

RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

30 de enero de 2018

Informe de diversidad e igualdad 2016



Índice

1. Antecedentes legales y de Buen Gobierno	3
2. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35	7
2.1 Información relativa al ejercicio 2016.	7
2.2 Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2016.	9
3. La diversidad en el Consejo de Administración y en las Comisiones del Consejo de Red Eléctrica	9
3.1 La composición del Consejo de Administración y las Comisiones a 31 de diciembre de 2016.....	9
3.2 Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2016.	11
4. La diversidad en Red Eléctrica.....	12
4.1 La igualdad en Red Eléctrica:	13
4.1.1 La igualdad en la organización interna de Red Eléctrica.....	13
4.1.2 Situación de las mujeres en función del grupo profesional.	18
4.1.3 Otras acciones en materia de igualdad en la organización.....	19
4.1.4 La igualdad en las empresas del sector eléctrico español.....	20
4.1.5 Reconocimientos externos	20
4.2 La discapacidad en Red Eléctrica.....	21
4.3 La gestión de la edad en Red Eléctrica.	22
4.3.1 Datos demográficos de la plantilla.....	23
5. Conclusiones.....	23



1. ANTECEDENTES LEGALES Y DE BUEN GOBIERNO

La diversidad en los consejos de administración 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. Dentro del concepto 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 incorporar el talento femenino 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 contribuirá a ello.

En cuanto a la igualdad, los artículos 9 y 14 de la Constitución Española proclaman la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y el derecho a la igualdad. Dichos artículos han sido la base de 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.

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 europeos de las compañías cotizadas 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 promocionará a la mujer sin más, sino que por igualdad de méritos, será una mujer la que obtenga el puesto. Este objetivo debería 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.

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 comprende 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 encuentra 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.

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital (LSC) para la mejora del gobierno corporativo que entró en vigor el 24 de diciembre de 2014, 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, se incorporó como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Por tanto, se ha atribuido rango legal a la obligación del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, mencionándose de forma explícita que tales procedimientos deben facilitar la selección de consejeras. En esta misma línea, se ha establecido el deber legal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de las sociedades cotizadas de fijar un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar ese objetivo.

La actualización del marco normativo del Gobierno Corporativo aplicable a las sociedades mercantiles en España, se completó con el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (CBGSC) aprobado por Acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) de 18 de febrero de 2015. En el CBGSC se recoge la preocupación de la sociedad por mejorar la gestión del talento en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas y, en general, en el mundo empresarial.

En la recomendación nº 14 del CBGSC se recomienda:

“Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que:

- a) sea concreta y verificable.
- b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración.
- c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

Que el resultado del análisis previo de las necesidades del 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.

Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.”

Dicha Recomendación rebajó en diez puntos porcentuales el umbral establecido en la Ley de Igualdad y prolongó el plazo para su cumplimiento en 5 años.

Por último, como novedades recientemente aprobadas en 2017, en materia de diversidad, destacan, por un lado, la Guía Técnica de la CNMV 3/2007 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 la que se modifica, entre otras, la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera y diversidad. Dicho Real Decreto-Ley exige a las sociedades anónimas cotizadas que incluyan,



dentro del Informe Anual de Gobierno Corporativo, una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el periodo de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido la comisión de nombramientos. Dicha norma en línea con las más recientes recomendaciones de Gobierno Corporativo, considera la diversidad en sentido amplio indicando que la política de diversidad ha de comprender cuestiones como la formación y experiencia profesional, la edad, la discapacidad y el género y ha de referirse a las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación al respecto.

Por tanto, cabe esperar que, con la adopción de las referidas medidas legales y recomendaciones, el mundo empresarial vaya tomando conciencia de que aumentando la diversidad en los Consejos de Administración, en un sentido integral, se reforzará la gestión del talento en la organización y 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, sus accionistas y de la sociedad en su conjunto.

Dentro del marco normativo interno el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. asumió hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.4 j) del Reglamento del Consejo, el compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de igualdad y, en consecuencia, estableció la obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elaborar un informe anual, sobre diversidad de género y política de igualdad a someter al Consejo para su aprobación. El primer Informe sobre Diversidad de Género fue elaborado en el año 2008.

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 candidatos recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que garanticen la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos dentro del Consejo.

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 sexo menos representado en el Consejo de Administración, evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios 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 se tomarán en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos.

Este presente informe refleja la preocupación de la compañía por la diversidad y la igualdad y, por eso, desde hace años se analizan y adoptan medidas para lograr un equilibrio de competencias dentro del Consejo de Administración y en toda la organización.

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.

Además, 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, se tuvo en cuenta el objetivo de mejora en materia de diversidad de género, recogándose y asumiéndose el principio de “Consolidar su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.”

Asimismo dentro de las prácticas incorporadas en la referida Política de Gobierno Corporativo se encuentra la “Diversidad en el Consejo de Administración. 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.”

La preocupación 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 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 disponen de criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero, definiéndose las cualidades, competencias y experiencia que debería reunir el consejero idóneo a ocupar el cargo. Como se expondrá más adelante en este informe, Red Eléctrica tiene asumida la necesidad de mejora continua en este ámbito, no sólo en el seno del Consejo de Administración sino en el de toda la organización.

Por todo lo anteriormente mencionado, se explican en el presente informe las medidas adoptadas, en 2016 y las más relevantes de 2017, para procurar incluir en el Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y para alcanzar una mayor diversidad de conocimientos y experiencias dentro del Consejo, así como las medidas que, en su caso, hubiere convenido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Como ya se hizo en el último informe, relativo al año 2015, este año se presenta un único informe que incorpora la información sobre diversidad en el Consejo de Administración y la información sobre diversidad e igualdad del Grupo Red Eléctrica en el seno de la organización.



2. EVOLUCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

A continuación se incorpora información sobre diversidad de género, y, como novedad, también sobre antigüedad y edad de los consejeros del IBEX 35.

2.1 Información relativa al ejercicio 2016.¹

En lo que respecta a diversidad de género, a 31 de diciembre de 2016 el número de mujeres en los consejos de administración de empresas del IBEX 35 es de 90, por lo que no ha variado respecto del ejercicio anterior. Por otro lado, el número de consejeros del IBEX 35 ha disminuido ligeramente al pasar de 460 a 458 consejeros, manteniéndose la tendencia de disminuir el número de miembros en los Consejos de Administración. Por ello a pesar de mantenerse el número de mujeres el porcentaje de las mismas se ha incrementado, aunque mínimamente, pasando de un 19,6% en 2015 a un 19,7% en 2016.

El porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35 se ha incrementado en los últimos 5 años, al pasar de un 13,5% en 2012 a un 19,7% en 2016, si bien está aún muy lejos del objetivo del 30% que establece el CBGSC para 2020.

El cuadro siguiente muestra la evolución del número de puestos en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 ocupados por mujeres, durante el periodo 2012-2016, así como el número de sociedades que contaban con presencia femenina:

Presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades del IBEX 35

Ejercicio	Nº de Consejeras	% sobre el total	Nº de Sociedades con mujeres	% sobre el total
2016	90	19,7	34	97,1
2015	90	19,6	34	97,1
2014	78	16,7	32	91,4
2013	75	15,6	32	91,4
2012	66	13,5	31	88,6

Desde 2012 ha aumentado la presencia femenina en los Consejos de Administración del IBEX 35 pasando de 66 consejeras en 2012 a 90 en 2015 y 2016, por lo que ha aumentado en 24 consejeras. También, han aumentado el número de sociedades del IBEX 35 con mujeres en sus Consejos ya que en 2016, 34 de 35 compañías tenían presencia femenina en estos, lo que supone un 97,1%.

Por otro lado, cabe destacar que España se encuentra entre los diez primeros países del mundo en los que más presencia femenina existe en los consejos de administración de sus empresas en relación a su número de habitantes², circunstancia que viene a reflejar la necesidad de seguir

¹Fuente: Informe Anual de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales elaborado por la CNMV, y el informe anual de *Las mujeres en los consejos del IBEX-35* elaborado por ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE.

²Fuente: 2016 Global Board Diversity Analysis.



impulsando deliberadamente la incorporación de talento femenino en los Consejos de Administración, dado que el porcentaje español lleva dos años estancado en niveles muy alejados del objetivo del 30% y, aún más, de la paridad.

El cuadro siguiente muestra la evolución del número de puestos en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 ocupados por mujeres, durante el periodo 2015-2016, dependiendo de la tipología de los consejeros.

Evolución del número de consejeros en el IBEX 35 dependiendo de su categoría

	2015				2016			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Consejeros ejecutivos	71	97,3	2	2,7	69	97,2	2	2,8
Consejeros independientes	158	71,7	61	28,3	159	69,1	71	30,9
Consejeros dominicales	113	84,3	21	15,7	105	89,7	12	10,3
Otros externos	29	85,3	5	14,7	35	87,5	5	12,5

En relación al cuadro anterior, cabe señalar que un año más, la mayoría de las consejeras son independientes (un total de 71 frente a 61 en 2015), que representa el 30,9% del total de consejeros independientes y por consiguiente, se observa, respecto de 2015, un ligero aumento del número de consejeras independientes.

En cuanto al número de consejeras dominicales ha disminuido respecto a 2015, pasando de 21 en 2015 a 12 en 2016, por lo que en 2016 sólo el 10,3% del total de consejeros de esta categoría son mujeres.

El número de consejeras de la categoría de “otros externos” se ha mantenido igual que en 2015 con un total de 5.

Por otro lado, cabe mencionar que los puestos de consejeros ejecutivos son ocupados por hombres casi en exclusiva, siendo únicamente un 2,8 % del total, las mujeres consejeras que ocupan este cargo dentro de las compañías del IBEX 35, por lo que se observa la evidente necesidad de incorporar talento femenino en esta categoría de consejeros.

Antigüedad de los miembros del Consejo en el IBEX 35

	Consejeros independientes	Consejeros Dominicales	Ejecutivos	Total
IBEX 35	4,9 años	6,9 años	10,1 años	6,9 años

La antigüedad de los miembros del consejo de las sociedades del IBEX 35 ha sido, en promedio, de 6,9 años, lo que supone una leve disminución respecto al ejercicio anterior que se situaba en 7 años. Los consejeros ejecutivos han seguido acumulando la mayor antigüedad media (10,1 años), seguidos de los dominicales (6,9 años). Por otro lado, los consejeros independientes han sido los que, de media, permanecen menos tiempo en el consejo (4,9 años).



Por último, la edad media de los consejeros de 100 compañías cotizadas en el mercado español de las cuales 35 son del IBEX, se sitúa en 60,4 años³ a 31 de diciembre de 2016.

2.2 Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2016.⁴

El porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración de sociedades del IBEX 35 se ha incrementado mínimamente, pasando del 19,7% a 31 de diciembre de 2016 al 20,3% a febrero de 2017. Sin embargo, la cuota femenina en los consejos de administración de empresas españolas cotizadas sigue por debajo de la media europea, situada en el 23,3%. Es decir, 3 puntos menos respecto al promedio de la Unión Europea. Con todo, la distancia se reduce ligeramente, ya que en 2016 existía una distancia de 3,5 puntos y en 2015 la brecha era de 4 puntos. A febrero de 2017 la representación femenina en los consejos de administración de empresas del IBEX 35 se ha incrementado mínimamente comparando esta información con los datos disponibles a 31 de diciembre de 2016, pues se observa que se ha aumentado en 2 el número de consejeras, alcanzando un total de 92.

Por otro lado, respecto a la tipología cabe señalar que a febrero de 2017, la mayoría de las consejeras siguen siendo independientes, un total de 72 mujeres. En cuanto a las consejeras dominicales se mantienen en 12 en las compañías del IBEX 35 y únicamente son 3 las mujeres que ocupan el cargo de consejeras ejecutivas dentro de las compañías del IBEX 35.

3. LA DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y EN LAS COMISIONES DEL CONSEJO DE RED ELÉCTRICA

3.1 La composición del Consejo de Administración y las Comisiones a 31 de diciembre de 2016.

El Consejo de Administración de la Compañía estaba integrado por 12 consejeros (1 presidente no ejecutivo, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes). Al cierre del ejercicio de 2016, el Consejo de Administración de la sociedad estaba compuesto por 11 miembros (debido a la vacante existente en el Consejo tras la dimisión de un consejero independiente) siendo 4 de ellas mujeres, que representaban el 36,36% del total del Consejo y el 40% de los consejeros externos. Red Eléctrica continuaba situada entre las empresas que encabezaban el IBEX 35 ocupando el tercer puesto y seguía cumpliendo el objetivo del 30% de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2020 en la Recomendación nº 14 del nuevo CBGSC.

³ *Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración. 21ª Edición.*

⁴ Fuente: *Las mujeres en los consejos del IBEX-35* elaborado por ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE.



Evolución de la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de Red Eléctrica

Ejercicio	Nº de Consejeras	Nº total de consejeros	% sobre el total
2011	3	11	27,27%
2012	4	11	36,36%
2013	4	11	36,36%
2014	5	10 ⁵	50,00%
2015	5	12	41,67%
2016	4	11 ⁶	36,36 %

A 31 de diciembre de 2016, Red Eléctrica Corporación, S.A seguía situándose entre las empresas que encabezaban el IBEX 35 con más mujeres en su Consejo de Administración (4 de 11), ocupando el tercer puesto, y seguía cumpliendo el objetivo del 30% de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2020 en la Recomendación nº 14 del CBGSC, siendo así una de las cuatro empresas del IBEX 35 que cumplían con la recomendación europea de contar al menos con un 40% de consejeras no ejecutivas (4 de 10).

Por otro lado, a 31 de diciembre de 2016 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estaba presidida por una mujer y contaba en total con 3 mujeres, incluida la presidenta (el 75% de sus miembros teniendo en cuenta que en dicha fecha existía una vacante y estaba compuesta por 4 miembros). En la Comisión de Auditoría había una mujer (el 20% de sus miembros). Además, el Consejo de Administración en sesión celebrada el 31 de mayo de 2016, reeligió a una mujer en el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad, por un nuevo plazo de tres años.

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Red Eléctrica se situaba en 57,3 años (por debajo de la edad media de los consejeros de 100 compañías cotizadas en el mercado español de las cuales 35 son del IBEX, que a 31 de diciembre de 2016 se sitúa en 60,4⁷ años) siendo el más joven de 42 años y el de mayor edad de 72 años.

También, es necesario tener en cuenta la **diversidad de conocimientos y experiencias** profesionales de los miembros del Consejo de Administración de la compañía recogida en sus extensos currícula publicados en la página web corporativa. Así el Consejo cuenta con profesionales con formación muy diversa: en Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería de Minas, Ciencias Matemáticas, Contabilidad, Auditoría, Energía... etc. También cabe subrayar la notable experiencia profesional de algunos consejeros en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de Red Eléctrica se sitúa, a 31 de diciembre de 2016, en 4,1 años, muy inferior al del IBEX 35, que se sitúa en 6,9 años.

⁵ En 2014 el Consejo de Administración estaba compuesto por 11 miembros, pero a 31 de diciembre de 2014 existía una vacante.

⁶ En 2016 el Consejo de Administración estaba compuesto por 12 miembros, pero a 31 de diciembre de 2016 existía una vacante.

⁷ *Índice Spencer Stuart de Consejos de Administración. 21ª Edición.*



Comparativa plazo medio de mandato efectivo de Red Eléctrica y el IBEX 35

	Consejeros independientes	Consejeros Dominicales	Ejecutivos	Total
IBEX 35	4,9 años	6,9 años	10,1 años	6,9 años
REE	4,5 años	2,7 años	1,4 años	4,1 años

En la tabla se observa que en Red Eléctrica el plazo medio de mandato de los consejeros en todas las categorías es menor que en la media de las compañías del IBEX 35. Esto favorece la diversidad dentro del Consejo de Administración debido a que se renueva con mayor frecuencia la composición del mismo.

3.2 Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2016.

A 31 de diciembre de 2017 el Consejo de Administración de Red Eléctrica estaba compuesto por 12 miembros tras haberse cubierto la vacante existente a finales del ejercicio 2016 con la incorporación de un consejero independiente. Además, durante 2017 se han producido 2 nuevos nombramientos debido a la sustitución de una consejera independiente y de un consejero dominical que han sido reemplazados por un hombre y una mujer, respectivamente, por lo que a 31 de diciembre de 2017 se sigue manteniendo el número de mujeres en el Consejo de Administración con un total de 4.

Las Comisiones también han modificado su composición a finales del ejercicio 2017. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha reducido el número de mujeres, que ha pasado de 4 a 2, con un porcentaje del 40% respecto del total, y ha dejado de estar presidida por una mujer. La Comisión de Auditoría, por su lado, ha duplicado el número de mujeres respecto a 31 de diciembre de 2016, pasando de 1 a 2 mujeres, con un porcentaje también del 40%.

Por otra parte, cabe destacar que Red Eléctrica, con anterioridad a la aprobación de la Guía Técnica de la CNMV 3/2007 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. Además, en 2017 se ha incorporado a dicha Comisión un experto en materia de seguridad integral, entendida como seguridad física y ciberseguridad, y con ello se da cumplimiento a la recomendación establecida en la mencionada Guía Técnica en cuanto a que al menos uno de sus miembros tiene experiencia en tecnologías de la información debido a la creciente importancia de la transformación digital de negocios y procesos.

En cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato efectivo de los consejeros se ha reducido a finales del ejercicio 2017, respecto a 31 de diciembre de 2016, al pasar de 4,1 a 3,6 años. Esto se debe al nombramiento de 2 nuevos consejeros independientes y de una consejera dominical, y a la cobertura de la vacante de consejero independiente que existía en el Consejo de Administración.



Comparativa plazo medio de mandato efectivo de Red Eléctrica entre los ejercicios 2016 y 2017

	Consejeros Independientes	Consejeros Dominicales	Consejeros Ejecutivos	Otros consejeros Externos	Total
2016	4,5 años	2,7 años	1,4 años	8,5 años	4,1 años
2017	3,2 años	3 años	2,4 años	9,5 años	3,6 años

Como se observa en el cuadro anterior, el plazo medio de mandato efectivo de los consejeros independientes se ha reducido en más de un año. En cambio, el plazo medio de mandato efectivo de los consejeros dominicales, ejecutivos y otros consejeros externos ha aumentado ligeramente. De este modo, el plazo medio de mandato efectivo total se ha reducido en medio año, lo que favorece la diversidad en el Consejo de Administración con motivo de la renovación de sus miembros.

Por último, tras la modificación de la composición del Consejo de Administración, se ha producido un ligero incremento en la **edad media** de los consejeros pasando de 57,3 años en 2016 a 59,1 años en 2017.

4. LA DIVERSIDAD EN RED ELÉCTRICA⁸

El compromiso con la diversidad y la inclusión forman parte de la cultura de Red Eléctrica, estando integrados en el Código Ético y en las políticas internas de la compañía. El objetivo es crear estrategias empresariales orientadas a las personas y su desarrollo social, laboral y personal, haciendo frente a estereotipos y barreras culturales.

La diversidad favorece la creación de una empresa inclusiva basada en una cultura de igualdad, adaptación al cambio, innovación y gestión del talento.

En 2017 se ha diseñado el modelo de diversidad que permite integrarla en los procesos de la compañía haciendo evidente el compromiso del Grupo Red Eléctrica con la diversidad e inclusión, eliminando cualquier tipo de etiquetas o barreras al talento, lo que nos lleva a crear un sistema de mejora continua que nos facilite verificar medir y mejorar la gestión de la diversidad. Este modelo recoge los sistemas de gestión que hasta el momento se llevaban a cabo de forma independiente, igualdad, discapacidad y edad, e incluye además otros aspectos presentes en la sociedad que diferencian y a su vez enriquecen las organizaciones.

⁸ En este apartado se incluye la información del 2017 disponible a la fecha de emisión del informe.



4.1 La igualdad en Red Eléctrica:

4.1.1 La igualdad en la organización interna de Red Eléctrica.

La igualdad de género es uno de los aspectos de la diversidad que ha sido objeto de un análisis y seguimiento más detallado en los últimos años, estableciéndose indicadores de igualdad para todos los procesos de recursos humanos y valorando la evolución de los mismos.

Red Eléctrica cuenta desde enero de 2013 con un Plan Integral de Igualdad que unido a la guía de actuación de la igualdad y al procedimiento general de gestión de la igualdad, configuran el modelo de gestión de la igualdad de la organización que ya forma parte del nuevo modelo de gestión de la diversidad.

Los datos analizados, hacen referencia a la plantilla de Red Eléctrica de España, S.A. unipersonal (en adelante, denominada en este apartado, Red Eléctrica o REE, salvo cuando se mencione expresamente al Grupo Red Eléctrica), ya que, se trata de la sociedad del Grupo en la que se desempeñan las actividades estratégicas de éste, siendo por tanto, la que cuenta con mayor número de empleados.

Desde 2010, REE forma parte de la Red de empresas con distintivo de “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)⁹, siendo la primera empresa del sector eléctrico en obtenerlo. Actualmente hay 142 empresas dentro de la Red de empresas con este distintivo. Endesa, Acciona Energía y REE son las únicas representantes del sector energético en dicha Red.

Respecto al crecimiento de la mujer en la plantilla en los últimos años, en 2016 se produjeron un total de 33 incorporaciones, de las cuales 18 fueron mujeres (54,5%), mientras que en 2017 se incorporaron 26 mujeres de un total de 74 nuevas incorporaciones (35,1%), el porcentaje total de mujeres en la plantilla aumentó, pasando del 23,6% en 2016 al 24,3% en 2017.

Evolución del porcentaje de mujeres en plantilla 2012-2017



⁹ 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.



Seguidamente se aporta información relativa a igualdad en el Empleo, Formación, Promoción y Desarrollo.

A. Empleo

Los principios de igualdad y no discriminación se contemplan en el modelo de empleo (aprobado en 2007).

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. El seguimiento mensual de este indicador permite identificar las acciones necesarias a implementar para conseguir dicho objetivo.

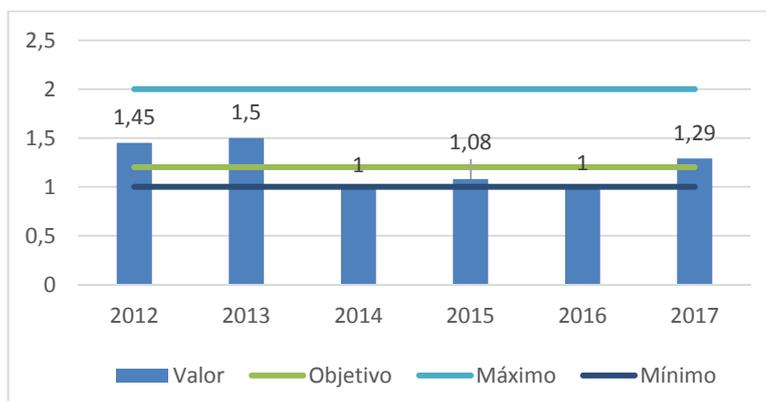
Para los procesos de selección, las candidaturas recibidas se valoran de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de sexo, sin embargo, debe considerarse la problemática existente de falta de talento femenino en áreas STEM¹⁰, lo que afecta a las contrataciones de mujeres en estos perfiles. Sin embargo, y para paliar esta deficiencia, Red Eléctrica está trabajando con la Real Academia de Ingeniería en la creación de talento femenino STEM a través del convenio de colaboración firmado en 2017.

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

Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2,00	1,00

Evolución de igualdad de oportunidades en selección 2012-2017



Cálculo del indicador:

Variables: a. Total cobertura mujeres (internas+externas) / mujeres entrevistadas

b. Total coberturas / total entrevistadas

Fórmula: (a / b)

¹⁰ STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Adicionalmente, en este sentido, la tendencia de género en titulaciones técnicas dificulta alcanzar la paridad en procesos de selección. Así, en 2015 aproximadamente el 55% de los nuevos alumnos que ingresaba en la universidad eran mujeres, pero solo el 26% de las alumnas que cursaban carreras de ingeniería eran mujeres. El problema se agrava en los estudiantes de ingenierías TIC, donde solo un 10% de los estudiantes son mujeres.



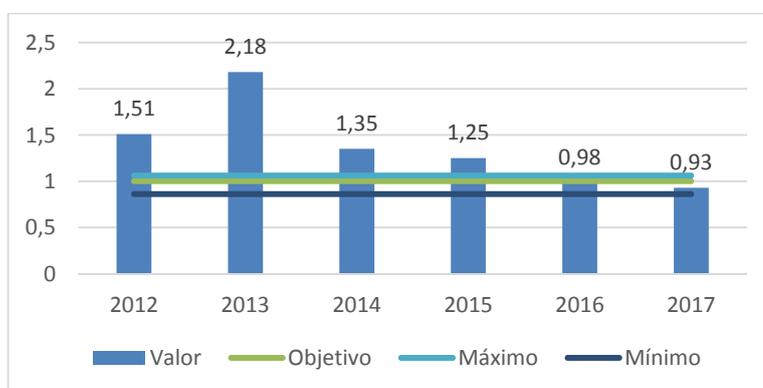
B. Formación

Las oportunidades de igualdad en formación también son analizadas con los correspondientes indicadores. A partir del 2016, se modifica el valor objetivo del indicador a 1,0 manteniéndose un sesgo positivo hacia las mujeres, teniendo en cuenta la formación requerida por la plantilla y la composición de la misma, ya que el mayor volumen de formación se dirige por exigencias del puesto, a los técnicos de demarcaciones y los operadores, colectivos en los que la presencia de la mujer es muy reducida.

Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,00	1,05	0,95

Evolución de igualdad de oportunidades de formación 2012-2017



Cálculo del indicador:

Variables: a. Nº de mujeres que han recibido formación / mujeres totales

b. Nº de empleados que han recibido formación / nº empleados totales

Fórmula: (a / b)

Se observa como los valores correspondientes a 2016 y 2017 son sustancialmente inferiores a años anteriores al haberse producido un incremento en la formación técnica dirigida a los puestos en los que las mujeres tienen una representación inferior en la plantilla de REE (técnicos especialistas y operadores).



C. Promoción

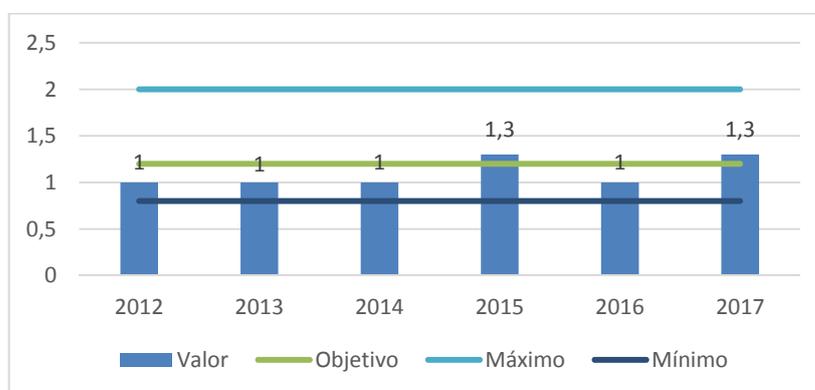
Al igual que en el caso de empleo y formación, se cuantifica el impacto de la diversidad de género en los procesos de promoción a grupos y/o niveles profesionales más elevados, estableciéndose un objetivo de sesgo de un 20% en favor de las mujeres.

La evolución histórica de los últimos 6 años ha sido la siguiente:

Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2,00	0,80

Evolución de la igualdad de oportunidades de promoción 2012-2017



Cálculo del indicador:

Variables: a. Mujeres promocionadas / total mujeres

b. Total 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 cambio de nivel de progresión profesional (personal no directivo)
- por nombramiento como directivo o por progresión como directivo

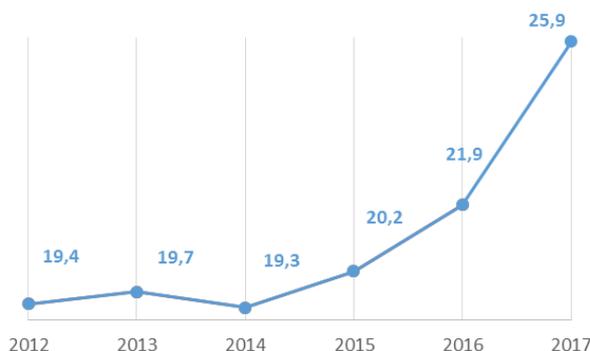
Previa a la aprobación de cualquier proceso de promoción, existe una fase de análisis. En esta fase se realiza un estudio exhaustivo de distintas variables, siendo la de género, la más importante a tener en cuenta de cara a mantener la igualdad en los procesos de promoción.

En este sentido, cuando se llevan a cabo procesos de selección para nombramientos dentro del equipo directivo, se tiene en cuenta que haya un equilibrio de género entre las propuestas que se realizan con el objetivo de alcanzar que el género femenino esté representado por un porcentaje superior, o al menos se mantenga, en el porcentaje de mujeres existente en la compañía.

La proporción de mujeres en el equipo directivo es creciente como se muestra en el gráfico siguiente, alcanzando el 21,9% en 2016 y 25,9% en 2017, por encima del 24,3% de mujeres en plantilla para el año 2017.



Evolución de mujeres directivas en plantilla 2012-2017



En el año 2016 de los 12 nombramientos internos a equipo directivo, 2 de ellos fueron mujeres, lo que supone un 16,7% respecto del total. No obstante, la promoción de mujeres directivas durante el año 2017 experimentó un importante ascenso, ya que de un total de 6 nombramientos, 5 correspondieron a mujeres, lo que supone un 83,3% sobre el total.

D. Desarrollo

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
- Asignación al colectivo de exclusión 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, en el porcentaje de mujeres existente en la compañía.

Así, en el actual proceso de desarrollo ejecutado mediante mesas de talento, se han alcanzado las siguientes proporciones de mujeres:

- En los bancos actuales de potencial (compuesto por técnicos más equipo directivo), la proporción de mujeres es del 27,0%.
- La proporción de mujeres en el grupo de profesionales excluidos de convenio fue de un 43,5% en 2016 y pasó a ser el 47,8% en 2017.

E. Evaluación

El proceso de evaluación se aplica a todas las personas empleadas. Anualmente se realiza un seguimiento del indicador que mide el resultado promedio de la evaluación de hombres y de mujeres con el objetivo de conocer si existe alguna discriminación en esta materia.

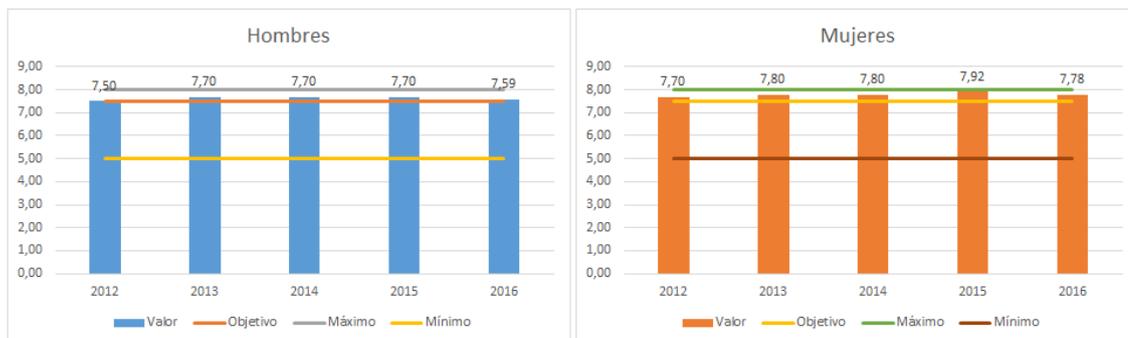
La evolución histórica de los últimos 6 años ha sido la siguiente:



Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
7,50	8,00	5,00

Evolución Evaluaciones 2012-2016*



Variables: Resultado promedio evaluación hombres Variables: Resultado promedio evaluación mujeres

*(Sin datos para 2017)

4.1.2 Situación de las mujeres en función del grupo profesional.

A continuación se ofrecen datos de la composición de la plantilla desde el año 2015 en función de los grupos profesionales:

	2015				2016				2017			
	H	M	Total	%M	H	M	Total	%M	H	M	Total	%M
ED	92	24	116	20,7%	93	26	119	21,8%	86	30	116	25,9%
G1	331	179	510	35,1%	326	182	508	35,8%	345	192	537	35,6%
G2	475	86	561	15,3%	468	86	554	15,5%	474	92	566	16,2%
G3	371	12	383	3,1%	368	13	381	3,4%	365	14	379	3,7%
G4	30	90	120	75,0%	29	91	120	75,8%	29	89	118	75,4%
	1.299	391	1.682	23,1%	1.284	398	1.682	23,6%	1.299	417	1.716	24,3%

*H: hombres / M: mujeres / %H: porcentaje sobre hombres

Las mujeres están fundamentalmente representadas en los grupos G1 (35,8% 2016 y 35,6% en 2017) y G4 (75,8% 2016 y 75,4% 2017).

Los grupos profesionales G2 y G3 son colectivos mayoritariamente representados por hombres, en 2016 solo el 3,4% de las personas pertenecientes al grupo G3 eran mujeres, pasando a 3,7% en 2017, esto se debe esencialmente a dos motivos:

- La dificultad de encontrar mujeres en los procesos de reclutamiento para las posiciones de operador de centro de control (G2), sujetas a turno cerrado.



- La dificultad de encontrar mujeres en los procesos de reclutamiento para las posiciones de técnico especialista de mantenimiento de instalaciones (G3), sujetas a trabajos “en campo”.

A pesar de esta circunstancia, en 2016 se ha conseguido incorporar a una mujer como técnica especialista de subestaciones, elevándose a dos el número de mujeres en este tipo de trabajo.

4.1.3 Otras acciones en materia de igualdad en la organización.

Durante el año 2015, Red Eléctrica puso en marcha un observatorio de liderazgo femenino enmarcado en el Plan Integral de Igualdad, aprobado en enero de 2013, como herramienta de apoyo a la consecución de un sistema de gestión de personas, que responde a los principios de equidad interna y transparencia.

Como complemento a este observatorio, se continúa participando en reuniones colaborativas con otras empresas del sector energético, se sigue cooperando con el IE Business School en un programa denominado “Gender Tension Gap”, con el programa Promociona¹¹, y entre otras acciones, se ha participado en la campaña “#Empleo para todas”, promovida por la Fundación Adecco.

En 2017 el Presidente de Red Eléctrica ha firmado un Protocolo General para el diseño, implantación y valoración de un proyecto de currículum vitae ciego para selección de personal, promovido por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social dentro de su política de apoyo a la diversidad.

Se ha participado en la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid en un taller “M+50” para el fomento de la empleabilidad de las mujeres profesionales y directivas de más de 50 años, organizado por PWN (Professional Women’s Network).

Por otro lado, internamente, para sensibilizar a todos los empleados, se diseñó un video formativo accesible a toda la plantilla a través de miRED.

En relación a la violencia de género, Red Eléctrica firmó un convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) el 19 de junio de 2012 que se mantiene vigente en la actualidad, comprometiéndose a llevar a cabo diferentes acciones con el fin de sensibilizar a la sociedad (tanto a nivel interno como externo). En línea con este compromiso se ha continuado colaborando en las campañas y jornadas de sensibilización promovidas por dicho ministerio e internamente se fomentó la asistencia al estreno de la película “Rotas”¹² sobre la violencia de género.

Gestión de la Conciliación: herramienta de igualdad

La conciliación se integra dentro del modelo de empresa saludable, entendiendo la salud desde una perspectiva integral, en términos de bienestar físico, psíquico y social. En este sentido la

¹¹ 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 REE.

¹² Patrocinada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, al que asistieron 80 personas de REE.



conciliación, dentro del modelo de empresa saludable, es considerada como una herramienta que facilita la igualdad, pero cuyo fin último es el bienestar.

Con la aprobación de medidas de flexibilidad en la jornada laboral en el X convenio colectivo y otras acciones e iniciativas aplicables al conjunto de la plantilla, se han facilitado herramientas de gestión que suponen una mejora del bienestar y calidad de vida.

En el 2017, han sido evaluados, a través de encuesta, la satisfacción y el uso de las medidas de conciliación, así como de todo el sistema de gestión. Los resultados han sido muy satisfactorios, alcanzando una valoración media de 7, con una participación de un 62% de la plantilla. La encuesta sirve además como canal de identificación de nuevas necesidades y aspectos de mejora.

4.1.4 La igualdad en las empresas del sector eléctrico español.

En el cuadro que figura a continuación se muestra una comparativa de la presencia de mujeres en empresas del sector eléctrico en el año 2016.

Presencia femenina en las empresas eléctricas¹³

Empresa	Plantilla	% Mujeres
REE	1.682	23,6
Empresa A IBEX 35	9.694	22,4
Empresa B IBEX 35	28.395	23,8

4.1.5 Reconocimientos externos.

Red Eléctrica ha continuado realizando acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) (2010) resolviéndose favorablemente en septiembre de 2017 la prórroga del mismo¹⁴, se valoró de forma muy positiva “*el procedimiento general de gestión de la igualdad que centra sus esfuerzos en la conciliación de la vida laboral y personal, en el compromiso con el incremento de mujeres en puestos de responsabilidad y una amplia actuación en el ámbito de la responsabilidad social empresarial; así mismo, también debe destacarse la incorporación de nuevos modelos de gestión de la diversidad, en especial en relación con la discapacidad y el envejecimiento*”.¹⁵

Otro reconocimiento significativo para Red Eléctrica es el carácter de diversidad concedido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En línea con el anterior, Red Eléctrica entró a formar parte de la Red Europea de Empresas Saludables al obtener el certificado de “Buenas Prácticas en Promoción de la Salud” otorgado en mayo de 2017 por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo.

Red Eléctrica ha entrado a formar parte en el “Top 200” del ranking de la igualdad de género de 2017 realizado por Equileap (organización promotora de la igualdad en el lugar de trabajo). En

¹³ Fuente: Informes de actividad anual publicados en páginas web corporativas. A fecha del informe no está publicada la información del 2017.

¹⁴ Prórroga firmada por la Subdirectora General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, en la que se concede la vigencia por otras tres anualidades.

¹⁵ Texto extraído de la resolución favorable de la 2ª prórroga del distintivo de igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)



este ranking sólo entran 6 empresas españolas a la cabeza de las cuales está Red Eléctrica, que a su vez ocupa el puesto 51 del total de las empresas.

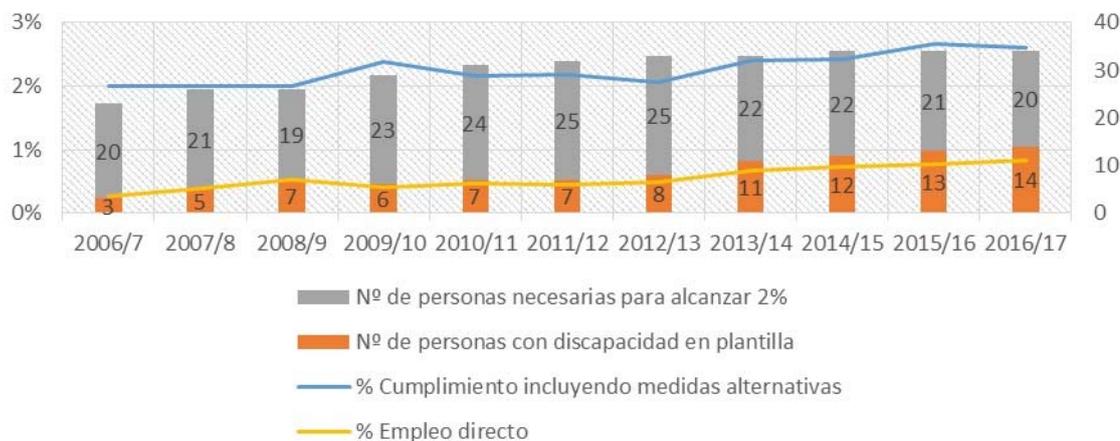
En Septiembre de 2017 la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, el Fondo Social Europeo y la Asociación de Empresarios de Alcobendas- AICA, reconocieron y agradecieron el apoyo de REE como empresa implicada en el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, por medio de la entrega de un diploma en un acto público que tuvo lugar en Alcobendas el 28 de septiembre de 2017.

En lo que al Consejo de Administración se refiere, los reconocimientos se han realizado en foros y en informes especializados, como son algunos de los aludidos en el presente documento, tales como los elaborados por la CNMV, y por la consultora global de comunicación Atrevia y la Escuela de Negocios IESE, en los que se ha destacado el liderazgo de Red Eléctrica, en España, en materia de diversidad de género.

4.2 La discapacidad en Red Eléctrica.

En Red Eléctrica la gestión de la discapacidad ha ido evolucionando en los últimos años hacia un mayor compromiso con la integración y la inclusión. Desde 2015 contamos con un modelo de gestión que nos permite seguir avanzando en esta materia.

Evolución del cumplimiento legal 2006-2017



Como se muestra en el gráfico anterior, el cumplimiento legal incluyendo medidas alternativas alcanza en 2017 el 2,61% de empleo equivalente de personas con discapacidad. Aunque no se ha alcanzado la cuota del 2% con empleo directo, hemos conseguido un grado de cumplimiento por encima de la Ley a través de la aplicación de medidas alternativas,¹⁶ de este porcentaje el 0,8% corresponde a empleo directo y el resto, a la aplicación de medidas alternativas: adquisición de bienes y servicios ofrecidos por Centros Especiales de Empleo por un importe de 345.270

¹⁶ Legalmente es necesario para cumplir con la legislación vigente (RD 1/2013 Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social) incorporar un 2% de personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33%, ante la imposibilidad de este cumplimiento, la Ley permite aplicar medidas alternativas de excepcionalidad, entre otras, donaciones a entidades dedicadas a la integración y contratación de bienes y servicios con centros especiales de empleo.



euros y donaciones por un importe de 117.500 euros, lo que supone el equivalente a la contratación de 30,26 personas con discapacidad.

En línea con el compromiso de la compañía con la integración en el mundo laboral de personas con discapacidad, se buscan de forma proactiva perfiles para incorporar a nuestra plantilla y conseguir así el cumplimiento legal únicamente con empleo directo, no obstante, debido a la especificidad técnica de los perfiles profesionales requeridos, nos encontramos con dificultades para conseguir este objetivo.

Como acción relevante de comunicación y sensibilización, a finales del 2016, el Presidente de Red Eléctrica dejaba claro su compromiso personal y empresarial con la diversidad e inclusión en un vídeo que se publicó en el espacio “#Red diversa”¹⁷.

Desde el año 2006 contamos con el proyecto “Plan Familia”¹⁸ cuyo objetivo es apoyar a los familiares con discapacidad de empleados de Red Eléctrica.

Por otro lado, el Plan Plurianual de Voluntariado Corporativo 2018- 2020 aprobado por el Comité Directivo de Sostenibilidad en diciembre 2017, tiene entre sus principales líneas de actuación acciones a favor de la inclusión y la integración, marcando el comienzo de una nueva línea de apoyo a la diversidad. A lo largo del año 2017, entre otras acciones, se ha puesto en marcha el proyecto “Empleo para todos”¹⁹ y un proyecto de mentoring para personas con discapacidad²⁰.

4.3 La gestión de la edad en Red Eléctrica.

El envejecimiento de la población es uno de los mayores desafíos de este siglo, se trata de un fenómeno universal que afectará tanto en el entorno económico como social.

Ante esta realidad, se consideró en 2015, bajo la perspectiva de empresa saludable, diseñar un modelo de gestión del envejecimiento, como un reto y una oportunidad para conseguir una empresa más rentable y sostenible, comprometida con la diversidad generacional, que promueve la solidaridad intergeneracional, aprovechando el talento y los conocimientos que aporta la experiencia de las personas de mayor edad.

En este sentido, y durante los años 2016 y 2017, el modelo planteado ha evolucionado hacia un modelo de gestión integral de la edad, que abarca una gestión multigeneracional de nuestros profesionales, con el objetivo de implantar actuaciones que nos ayuden a alinear sus necesidades con las de la organización. Se han iniciado algunas de las acciones incluidas en el plan de acción derivado del modelo, encaminadas a mejorar la adaptación de las personas a los puestos de trabajo según su edad, potenciar la transferencia de conocimiento, promover la salud para potenciar el envejecimiento activo, y mejorar la transición a la jubilación.

Cabe destacar la participación de Red Eléctrica en el Congreso Nacional de Medicina del Trabajo en febrero de 2016 exponiendo su proyecto de modelo de gestión de la edad y la firma de un

¹⁷ Espacio para divulgación de temas asociados a la diversidad en miRED.

¹⁸ Actualmente hay 17 beneficiarios del “Plan familia” (10 en el 2016).

¹⁹ Gestionado por Fundación Adecco. Los voluntarios ayudan a conseguir un empleo a personas con discapacidad intelectual de la Fundación Amanecer.

²⁰ Gestionado por la Fundación A La Par, se desarrollará en 2018 con la participación de 8 voluntarios pertenecientes al Equipo Directivo de REE.



convenio en 2017, con el Instituto de Empresa para formar parte del “Observatorio de demografía y diversidad generacional”.

4.3.1 Datos demográficos de la plantilla.

Número total de empleados desglosados por grupo de edad y género²¹

Nº total de empleados	2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
España						
Menores de 30 años	25	11	36	39	26	65
De 30 a 50 años	832	293	1.125	844	295	1.139
Mayores de 50 años	427	94	521	416	96	512
Total	1.284	398	1.682	1.299	417	1.716

Evolución plantilla media por edad 2014-2017

	2014	2015	2016	2017
Edad media	43	44	45	44

5. CONCLUSIONES

Red Eléctrica Corporación, S.A. continúa aplicando políticas y procedimientos que garanticen el razonable equilibrio y diversidad en el seno del Consejo de Administración para el adecuado desempeño de su misión.

Red Eléctrica Corporación, S.A. y las principales sociedades del Grupo, siguiendo las recomendaciones del CBGSC en materia de diversidad e igualdad, buscan consolidar 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 resto de la organización; para ello, en cada proceso de selección de candidatos 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 la compañía, y en particular, para favorecer la diversidad y la incorporación del talento femenino.

El compromiso de Red Eléctrica con la diversidad tiene su punto de partida en el Código Ético y se ha instrumentado a través de las políticas internas de la organización, 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, experiencias y conocimientos,

²¹ Datos de Red Eléctrica de España, S.A. unipersonal y Red Eléctrica Corporación, S.A.



en la composición del Consejo de Administración y sus comisiones, reconoce su aplicación práctica por la sociedad-

En cuanto a la diversidad de género, Red Eléctrica Corporación, S.A cumple con el compromiso de incluir mujeres en la composición del Consejo de Administración, situándose entre las primeras empresas del IBEX 35 con mayor presencia de consejeras, con un porcentaje que supera los objetivos establecidos para 2020 por la Recomendación nº 14 del CBGSC español.

Red Eléctrica procura aplicar el objetivo de diversidad en el consejo y en la organización, en sentido amplio, procurando velar por que la diversidad se extienda al género, experiencias, conocimientos, edades, antigüedad...etc., como forma de lograr el deseado equilibrio en su Consejo de Administración, y en toda la organización, y en este sentido seguirá trabajando en el futuro.

Red Eléctrica está desarrollando un nuevo modelo para gestionar la diversidad en toda su extensión. Bajo este modelo de gestión de la diversidad, quedarán recogidos los diferentes aspectos que hasta ahora se venían tratando de forma independiente, fundamentalmente en lo relacionado con la discapacidad, la edad y la igualdad, además de abordar otros aspectos presentes en nuestra sociedad que diferencian y a su vez enriquecen a las organizaciones. Eliminar todas las barreras y etiquetas permitirá apostar por el talento y los valores en una empresa diversa e innovadora.

En los próximos meses se elaborará un Plan Integral de Diversidad que incluirá todas las acciones que se llevarán a cabo durante los próximos años en materia de igualdad, edad, discapacidad y otros aspectos asociados a la diversidad.

Pese a los avances conseguidos y los reconocimientos externos en esta materia, es objetivo fundamental para Red Eléctrica continuar avanzando en diversidad, por lo que se seguirán destinando los recursos y los medios necesarios para promover mecanismos que impulsen la presencia de mujeres en la organización, su promoción a puestos directivos y de responsabilidad, la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla, y mejorar el compromiso con la discapacidad de nuestros grupos de interés.

En cuanto a la gestión de la edad, Red Eléctrica ha abordado el reto del envejecimiento poblacional estableciendo un sistema de gestión que permite optimizar la contribución de los diferentes grupos de edad a los logros empresariales de la compañía.

Para supervisar el cumplimiento de dichos objetivos y compromisos, la Comisión de Nombres y Retribuciones y el Consejo de Administración, han asumido el compromiso de realizar un seguimiento y una evaluación anual de la implantación de las políticas de diversidad en el seno del Consejo de Administración y en toda la organización.