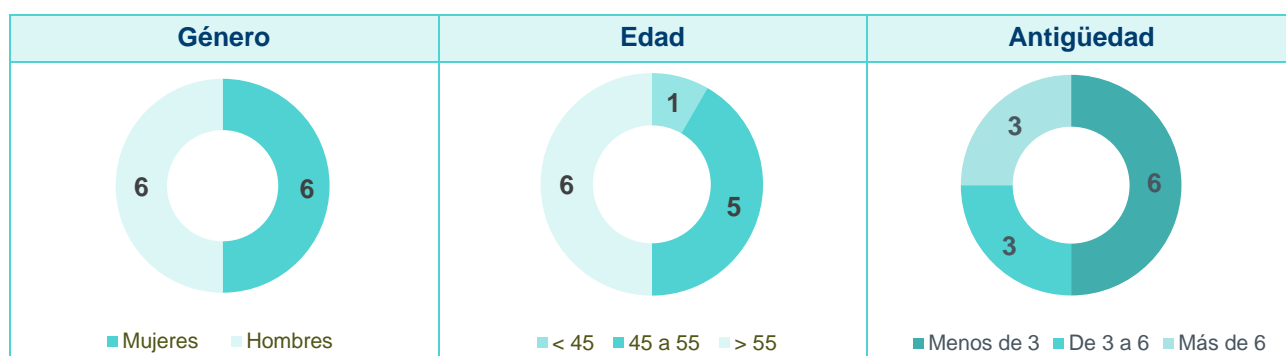
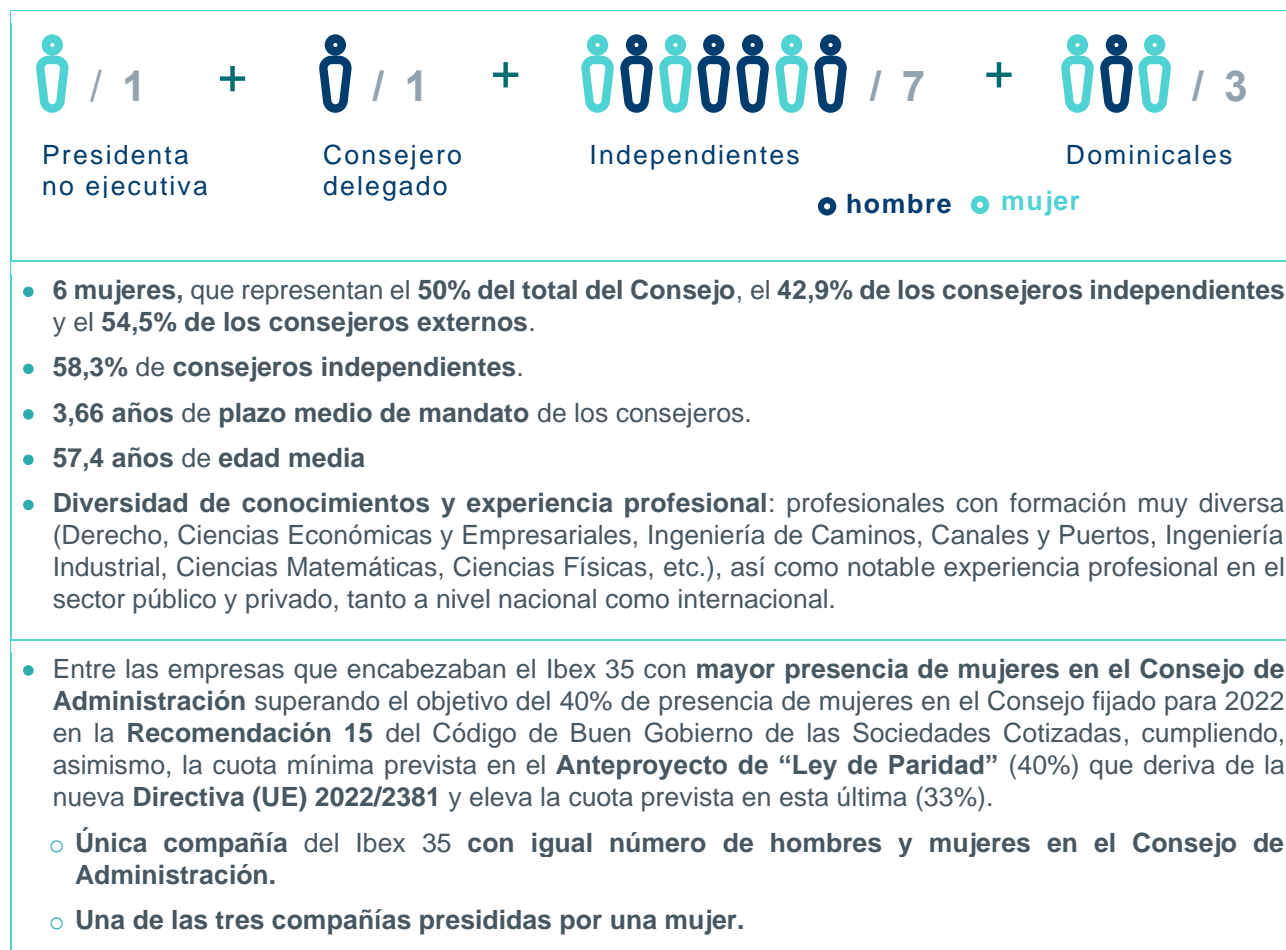
## Índice

<b>De un vistazo: modelo de gobierno corporativo en 2022 (a 31.12.2022)</b> .....	<b>1</b>
1. Antecedentes legales y de buen gobierno. Marco normativo externo .....	4
2. Marco normativo interno .....	8
3. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 .....	12
3.1. Última información publicada por la CNMV .....	12
3.2. Información relativa al ejercicio de 2022 .....	14
4. La diversidad en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.....	18
4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2022 .....	18
4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2022 .....	23
5. La diversidad en Redeia .....	24
5.1. Igualdad.....	25
5.2. Discapacidad .....	34
5.3. Gestión de la edad.....	36
5.4. Gestión de la conciliación .....	36
5.5. +Diversidad.....	37
6. Conclusiones .....	39

## De un vistazo: modelo de gobierno corporativo en 2022 (a 31.12.2022)

Redeia dispone de un **sistema de gobierno corporativo robusto, transparente y a la vanguardia** que, mediante la adopción de las mejores prácticas y recomendaciones internacionales, constituye un elemento estratégico esencial para asegurar el **buen gobierno** de la compañía.

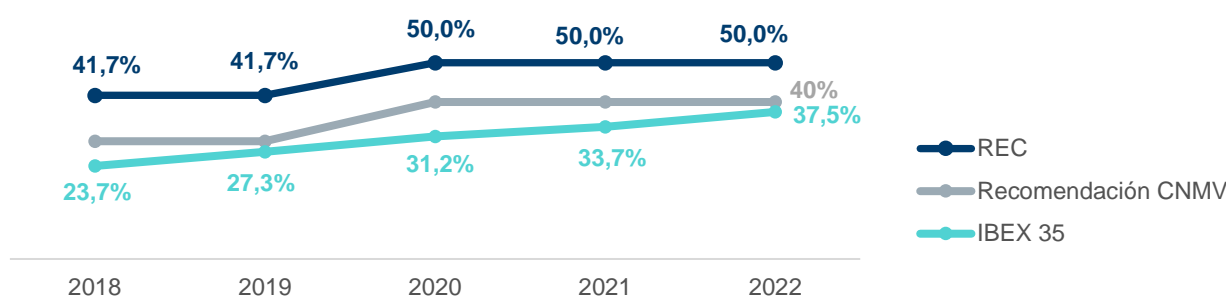
### Diversidad en la composición del consejo de administración



## Las comisiones del consejo en cifras

Comisión de Nombramientos y Retribuciones (3 miembros)		Comisión de Auditoría (4 miembros)		Comisión de Sostenibilidad (3 miembros)	
Presidencia	Consejera independiente	Presidencia	Consejero independiente	Presidencia	Consejera independiente
Consejeros independientes	66,7% (2)	Consejeros independientes	75% (3)	Consejeros independientes	66,7% (2)
Consejeros dominicales	33,3% (1)	Consejeros dominicales	25% (1)	Consejeros dominicales	33,3% (1)
Género (% mujeres)	33,3% (1)	Género (% mujeres)	25% (1)	Género (% mujeres)	100% (3)

## Mujeres en el consejo: REC vs Ibex 35 (%)<sup>1</sup>

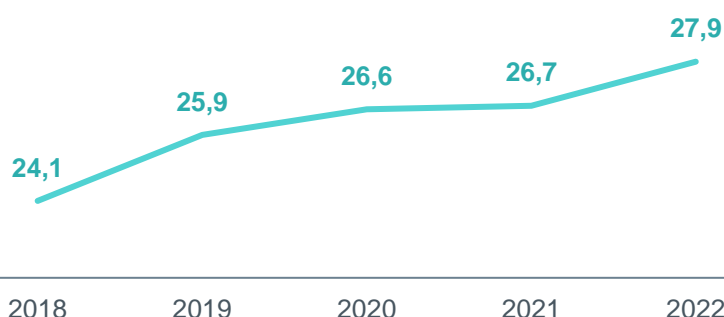


## Altas Directivas

En cuanto a la **alta dirección**, cabe destacar que también es plenamente paritaria, con un 50% de presencia femenina, lo que implica que la Compañía cuenta con un **número significativo de altas directivas**, de conformidad con lo establecido en la **Recomendación 14** del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el Anteproyecto de “Ley de Paridad” (40%).

<sup>1</sup> Nota fuente datos IBEX 35: “XI Informe de mujeres en el Ibex 35”. ATREVIA IESE, 2 de marzo de 2023.

## Evolución mujeres en plantilla 2018-2022 (%)



Nota: Alcance de los datos hace referencia a sociedades de Redeia en España sin Hispasat en 2018. Datos grupo desde 2019.

## Distribución de la plantilla por género, edad y grupo profesional (%)

	2020						2021						2022					
	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	62,5	37,5	72,9	27,1	0,0	0,0	58,8	41,2	73,4	26,6	0,0	0,0	56,1	43,9	74,4	25,6
Técnicos	55,3	44,7	76,9	23,2	85,7	14,3	55,6	44,4	76,5	23,5	84,1	15,9	60,7	39,3	76,6	23,4	82,1	17,9
Personal de apoyo	33,3	66,7	0,2	84,9	28,6	71,4	70,0	30,0	20,5	79,5	27,5	72,5	34,5	65,5	37,7	62,3	30,9	69,1
<b>Total (%)</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>73,5</b>	<b>26,5</b>	<b>76,7</b>	<b>23,3</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>73,6</b>	<b>26,4</b>	<b>75,2</b>	<b>24,8</b>	<b>55,5</b>	<b>44,5</b>	<b>72,6</b>	<b>27,4</b>	<b>74,5</b>	<b>25,5</b>

Nota: Redeia desde 2020.

## Distribución de la plantilla por grupos de edad y género (N.º)

	2020			2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	60	52	112	57	43	100	81	65	146
De 30 a 50 años	961	347	1.308	989	355	1.344	1.113	420	1.533
Mayores 50 años	484	147	631	506	167	673	552	189	741
<b>Total</b>	<b>1.505</b>	<b>546</b>	<b>2.051</b>	<b>1.552</b>	<b>565</b>	<b>2.117</b>	<b>1.746</b>	<b>674</b>	<b>2.420</b>

Nota: Alcance de datos Redeia desde 2020 (incluye HISPASAT).

## 1. Antecedentes legales y de buen gobierno. Marco normativo externo

La **diversidad** es un **concepto amplio** que ha adquirido en los últimos años una gran importancia en el mundo empresarial. En el ámbito corporativo, la diversidad hace referencia a la presencia dentro de una organización de profesionales de diferente edad, sexo u orientación sexual, nacionalidad, religión, etnia, cultura, condición o con necesidades especiales.

La **gestión de la diversidad en la empresa como elemento estratégico** está siendo objeto de continua evolución e intenta dar respuesta a la visión global que aplica a toda la empresa, a la forma de ver el negocio, a cómo se posiciona la empresa frente a sus grupos de interés y a la sociedad en su conjunto.

La diversidad como modelo que ha de integrarse en la identidad de las empresas y las **políticas de inclusión de la diversidad** se convierten en un **valor añadido en términos de innovación, crecimiento y competitividad**, y pueden permitir a las empresas alcanzar un **desarrollo sostenible**.

Por su parte, la elevación de la diversidad como asunto a considerar en los consejos de administración ha ido adquiriendo cada vez más relevancia. Las empresas buscan una **buena gestión de la diversidad como herramienta de atracción del talento** que permita convertirlas en organizaciones que reflejen los intereses de todos los grupos de interés.

Dentro del concepto amplio de diversidad, la **diversidad de género** se ha convertido en un asunto político en muchos países, cuyos gobiernos han establecido recomendaciones o cuotas imperativas sobre la presencia mínima de mujeres en los órganos de gobierno societarios con el fin de que se incorporen mujeres a los mismos. **Un buen gobierno corporativo permite a la empresa garantizar su supervivencia y crear valor de forma sostenible para sus accionistas, considerando adecuadamente los intereses de todos los grupos de interés** y, sin duda, la diversidad contribuye a ello.

Las **iniciativas legislativas de la Comisión Europea** se han venido inspirando en los objetivos de paridad que se fijaron en el año 2000 para los comités y grupos de expertos creados en su seno: el género infrarrepresentado debía suponer al menos el 30% de los miembros para 2015, y llegar al 40% para 2020.

En 2012 se aprobó **el proyecto de Directiva de la Unión Europea** sobre la cuota de mujeres en los consejos de administración. Dicho proyecto fijó una cuota del 40% de mujeres (consejeras externas) en los consejos de administración de las compañías cotizadas europeas siempre y cuando no fueran pequeñas ni medianas (con menos de 250 trabajadores o facturación inferior a 50 millones de euros). El texto aclaraba que no se promocionaría a la mujer sin más, sino que, por igualdad de méritos, sería una mujer la que obtuviera el puesto. Este objetivo debía alcanzarse en el año 2020. El Proyecto de Directiva propuesto por la Comisión Europea contó, desde el 20 de noviembre de 2013, con el respaldo de una amplia mayoría del Parlamento Europeo que aprobó dicho Proyecto tras su primera lectura. Esto confirmaba el fuerte consenso existente en las principales instituciones europeas para aumentar la incorporación de mujeres cualificadas a los consejos de administración y el apoyo general al enfoque de la Comisión Europea. No obstante, el Consejo no consiguió alcanzar un acuerdo sobre el referido Proyecto de Directiva.

En 2016, la Comisaria Europea de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género presentó el **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019**. Este plan comprendía más de treinta acciones con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Entre las acciones más destacadas se encontraba el apoyo a la adopción de la propuesta de Directiva de 2012 para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los cargos de consejeros no ejecutivos de las empresas cotizadas, la supervisión estrecha de su transposición y aplicación, y el apoyo a otras iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.

**Desde entonces, cada Estado ha venido estableciendo su propia política en la materia**, si bien **alineada con los objetivos de la Estrategia Europa 2020**, pues de ello depende la consecución de los compromisos internacionales adquiridos por la UE con la **Agenda 2030**.

A este respecto, cabe destacar que el Parlamento Europeo y el Consejo han adoptado recientemente la **Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**.

La referida Directiva 2022/2381 prevé que los Estados miembros establezcan como objetivo que **los miembros del sexo menos representado en los consejos de administración de las sociedades cotizadas ocupen, como mínimo, el 40% de los puestos de consejeros no ejecutivos**. Si los Estados

miembros optan por aplicar las nuevas normas tanto a los **consejeros ejecutivos como a los no ejecutivos, el objetivo sería alcanzar el 33% de todos los puestos de consejero**, objetivos que deberían alcanzarse antes del **30 de junio de 2026**.

La Directiva, que se enmarca en la Estrategia de la Unión Europea de Igualdad de Género 2020-2025, tiene por objeto acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas. En este sentido, la citada Directiva señala una serie de medidas para alcanzar los objetivos previstos en aquellas compañías que no alcancen los objetivos, entre las que destacan ajustes en el proceso de selección a efectos de nombramiento o elección de cargos de miembros del consejo, así como la preferencia por la candidatura de género menos representado al escoger entre aspirantes igualmente capacitados.

Asimismo, se prevé la presentación de información a las autoridades competentes sobre las medidas adoptadas, y su publicación en el informe Anual de Gobierno Corporativo y en las páginas web corporativas, incluyendo, en su caso, los motivos por los que no se alcancen los objetivos y las medidas aplicadas o que se tenga previsto adoptar para alcanzarlos.

Los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias y publicarlas a más tardar el **28 de diciembre de 2024**. La Directiva tiene carácter temporal y expirará el 31 de diciembre de 2038.

De esta manera, España ha iniciado el proceso para transponer la Directiva europea relativa a un mejor equilibrio de género entre los consejeros de las sociedades cotizadas que establece las medidas dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en toda la UE mediante la publicación del **Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión (conocida como “Ley de Paridad”)** el 10 de marzo de 2023, actualmente en tramitación, habiendo finalizado el período de consulta pública el pasado 27 de marzo de 2023.

- A nivel de consejo de administración:

- Hace uso de la habilitación prevista en la Directiva y se eleva la cuota mínima prevista en la norma comunitaria - el 33% del consejo o el 40% de los consejeros no ejecutivos - al 40% del consejo, porcentaje que coincide con el previsto en la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas para finales de 2022.
- Adelanta la fecha de implementación al **1 de julio de 2024** (la fecha límite prevista por la Directiva es el 30 de junio de 2026).
- Incorpora las disposiciones de la Directiva que obligan a **ajustar los procesos de selección** cuando no se alcancen estos umbrales.
- Prevé una inversión de la carga de la prueba en los procesos judiciales, que obligaría a la sociedad a acreditar que actuó correctamente al no seleccionar al candidato a consejero del sexo infra representado.
- Establece **medidas de transparencia**. Las sociedades deberán:
  - Elaborar y publicar un nuevo Informe anual sobre representación paritaria en el consejo. La compañía tendrá que remitir este informe a la CNMV que, anualmente, publicará una lista de las sociedades cotizadas que hayan cumplido con los objetivos.
  - Informar anualmente a la junta sobre las medidas exigidas en materia de equilibrio entre hombres y mujeres en el consejo de administración y los posibles efectos de su incumplimiento. En este sentido, se prevé el establecimiento de sanciones específicas para el incumplimiento de estas obligaciones a través de una modificación de la recién aprobada Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

- A nivel de alta dirección - y en línea con el espíritu de la Recomendación 14 c) del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas - las sociedades cotizadas **deberán velar por una presencia femenina de, al menos, un 40% a 1 de julio de 2024**. Cuando no se alcance este umbral, las sociedades deberán explicar en la memoria de las cuentas anuales los motivos y las medidas adoptadas para alcanzar este objetivo.

El Anteproyecto no define qué debe considerarse “alta dirección” a estos efectos.

## Principales novedades del referido Anteproyecto de “Ley de Paridad”

Por último, cabe señalar también que en el citado Anteproyecto se contempla la necesidad de establecer un régimen sancionador a través de la modificación de la Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, mediante el cual deberán imponerse las sanciones correspondientes en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

Entretanto se tramita la nueva normativa mencionada anteriormente, en España resultan de aplicación los artículos 9 y 14 de la **Constitución Española** que proclaman el **derecho a la igualdad y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra este, sean reales**. Dichos artículos fueron la base de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, conocida como “Ley de Igualdad”, que fijó su atención en la incorporación de la mujer a los órganos de administración de las sociedades mercantiles para conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en dichos órganos.

Por su parte, la **Ley 31/2014**, de 3 de diciembre, **por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital** (en adelante, la “LSC”) para la mejora del gobierno corporativo, incorporó como derecho imperativo lo que hasta la fecha se había configurado como una mera recomendación. En este sentido, dicha Ley introdujo la **obligación del consejo de administración de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras**.

Además, la LSC incorporó como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la de establecer un **objetivo de representación para el género menos representado en el consejo de administración** y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Por otra parte, en materia de diversidad, en 2017 destacan, por un lado, la **Guía Técnica de la CNMV 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría** de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, a través de la cual se pretende fomentar la diversidad de conocimientos y experiencia profesional de los miembros que componen la comisión de auditoría y, por otro lado, el **Real Decreto-Ley 18/2017**, de 24 de noviembre, **por el que se modificó**, entre otras, **la LSC en materia de información no financiera y diversidad**.

Dicho Real Decreto-Ley modificó, entre otros, el subapartado 6º del artículo 540.4 c) de la LSC que exigía a las sociedades anónimas cotizadas que incluyeran, dentro del Informe Anual de Gobierno Corporativo, una **descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración considerando la diversidad en sentido amplio**. El contenido del subapartado 6º del artículo 540.4 c) de la LSC fue nuevamente modificado por la Ley 11/2018, de 28 de noviembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. En virtud de esta última modificación, dentro del contenido mínimo del Informe Anual de Gobierno Corporativo se debe incluir una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, **por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros**; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y, en particular, los **procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres** y los resultados en el período de presentación de los informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.

Asimismo, las sociedades deben informar si se facilitó **información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas** constituidas en su seno. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto.

En 2019 destaca la aprobación de la **Guía Técnica de la CNMV 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones**, de 20 de febrero de 2019, que incorpora cuestiones relativas a la diversidad en la composición de dichas comisiones. En particular, se establece que la composición de la comisión de nombramientos y retribuciones debe ser diversa, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, en lo relativo a género, experiencia profesional, competencias, capacidades personales y



conocimientos sectoriales y, tratándose de entidades con un nivel relevante de internacionalización, en lo que respecta a experiencia internacional o procedencia geográfica.

Finalmente, el marco normativo de gobierno corporativo aplicable a las sociedades mercantiles en España se completa con el **Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** (en adelante, el “CBGSC”) aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “CNMV”) de 18 de febrero de 2015 y actualizado en junio de 2020.

Tras la actualización de dicho **CBGSC en junio de 2020 por la CNMV**, se modificaron determinadas recomendaciones del Código. Entre otras, se revisaron las Recomendaciones 14 y 15, que establecen lo siguiente:

### Recomendación 14 CBGSC

Que el consejo de administración apruebe una **política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración** y que:

- a) sea **concreta y verificable**;
- b) asegure que las **propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas** por el consejo de administración; y
- c) **favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género**.

A estos efectos, se considera que **favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuenta con un número significativo de altas directivas**.

Que el **resultado del análisis previo** de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el **informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general** de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La comisión de nombramientos **verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo**.

### Recomendación 15 CBGSC

Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad.

Y que **el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%**.

Al haber venido constatando la CNMV que el número de consejeras ejecutivas era especialmente bajo, lo que guarda relación con la escasa presencia femenina en la alta dirección, la vigente Recomendación 14 señala que se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas. Y la Recomendación 15 establece que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%.

Por todo lo anterior, cabe esperar que, con la adopción de las referidas medidas legales y recomendaciones, **el mundo empresarial continúe tomando conciencia de que aumentando la diversidad** en los consejos de administración y en las organizaciones **en un sentido integral, se refuerza la gestión del talento** en la organización y en el funcionamiento de dichos órganos, lo que redundará, sin duda, en la **adopción de decisiones más plurales basadas en una visión diversa, amplia y fundada** sobre las estrategias y objetivos que persiga cada grupo empresarial, **en beneficio de la compañía, de sus accionistas y de la sociedad en su conjunto**.

## 2. Marco normativo interno

Por lo que respecta al marco normativo interno, el [Código Ético y de Conducta de Redeia](#), aprobado en mayo de 2020, formaliza el compromiso de Redeia (la sociedad matriz y sus sociedades dependientes se definen en el presente documento también como “Redeia”) con la ética y los compromisos asumidos con el entorno empresarial y con los diferentes grupos de interés afectados por las actividades del grupo, proporcionando una guía deontológica para conocer y facilitar el compromiso con los valores éticos, principios y pautas de conducta que deben regir la actividad profesional en el ámbito de la organización.

En este sentido, el citado Código Ético y de Conducta refleja el **compromiso de Redeia con la promoción y respeto de la diversidad**, considerando esencial promover un **entorno de trabajo de calidad basado en el respeto, la diversidad y la igualdad**. Este compromiso se integra de forma transversal y estratégica en la **cultura corporativa** y en la **normativa interna**.

### Código Ético y de Conducta: promoción y respeto de la diversidad

Tal y como establece el Código Ético y de Conducta, Redeia entiende de manera global por **diversidad**: *“la inclusión, la no discriminación y la eliminación total de barreras y etiquetas que sufren determinados colectivos de la sociedad por, entre otros, razón de sexo, origen étnico, edad, orientación sexual, ideología, religión, estado civil, discapacidad o situación de vulnerabilidad.”*

De acuerdo con el **Plan Integral de Diversidad (PID) de Redeia**, el cual se abordará más adelante, para el grupo es prioritario el **respeto a la diversidad en su sentido más amplio, extendiéndolo al género, experiencias, conocimientos, edades, antigüedad, etc.**, como manera de alcanzar un adecuado equilibrio en sus órganos de administración y dirección, así como en la organización en su conjunto.

La organización desarrolla diferentes iniciativas orientadas a garantizar un entorno libre de discriminación, de desarrollo social, laboral y personal, frente a estereotipos y barreras culturales.

Asimismo, el **Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.** (en adelante, también la “sociedad” o la “compañía”) asumió voluntariamente hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.4 I) del Reglamento del Consejo, el **compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de diversidad** y, en consecuencia, estableció la obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elaborar un informe anual sobre diversidad que debería someter al Consejo para su aprobación. El primer Informe de Diversidad fue elaborado en el año 2008 y cada año se publica voluntariamente, en español y en inglés, en la página web corporativa.

En el artículo 22 del [Reglamento del Consejo de Administración](#) se establece que el Consejo de Administración, dentro del ámbito de sus competencias, **procurará que la elección de candidaturas recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia**, que **garanticen la diversidad en sentido amplio**, entre otros aspectos, de género, de experiencias, de formación, de conocimientos y personales dentro del Consejo, y que no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

En este contexto, cabe destacar el importante papel de la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** en el fomento de la diversidad en el Consejo de Administración ya que, como se establece en el artículo 24 de los Estatutos y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, dicha Comisión **se encarga de establecer un objetivo de representación para el género menos representado en el Consejo de Administración, evaluar las competencias, conocimientos y experiencia y otros criterios de diversidad requeridos en el Consejo, elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros**, entre otros. Por otra parte, el artículo 15 del Reglamento del Consejo determina que, para la designación de los miembros de la Comisión de Auditoría en su conjunto, y de forma especial la de su presidente, se tomarán en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros. Asimismo, en el citado artículo se establece que en su conjunto, los miembros de la Comisión tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con los sectores de actividad a los que pertenecen las sociedades del grupo.

Del mismo modo, cabe destacar también el papel de la **Comisión de Sostenibilidad**, pues tal y como establece el artículo 24 bis de los Estatutos y el artículo 18 TER del Reglamento del Consejo, entre las responsabilidades básicas de dicha Comisión se encuentran, entre otras, la de **supervisar el cumplimiento del Compromiso con la Sostenibilidad 2030** en relación con las prácticas y políticas del grupo; **supervisar el contenido y el cumplimiento de la política del grupo en materia de sostenibilidad**, así como los aspectos de sostenibilidad de las **demás políticas corporativas** con incidencia relevante en este ámbito, velando por que estén **orientados al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible** aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y, entre ellos, las **principales directrices** en cuestiones especialmente relevantes desde el punto de vista de la sostenibilidad, y en especial, **en relación con el talento, la diversidad e igualdad**; **supervisar los aspectos en materia de sostenibilidad contenidos en las normas de gobierno corporativo**, colaborando a este respecto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, mediante la remisión de informes cuando proceda en el ámbito de sus responsabilidades; o **supervisar los aspectos en materia de sostenibilidad contemplados en las políticas de gestión de personas**, igualmente en colaboración con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, mediante la celebración de sesiones conjuntas.

## Artículo 22 Reglamento del Consejo de Administración

El Consejo de Administración dentro del ámbito de sus competencias, procurará que **la elección de candidatos recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia**, que **garanticen la diversidad en sentido amplio, entre otros aspectos, de género, de edad, de experiencias, de formación, de conocimientos y personales** dentro del Consejo, y **que no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna**.

Para la designación de consejeros, el Consejo de Administración deberá seguir la política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros aprobada por el mismo, y podrá utilizar asesores externos cuando lo considere necesario. Se procurará que esta política **se base en méritos y criterios objetivos, sea concreta y verificable y asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración**.

El **resultado del análisis previo** de las competencias requeridas por el Consejo de Administración se recogerá en el **informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se publique al convocar la Junta General de Accionistas** a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

El presente informe refleja el **compromiso de la compañía por la diversidad** y, por este motivo, desde hace años, se analizan y **adoptan medidas para lograr un equilibrio de competencias dentro del Consejo de Administración y en toda la organización**.

Además, el Consejo de Administración también ha asumido el **compromiso de garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en las sociedades de Redeia y en el seno del Consejo de Administración de la compañía.

## Política de Gobierno Corporativo: Diversidad integral en el Consejo de Administración

Por otro lado, cabe destacar también que en la [Política de Gobierno Corporativo](#) aprobada por el Consejo de Administración de la compañía el 25 de noviembre de 2014 y actualizada por última vez el 24 de noviembre de 2020, se establecen, como **principios** de la misma, el **asegurar la existencia de procedimientos apropiados para la selección de consejeros, que garanticen el razonable equilibrio y diversidad integral en el seno del Consejo** de Administración en el desempeño de su misión, así como el de **consolidar el compromiso con la diversidad en sentido amplio, no sólo de género sino también de experiencia, conocimientos, edad, nacionalidad o antigüedad en el cargo de los consejeros**, entre otros aspectos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.

Asimismo, dentro de las prácticas incorporadas en la referida Política de Gobierno Corporativo se contempla la **“Diversidad integral en el Consejo de Administración”**. La compañía aplica el **principio de promover la diversidad en sentido amplio**, no sólo de género sino también considerando la experiencia, los conocimientos, la edad, la nacionalidad o la antigüedad en el cargo de los consejeros, entre otros aspectos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, **como factor esencial que permita a la misma alcanzar sus objetivos desde una visión plural y equilibrada**.

## Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros:

Por lo que respecta a la Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros, el Consejo de Administración, con fecha de 29 de noviembre de 2022, aprobó la citada Política con el fin de consolidar en un único documento las directrices que garantizan la diversidad en sentido amplio en el Consejo de Administración, junto con el proceso de selección y nombramiento de consejeros.

Los objetivos de la referida Política son:

- **Favorecer la diversidad en sentido amplio en la composición del Consejo de Administración**, entre otros aspectos, en cuanto a conocimientos, formación, experiencias, edad, capacidad y género. En este sentido, los requisitos para la selección de los miembros del Consejo de Administración deberán estar encaminados a lograr una composición diversa y equilibrada del Consejo en su conjunto e, igualmente, respecto de sus Comisiones, de tal forma que la misma enriquezca el análisis y el debate, aporte puntos de vista y posiciones plurales, favorezca la toma de decisiones atendiendo a la naturaleza y complejidad de los negocios, así como al contexto social y ambiental, y permita que los consejeros disfruten de la debida independencia en el ejercicio de las competencias que, respectivamente, les son atribuidas por la Ley, los Estatutos Sociales y las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad.
- **Asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración**, recogiendo el catálogo de principios en los que deben sustentarse los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, y sobre la base de unos criterios de capacidad y méritos objetivos.

En conclusión, el compromiso, tanto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como del Consejo de Administración, por la diversidad en la composición del Consejo de Administración se pone de manifiesto, de una manera muy transparente, en las **propuestas e informes de nombramiento de consejeros que la compañía publica en su página web, tanto en español como en inglés, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas**. En dichas propuestas e informes la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, sobre la base de los **criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero**, revisan las cualidades, competencias y experiencia que debería reunir el consejero idóneo a ocupar el cargo **en cada momento**, apoyándose en la **matriz de competencias** aprobada por el Consejo de Administración y actualizada permanentemente.

Pero, obviamente, el compromiso en materia de diversidad no puede quedar reducido a la composición del Consejo y de sus Comisiones. Como se expondrá más adelante en el presente informe, **la compañía ha asumido un compromiso de mejora continua** en este ámbito **aplicable a toda la organización**.

Asimismo, en 2019 resulta muy relevante en esta materia la firma del **Protocolo general sobre participación equilibrada de mujeres en el Consejo de Administración** y el **Protocolo general de participación equilibrada de mujeres en puestos pre-directivos, directivos y Comités de Dirección**, ambos en el marco de la **iniciativa “Más Mujeres, Mejores Empresas”** firmados con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Con ello se pone de manifiesto, una vez más, el **compromiso del Consejo de Administración y de la organización en materia de diversidad a través del establecimiento de ambiciosos objetivos** para continuar avanzando en esta materia.

Por todo lo anteriormente mencionado, en el **presente informe**, de forma unificada, se detallan las **medidas adoptadas por la compañía y el grupo en 2022 y durante el primer trimestre de 2023**, para **procurar**



alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y para lograr una mayor diversidad de conocimientos y experiencias, tanto en el seno del Consejo de Administración de la sociedad como en el conjunto de las sociedades de Redeia.

### 3. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35

Uno de los objetivos prioritarios en el marco regulatorio en materia de gobierno corporativo es mejorar la presencia de mujeres en los consejos de administración. El CBGSC recomienda que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30% (Recomendación 15).

A pesar de la tendencia de los últimos años que refleja un incremento de la presencia femenina en los consejos de administración, sobre todo en las empresas del Ibex 35 que un año más incrementa la cuota de mujeres, y que todas las empresas cuentan con mujeres consejeras, el CBGSC también recomienda que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y, en concreto, que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

En este sentido, se ha reforzado el procedimiento de selección y nombramiento de consejeros mejorando la diversidad en su concepto más amplio, no sólo de género sino también de experiencia, conocimientos, edad, nacionalidad o antigüedad en el cargo de los consejeros, entre otros aspectos, en la composición del consejo de administración y sus comisiones de las empresas del Ibex 35.

Por lo que a diversidad de género se refiere, en 2021, **144 cargos<sup>2</sup>** en los consejos del Ibex 35 estaban ocupados por mujeres, situándose en el **34,20%** del total de los 421 cargos de consejeros de las 34 principales empresas del país, como se detalla a continuación en el siguiente apartado del presente capítulo.

#### 3.1. Última información publicada por la CNMV<sup>2</sup>

La CNMV recoge en su “Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados”, entre otros asuntos, la importancia de la presencia femenina en los consejos de administración. En este capítulo se recogen las principales conclusiones derivadas del citado Informe, así como de la publicación, también de la CNMV, denominada “Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas”, ambos documentos referidos al ejercicio 2021.

En materia de diversidad de **género**, en 2021, la presencia de mujeres en los consejos del Ibex 35, se sitúa en el **34,2%** (31,3% en 2020 y con un aumento de 11,1 puntos desde 2018).

La siguiente tabla muestra la evolución para el período 2018-2021 del número de puestos ocupados por mujeres en los consejos de administración y el número de sociedades que cuentan con representación femenina.

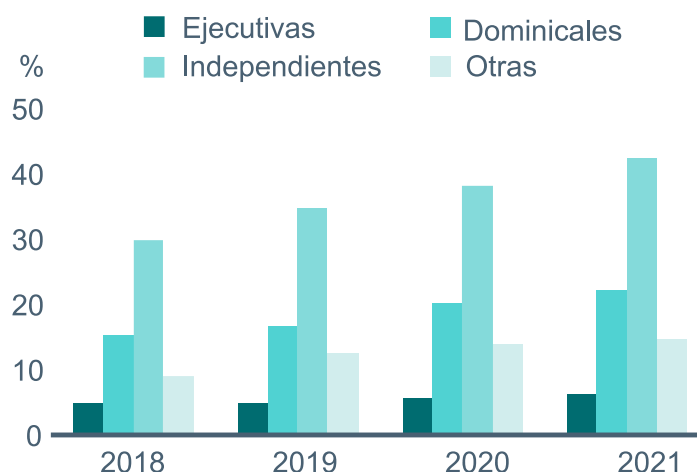
#### Presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades del Ibex 35 en 2021

Año	Número de consejeras		Número de sociedades Ibex con mujeres en consejos administración
	Número de mujeres	% sobre el total	Número de sociedades con mujeres
2021	144	34,2	34
2020	136	31,3	34
2019	123	27,5	34
2018	100	23,1	33

<sup>2</sup> Fuente: Última publicación de “Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas” relativa al ejercicio 2021 y último “Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados. Ejercicio 2021”, publicado por la CNMV.

En relación con la información anterior cabe añadir, que en 2021 se produjo, respecto al año anterior, un incremento de todas las categorías de consejeras en empresas cotizadas españolas, y un año más, la mayoría de las consejeras son independientes. Ello pone de manifiesto que, en el proceso de renovación de los consejos, se cuenta con mujeres a la hora de incorporar miembros cualificados y con un perfil profesional adecuado, siendo la categoría de independientes la más dinámica y uno de los focos en los que hacer patente la diversidad, la visión estratégica o los conocimientos sobre el sector en el que opera la compañía.

## Evolución Mujeres consejeras por tipología en empresas cotizadas españolas 2018 - 2021 (%)



En la siguiente tabla se recoge la evolución de consejeras de las empresas del Ibex 35 por categoría, y la evolución porcentual de presencia femenina con respecto al total de consejeros en cada categoría:

## Evolución categorías consejeras de las sociedades del Ibex 35 2018 - 2021

Año	Consejeras ejecutivas	% sobre total ejecutivos	Consejeras dominicales	% sobre total dominicales	Consejeras independientes	% sobre total independientes	Consejeras otras externas	% sobre total otros externos
2021	3	4,92	21	23,33	116	48,95	4	12,12
2020	4	6,06	23	23,47	105	43,93	4	12,50
2019	4	5,80	19	17,30	96	41,20	4	11,43
2018	4	5,41	25	20,83	77	34,07	4	10

El mayor aumento se produce en la categoría de consejeras independientes, pasando de 77 en 2018 a 116 en 2021, representando un 48,95% sobre el total de consejeros independientes. También ha aumentado progresivamente la presencia de consejeras dominicales, situándose en el 23,33% (17,30% en 2019), aunque presenta un ligero descenso con respecto a 2020 (23,47%).

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del Ibex 35, en 2021 ha sido, en promedio, de **7,4 años**, lo que supone un ligero aumento, tomando como referencia el promedio de 7 años alcanzado en 2018. De entre todas las categorías de consejeros, son los consejeros ejecutivos quienes siguen acumulando la mayor antigüedad media (11,1 años), seguidos de los consejeros dominicales (8,4 años). Por otro lado, son los consejeros independientes los que, de media, permanecen menos tiempo en el consejo (4,4 años), manteniendo una continuidad con respecto a años anteriores.

A continuación, se incluye un cuadro que muestra el promedio de años de permanencia de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades del Ibex 35:

### Evolución de la Antigüedad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del Ibex 35

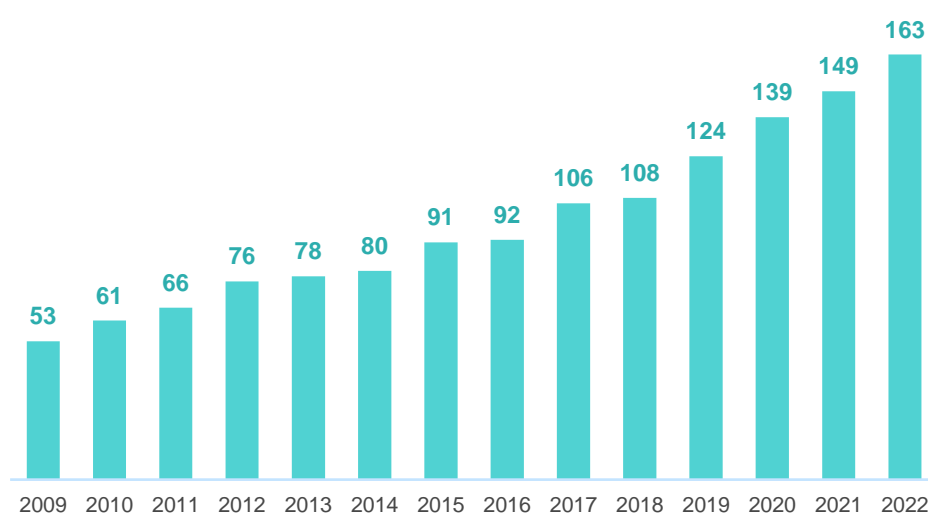
Ejercicio	Número de años			
	Promedio	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
2021	7,4	11,1	8,4	4,4
2020	6,7	10,9	7,1	4,4
2019	6,8	9,8	6,9	4,4
2018	7	9,7	7,3	4,6

Por último, respecto a la **edad media** de los consejeros de las sociedades del Ibex 35, el dato se sitúa en 2021 en **61,5**. De entre todas las sociedades cotizadas, un 5,6% de los consejeros tenía menos de 45 años (5,1% en 2020) y un 18,9% tenía 70 años o más (18,7% en 2020).

### 3.2. Información relativa al ejercicio de 2022<sup>3</sup>

En este capítulo se recogen las principales conclusiones de las publicaciones realizadas a cierre del ejercicio 2022, analizando la evolución de la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas, siguiendo las recomendaciones del CBGSC.

En materia de diversidad de **género**, las sociedades del Ibex 35 ha incorporado 14 mujeres con respecto al ejercicio de 2021, alcanzando la cifra de **163** puestos ocupados por mujeres, lo que supone un **37,47%** alcanzando así el objetivo del 30% de consejeras recomendado por la CNMV.



<sup>3</sup> Fuente: Datos IBEX 35: "XI Informe de mujeres en el Ibex 35". ATREVIA IESE, 2 de marzo de 2023.

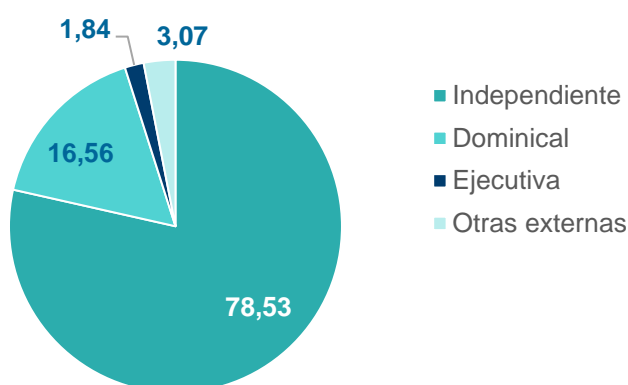


## Evolución del número de consejeras Ibx 35

La incorporación de 14 consejeras en 2022 ha supuesto un avance de **más de 3 puntos** respecto al ejercicio anterior, situándose en **37,47%**.

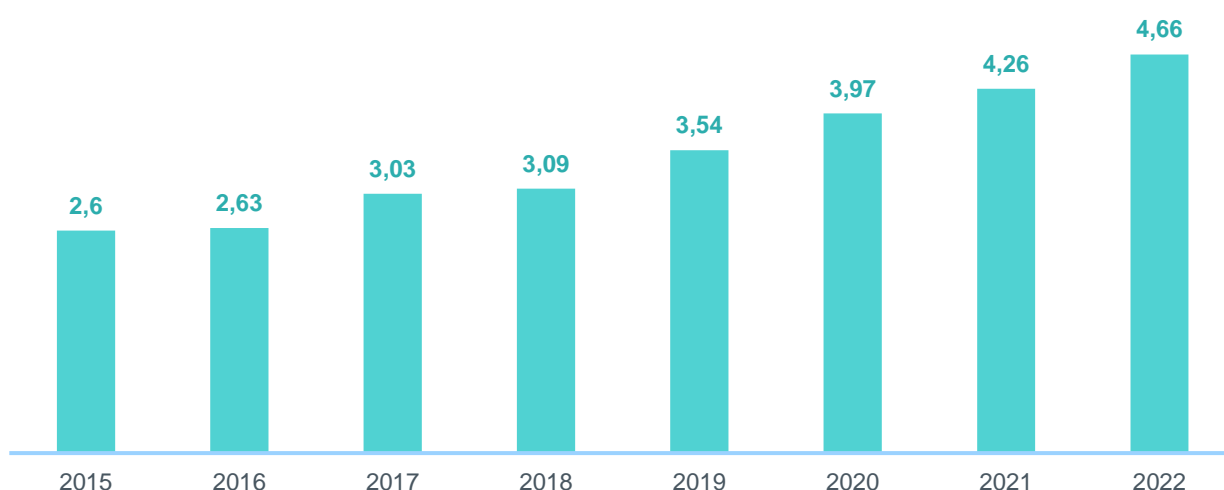
El siguiente gráfico muestra la presencia femenina por categoría de consejeras en los consejos de administración de las empresas del Ibx 35, siendo de un **78,53%** las consejeras calificadas como **independientes** y de un **16,56%** las consejeras de categoría **dominical**. Por su parte, la presencia de consejeras **ejecutivas** se sitúa en el **1,84 %**, mientras que la categoría de otras externas representa el **3,07%**.

### Categoría de consejeras Ibx 35 (%)



## Promedio de mujeres por empresa en los consejos del Ibx 35

Como novedad, cabe destacar que por primera vez el Ibx 35 sobrepasa la media de 4,5 mujeres en los consejos de administración, y se acerca a una media de 5 consejeras (**4,66**), (0,4 más que en 2021 cuya media fue del 4,26). En total, 20 empresas del Ibx 35 tienen o bien 5, o bien 6 consejeras en sus órganos de administración.



Un total **18** empresas del Ibex 35 alcanzan o superan el horizonte del 40% de paridad para 2022 aprobado por el Código de Buen Gobierno de la CNMV (Recomendación 15).



La sociedad Cellnex se convierte en el primer consejo del Ibex 35 con mayor presencia de mujeres que de hombres, alcanzando el 54,54% de representación femenina (6 mujeres / 5 hombres).

El informe publicado por ATREVIA y el IESE, que analiza la presencia de mujeres en los consejos de administración, **destaca a Red Eléctrica Corporación por mantenerse como el único consejo del Ibex 35 que mantiene el equilibrio del 50% en lo que a paridad de género se refiere en su composición.**

Les siguen Acciona Energía y Amadeus con un 45,50%, y Bankinter, IAG e Inditex con 45,45% de representación femenina.

La siguiente ilustración muestra los siete consejos de administración del Ibex 35 más paritarios a 31 de diciembre de 2022:



Sin embargo, la presencia de las mujeres en los consejos no se traduce en un aumento de las consejeras con funciones ejecutivas, dato que se cierra en 3. Asimismo, como se ha indicado, únicamente 3 mujeres desempeñan funciones de presidenta en empresas del Ibex 35, la presidenta de Santander, la presidenta de Red Eléctrica Corporación, y, desde el 1 de abril de 2022, la presidenta de Inditex.

Beatriz Corredor Sierra, fue designada consejera, dentro de la categoría de “otros externos” y **presidenta** del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A, por cooptación, en la sesión del Consejo de Administración celebrada el 25 de febrero de 2020 y, posteriormente, fue ratificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de dicha sociedad celebrada el 14 de mayo de 2020. Con dicho nombramiento, Red Eléctrica Corporación, S.A. alcanzó el equilibrio de paridad en el Consejo de Administración, compuesto desde entonces por seis hombres y seis mujeres.

Por otro lado, la figura del **consejero coordinador** está adquiriendo relieve en cuanto a la presencia de las mujeres en dicho puesto, situándose el techo en cinco consejeras independientes con funciones de coordinación realizando una labor fundamental en los órganos de gobierno. En este sentido, Red Eléctrica Corporación, S.A. aparece destacada al ser una de las cinco sociedades del Ibex 35 en las que el puesto de consejero independiente coordinador (CIC) está ocupado por una mujer, en este caso, por Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve.

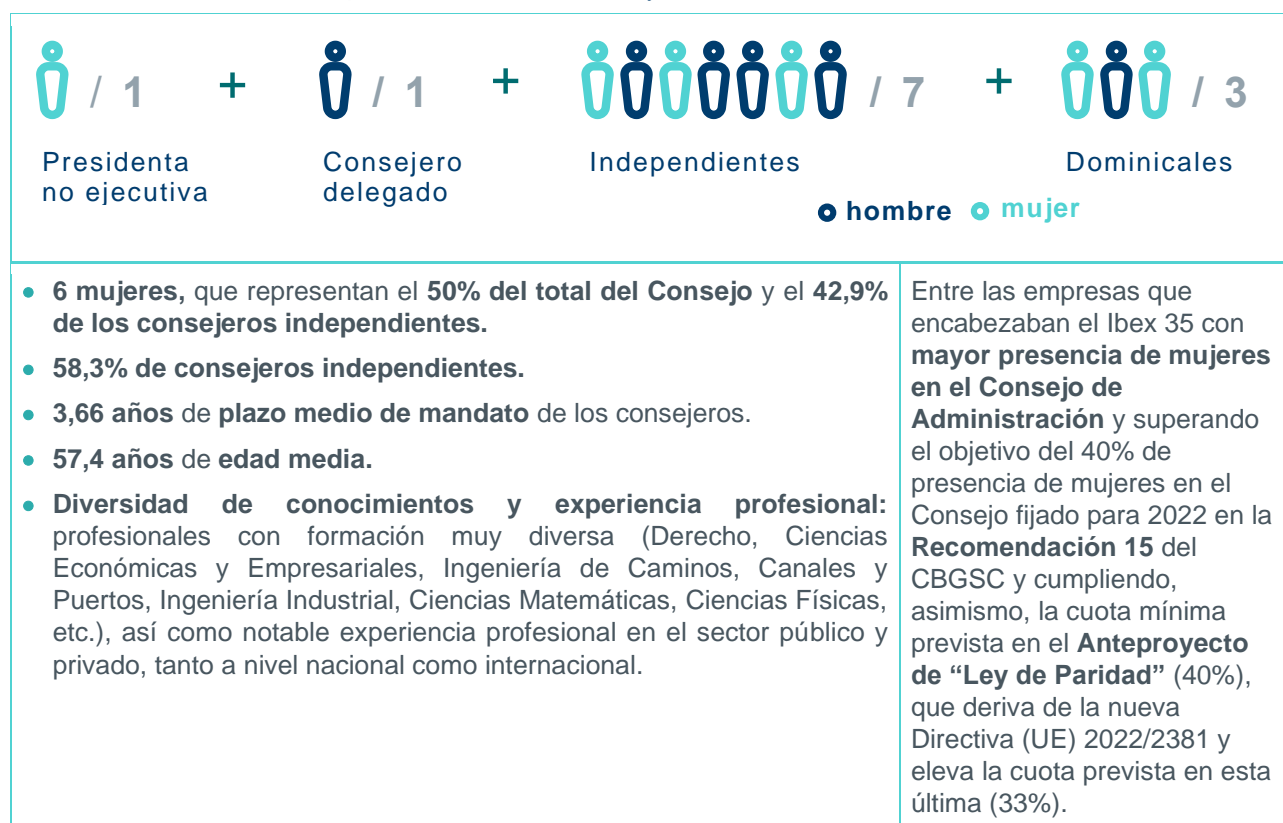
Finalmente, atendiendo a la **clasificación por sectores de actividad**, destacan el de Energía y el de Servicios Financieros; también los sectores Tecnológico y de Telecomunicaciones registran mayor presencia femenina en los consejos de administración.

## 4. La diversidad en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.

La compañía dispone de un sistema de gobierno corporativo robusto, transparente y a la vanguardia que, mediante la adopción de las mejores prácticas y recomendaciones internacionales, constituye un elemento estratégico esencial para asegurar el buen gobierno y la sostenibilidad de la compañía.

Red Eléctrica Corporación, S.A. es la **única compañía del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo** de Administración, además de ser **una de las tres compañías presididas por una mujer**.

### Diversidad en la composición del Consejo de Administración



### 4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2022

Respecto a la diversidad de **género**, a 31 de diciembre de 2022 el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. estaba integrado por 12 miembros (1 presidenta no ejecutiva, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), de los cuales 6 son mujeres (la presidenta no ejecutiva, 2 consejeras dominicales y 3 consejeras independientes), lo que supone el 50% sobre el total del Consejo, el 42,9% de los consejeros independientes y el 54,5% de los consejeros externos.

- El **50 % de los miembros del Consejo son mujeres, superando el objetivo del 40 %** de presencia de mujeres en el Consejo **fijado para 2022 en la Recomendación 15** del CBGSC y cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el **Anteproyecto de “Ley de Paridad”** (40%), que deriva de la nueva **Directiva (UE) 2022/2381** y eleva la cuota prevista en esta última (33%).
- En cuanto a la **alta dirección**, cabe destacar que también es plenamente paritaria, con un 50% de presencia femenina, lo que implica que la Compañía cuenta con un **número significativo de altas directivas**, de conformidad con lo establecido en la **Recomendación 14** del Código de Buen

Gobierno de las Sociedades Cotizadas y cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el Anteproyecto de “Ley de Paridad” (40%).

Presidenta		
● Beatriz Corredor Sierra		
<b>Consejero delegado</b> ● Roberto García Merino	<b>Consejo de Administración</b>	● Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (CIC) ● Socorro Fernández Larrea ● Antonio Gómez Ciria ● José Juan Ruíz Gómez ● Marcos Vaquer Caballería ● Elisenda Malaret García ● José María Abad Hernández
● Mercedes Real Rodríguez ● Ricardo García Herrera ● Esther María Rituerto Martínez	● Consejero Ejecutivo (1) ● Consejeros Externos Dominicales (3) ● Consejeros Externos Independientes (7) ● Consejero “Otro Externo” (1)	

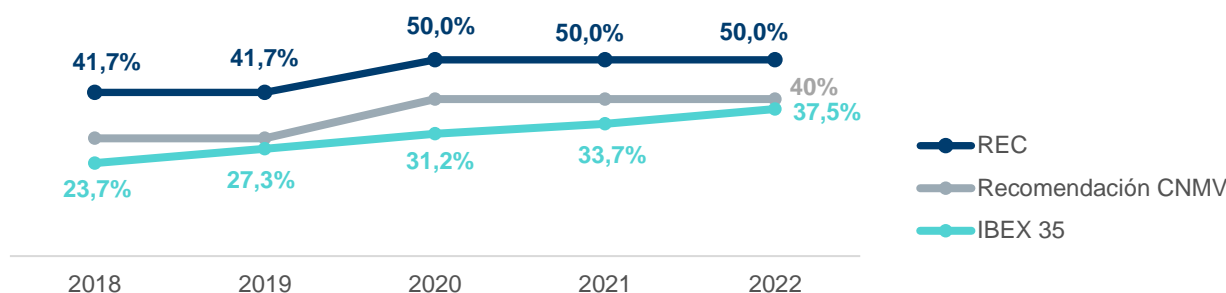
Teniendo en cuenta la información disponible a fecha del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. se mantiene a la vanguardia del Ibex 35, siendo la única compañía del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración y una de las tres compañías presididas por una mujer.

### Evolución de la Presencia de mujeres en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.

Ejercicio	Consejeras (N.º)	Total consejeros (N.º)	% sobre el total
2022	6	12	50
2021	6	12	50
2020	6	12	50
2019	5	12	41,66
2018	5	12	41,66
2017	4	12	33,33
2016 <sup>4</sup>	4	11	36,36

<sup>4</sup> En 2016 el Consejo de Administración estaba compuesto por 12 miembros, pero a 31 de diciembre de 2016 existía una vacante.

## Mujeres en el Consejo: REC vs. Ibex 35

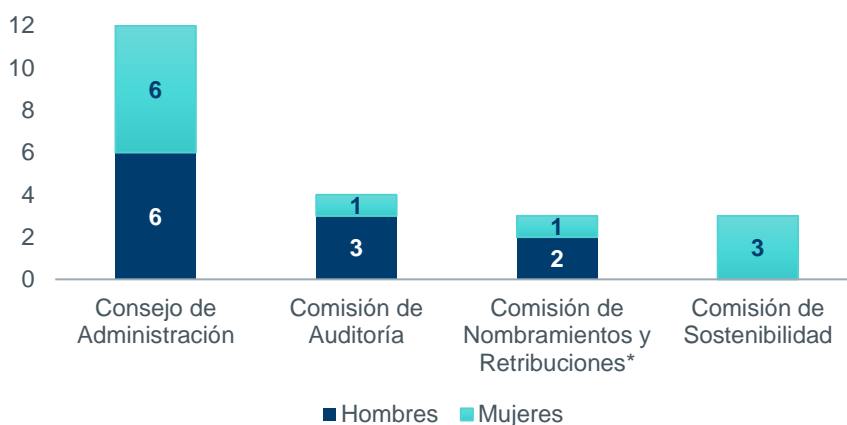


Nota: Fuente datos IBEX 35: "XI Informe de mujeres en el Ibex 35". ATREVIA IESE, 2 de marzo de 2023.

Por otro lado, cabe indicar que la Comisión de Sostenibilidad está presidida por una mujer y cuenta con 3 mujeres de un total de 3 miembros, incluida la presidenta (lo que se corresponde con el 100% de sus miembros). La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por su parte, cuenta con 1 mujer entre sus miembros que también es su presidenta (lo que se corresponde con el 33,3% sobre el total de sus miembros). Y en la Comisión de Auditoría, 1 de sus 4 miembros es una mujer (lo que se corresponde con el 25%).

## Género

El 50% de los miembros del Consejo de Administración son mujeres.

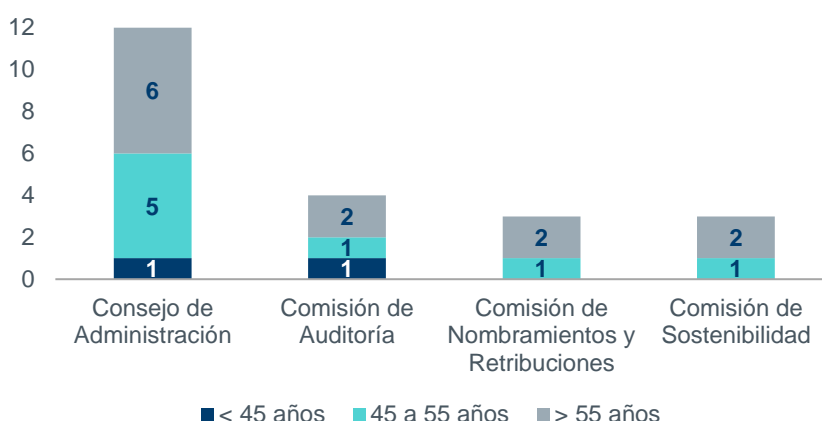


En relación con lo anterior, cabe destacar que desde 2013 el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad está ocupado por una mujer.

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Red Eléctrica Corporación, S.A., a 31 de diciembre de 2022 se ha incrementado sensiblemente situándose en **57,4 años** (el más joven de 40 años y el de mayor edad de 68 años), siendo inferior a la edad media de los consejeros de las sociedades del Ibex 35, que a 31 de diciembre de 2021 se situaba en 61,5 años.

## Edad

La **edad media** del Consejo es de **57,4 años**.



También es preciso contemplar la diversidad **de conocimientos y experiencias profesionales** de los miembros del Consejo de Administración, que la compañía publica en la página web corporativa por medio de los perfiles profesionales de todos los consejeros. Así, el Consejo cuenta con profesionales con formación muy diversa: en Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc. También cabe destacar la notable experiencia profesional de algunos consejeros tanto en el sector público como en el privado, así como en el ámbito nacional e internacional.

La matriz de Competencias del Consejo, aprobada inicialmente en 2018 y permanentemente actualizada, es una herramienta para supervisar y mejorar el equilibrio del Consejo de Administración.

La aplicación de la matriz de competencias individuales de los consejeros, que refleja las competencias, experiencia, conocimientos, profesionalidad, idoneidad, independencia de criterio, cualidades y capacidades que debe reunir el Consejo de Administración, facilita la supervisión de la diversidad integral en su composición para la toma de las decisiones más adecuadas e informadas en cada momento.

## Matriz de competencias del Consejo

La **matriz de competencias** del Consejo supone una **herramienta de buen gobierno** que facilita la **supervisión del equilibrio, la diversidad integral y la calidad global e individual del Consejo de Administración**, manteniéndose alineada con la estrategia de Redeia y en línea con las **prácticas internacionales y recomendaciones más avanzadas en materia de gobierno corporativo**.

La citada matriz de competencias es actualizada de forma continua para que permanezca plenamente vigente, y está alineada en todo momento con la estrategia de Redeia.

Además, antes de emitir su informe o formular una propuesta de nombramiento de consejero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza siempre la diversidad de perfiles y aportaciones de los miembros actuales del Consejo de Administración, para procurar que en cada momento el Consejo cuente con los conocimientos y la experiencia necesarios para abordar con éxito los próximos retos y avanzar de forma eficiente y proactiva en el cumplimiento de las estrategias y objetivos de la compañía y de Redeia.

Para la elaboración de la correspondiente propuesta, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispone además, cuando lo considera conveniente, entre otras propuestas y sugerencias, de la opinión de asesores externos internacionales especializados en procesos de selección de consejeros, que proponen distintas candidaturas y emiten los correspondientes informes en los que evalúan las competencias y la experiencia de cada candidato, informes que son detenidamente analizados y valorados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para la emisión del informe y/o la propuesta de nombramiento de consejero a elevar al Consejo.

En las propuestas e informes de nombramiento y reelección de consejeros que la compañía ha publicado en su página web, tanto en español como en inglés, que se han sometido a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 7 de junio de 2022, se pone de manifiesto de una manera transparente el compromiso tanto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como del Consejo de Administración por la diversidad

en la composición del Consejo de Administración. En dichas propuestas e informes la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, sobre la base de los criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero, han establecido las cualidades, competencias y experiencia que debería reunir los consejeros idóneos a ocupar el cargo y las han valorado y aplicado en los procesos de selección de los consejeros que se han sometido a aprobación por la mencionada Junta.

Pueden consultarse las propuestas e informes de nombramiento de consejeros que se han sometido a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2022 en la página web corporativa, a través del siguiente enlace: [Propuestas e informes nombramiento de Consejeros Junta 2022.](#)

## Sistema de selección, designación y reelección de miembros del Consejo

El sistema de selección, designación y reelección de miembros del Consejo de Administración se regula expresamente en los **Estatutos Sociales** y en el **Reglamento del Consejo de Administración**. Asimismo, la **Política de Gobierno Corporativo** de Redeia recoge el principio de asegurar la existencia de procedimientos apropiados para la selección de consejeros, que garanticen el razonable equilibrio y diversidad integral en el seno del Consejo de Administración para el adecuado desempeño de su misión.

Por otro lado, cabe destacar que, con fecha de 29 de noviembre de 2022, el Consejo de Administración aprobó la **Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros** con el fin de consolidar en un único documento las directrices que garantizan la diversidad en sentido amplio en el Consejo de Administración, junto con el proceso de selección y nombramiento de consejeros.

Los objetivos de la referida Política son:

- **Favorecer la diversidad en sentido amplio en la composición del Consejo de Administración**, entre otros aspectos, en cuanto a conocimientos, formación, experiencias, edad, capacidad y género. En este sentido, los requisitos para la selección de los miembros del Consejo de Administración deberán estar encaminados a lograr una composición diversa y equilibrada del Consejo en su conjunto e, igualmente, respecto de sus Comisiones, de tal forma que la misma enriquezca el análisis y el debate, aporte puntos de vista y posiciones plurales, favorezca la toma de decisiones atendiendo a la naturaleza y complejidad de los negocios, así como al contexto social y ambiental, y permita que los consejeros disfruten de la debida independencia en el ejercicio de las competencias que, respectivamente, les son atribuidas por la Ley, los Estatutos Sociales y las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad.
- **Asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración**, recogiendo el catálogo de principios en los que deben sustentarse los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, y sobre la base de unos criterios de capacidad y méritos objetivos.

Por otra parte, cabe destacar que la sociedad, con anterioridad a la aprobación de la Guía Técnica de la CNMV 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, ya cumplía con las recomendaciones establecidas en la misma respecto a **la diversidad en la composición de la Comisión de Auditoría**, puesto que sus miembros tienen conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas, y en ámbitos de gestión, económicos, financieros y empresariales.

En relación con el cumplimiento de las recomendaciones de la Guía Técnica de la CNMV 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero de 2020, el continuo compromiso de la compañía con la aplicación de las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo le ha permitido cumplir anticipadamente con las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 que le resultan aplicables a la compañía, en particular, respecto a la diversidad en la composición de dicha Comisión. La compañía está comprometida con una composición diversa en lo relativo a género, experiencia profesional, competencia y conocimientos sectoriales. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones poseen una capacidad demostrada para desempeñar las funciones encomendadas a la citada Comisión, por su amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, incluidas las relativas a las áreas de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica, evaluación de los requisitos de idoneidad que puedan ser exigibles en virtud de

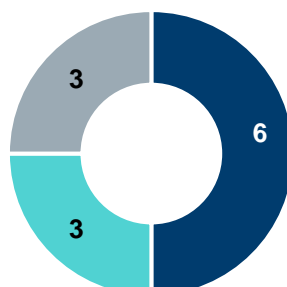


normas aplicables a la sociedad, en el desempeño de funciones de alta dirección y en el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y equipo directivo, entre otras.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de la sociedad se sitúa, a 31 de diciembre de 2022, en **3,66 años** frente a los 2,8 años a 31 de diciembre de 2021.

## Antigüedad

El plazo medio de **mandato** de los consejeros es de **3,66 años**.



■ Menos de 3 ■ Entre 3 y 6 ■ Más de 6

## 4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2022

Respecto a la diversidad de género, a fecha de aprobación del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. continúa integrado por 12 miembros (1 presidenta no ejecutiva, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), de los cuales 6 son mujeres (la presidenta no ejecutiva, 2 consejeras dominicales y 3 consejeras independientes), lo que supone el 50% sobre el total del Consejo, el 42,9% de los consejeros independientes y el 54,5% de los consejeros externos.

Ejercicio	N.º de consejeras	N.º total consejeros	% sobre el total
2022 / 2023	6	12	50

Con posterioridad al 31 de diciembre de 2022 y hasta la fecha de aprobación del presente informe, no se han producido variaciones respecto de la composición de las Comisiones del Consejo de Administración.

## 5. La diversidad en Redeia

El compromiso de Redeia con la diversidad y la inclusión, conceptos integrados en el Código Ético y de Conducta y en las políticas internas de la compañía, forma parte de su cultura empresarial basada en la igualdad, la sostenibilidad, la transformación, la innovación y la gestión del talento.

Al objeto de poder avanzar en el alcance de los objetivos de la “Agenda 2030”, que implica el compromiso de “ser una empresa referente en materia de diversidad: paridad en el equipo directivo e inclusión de los colectivos con riesgo de exclusión socio laboral” y en línea con el Plan Estratégico de la compañía, en marzo de 2019 el Comité Ejecutivo aprobó el **Plan Integral de Diversidad 2018-2022 (PID)**, cuya misión es inspirar y ser referente a través del compromiso con la diversidad de talento, la inclusión sociolaboral y la no discriminación, tanto dentro de la compañía como **en el entorno social**. El PID supone dar un impulso a las políticas de diversidad en todas las sociedades de Redeia.

A continuación, se presenta la estructura del PID, dividida en vectores, cada uno con líneas de actuación y a su vez estas líneas conllevan acciones concretas que se recogen en los programas anuales de diversidad.

### Estructura del Plan Integral de Diversidad



Apoyado en dos vectores transversales como son el general y la **conciliación**, que facilitan y apoyan la plena inclusión y apuesta por el talento, se desarrolla en los siguientes: la **igualdad**, el **acoso**, la **violencia de género** y los delitos de odio, la **discapacidad**, la **edad** y otros aspectos presentes en la sociedad, que diferencian y a su vez enriquecen las organizaciones, como son: **LGTBI, Cultura Diversa, Rural y otros colectivos vulnerables**.

El modelo de gobierno del PID está formado por los siguientes niveles con sus responsabilidades asociadas:

- Nivel institucional:** la presidenta del grupo impulsará una cultura de diversidad e inclusión que sitúe a la organización como un referente en materia de diversidad.
- Nivel estratégico:** el Comité Ejecutivo del grupo aprobará los planes plurianuales que definirán la estrategia en diversidad, desplegada en los compromisos y objetivos.
- Nivel táctico:** la dirección de Personas y Cultura aprobará los programas anuales que contemplan las acciones a realizar cada año, promoverá la implicación de todo el grupo en materia de diversidad, realizando el seguimiento de su cumplimiento.

**4. Nivel operativo:** la coordinación y seguimiento de las actuaciones previstas en cada Programa Anual se llevará a cabo a través de un grupo transversal de diversidad con representantes, al menos, de la dirección de Personas y Cultura, la Dirección de Relaciones Institucionales Internacionales y Asuntos Parlamentarios, la Dirección de Sostenibilidad y la Dirección de Aprovisionamientos.

En el grupo se potencia e impulsa una cultura corporativa favorable a la diversidad para eliminar estereotipos y sesgos inconscientes, tanto en las personas empleadas como en el resto de los grupos de interés. Además de integrar la diversidad en todos los procesos de la compañía, especialmente en los procesos de gestión de personas, el objetivo es involucrar, concienciar e impulsar en los colaboradores y proveedores la misión y enfoque en materia de diversidad de la compañía. También se cuenta con la participación en organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales en las campañas, observatorios y proyectos que promuevan ser un referente como agente social para contribuir a la construcción de una sociedad más diversa y justa.

## Plan Integral de Diversidad

El **Plan Integral de Diversidad 2018-2022 (PID)**, aprobado por el Comité Ejecutivo, tiene como misión inspirar y ser referente a través del compromiso con la diversidad de talento, la inclusión sociolaboral y la no discriminación, tanto dentro de la compañía como en el entorno social.

El Plan Integral de Diversidad ha finalizado su vigencia en diciembre del 2022, con el siguiente cumplimiento de los objetivos:

Objetivos alcanzados:

- Igualdad de género: 35% mujeres en equipo directivo y 0% brecha salarial.

Objetivos NO alcanzados:

- Discapacidad: Cumplimiento de la Ley con 70% de contratación directa. Hay un 54,7% de contratación directa
- Conciliación: Conseguir ser “Empresa Excelente” con la obtención de la certificación EFR A+. Después de 2 auditorías externas y tras los esfuerzos realizados, mantenemos el nivel B+

Por otro lado, los programas anuales han tenido un cumplimiento medio, de los 4 años, del 85,3%, dando paso al **Plan Integral de Diversidad, Equidad e Inclusión (2023-2025) (PIDEI)**

## 5.1. Igualdad

Red Eléctrica de España, S.A.U. fue la **primera empresa del sector eléctrico en conseguir el distintivo de “Igualdad en la Empresa” otorgado por el Ministerio de Igualdad** en el año 2010. Desde este año 2010, forma parte de la red de empresas con este distintivo (Red DIE)<sup>5</sup>. Actualmente hay 155 empresas dentro de esta red. En 2020 se obtuvo la renovación del distintivo que se renueva cada 3 años y en 2021 y 2022 se hizo el seguimiento correspondiente.

Este reconocimiento se debe a que la igualdad de género es objeto de análisis y seguimiento desde hace más de 10 años. Para poder ser parte de esta red, es preciso continuar avanzando hacia la igualdad midiendo indicadores para los procesos de gestión de personas, claves para este aspecto, valorando la evolución de estos, y poniendo en marcha mecanismos de corrección en caso de desviación en los resultados.

Red Eléctrica contaba con un Plan de Igualdad negociado con la representación social desde el año 2009. Se trataba de un plan genérico que contempla el seguimiento de áreas tales como la selección, contratación, promoción, formación y brecha salarial. Posteriormente, se procedió a elaborar un Plan Integral de Igualdad aprobado en 2013 que abordaba diferentes materias ampliando el radio de acción del referido plan. Este antiguo Plan Integral de Igualdad, pasó a formar parte del nuevo **Plan Integral de Diversidad** aprobado en 2019 y que ha estado vigente hasta el año 2022 (incluido).

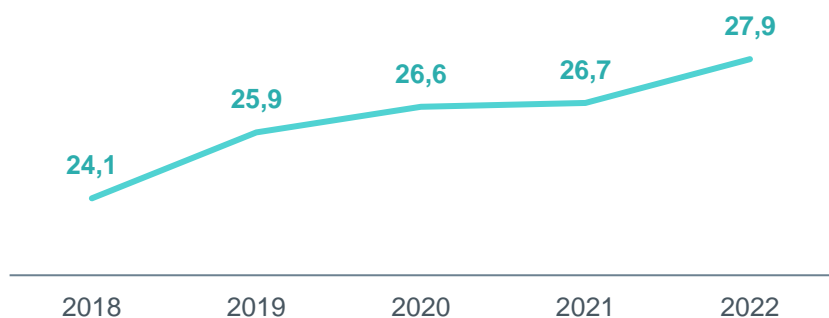
<sup>5</sup> El distintivo “Igualdad en la Empresa” es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que reconoce a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad. Se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, tras las negociaciones de los **planes de igualdad con la representación social** de conformidad con los requisitos legislativos vigentes, en el año 2022 se han alcanzado los acuerdos con la representación social de las empresas que legalmente tienen la obligación de contar con el plan de igualdad: Red Eléctrica Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A. unipersonal y Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A. unipersonal. Estos planes cuentan con un número amplio de medidas en relación con los diferentes ámbitos que señala la legislación vigente, algunas de ellas materializándose en el último trimestre del 2022.

Durante el ejercicio 2022 HISPASAT ha continuado con el desarrollo de las actuaciones previstas en los planes de igualdad y en aquellas que se han definido para la obtención en 2023 de la certificación efr bajo la norma 1000-1 en la que REDEIA ya se encuentra certificada. Siguiendo el calendario previsto la compañía puso en marcha, como una fase más del proceso de certificación, un proceso de escucha de sus empleados con relación a la gestión de la conciliación realizada por la compañía. Una vez analizados y completadas en resto de fases definidas para el proyecto la compañía estima que la fecha previsible para la obtención de esta certificación será a lo largo del primer trimestre de 2023. Complementariamente a la certificación efr aunque en un ámbito de mayor alcance en el que también se encuentran aspectos ligados a la no discriminación por parte de la organización, la conciliación y el respeto a la dignidad de los trabajadores HISPASAT ha trabajado en 2022 en la obtención de la certificación IQNet SR10. Finalmente, y en relación con la renovación de capacidades de la organización, destacamos que se ha puesto en marcha un plan de bajas voluntarias en el período 2022-2023.

Cabe destacar respecto del **porcentaje de mujeres en plantilla**, que en 2022 continúa la tendencia de aumento situándose en el **27,9%**.

### Evolución mujeres en plantilla 2018-2022 (%)



Nota: Alcance de los datos hace referencia a sociedades de Redeia en España sin Hispasat en 2018. Datos grupo desde 2019.

### Situación de las mujeres en función de la edad y del grupo profesional

A continuación, se ofrecen datos de la composición de la plantilla en los últimos tres años en función de la edad y de los grupos profesionales a los que pertenecen en las sociedades de Redeia:

## Distribución de la plantilla por género, edad y grupo profesional (%)

	2020						2021						2022					
	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	62,5	37,5	72,9	27,1	0,0	0,0	58,8	41,2	73,4	26,6	0,0	0,0	56,1	43,9	74,4	25,6
Técnicos	55,3	44,7	76,9	23,2	85,7	14,3	55,6	44,4	76,5	23,5	84,1	15,9	60,7	39,3	76,6	23,4	82,1	17,9
Personal de apoyo	33,3	66,7	0,2	84,9	28,6	71,4	70,0	30,0	20,5	79,5	27,5	72,5	34,5	65,5	37,7	62,3	30,9	69,1
<b>Total (%)</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>73,5</b>	<b>26,5</b>	<b>76,7</b>	<b>23,3</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>	<b>73,6</b>	<b>26,4</b>	<b>75,2</b>	<b>24,8</b>	<b>55,5</b>	<b>44,5</b>	<b>72,6</b>	<b>27,4</b>	<b>74,5</b>	<b>25,5</b>

Nota: Redeia desde 2020

- Las mujeres están más presentes en los grupos de edad más jóvenes (menores de 30 años: **44,5%**; de 30 a 50 años: **27,4%** y mayores de 50 años: **25,5%**).
- Cabe destacar que las mujeres jóvenes van ocupando puestos técnicos (**39,3%** en menores de 30 años), aún con cifras similares a las del año 2021.
- En los grupos de mayor edad, el porcentaje de mujeres en puestos técnicos es muy bajo (mayores de 50 años: **17,9%**) y, por el contrario, ocupan la mayoría de las posiciones como personal de apoyo, en el tramo de edad de 30 a 50 años: **62,3%**, y mayores de 50 años: 69,1%.

### A. Empleo

Los principios de igualdad y no discriminación se contemplan en el modelo de empleo.

El objetivo anual del **indicador de igualdad de oportunidades en selección** ha sido superar un sesgo del 20% en favor de las mujeres en el proceso, estableciéndose el objetivo en 1,2. En 2022, el valor se ha situado en **0,9** experimentando de este modo una ligera disminución.

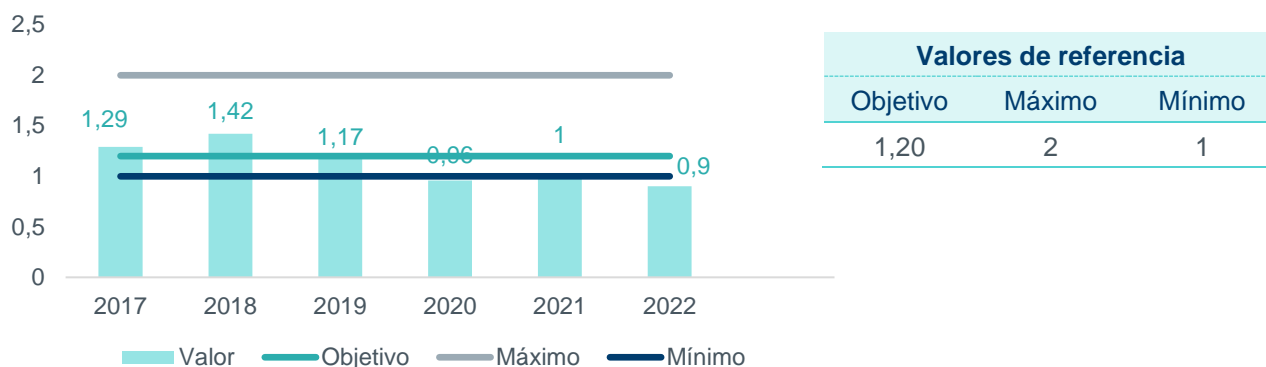
Este resultado se debe a que se tienen en cuenta tanto los procesos de selección externos como los internos producidos por movilidades internas muy promovidas en los últimos años. En 2022 vs 2021, la gran mayoría de los procesos y movilidades internas han sido demandadas por hombres, lo que explica el valor del indicador.

Para los procesos de selección, las candidaturas recibidas se valoran de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de género, sin embargo, debe considerarse la problemática existente de falta de mujeres en el ámbito de las carreras STEM. Para paliar esta deficiencia se están llevando a cabo acciones y trabajando con la **Real Academia de Ingeniería** para **fomentar** precisamente **la vocación de las mujeres en los estudios STEM. La colaboración se realiza a través** de un convenio firmado en 2017 y renovado en años sucesivos. Entre otras actividades, dentro de este **proyecto “Mujer e ingeniería”** se está participando activamente en un programa de *mentoring* a estudiantes universitarias de carreras técnicas.

Además, cabe destacar que en el mes de enero de 2022 Red Eléctrica se ha adherido a la Alianza STEAM por el Talento Femenino, iniciativa puesta en marcha por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para fomentar en las niñas las vocaciones de ciencia y tecnología.

Se presenta a continuación la evolución histórica del indicador de igualdad de oportunidades en selección

## Evolución de igualdad de oportunidades en selección 2017-2022



### Cálculo del indicador

Variables a. Total cobertura mujeres (internas + externas) / mujeres entrevistadas.  
b. Total coberturas / total entrevistados.

Fórmula (a/b)

## B. Equidad salarial de hombres y mujeres

En Redeia se vigila de forma permanente que no exista entre sus profesionales discriminación salarial por género, ya que es una variable clave de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, los principios que rigen su política retributiva persiguen la equidad interna y la competitividad externa con independencia del género observando las posibles brechas que pueden producirse para su corrección.

A continuación, se muestra la evolución en los últimos 3 años de la relación salarial entre hombres y mujeres agrupado por categorías:

### Relación entre el salario de mujeres respecto de hombres

#### Brecha salarial bruta

Fórmula de cálculo		
$\frac{[(\text{Salario promedio hombres} - \text{Salario promedio mujeres})]}{\text{Salario promedio hombres}}$		
2020	2021	2022
8,96%	6,51	8,11%

Esta brecha salarial es en bruto, lo que se denomina “*Gender pay*”, sin tener en cuenta antigüedades y otros conceptos que contribuirían a disminuir las diferencias salariales, lo que se denomina “*Equal pay*” (brecha ajustada). Se destaca en este sentido, que organismos como la CNMV, solicitan que la metodología de cálculo de la brecha salarial cumpla con el objetivo de promover la diversidad y eliminar el sesgo de género. A tal efecto, el cálculo de la brecha salarial bruta -como se ha explicado anteriormente- estaría acorde con este criterio de la CNMV.

Además, en aras de avanzar en transparencia y cumpliendo con las recomendaciones y mejores prácticas de mercado, cabe mencionar que Redeia incluye la totalidad de los conceptos y percepciones de compensación de sus empleados para el cálculo de su brecha bruta, incluyendo los conceptos de dietas, horas extras y complementos de expatriación.

Las diferencias, que no son muy significativas entre los salarios de hombres y mujeres en las diferentes agrupaciones profesionales, tienen explicación fundamentalmente en aspectos como la antigüedad en el puesto de trabajo.

Por otra parte, Redeia viene cumpliendo con la normativa vigente del Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por lo que elabora de forma anual el registro retributivo correspondiente el cual desglosa el salario promedio total de hombres y mujeres por grupos profesionales. se han analizado las diferencias y todas ellas están justificadas. Lo que según la legalidad justificaría el que podemos decir que en Redeia no existe diferencias salariales entre hombre y mujeres motivadas por discriminaciones de género, ya que las diferencias (8,11%) se deben a antigüedad, contribuciones y aporte de valores diferentes.

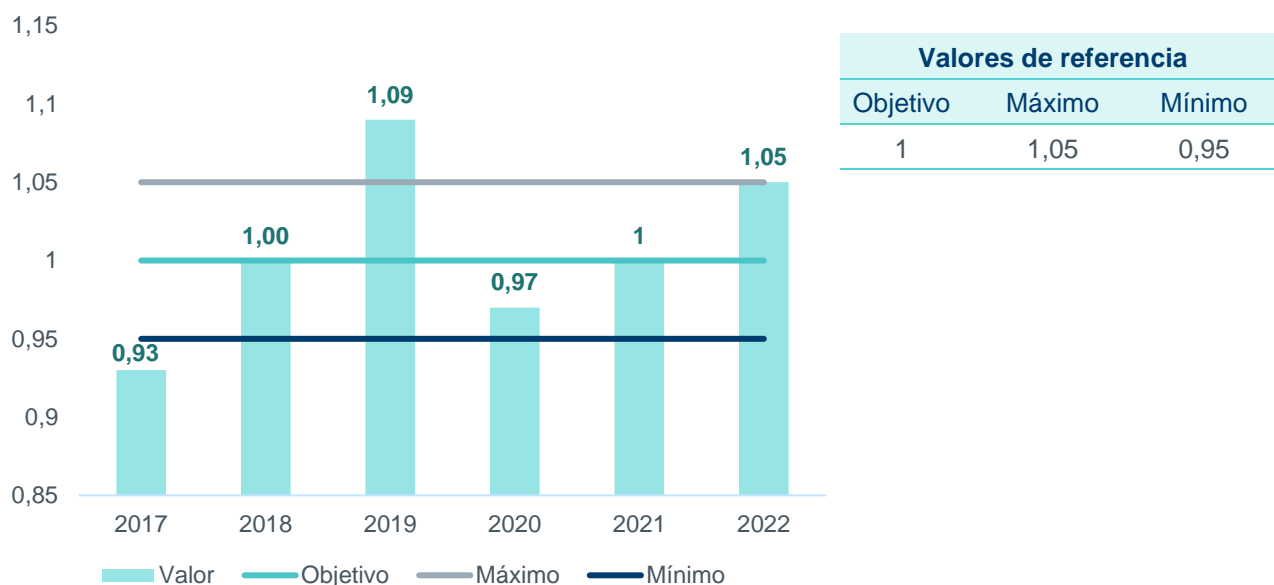
### C. Formación

La igualdad en formación es otro indicador que muestra el compromiso con la diversidad.

Durante el año 2022, el 100% de las mujeres de la compañía han llevado a cabo al menos una acción formativa recogida dentro del “Plan de Aprendizaje” de cada empleado/a compuesto tanto por formación necesaria para el correcto desarrollo del puesto de trabajo como aquella que las empleadas de manera libre eligen para su propio desarrollo profesional.

Como resultado de esta participación, el índice de oportunidades de igualdad en la formación, una vez analizado devuelve el valor 1,05, coincidiendo con el valor máximo y este valor refleja un ligero aumento con respecto al del 2021, favorecido por la puesta en marcha de programas formativos como Programa de Diversidad y liderazgo femenino o acciones de desarrollo directivo dirigidos en algunos módulos específicamente a mujeres.

### Evolución de igualdad de oportunidades de formación 2017-2022



Nota: Alcance de los datos Redeia

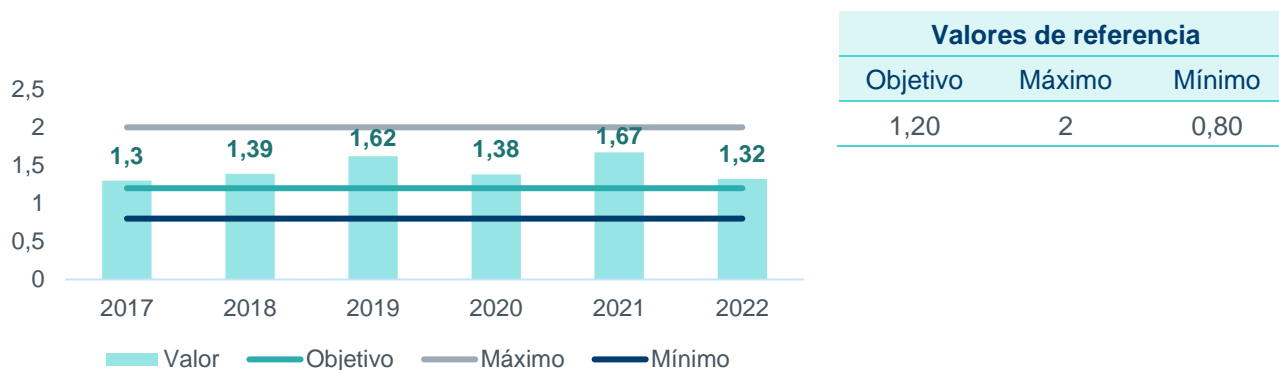
### Cálculo del indicador

Variables	a. Número de mujeres que han recibido formación / mujeres totales. b. Número de empleados que han recibido formación / número de empleados totales.
Fórmula	(a/b)

## D. Promoción

Al igual que en el caso de empleo y formación, se cuantifica el impacto de la diversidad de género en los procesos de promoción a grupos y/o niveles profesionales más elevados, estableciéndose un objetivo de 1,20, que implica un sesgo de un 20% en favor de las mujeres. La evolución histórica de los últimos años ha sido la siguiente:

### Evolución de igualdad de oportunidades de promoción 2017-2022



Nota: Alcance de los datos de grupo en España (no incluye HISPASAT).

### Cálculo del indicador

Variables	a. Número mujeres promocionadas / mujeres totales. b. Número total de empleados promocionados / total plantilla.
Fórmula	(a/b)

Las promociones que se contemplan en la compañía son de varios tipos:

- Por cambio de grupo profesional (personal no directivo).
- Por promoción a equipo directivo.

**La promoción de las mujeres a diferentes niveles profesionales ha ido variando en los últimos años con un indicador del 1,32, en 2022, posicionándose por encima del valor objetivo (1,2).** Este impulso se debe a que cerca de la mitad de las promociones, tanto de Equipo Directivo como no Directivo ha sido de mujeres lo que evidencia el compromiso de Redeia con el principio de igualdad.

Desde el 2020, se incorpora además un nuevo indicador **Igualdad de oportunidades de promoción ED** que mide concretamente los nombramientos a directivos/as de técnicos o la progresión de directivos a nivel superior. En 2022 **se establece en 1,63, frente al 1,79% del 2021 se debe a la reestructuración organizativa llevada a cabo en 2021, que ya impactó en el grueso de promociones a ED previstas para alcanzar el objetivo global planteado a 2025**

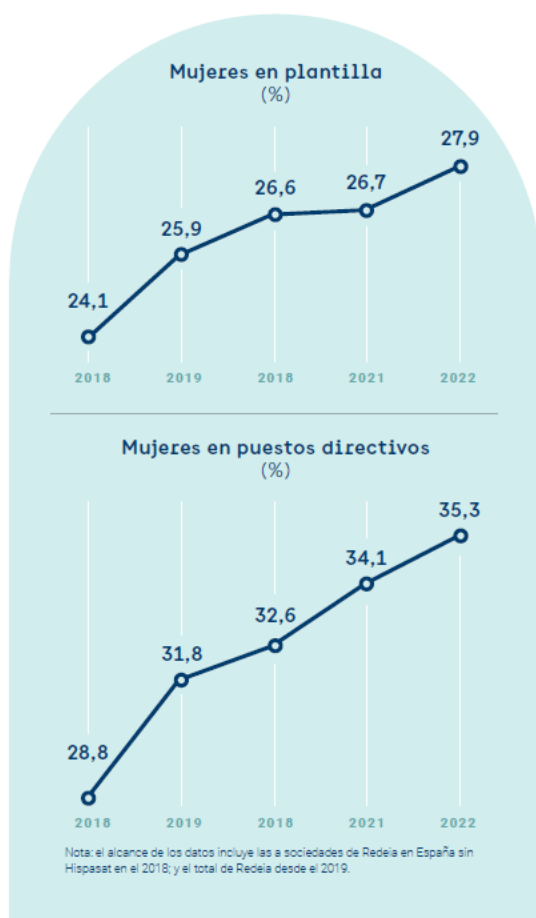


Así, el compromiso de la agenda 2030 de alcanzar un 50% de mujeres en el equipo directivo lleva a que, en los procesos de selección para nombramiento de directivos, se incluya en las ternas finales a mujeres, y ante la igualdad de méritos se opta por una candidata.

Los nombramientos de promoción interna al Equipo Directivo en 2022 en cuanto a género han sido del 45%, esto es, de 11 promociones 5 fueron mujeres y 6 fueron hombres.

La proporción de **mujeres en el equipo directivo** es creciente en los últimos años cerrando el año con una representación femenina de un **35,3%** en el equipo directivo de Redeia, **consiguiendo el objetivo PID 2018-2022 de alcanzar el 35% de mujeres en el Equipo Directivo en el año 2022.**

## Evolución de mujeres directivas en plantilla 2018-2022



En cuanto a la **alta dirección** es importante poner de manifiesto que, a 31 de diciembre de 2022, el **50%** son mujeres.

## E. Desarrollo

Redeia facilita recursos de apoyo como soporte al autodesarrollo de las habilidades clave del personal no directivo, enmarcadas en la filosofía "Impúlsate" y realizadas a través de Campus nuestra herramienta clave para fomentar la cultura del autodesarrollo y la autoformación, donde el empleado puede seleccionar en función de sus necesidades y motivaciones de crecimiento la formación que desee, ya que está abierto y disponible para todos los empleados. Campus creció con respecto a 2021, pasando de contar con 661 a más de 800, incrementando en un 22% su oferta formativa.

Como iniciativa en concreto, están el programa de desarrollo de habilidades vinculado a nuestro modelo que pone el foco en las personas y conlleva la realización de un conjunto de medidas encaminadas al autodesarrollo comienzan por su propia iniciativa, de forma activa conforme a sus intereses, generando valor para la empresa. Esta formación se ha centralizado en lo que se ha denominado “**ecosistema de autodesarrollo**”.

La participación en este tipo de medidas de autodesarrollo pone de manifiesto el interés de las personas en su desarrollo profesional. 182 personas han realizado un **Programa de Desarrollo Individual (PDI)** en 2022, de las cuales 50 son mujeres, lo que supone el **27%**. **En ambos casos, representan el 7,5% sobre el total de las mujeres o de los hombres, lo que significa que el interés por desplegar planes de desarrollo es igual para hombres que para mujeres.**

En 2022, se ha continuado con el **Programa de Gestión de la Diversidad y Liderazgo femenino**, dirigido a todas las personas del grupo, pero muy especialmente al colectivo femenino y al personal directivo. Los objetivos generales de este programa son:

- **Sensibilizar** e involucrar a toda la organización, hombres y mujeres, en la importancia de la diversidad y la igualdad de género.
- **Impulsar** la diversidad desde la igualdad de oportunidades y aprovechar las características propias de las mujeres y su heterogeneidad como palanca de crecimiento personal y organizativo.
- **Facilitar** una transformación cultural sostenible que pueda contribuir a eliminar barreras sistémicas y sesgos inconscientes.
- **Formar, entrenar y acompañar** a las mujeres para ser protagonistas de su propia carrera profesional.
- **Identificar** creencias y barreras limitantes, tanto de la propia persona, como de la empresa o sociedad que frenan el desarrollo del talento femenino.
- **Generar** acciones de cambio en las participantes del programa.

El programa se lanzó en junio del 2021, continuado a lo largo de todo el 2022 y parte del 2023, con dos módulos diferenciados. El primero enfocado a la sensibilización, formación y el autoconocimiento, y el segundo orientado al bienestar emocional, comunicación y desarrollo de marca personal.

El programa busca, a través de la formación y sensibilización, mediante talleres y *focus group* la promoción de la igualdad de género, y la diversidad, y la creación de entornos diversos a través de un liderazgo inclusivo. Se trabajan diferentes competencias desde el autoconocimiento previo:

- La importancia de la diversidad y el impulso a la inclusión en la organización, disminuyendo los sesgos inconscientes.
- Herramientas y palancas de autoliderazgo, asertividad y autoconfianza.
- El impacto del equilibrio de la vida personal y laboral.
- La visibilidad personal y el conocimiento de cómo la imagen impacta en los demás.

La segunda fase, comenzó en junio del 2022, con la realización de unos cuestionarios individuales de análisis de perfiles competenciales. El 81% de los participantes realizaron el cuestionario y los resultados han permitido trabajar, junto con el equipo directivo, diferentes áreas de mejora siempre con el objetivo de reconocer los posibles sesgos inconscientes y concienciar y establecer medidas que permitan la inclusión y la aceptación del talento diverso, por género por capacidades diferentes...etc. en la organización. La participación media en los diferentes talleres de esta segunda fase es del 64,2%.

El programa finalizará en mayo del 2023, dando paso a nuevas acciones que continúen con la estrategia de garantizar el desarrollo de las personas en un entorno de trabajo inclusivo.

## F. Evaluación

Desde el año 2019, el nuevo modelo de diferenciación del talento permite identificar a aquellas personas que aportan un valor diferencial a la organización, y las personas que disponen de capacidades para posibles promociones.

Según los datos analizados, en los seis segmentos de diferenciación existentes, las mujeres están representadas en su mayoría en los segmentos contribuciones óptimas y excelentes. De total de las contribuciones óptimas (considerando hombres y mujeres), el 21% son mujeres, y del total de las contribuciones excelentes, el 30% son mujeres.

Más en concreto, destacamos que, del total de las mujeres, el 46% han tenido contribuciones excelentes frente al 36% del total de los hombres, lo que refleja que las mujeres tienen una mejor valoración de la contribución.

## Otras acciones en materia de igualdad en la organización

Como acción importante de sensibilización con la Igualdad, cabe destacar la celebración de la **IV Semana “MUJER EN RED”** que tuvo lugar del 9 al 11 de marzo del 2022.

En esta edición el hilo conductor fue el compromiso de Redeia con el impulso de las carreras STEM en mujeres. Los temas tratados fueron Las mujeres científicas y las carreras STEM, Marca personal y visibilidad y la presencia de mujeres en los Consejos de Administración. Además de estas sesiones, se colaboró también con la Fundación Adecco y Quiero Trabajo, para apoyar a mujeres en riesgo de exclusión social. La jornada oficial fue inaugurada por la presidenta de Redeia, Beatriz Corredor y contó con la participación de la mayoría de las consejeras. La semana se clausuró con la participación del consejero delegado, Roberto García Merino.

Por otra parte, se continúa con la participación en el **programa Promociona**<sup>6</sup>, cuyo objetivo es mejorar y facilitar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión.

Además, en el año 2022 se puso en marcha el proyecto #RedeSTEAM con la colaboración de la asociación sin ánimo de lucro *Power to Code*, en el marco de la “Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia”, del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

#RedeSTEAM es un concurso que desafía a alumnas de 3º de E.S.O a crear proyectos tecnológicos y científicos que contribuyan a un mundo más sostenible social y ambientalmente. El objetivo del certamen es fomentar entre las jóvenes de 14 y 15 años el estudio de las disciplinas STEAM, esto es, de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas en conexión con las Artes y Humanidades.

Las alumnas que ganaron en el año 2022 asistieron a las Jornadas de Sostenibilidad celebradas por Redeia en octubre de 2022 y los centros de los que provenían recibieron equipos y/o materiales para laboratorios y aulas de temática STEAM por valor de 3.000 euros.

En cuanto a otras acciones llevadas a cabo **contra la violencia de género**, en 2022 se realizaron diferentes actuaciones, tales como la participación de la compañía en la **carrera contra la violencia de género**, y con motivo del día internacional contra la violencia de género, se difundió una noticia en la intranet corporativa. Redeia también dio a conocer la **campaña de sensibilización de la Fundación Adecco** y ha sido colaborador del 10º Informe ‘Informe de Violencia de Género y Empleo’, elaborado por esta entidad.

## Compromisos en materia de Igualdad y Diversidad

- **#Adhesión a la alianza STEAM por el talento femenino “Niñas en pie de ciencia”** impulsada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional. 2022
- **Miembros de la Red Empresarial por la diversidad e inclusión LGTBI+ (REDI)** Su objetivo es fomentar un ambiente respetuoso en las organizaciones, potenciando la visibilidad e inclusión del talento con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género. 2022
- **Miembros de la Fundación Woman Forward** que impulsa el empoderamiento femenino, la igualdad de género y la diversidad.

<sup>6</sup> Desde el año 2013 CEOE promueve, junto con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y gestiona el “PROYECTO PROMOCIONA” de sensibilización, formación, desarrollo profesional, liderazgo y promoción de mujeres directivas para mejorar y facilitar su acceso a puestos de toma de decisión en sus empresas. Las promociones de 2016 y 2017 contaron con la incorporación de una directiva de Red Eléctrica.

- **Formamos parte de la asociación “Woman Action Sustainability” (WAS)** cuyo propósito es impulsar el compromiso de las empresas, instituciones, entidades y la sociedad con la sostenibilidad contando con el talento femenino.
- **Formamos parte de la asociación 50PLUS** cuyo propósito es fomentar el desarrollo empresarial, profesional y la empleabilidad de las personas en base a su talento generacional, así como promover la conexión e intercambio del valor que aporta cada generación en su ámbito de trabajo.
- **Participación en el programa “Mujer e ingeniería” de la Real Academia de Ingeniería** cuyo objetivo es fomentar las vocaciones en estudios STEM entre niñas y adolescentes.
- **Formamos parte de la Alianza #CEOPORLADIVERSIDAD promovida por CEOE y la Fundación Adecco**, su objetivo es contribuir con la promoción, innovación y desarrollo de estrategias y políticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión.
- **Protocolo “Más mujeres mejores empresas”:** Para garantizar presencia de mujeres en puestos directivos, de Comités de Dirección y Consejos de Administración, con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Participación en la puesta en marcha de la plataforma “*Equality platform for the energy sector*” para fomentar la diversidad en el sector de la energía. Comisión Europea
- Colaboración con la Universidad Comillas en el Observatorio de Conciliación, Corresponsabilidad.

## Reconocimientos externos

Red Eléctrica ha continuado realizando acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) (2010) que debe renovarse cada tres años, resolviéndose favorablemente la renovación de este en el año 2020. Anualmente se realiza un informe de seguimiento que ha sido valorado positivamente por el Instituto de las mujeres en los años 2021 y 2022.

Reconocimientos destacados recibidos en materia de diversidad:

- Redeia ha sido reconocida como la compañía española más igualitaria en el informe de Igualdad de Género en Europa publicado por **EQUILEAP (organización promotora de la igualdad en el lugar de trabajo)** que ha medido la presencia femenina en puestos directivos, la brecha salarial, la flexibilidad o las medidas para empoderar a sus empleadas en 3.895 empresas del mundo, manteniéndose así en el Top 100 de empresas a nivel mundial, ocupando el puesto 52.
- Redeia permanece en el “**Bloomberg Gender Equality Index**”, con una puntuación superior a la de 2021 (4 puntos) y sigue siendo superior a la media. La valoración del desempeño de grupo es especialmente elevada en lo relativo a igualdad salarial y medidas contra el acoso. Además, la compañía ha mejorado notablemente su puntuación como marca favorable a la mujer. La inclusión nuevamente de Redeia en el *Gender Equality Index* de Bloomberg avala la trayectoria de la compañía en materia de igualdad y diversidad, dos valores clave desde sus orígenes.

A su vez, la compañía participa de forma constante en foros de sensibilización y formación sobre igualdad y diversidad, y contra la violencia de género. De este modo, Redeia continúa contribuyendo al logro del ODS 5 Igualdad de Género de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

## 5.2. Discapacidad

Incluida como otro vector en el Plan Integral de Diversidad, la **gestión de la discapacidad** ha ido evolucionando en los últimos años en Redeia al aumentar cada vez más su **compromiso con la inclusión de este colectivo**.

En lo relativo al cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (LGD), a lo largo del 2022 se ha alcanzado el 2,30% de empleo equivalente de personas con discapacidad. De este

porcentaje, el 0,85% corresponde a empleo directo y el resto a aplicación de medidas alternativas de excepcionalidad dentro del marco de la LGD, consistente en la contratación de bienes y servicios en Centros Especiales de Empleo y en la realización de donaciones a entidades cuya misión es la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, entidades que dan apoyo a Redeia en el desarrollo de las acciones llevadas a cabo dentro del Programa anual de diversidad relativas a la discapacidad, contribuyendo a su vez a la acción social.

Además de las campañas internas de sensibilización, Redeia participa en campañas tanto institucionales como privadas para la inserción de personal con capacidades diferentes en el mercado laboral.

Actuaciones destacadas en materia de discapacidad:

Creación de empleo: adquisición de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo	Voluntariado corporativo	<b>Plan Familia</b> con ayudas personalizadas para mejorar la integración sociolaboral a personas con discapacidad familiares de empleados de Redeia	Web corporativa con criterios de accesibilidad, conforme al nivel Doble A, según las pautas de accesibilidad al contenido de la web 2.0 de la <i>Web Accessibility Initiative (WAI)</i> del <i>World Wide Web Consortium</i> .
Proceso de selección inclusivo	Apoyo al Programa empleo para todos de Fundación Adecco	<b>Plan Aflora</b> para el apoyo a empleados susceptibles de obtener el certificado de discapacidad	

Personas con discapacidad:

	2020	2021	2022
Red Eléctrica Corporación, S.A.	ND	1,28% <sup>(1)</sup>	1,02%
Red Eléctrica de España, S.A.U.	0,86%	0,64%	0,85%
Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.U.	3,33%	3,33%	2,94%
Hispsat, S.A.	1,95%	1,95%	1,76%

<sup>(1)</sup> Hasta 2021 la sociedad Red Eléctrica Corporación, S.A. no contaba con más de 50 trabajadores por lo que no estaba sujeta al cumplimiento de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (LGD)

La compañía tiene un **compromiso firme en la integración sociolaboral de personas con discapacidad**. La búsqueda proactiva de personas con discapacidad para incorporar a la plantilla es una constante, pero debido a la especificidad técnica de los perfiles profesionales requeridos, existen dificultades para conseguir estos profesionales, pese a haber realizado búsquedas activas a través de entidades especializadas, como la Fundación Adecco.

Resulta destacable el incremento de beneficiarios del **“Plan Familia”** con la Fundación Adecco, actualmente en 27 personas, proyecto cuyo objetivo es apoyar a los familiares con discapacidad de empleados de Redeia. Este Plan implica la realización de acciones de apoyo para mejorar la inclusión socio laboral de los familiares de empleados con discapacidad que se adaptan a las circunstancias de cada familia.

En cuanto a acciones de sensibilización a nuestra plantilla, destacamos la **participación en la XIII Carrera de las Capacidades** celebrada de forma virtual el 12 de junio, organizada por la Fundación Adecco y que tiene como objetivo apoyar proyectos de formación y empleo para personas con discapacidad que encuentran mayores dificultades en su acceso al mercado laboral. En el año 2022, también se han llevado a cabo acciones de comunicación el día 3 de diciembre en relación con el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, colaborando con la campaña de la Fundación Adecco “Este año cumplimos 40”.

### 5.3. Gestión de la edad

Redeia continúa con su firme compromiso con la **diversidad generacional**. La gestión de la edad es un vector del Plan Integral de Diversidad que pretende dar respuesta al desafío que supone la gestión del conocimiento y la diversidad generacional en la plantilla. En la organización conviven 5 generaciones lo que genera un trabajo enriquecedor ya que se aprovechan los diferentes valores y conocimientos que aportan cada una de ellas.

Destaca, entre otras acciones, el Plan de salidas incentivadas bajo la premisa de la voluntariedad, dirigido a los empleados con 63 años. Este Plan se enmarca en las actuaciones de empleo que buscan incorporar talento externo con las nuevas capacidades y competencias necesarias para llevar a cabo los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2021 – 2025 de Redeia. A partir del 2023 se llevarán a cabo acciones de difusión de captación de talento joven, multicultural y de diferentes generaciones, para incorporar estos nuevos perfiles.

Desde el 2019 y debido a la digitalización y a la desaparición de determinados puestos de trabajo, se llevan a cabo acciones de *reskilling* focalizadas en la plantilla de más edad para redirigir funciones y adaptar sus perfiles, creando nuevos puestos en los que este colectivo pueda desempeñarse gracias a las nuevas habilidades adquiridas.

#### Datos demográficos de plantilla

##### Distribución de la plantilla por grupos de edad y género (%)

	2020			2021			2022		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	60	52	112	57	43	100	81	65	146
De 30 a 50 años	961	347	1.308	989	355	1.344	1.113	420	1.533
Mayores 50 años	484	147	631	506	167	673	552	189	741
<b>Total</b>	<b>1.505</b>	<b>546</b>	<b>2.051</b>	<b>1.552</b>	<b>565</b>	<b>2.117</b>	<b>1.746</b>	<b>674</b>	<b>2.420</b>

Nota: Alcance de datos Redeia desde 2020 (incluye HISPASAT).

##### Evolución plantilla media por edad 2019-2022

	2019	2020	2021	2022
<b>Edad Media</b>	47,7	45	45,9	45,3

### 5.4. Gestión de la conciliación

La conciliación se integra dentro del modelo de diversidad como un vector transversal siendo un facilitador para el resto de los vectores, además forma parte del modelo de empresa saludable, entendiendo la salud desde una perspectiva integral, en términos de bienestar físico, psíquico y social; teniendo en cuenta que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un elemento clave para conseguir el bienestar de las personas. Permite incorporar medidas que faciliten la inclusión y la no discriminación.

El 2022 se ha caracterizado por la consecución de los objetivos identificados para el año con un cumplimiento de los mismos del 90%. Además, se lanzó la encuesta de conciliación con una participación del 51,2%. Los resultados han puesto de manifiesto el papel clave de los líderes en la gestión de la conciliación considerando un 80% de los encuestados, que su responsable directo actúa como facilitador de la conciliación.

## Ámbitos de las medidas de conciliación

Liderazgo y estilos de dirección	Calidad en el empleo	Flexibilidad espacial y temporal
Apoyo a la familia	Desarrollo personal y profesional	Igualdad de oportunidades

## Acciones externas

Redeia comparte su experiencia como experta en el Observatorio para el Desarrollo de la Conciliación y la Corresponsabilidad, liderado por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE-ICAI), a través de la participación en sus jornadas anuales y ofreciendo nuestra experiencia en la materia

Objetivo: ofrecer a empresas e instituciones información relevante y datos fiables cotejados con estándares internacionales que ayuden a otras organizaciones a orientar sus políticas activas de conciliación, a partir de estudios sectoriales.

## 5.5. +Diversidad

El Plan Integral de Diversidad incluye un este vector en el que se incluyen otros aspectos relacionados con la diversidad de los que hasta ahora no se tenía una gestión específica.

En el ejercicio 2022 se han realizado avances en algunos de ellos como es la inclusión de colectivos LGTBI poniendo en marcha acciones de comunicación interna, destacando especialmente la adhesión de Redeia a **REDI** (Red empresarial por la diversidad e inclusión en el LGTBI +) que formaliza el compromiso de Redeia con este colectivo.

REDI es la primera red interempresarial y de expertos en materia de diversidad e inclusión de las personas empleadas LGTBI. Fue creada en junio de 2015 y se inspiró en iniciativas internacionales similares. Actualmente en España hay más de 150 empresas asociadas, por lo que Redeia forma parte de una amplia red empresarial en la que se llevan a cabo acciones y medidas para fomentar entornos laborales inclusivos y respetuosos con el colectivo LGTBI.

En este sentido, como cada 28 de junio, en el año 2022 nos sumamos al Día del Orgullo LGTBI; una fecha clave a nivel mundial que reivindica el derecho a la pluralidad, a ser diferente y a vivir en armonía. Desde Redeia se celebra cada año porque creemos que las diferencias son una oportunidad de generar valor y enriquecer nuestro entorno, construyendo un lugar donde todas las personas tienen voz. En el año 2022 difundimos las **actividades** que se habían **organizado desde distintos ámbitos** para la “**Semana del Orgullo**”, sensibilizando así a la plantilla y animándola a participar en las actividades propuestas.

## Voluntariado Corporativo

Finalmente, cabe destacar el **modelo del voluntariado corporativo del grupo**, el cual se actualizó en el año 2021, ya que extiende la acción social de la compañía, impulsando y potenciando la colaboración en actividades solidarias que den respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales que se definan en sus líneas maestras de actuación.

El modelo de voluntariado corporativo tiene un **enfoque estratégico y transformacional**, de modo que las actuaciones desplegadas persiguen, por un lado, canalizar el talento interno al servicio del voluntariado corporativo, y por otro, proporcionar soluciones a problemáticas sociales y ambientales.

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2022 han respondido al interés de los voluntarios participantes y han contribuido prioritariamente a mejorar la calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión social, fomentar la empleabilidad y atender demandas concretas y reales de la sociedad.

A continuación, se describen las acciones realizadas:

- Roll-Play con mujeres en exclusión social de la mano de la Fundación Quiero Trabajo: acompañamiento a mujeres con dificultades añadidas para acceder al empleo y mejorar y fomentar su autonomía y confianza de cara a su inclusión al mercado laboral (1 día formación y sensibilización y 1 día sesión preparación de entrevista)
- Taller de magia solidaria en residencias de personas con discapacidad, a través de Abracadabra.



## 6. Conclusiones

Red Eléctrica Corporación, S.A., así como Redeia, siguiendo las prácticas más avanzadas y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de diversidad, continúa consolidando su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género, tanto en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, como en la dirección y en el resto de la organización.

El compromiso de Redeia con la diversidad tiene su punto de partida en el Código Ético y de Conducta y se ha desarrollado a través de las políticas internas de la organización, como en la Política de gobierno corporativo que además de recoger el principio de diversidad de género, experiencias y conocimientos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, reconoce su aplicación práctica por la sociedad.

Por lo que a la composición del Consejo de Administración se refiere, Red Eléctrica Corporación, S.A. mantiene e impulsa la aplicación de políticas y procedimientos para garantizar el razonable equilibrio y la diversidad integral en el seno del Consejo de Administración en el desempeño de su misión, así como el compromiso con la diversidad en sentido amplio, no sólo de género sino también de experiencia, conocimientos, edad, nacionalidad o antigüedad en el cargo de los consejeros, entre otros aspectos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, todo ello de conformidad con la Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros.

Con un consejo de administración integrado por un 50% mujeres y 50% hombres, Red Eléctrica Corporación, S.A. supera el objetivo del 40% de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2022 en la actual Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, y cumple, incluso, la cuota mínima prevista en el Anteproyecto de “Ley de Paridad” (40%), que deriva de la nueva Directiva (UE) 2022/2381 y eleva la cuota prevista en esta última (33%). De este modo, se sitúa un año más entre las primeras empresas del Ibex 35 con mayor presencia femenina en el Consejo, siendo la única compañía del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración, y una de las tres compañías del Ibex 35 presididas por una mujer.

Red Eléctrica Corporación, S.A. tiene el firme compromiso de continuar progresando en la línea de la adopción de las mejores prácticas y recomendaciones, y de los nuevos objetivos de equilibrio de género marcados por la Unión Europea para los próximos años a fin de avanzar en la diversidad integral del Consejo de Administración de la Sociedad.

En lo que respecta a la diversidad en la plantilla del grupo, la puesta en marcha del Plan Integral de Diversidad ha supuesto una palanca fundamental en el avance de la misma. Aunque los progresos en alguno de los vectores no sean todo lo grandes que se desea por las características de la actividad de la compañía, condicionada por puestos de trabajo muy profesionalizados y específicos, se van dando pasos que permiten un avance hacia el alcance de los objetivos fijados.

La promoción de la igualdad de género es un eje transversal en Redeia. Cabe destacar el papel de la mujer en los órganos de mayor responsabilidad y la continua tendencia de aumento tanto en el equipo directivo como en la presencia general de mujeres en la toda la estructura organizativa.

Los datos de Redeia en relación con el porcentaje de mujeres en los consejos de administración y a nivel directivo han tenido también su reconocimiento al incluirse Redeia en el Ibex *Gender Equality Index* que fue lanzado por BME (Bolsas y Mercados Españoles) y que tiene como objetivo ofrecer un indicador claro y con criterios transparentes que sirva para medir el estado de la igualdad de género de las empresas españolas

En el año 2022 la compañía ha continuado apostando por la diversidad, en todas sus vertientes, destacando en el vector de la igualdad la continuidad del Programa de Gestión de la Diversidad y Liderazgo femenino, que tiene como fin contribuir a sensibilizar acerca de la importancia de la diversidad y la inclusión en la organización, y a disminuir los sesgos inconscientes. De este modo, se han puesto en marcha acciones que ayudan a descubrir a través del autoconocimiento personal, posibles limitaciones y fortalezas individuales en relación con el desarrollo y liderazgo de las mujeres.

Para ello, en cada proceso de selección de candidaturas se vela por utilizar procedimientos adecuados que aseguren los criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran necesarios para desempeñar las correspondientes funciones dentro de las sociedades del grupo y en particular, para favorecer la diversidad y la incorporación de las mujeres en la plantilla.

Cabe destacar también dentro de la igualdad los acuerdos alcanzados con la representación social en los planes de igualdad, registrándose en los plazos previstos legalmente.

Se apuesta por un entorno de trabajo inclusivo, especialmente en cuanto a la discapacidad y a edad, en el que cada generación pueda aportar lo mejor que tiene. Igualmente, se pone en relieve otros colectivos como el LGTBI colaborando con la asociación REDI.

El compromiso del Redeia con la diversidad se evidencia también en los mecanismos de supervisión, ya que el cumplimiento de los objetivos y compromisos en materia de diversidad, son analizados y supervisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, realizándose un seguimiento y una evaluación anual de la implantación de las políticas de diversidad en el seno del Consejo de Administración, con la finalidad de conocer la situación de Redeia en este ámbito, así como los avances y mejoras llevados a cabo, e identificar las actuaciones próximas más relevantes.

Como viene siendo habitual, la diversidad forma parte de la cultura empresarial de Redeia, tomando como principales referencias la igualdad, la sostenibilidad, el buen gobierno, la adaptación al cambio, la innovación y la gestión del talento.

redeia

El valor de lo esencial