



RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Respuesta a las preguntas formuladas por D^ª Katharina Miller (con NIE Y0764846-H), en nombre y representación de la accionista Doña María de las Mercedes Valcarcel Dueñas (NIF 5204370-E), titular de 1.520 acciones de Red Eléctrica Corporación, S.A., con ocasión de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la compañía de 2017.

Estimada Sra. Miller,

Quisiéramos transmitirle que en Red Eléctrica compartimos plenamente su preocupación y la de la accionista a la que representa por la existencia de una igualdad de género efectiva en la sociedad en general y en nuestra organización. Constituye una prioridad para el Consejo de Administración y su equipo directivo seguir avanzado en la incorporación de la mujer a nuestra organización, y que por sus propios méritos y cualificación profesional, las mujeres aumenten su presencia en puestos de máxima responsabilidad en la Compañía y, también, en el Consejo de Administración y sus Comisiones.

Pasamos a dar respuesta a las cuestiones que nos ha planteado en relación a la diversidad de género en Red Eléctrica:

A. Miembros de Consejo de Administración

1) PROCESO DE SELECCIÓN

- ¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el consejo de administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma?

La Política de Gobierno Corporativo aprobada por el Consejo de Administración el 25 de noviembre de 2014 y publicada en la página web corporativa de Red Eléctrica, se establece que “Red Eléctrica aplica el principio de asegurar la existencia de procedimientos apropiados para la selección de consejeros, que garanticen el razonable equilibrio y diversidad en el seno del Consejo de Administración para el adecuado desempeño de su misión. Para ello, al evaluar a los candidatos que participen en el proceso de selección, el procedimiento tiene en cuenta las

competencias, experiencia, profesionalidad, idoneidad, independencia de criterio, conocimientos, cualidades, capacidades y disponibilidad de los miembros del Consejo de Administración en cada momento, asumiendo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un papel relevante en este proceso”.

Respecto a la preocupación del Consejo de Administración por la incorporación del talento femenino en el Consejo de Administración, el artículo 18.1 n) del Reglamento del Consejo de Administración, establece como una de las responsabilidades básicas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velar por que se tenga en cuenta la diversidad de género en la provisión de nuevas vacantes, estableciendo un objetivo de representación para el género menos representado y elaborando orientaciones sobre cómo alcanzar ese objetivo.

Del mismo modo, la Política de Gobierno Corporativo establece que “la compañía aplica el principio de promover la diversidad de conocimientos, experiencias y género 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”.

En cada proceso de selección de candidatos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analiza el perfil de los candidatos y valora si se adecúa al perfil idóneo para desempeñar el cargo como consejero de la tipología de consejero cuya plaza esté vacante en ese momento.

- ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?

En materia de selección de consejeros la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se basa en una matriz general de competencias que recoge los criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo como consejero de la compañía y analiza las cualidades, competencias y experiencia que debería reunir el consejero idóneo a ocupar el cargo, independientemente de su categoría.

El citado perfil consensuado por la Comisión y por el Consejo de Administración considera como valores iniciales para el análisis del candidato a consejero, la experiencia empresarial y en consejos de administración y otros órganos de gobierno de entidades públicas o privadas, en consejos de administración de sociedades cotizadas, la experiencia financiera y en mercados financieros, así como en el sector

energético y en gestión de recursos humanos y equipos directivos, así como los conocimientos de idiomas.

En relación al nombramiento de consejeros de la sociedad sometidos a la Junta General de Accionistas, puede accederse libremente a través de la web corporativa que está disponible en nuestra página web corporativa (www.ree.es) a los informes y propuestas del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los que se analiza el perfil de los candidatos y se valora la adecuación al perfil idóneo para desempeñar el cargo de consejero de la tipología que este vacante, teniendo en cuenta la composición del Consejo de Administración en cada momento.

2) ESTRATEGIA PARA AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

- ¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión/comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años?

El compromiso de Red Eléctrica por la diversidad de género tiene su fiel reflejo tanto en el Código Ético de Red Eléctrica como en las políticas internas de la organización, habiéndose aprobado hace años un Plan Integral de Igualdad en el que se enmarcan las diferentes líneas de actuación de la Compañía, y que nos permite seguir avanzando en el camino trazado hacia la igualdad de género.

Del mismo modo, el Consejo de Administración hace partícipe a los grupos de interés de Red Eléctrica de los avances producidos a través del Informe anual sobre la evolución de la diversidad de género y la política de igualdad dentro de la organización, que está disponible en nuestra página web corporativa (www.ree.es), y en el que se recogen los avances y reconocimientos más destacados obtenidos por la Compañía en este ámbito.

El compromiso del Consejo de Administración de potenciar la presencia de mujeres cualificadas, constituye un objetivo en el ámbito de las políticas de Buen Gobierno Corporativo, tanto en el seno del Consejo de Administración como en la Dirección y en el resto de la organización de las principales sociedades del Grupo Red Eléctrica; su aplicación no puede darse por concluida, en aras de consolidar un modelo de gestión corporativa responsable basado, entre otros criterios, en una gestión activa de los principios de igualdad y no discriminación y de gestión del talento en toda la

organización, impulsando y reteniendo el mismo en puestos de máxima responsabilidad.

- ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?

Red Eléctrica lleva años situada entre las primeras empresas del IBEX 35 en este ámbito y en una posición muy destacable a nivel internacional. El cargo de consejero independiente coordinador está desempeñado por una mujer; la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo está presidida por una mujer y cuenta con una mayoría de mujeres.

En Red Eléctrica somos conscientes de que con los nombramientos producidos en la última Junta General Ordinaria de Accionistas, celebrada el 31 de marzo pasado, se redujo el porcentaje de consejeros (quedando en un 25%), aunque la Compañía sigue incluida entre las primeras empresas del Ibex 35 con mayor presencia de consejeras.

No obstante dicho retroceso Red Eléctrica tiene el propósito y el compromiso de seguir avanzando en el camino trazado hasta ahora, por propia convicción y no por imposición legal, como demuestran los hechos, buscando los perfiles personales y profesionales más destacados para desempeñar el cargo de consejero en Red Eléctrica, en beneficio de la diversidad de todo tipo y de la gestión del mejor talento, como así ha hecho en los procesos de nombramiento de todos los consejeros de Red Eléctrica.

- ¿Hay un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el consejo de administración?

Pregunta repetida, contestada en la pregunta anterior.

En caso de que se designe un hombre para un determinado cargo:

- ¿Cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo/los equipos de gestión? En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?

Red Eléctrica apuesta por el desarrollo de profesionales y la promoción interna para satisfacer la mayoría de sus necesidades de directivos de alto nivel. En este sentido, el 75% de los directivos que componen su Comité Ejecutivo y el propio Consejero Delegado provienen de promoción interna. El incremento progresivo de la proporción

de mujeres en los puestos de responsabilidad es la consecuencia de las medidas emprendidas desde hace años en todos los ámbitos de gestión de recursos humanos. A tal efecto cabe recordar que Red Eléctrica obtuvo el Distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en el año 2010.

Esta progresión se refleja específicamente en la proporción de mujeres en el comité ejecutivo de la Sociedad, que en el año 2017 es del 33%.

B. Otros cargos ejecutivos – La ruta del talento

1) Participación general de mujeres EMPLEADAS

- ¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.

En el siguiente cuadro se resume la situación de la plantilla desglosada por grupo profesional y género:

	2016		
	H	M	%M
Equipo directivo	93	26	21,8%
G1 Técnicos superiores	326	182	35,8%
G2 Técnicos medios	468	86	15,5%
G3 Técnicos especialistas	368	13	3,4%
G4 Personal de apoyo	29	91	75,8%
Total	1284	398	23,7%

2) ¿Cuál es la cantidad de empleadas en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración?

- ¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel.

	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino
Director/a General	1	1	2	50%	50%
Directores/as	5	21	26	21%	79%
Total	6	22	28	21%	79%

- ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?

	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino
Jefe/a Departamento	20	69	89	22%	78%

3) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de (alta) dirección

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de (alta) dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.

La composición del Equipo Directivo no se ha modificado en número durante el año 2016 pero sí en composición. Según muestra el cuadro anterior, el número total de componentes del Equipo Directivo asciende a 119 personas a 31 de Diciembre de 2016, mismo número que a 1 de enero de 2016.

La composición neta por género sin embargo sí se modifica en este sentido:

<i>Composición E.Directivo</i>		
<i>Género</i>	<i>01/01/2016</i>	<i>31/12/2016</i>
Masculino	95	93
Femenino	24	26
Total	119	119

Habiéndose producido un incremento neto en el colectivo femenino por la promoción y nombramiento de 3 mujeres en el colectivo de jefes/as de departamento.

4) Situación legal: Reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc.

- ¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?

Red Eléctrica, consciente de la preocupación social por la igualdad entre hombres y mujeres, analiza y adopta –desde hace años- medidas para favorecer la plena incorporación de la mujer al mundo de la empresa, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. A tal efecto, las políticas de igualdad de Red Eléctrica tienen como objetivo principal que las mujeres ocupen puestos clave para la toma de decisiones de la empresa; con una mayor presencia tanto en el Consejo de

Administración y sus Comisiones, como en puestos de dirección.

Por ello, en el marco de su política de Responsabilidad Corporativa, 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, dentro de la sociedad del Grupo que cuenta con mayor plantilla, Red Eléctrica de España, S.A.U., y en el seno del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.

La responsabilidad de Red Eléctrica por la diversidad tiene como base normativa interna el Código Ético de la Compañía y se ha instrumentado a través de las políticas internas de la organización, tales como la Política de Responsabilidad Corporativa -que consagra la igualdad de oportunidades y no discriminación como uno de los principios básicos asumidos por la compañía- y la Política de Gobierno Corporativo -que además de recoger el principio de diversidad de género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, reconoce su aplicación práctica por la sociedad-.

Del mismo modo, la Política de Gobierno Corporativo tiene como principio: “Consolidar su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones”.

Por otra parte, y a nivel de organización interna, Red Eléctrica, ha impulsado un Plan Integral de Igualdad que unido a la Guía de actuación de igualdad y al procedimiento de gestión de la igualdad, configuran el Modelo de gestión de la igualdad de la Empresa.

Red Eléctrica está comprometida con la incorporación de mujeres cualificadas para el desempeño de puestos directivos dentro de la Compañía con el fin de seguir avanzado en el objetivo de lograr contar con el talento femenino en todos los ámbitos de la organización de Red Eléctrica.

C. Estrategia corporativa

1) Identificación y formación de los talentos femeninos

- La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendientes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?

De forma similar a los procesos de empleo y formación, se cuantifica el impacto de la diversidad de género los procesos de promoción a grupos y niveles de profesionales más elevados, y se establece un objetivo de un sesgo del 20% en favor de las mujeres en el proceso de promoción.

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

- Promoción por cambio de Grupo Profesional (personal no directivo).
- Promoción por cambio de Nivel de Progresión Profesional (personal no directivo).
- Promoción por nombramiento como directivo o por progresión como directivo.

Previo a la aprobación de cualquier proceso de promoción existe una fase de análisis. En esta fase se realiza un estudio exhaustivo de distintas variables siendo la variable “género” una variable importante a tener en cuenta para mantener la igualdad en los procesos de promoción.

En este sentido, cuando se llevan a cabo procesos de selección para el nombramiento dentro del equipo directivo, se tienen en cuenta que haya un equilibrio de género entre las propuestas que se llevan a cabo y el objetivo a alcanzar es que el género femenino debe estar representado por un porcentaje superior o al menos mantenerse, al porcentaje de mujeres existente en la Compañía.

- ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?

Además de las promociones, existen otros procesos que fomentan el desarrollo profesional de las personas de la Compañía. En este sentido se distinguen:

- Asignación al Banco de Potencial (programa de desarrollo competencial de alto nivel orientado a la generación de potenciales directivos).
- Asignación al colectivo de personas excluidas de Convenio.

En ambos procesos, previo a la aprobación por la dirección de la Compañía, se lleva a cabo un análisis teniendo en cuenta la variable “género”.

La composición de estos colectivos debe ser mixta en género y el objetivo a alcanzar es que el género femenino debe estar representado por un porcentaje superior o al menos mantenerse, al porcentaje de mujeres existente en la Compañía.

Pregunta adicional:

- ¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendiente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?

El máximo nivel responsable lo ocupa el CEO, que se apoya en los directivos responsables, el Director Corporativo de Recursos -con dependencia directa del CEO- y el director de RRHH que depende de éste último.

2) Seguimiento

- ¿Qué medidas concretas usa para generar concientización acerca de la importancia de "incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos" entre el personal y la gerencia?
 - Utilizamos nuestro portal interno para publicar cualquier medida, iniciativa, logro o noticia a este respecto.
 - Al mismo tiempo el portal incluye una sección sobre Igualdad y Diversidad en REE.
 - Durante este año se está diseñando una píldora formativa que será de realización obligatoria para toda la plantilla, tanto en Igualdad como en Conciliación.

- ¿Cuántos hombres han cogido la baja por paternidad en el 2016? ¿Y cuantas mujeres?

Durante el año 2016 han disfrutado 69 hombres del permiso de paternidad y 26 del permiso de maternidad.

- ¿Qué flexibilidad profesional tienen para mujeres embarazadas y para madres con hijos que tienen menos de 12 años?

Las medidas de flexibilidad en el horario laboral establecidas en el Convenio Colectivo han sido una de las herramientas utilizadas por la empresa para facilitar la conciliación de las personas empleadas y han tenido como consecuencia directa, la disminución de las solicitudes de reducción de jornada en un alto porcentaje.

Respecto a medidas concretas que exceden las establecidas en la legislación vigente:

- ✓ Permiso de 38 semanas contando desde las dos semanas anteriores a la fecha prevista del nacimiento.
- ✓ La reducción de jornada con un rango entre un 7% y un 50%, pudiendo prolongarse hasta la edad de 13 años del menor a cargo.

- ✓ La flexibilidad en la entrada se puede ampliar incluso media hora más por motivos de conciliación, en el caso de que la persona así lo solicite.
 - ✓ La reducción de jornada se puede acumular en cómputos de horas semanales en lugar de diarios.
-
- ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?

La diversidad de género en los consejos de administración y órganos de dirección de las empresas es un concepto cuya importancia se ha empezado a destacar de manera relativamente reciente. 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.

La incorporación de la diversidad de género en los órganos de dirección 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, en este caso, de género contribuye a ello.

Esperamos haberle aclarado las cuestiones que nos ha planteado y quedamos a su disposición para cualquier cuestión adicional que nos pueda trasladar en el futuro en esta materia.

Atentamente,

Oficina del Accionista
RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA