
Informe de Diversidad

Ejercicio 2021¹

**Comprometidos
con la energía
inteligente**



1. Salvo que se indique expresamente otra fecha en el presente informe, su contenido ha de entenderse referido a 31 de diciembre de 2021.



RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

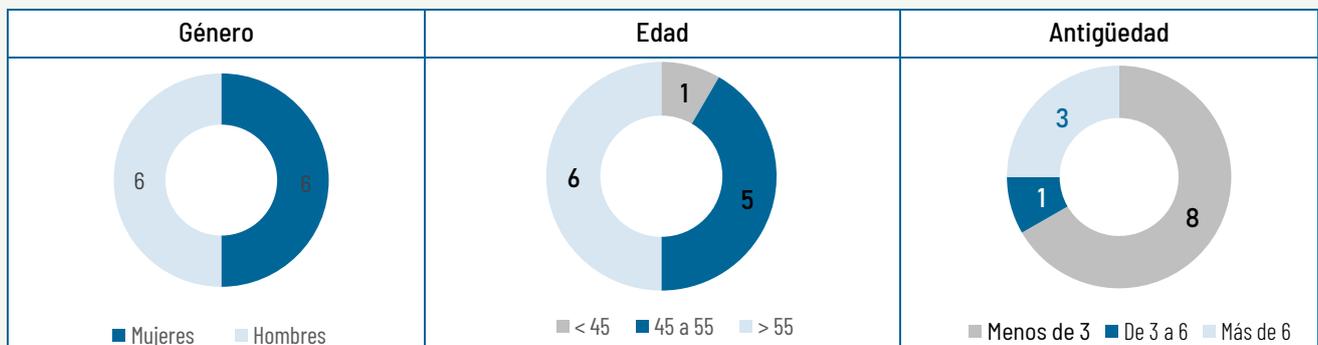
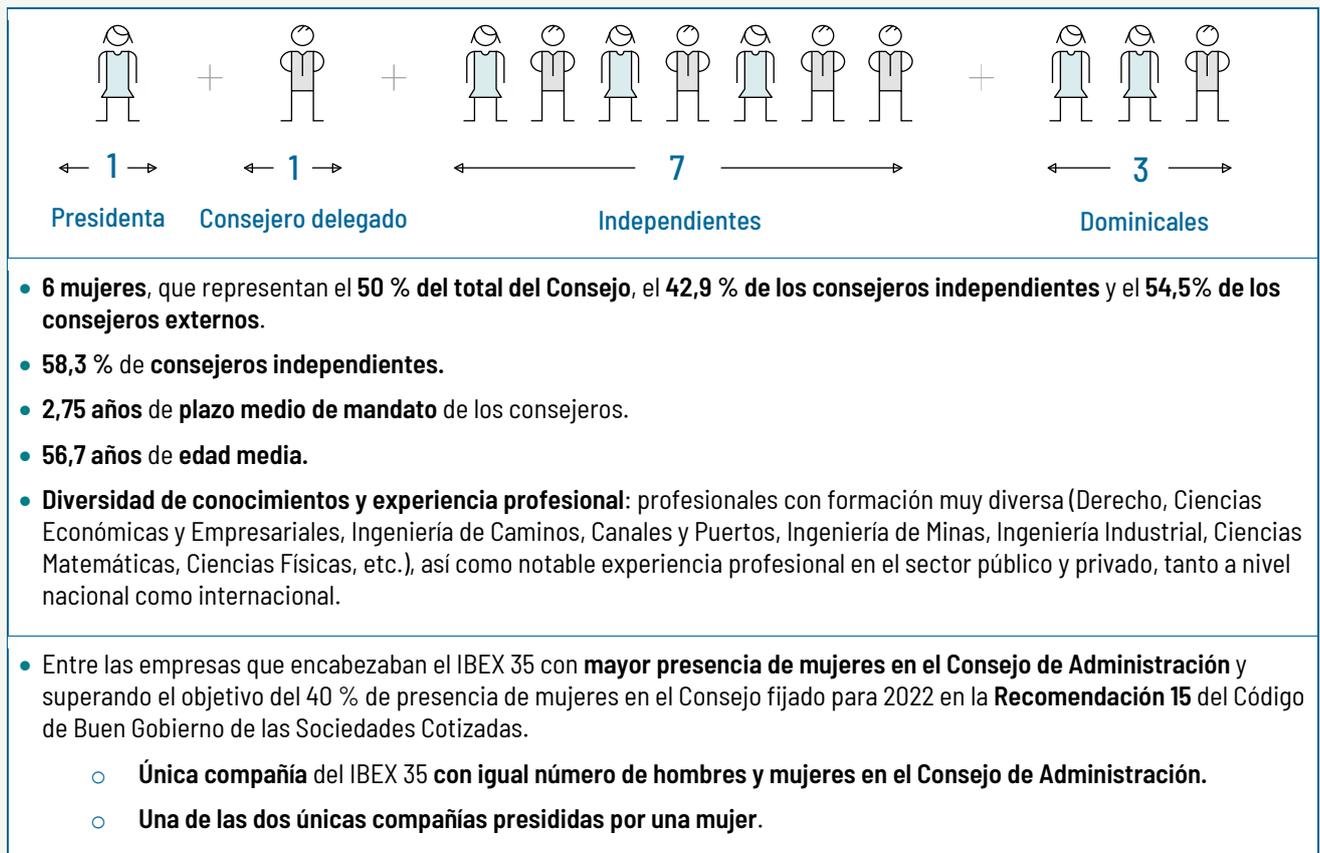
Índice

De un vistazo: principales indicadores de diversidad del Grupo Red Eléctrica en 2021.....	3
1. Antecedentes legales y de buen gobierno. Marco normativo externo	6
2. Marco normativo interno	9
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 a 31 de diciembre de 2021	14
4. La diversidad en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.	18
4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2021.....	18
4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2021	23
5. La diversidad en el Grupo Red Eléctrica	24
5.1. Igualdad.....	25
5.2. Discapacidad.....	33
5.3. Gestión de la edad.....	35
5.4. Gestión de la conciliación	36
5.5. +Diversidad	36
6. Conclusiones	38

De un vistazo: principales indicadores de diversidad del Grupo Red Eléctrica en 2021

Red Eléctrica 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.

DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



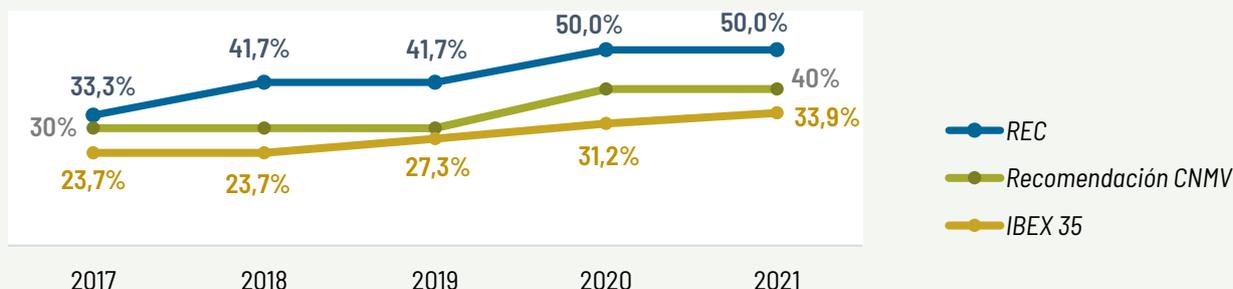
LAS COMISIONES DEL CONSEJO EN CIFRAS

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)

*Nota: Hasta el 1 de julio de 2021, el porcentaje de presencia de mujeres en la Comisión de Nombramientos y retribuciones era del 66,7% (2 mujeres). El Consejo de Administración en sesión celebrada el día 2 de julio de 2021 designó al consejero independiente D. Marcos Vaquer Caballería como miembro de esta Comisión, para cubrir la vacante existente producida por la finalización del mandato como miembro del Consejo de Administración de la Sociedad de D^a María José García Beato.

**Nota: Hasta el 29 de octubre de 2021, el porcentaje de presencia de mujeres en la Comisión de Auditoría era del 50% (2 mujeres). El Consejo de Administración en sesión celebrada el día 30 de noviembre de 2021 designó al consejero independiente, D. José Juan Ruiz Gómez, como miembro de esta Comisión - cesando como miembro en la Comisión de Sostenibilidad - en sustitución de D^a Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve.

MUJERES EN EL CONSEJO: REC VS IBEX 35 (%) ¹



MUJERES COMITÉ EJECUTIVO, COMITÉ DE PRESIDENCIA Y ALTA DIRECCIÓN

- En cuanto al **Comité Ejecutivo** y al **Comité de Presidencia**, cabe destacar que el **porcentaje de mujeres** en ambos es en la actualidad del **50%**.
- 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.

¹ Nota fuente datos IBEX 35: "X Informe de Mujeres en el Ibex-35". ATREVIA-IESE, marzo 2022.

EVOLUCIÓN MUJERES DIRECTIVAS EN PLANTILLA 2017 - 2021 (%)



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO, EDAD Y GRUPO PROFESIONAL (%)

	2019						2020						2021					
	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	HH	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	64,4	35,6	78,3	21,7	0,0	0,0	62,5	37,5	72,9	27,1	0,0	0,0	58,8	41,2	73,4	26,6
Técnicos	56,3	43,7	77,6	22,4	87,7	12,3	55,3	44,7	76,9	23,2	85,7	14,3	55,6	44,4	76,5	23,5	84,1	15,9
Personal de apoyo	0,0	0,0	10,9	89,1	27,9	72,1	33,3	66,7	0,2	84,9	28,6	71,4	70,0	30,0	20,5	79,5	27,5	72,5
Total (%)	56,3	43,7	73,8	26,2	78,3	21,7	53,6	46,4	73,5	26,5	76,7	23,3	57,0	43,0	73,6	26,4	75,2	24,8

Nota: Alcance de datos Grupo Red Eléctrica desde 2019.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO (N.º)

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	67	52	119	60	52	112	57	43	100
De 30 a 50 años	978	347	1.325	961	347	1.308	989	355	1.344
Mayores 50 años	479	133	612	484	147	631	506	167	673
Total	1.524	532	2.056	1.505	546	2.051	1.552	565	2.117

Nota: Alcance de datos Grupo Red Eléctrica desde 2019 (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 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 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.

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.

Sin embargo, a falta de una directiva europea aprobada, **cada Estado decide su propia política en la materia**, si bien debe **alinearse con los objetivos de la Estrategia Europa**, pues de ello depende la consecución de los compromisos internacionales adquiridos por la UE con la **Agenda 2030**.

En España, los artículos 9 y 14 de la **Constitución Española** 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 éste, 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. Inicialmente, el CBGSC recogió 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, y así la Recomendación 14 del CBGSC, antes de su actualización en junio de 2020, establecía:

"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.

Como se ha indicado, tras la **actualización** de dicho **CBGSC en junio de 2020 por la CNMV**, se han modificado determinadas recomendaciones del Código. Entre otras, se han revisado 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 nueva 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 siga tomando conciencia de que aumentando la diversidad** en los consejos de administración y en las organizaciones **en un sentido integral, se reforzará 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 del Grupo Red Eléctrica](#), aprobado en mayo de 2020, formaliza el compromiso del Grupo Red Eléctrica (en adelante, también el "Grupo" o el "Grupo RE") 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 del Grupo 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, el Grupo Red Eléctrica 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) del Grupo Red Eléctrica**, 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 del Grupo Red Eléctrica y en el seno del Consejo de Administración de la compañía.

Por otro lado, cabe destacar también que en la **Política de Gobierno Corporativo del Grupo Red Eléctrica**, 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"**.

Política de Gobierno Corporativo: 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**.

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 disponen de **critérios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero**, revisándose 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 que se actualiza cada año.

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 del Grupo Red Eléctrica.**

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 2021 y comienzos de 2022**, para **procurar alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres** y para alcanzar 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 del Grupo Red Eléctrica.**

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, 149 cargos en los consejos del IBEX 35 estaban ocupados por mujeres, lo que implica 10 puestos más que en 2020 y que la presencia femenina en el selectivo avance 2,7 puntos porcentuales, hasta acaparar el 33,9% de los 439 cargos en los órganos de gobierno de las 35 principales empresas del país, como se detalla a continuación en el siguiente apartado del presente capítulo.

3.1. Última información publicada por la CNMV²

La CNMV recoge en su Informe Anual 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 2020.

En materia de diversidad de **género**, en 2020, la presencia de mujeres en los consejos del IBEX 35, se sitúa en el **31,3 %** (27,5 % en 2019 y con un aumento de 11,6 puntos desde 2016).

La siguiente tabla muestra la evolución para el período 2016-2020 del número de puestos ocupados por mujeres en los consejos de administración y el número de sociedades que cuentan con representación femenina.

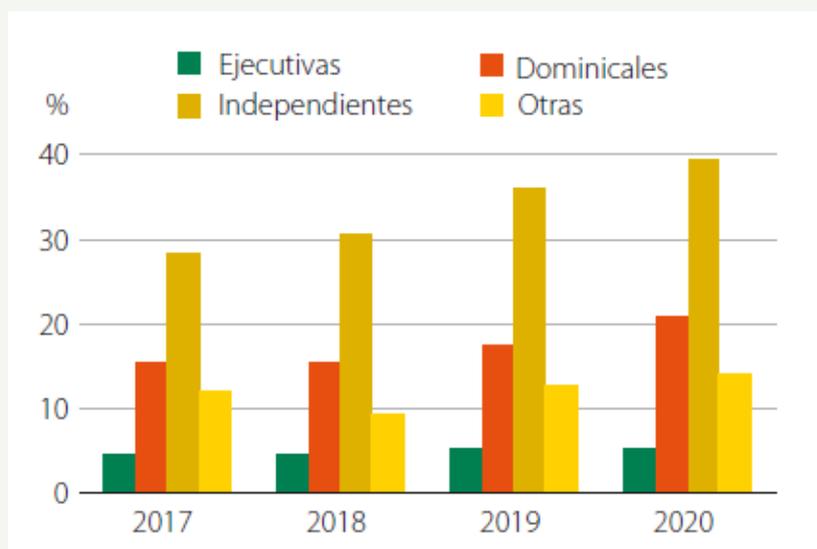
Presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades del IBEX 35 en 2020

Año	Número de consejeras		Número de sociedades IBEX con mujeres en consejos administración
	Número de mujeres	% sobre el total	Número de sociedades con mujeres
2020	136	31,3	34
2019	123	27,5	34
2018	100	23,1	33
2017	103	22,8	35
2016	90	19,7	34

² Fuente: Última publicación de "Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas" elaborado y actualizado por la CNMV a fecha de 20 de diciembre de 2021 y último Informe Anual de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados. Ejercicio 2020, publicado por la CNMV.

En relación con la información anterior cabe añadir, que en 2020 se produjo, respecto al año anterior, un incremento de todas las categorías de consejeras, 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.

Mujeres consejeras por tipología en 2020 (%)



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 2018-2020

Año	Consejeras Ejecutivas	% sobre total Ejecutivos	Consejeras Dominicales	% sobre total dominicales	Consejeras Independientes	% sobre total independientes	Consejeras Otras externas	% sobre total Otros externos
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%

Cabe destacar el incremento de representación femenina en las categorías de consejeras dominicales e independientes en las sociedades del IBEX 35, en 2020. En términos absolutos el mayor aumento se produce en la categoría de consejeras independientes, pasando de 96 en 2019, a 105 en 2020, representando un 43,93% sobre el total de consejeros independientes. También ha aumentado progresivamente la presencia de consejeras dominicales, situándose en el 23,47% (17,27% en 2019).

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del IBEX 35, en 2020 ha sido, en promedio, de **6,7** años, lo que supone la continuación del ligero descenso iniciado el ejercicio anterior, tomando como referencia el promedio de 7 años alcanzado en 2018. De entre todas las categorías de consejeros, los ejecutivos siguen acumulando la mayor antigüedad media (10,9 años), seguidos de los dominicales (7,1 años). Por otro lado, los consejeros independientes son 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:

Antigüedad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del IBEX 35 en 2020

Ejercicio	Número de años			
	Promedio	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
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
2017	6,7	9,8	7,2	4,5
2016	6,9	10,1	6,9	4,9

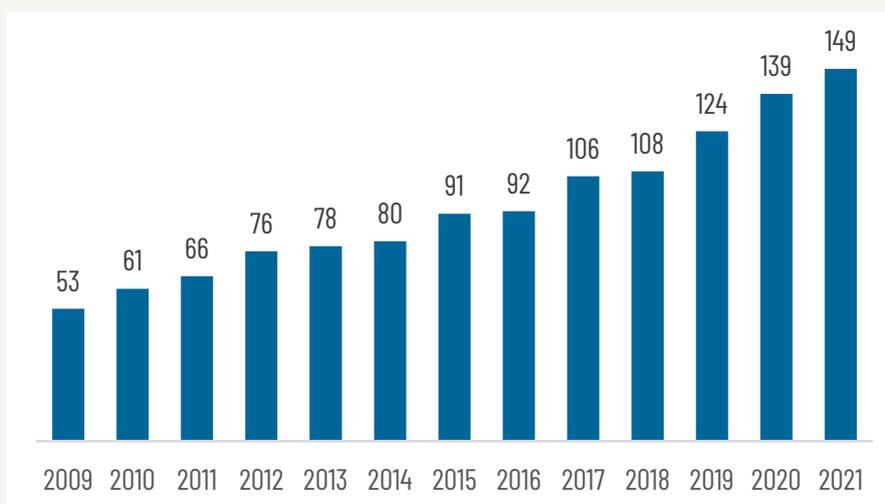
Por último, respecto a la **edad media** de los consejeros de las sociedades del IBEX 35, el dato se sitúa en 2020 en **61,6**. De entre todas las sociedades cotizadas, un 5,1% de los consejeros tenía menos de 45 años (6,1% en 2019) y un 18,7% tenía 70 años o más (18,1% en 2019).

3.2. Información a 31 de diciembre de 2021³

En este capítulo se recogen las principales conclusiones de las publicaciones realizadas a cierre del ejercicio 2021, analizando la evolución de la presencia femenina en los consejos de administración siguiendo las recomendaciones del CBGSC.

En materia de diversidad de **género**, el porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración de sociedades del IBEX 35 se ha incrementado al **33,9%**; **149 puestos**, de los 439 en los consejos de administración del IBEX 35, están ocupados por mujeres, alcanzando así el objetivo del 30% de consejeras recomendado por la CNMV.

Evolución del número de consejeras IBEX 35

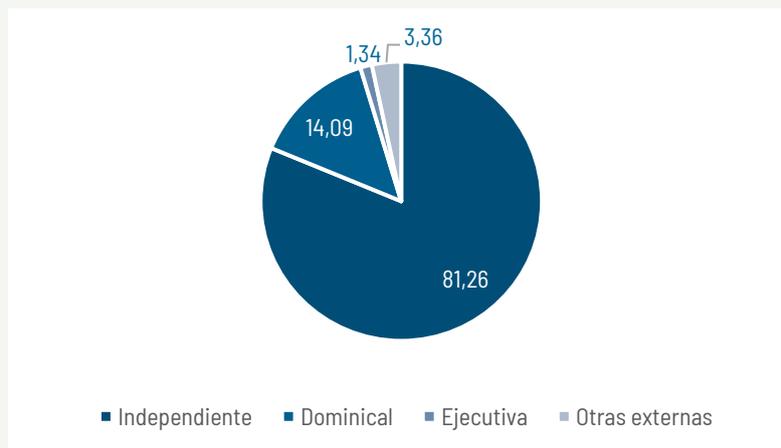


³ Fuente: "X Informe de Mujeres en el Ibex-35". ATREVIA-IESE, marzo 2022.

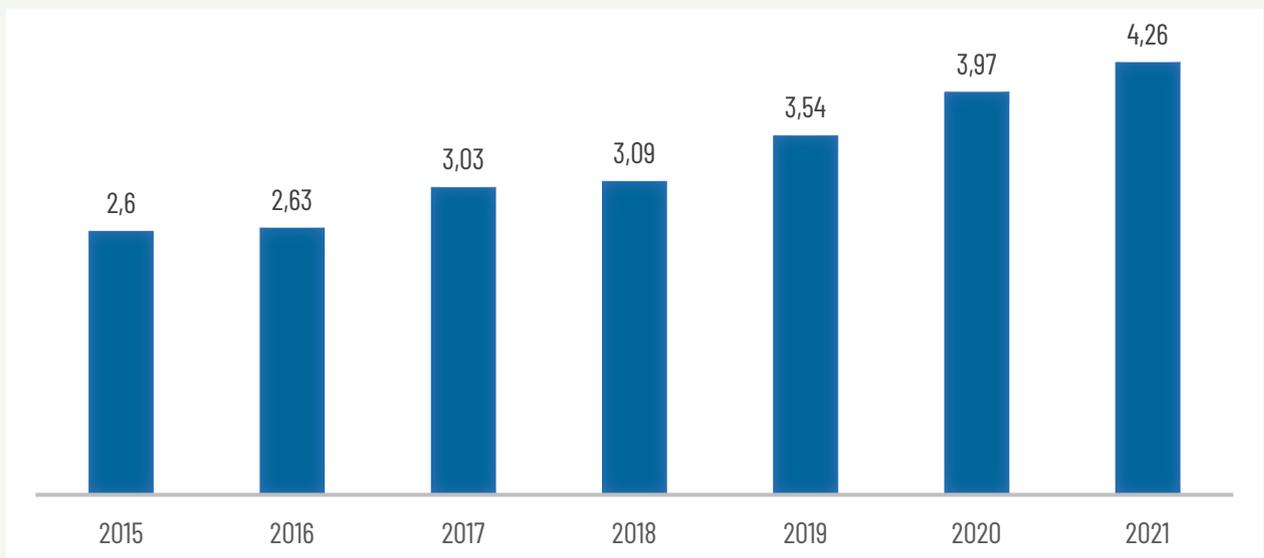
La incorporación de diez consejeras en 2021 en diferentes empresas ha supuesto un avance de casi **3 puntos** (2,7), situándose en **33,9%** en 2021 (31,2% en 2020).

El siguiente gráfico muestra la presencia femenina por categoría de consejeras en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35, siendo de un **81,26%** las consejeras calificadas como **independientes** y de un **14,09%** las consejeras de categoría **dominical**. Por su parte, la presencia de consejeras **ejecutivas** se sitúa en el **1,34%**, mientras que la categoría de **otras externas** representa el **3,36%**.

Categoría de consejeras IBEX 35 (%)

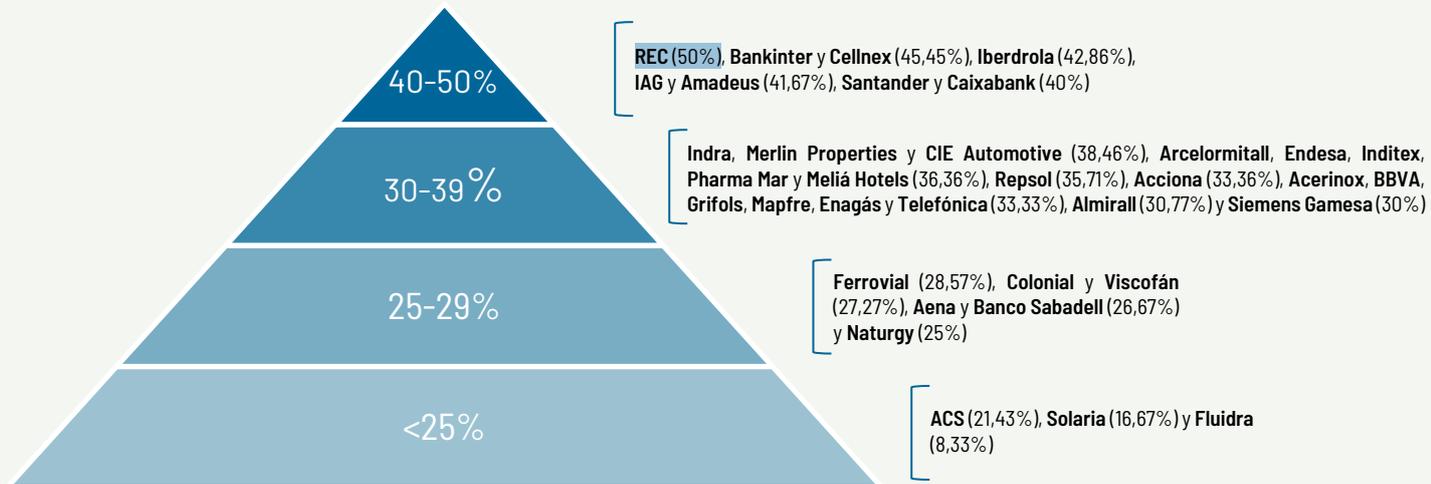


Promedio de mujeres por empresa en los consejos del IBEX 35



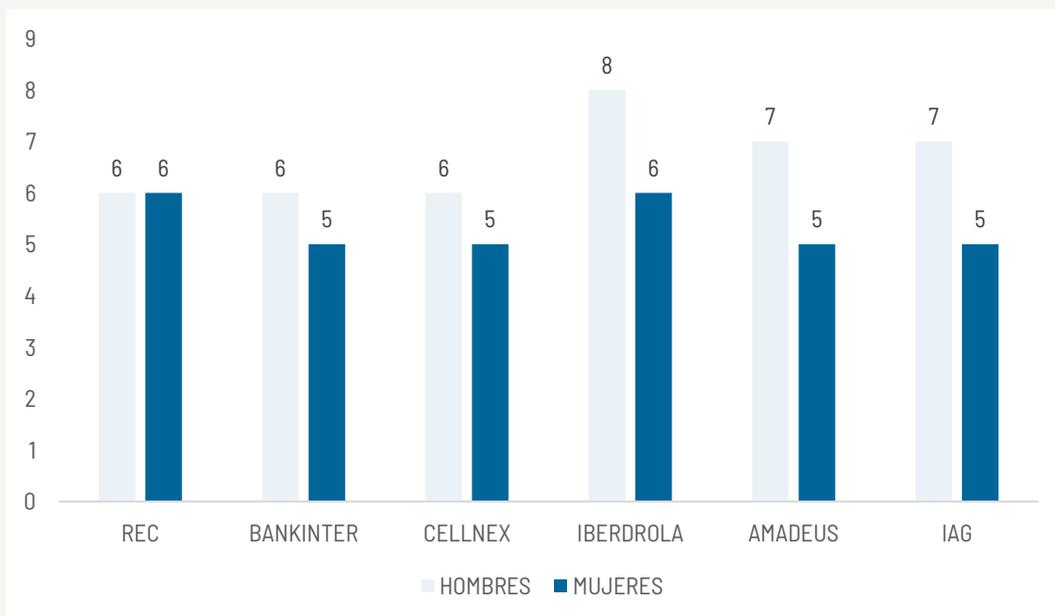
Además, destacan siete sociedades del IBEX 35 (Bankinter, Cellnex, Iberdrola, IAG, Santander, Caixabank y Red Eléctrica Corporación), que ya superan el horizonte del 40% de paridad para 2022 aprobado por el Código de Buen Gobierno de la CNMV (Recomendación 15).

El siguiente gráfico comparativo muestra el compromiso de las empresas del IBEX 35 por alcanzar la recomendación de paridad:



El informe publicado por ATREVIA y el IESE, que analiza la presencia de mujeres en los consejos de administración, **destaca a Red Eléctrica Corporación, S.A. por mantenerse como el único consejo del IBEX 35 que alcanza el equilibrio del 50% en lo que a paridad de género se refiere en la composición del mismo, y una de las dos únicas compañías presididas por una mujer.**

El siguiente gráfico muestra los seis consejos de administración del IBEX 35 más paritarios a 31 de diciembre de 2021.



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 mantiene en cinco. Asimismo, como se ha indicado, únicamente dos mujeres desempeñan funciones de **presidenta** en empresas del IBEX 35, la presidenta de Santander y la presidenta de Red Eléctrica Corporación.

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.

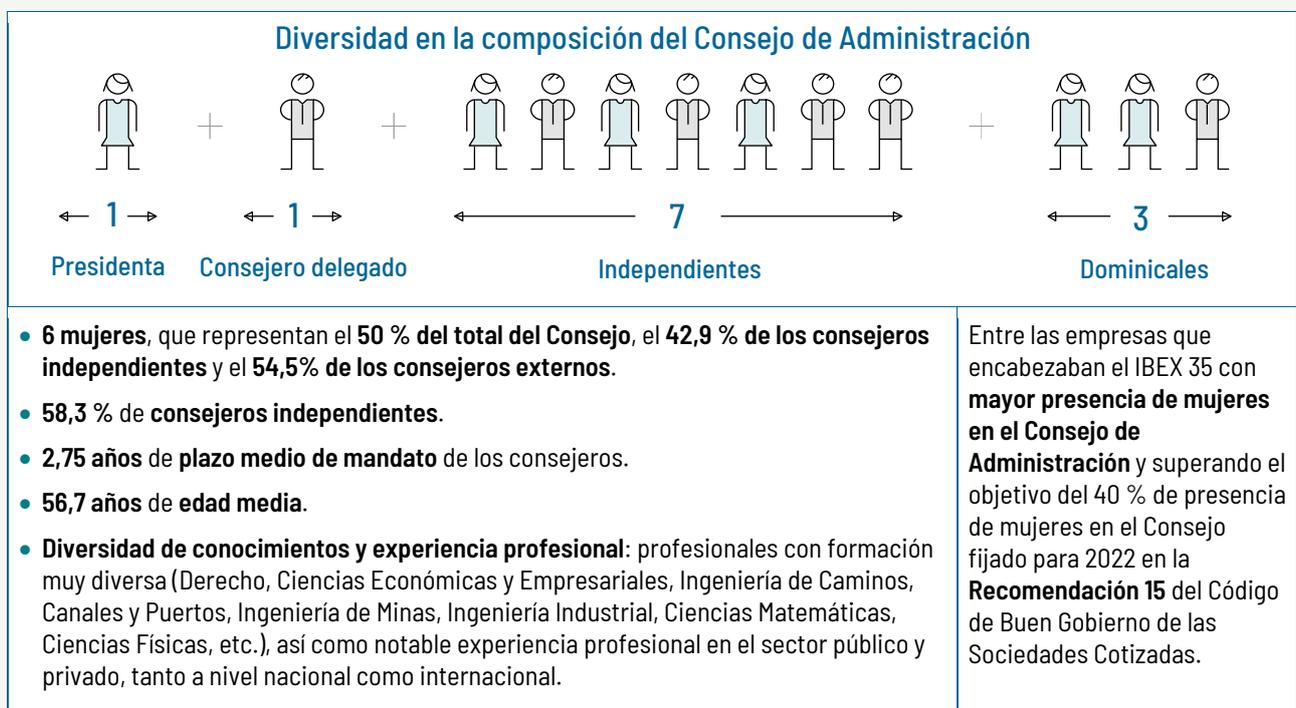
Por otro lado, la figura del **consejero coordinador** está adquiriendo relieve en cuanto a la presencia de las mujeres en dicho puesto, situándose el techo en cinco consejeras independientes con funciones de coordinación realizando una labor fundamental en los órganos de gobierno. En este sentido, Red 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 Tecnológico y de Telecomunicaciones, el Energético y el de Servicios Financieros, como aquellos que 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 IBEX35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración**, además de ser **una de las dos únicas compañías presididas por una mujer**.



4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2021

Respecto a la diversidad de **género**, a 31 de diciembre de 2021 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 Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.
- 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.

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

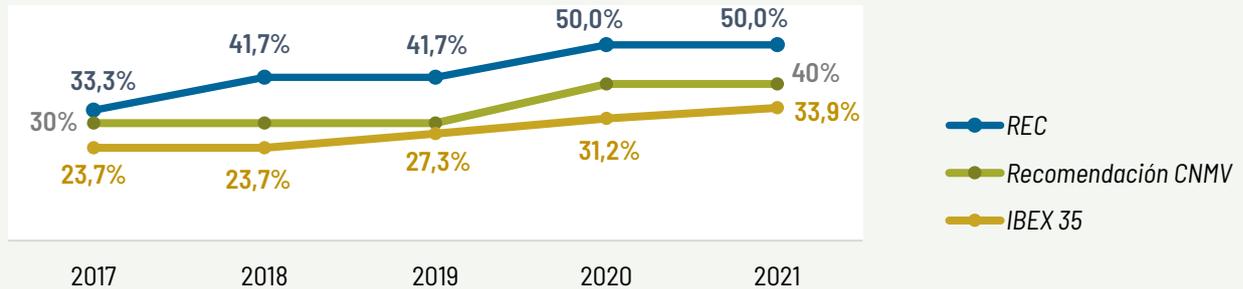
Teniendo en cuenta la información disponible a fecha del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. se mantiene a la vanguardia del IBEX 35, siendo el primer consejo del IBEX que alcanza el equilibrio (50% de mujeres) y una de las dos únicas compañías presididas por una mujer.

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
2021	6	12	50%
2020	6	12	50%
2019	5	12	41,66%
2018	5	12	41,66%
2017	4	12	33,33%
2016 ⁴	4	11	36,36%

⁴ 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

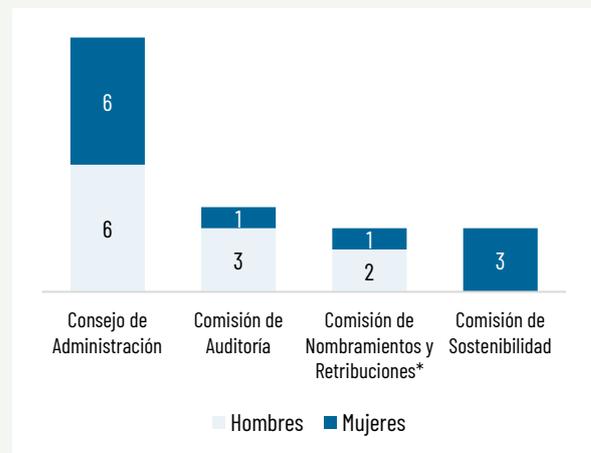


Nota: Fuente datos IBEX 35: "X Informe de Mujeres en el Ibex". ATREVIA-IESE, marzo 2022.

Por otro lado, tras la última reorganización de las Comisiones del Consejo de Administración aprobada el 30 de noviembre de 2021, la Comisión de Sostenibilidad está presidida por una mujer y cuenta en total 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 una 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**.

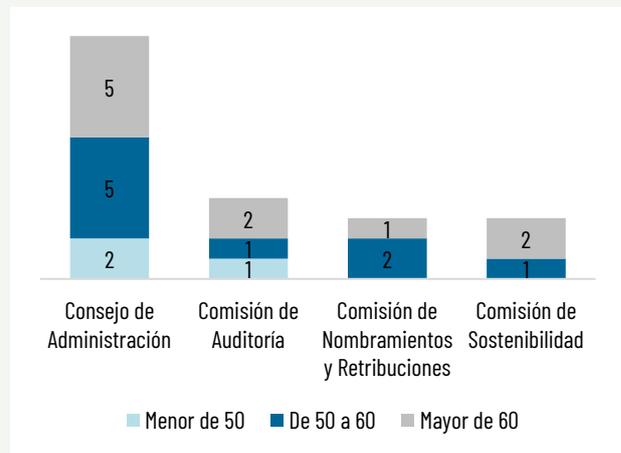


En relación con lo anterior, cabe destacar que en 2021 una mujer fue designada presidenta de la Comisión de Sostenibilidad en sustitución de un hombre. Además, como ya se ha destacado anteriormente, desde 2013 el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad está ocupado por una mujer.

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Red Eléctrica Corporación, S.A., a 31 de diciembre de 2021 ha disminuido sensiblemente situándose en **56,7 años** (el más joven de 39 años y el de mayor edad de 70 años) con respecto a los 58,8 años a finales de 2020, siendo inferior a la edad media de los consejeros de las sociedades del IBEX 35, que a 31 de diciembre de 2020 se situaba en 61,6 años.

Edad

La **edad media** del Consejo es de **56,7 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. Cabe destacar que en el año 2021 la matriz de competencias se ha sometido a un proceso de revisión con el apoyo de un asesor externo internacional.

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 y la diversidad integral del Consejo** de Administración, manteniéndose alineada con la estrategia del Grupo Red Eléctrica en todo momento y en línea con las **recomendaciones más avanzadas en materia de gobierno corporativo**.

La citada matriz de competencias se mantiene constantemente actualizada para que permanezca plenamente vigente, y está alineada en todo momento con la estrategia del Grupo Red Eléctrica.

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 del Grupo Red Eléctrica.

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 (*Head Hunters*) 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 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 29 de junio de 2021, 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 2021 en la página web corporativa, a través del siguiente enlace: [Propuestas e informes nombramiento de Consejeros Junta 2021](#)

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 del Grupo Red Eléctrica 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.

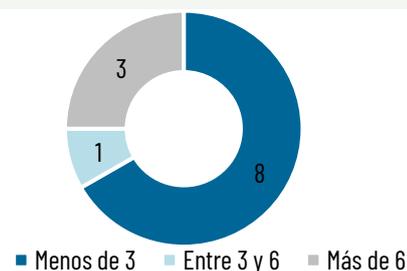
Por otra parte, cabe destacar que la sociedad, con anterioridad a la aprobación de la Guía Técnica de la CNMV 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, ya cumplía con las recomendaciones establecidas en la misma respecto a la diversidad en la composición 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 apuesta por 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 2021, en **2,75 años** frente a los 3,5 años a 31 de diciembre de 2020.

Antigüedad

El plazo medio de **mandato** de los consejeros es de **2,75 años**.



4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2021

Respecto a la diversidad de **género**, a fecha de aprobación del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. continua 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	Nº de Consejeras	Nº total consejeros	% sobre el total
2021 / 2022	6	12	50%

Con posterioridad al 31 de diciembre de 2021 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.

Por lo que respecta a la **edad media** de los consejeros de la sociedad, ésta se sitúa **57 años** a 29 de marzo de 2022.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. se sitúa en **3,16 años** a 29 de marzo de 2021.

5. La diversidad en el Grupo Red Eléctrica

El compromiso del Grupo Red Eléctrica 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 socio-laboral 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 del Grupo RE.

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 en marzo de 2019, 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.

5.1. Igualdad

Red Eléctrica de España, S.A.U. (en adelante, "REE"), 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, Red Eléctrica forma parte de la red de empresas con este distintivo (Red DIE)⁵. Actualmente hay 168 empresas dentro de esta red. En 2020 se obtuvo la renovación del distintivo que se renueva cada 3 años y en 2021 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 cuenta con un Plan de Igualdad con la representación social desde el año 2009. Se trata 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.

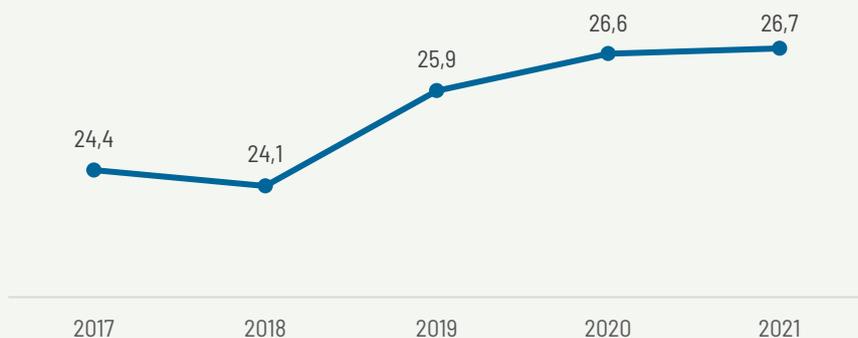
Por otra parte, en el año 2021 se llevaron a cabo las negociaciones de los **planes de igualdad con la representación social** de conformidad con los requisitos legislativos vigentes, dotando a dichos planes de todas las partes y materias que aborda la normativa actual en este ámbito. Los acuerdos con las representaciones sociales de las empresas que legalmente tienen la obligación de contar con el plan de igualdad se lograron entre los meses de enero y febrero del año 2022. Estos planes cuentan con un número amplio de medidas en relación con los diferentes ámbitos que señala la legislación vigente.

En este mismo sentido, cabe destacar que **Hispasat** también ha aprobado en 2021 el **I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Este primer Plan supone una excelente oportunidad para enmarcar todas las acciones e iniciativas puestas en marcha por la compañía para avanzar en sus compromisos con la no discriminación y la búsqueda de la igualdad efectiva. Sobre esta base, la apuesta de Hispasat por el desarrollo de iniciativas en el ámbito de la igualdad tiene para la compañía un doble objetivo: por un lado, facilitar a los profesionales de la compañía la atención a su vida familiar y social sin descuidar sus responsabilidades profesionales y sin limitar sus posibilidades de crecimiento y promoción; y por otro, dar cumplimiento a las exigencias derivadas de la normativa existente en nuestro país en materia de igualdad de trato y de oportunidades, incluyendo igualmente la no discriminación directa o indirecta por razones de sexo y el respeto a la diversidad.

⁵ 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 de Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Cabe destacar respecto del **porcentaje de mujeres en plantilla**, que en 2021 continúa la tendencia de aumento situándose en el **26,7%**.

Evolución mujeres en plantilla 2017-2021 (%)



Nota: Alcance de datos: REE+REC+REINCAN+REI+REINTEL de 2017 a 2018; y Grupo Red Eléctrica desde 2019 (Incluye HISPASAT).

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 del Grupo Red Eléctrica:

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

	2019						2020						2021					
	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	HH	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	64,4	35,6	78,3	21,7	0,0	0,0	62,5	37,5	72,9	27,1	0,0	0,0	58,8	41,2	73,4	26,6
Técnicos	56,3	43,7	77,6	22,4	87,7	12,3	55,3	44,7	76,9	23,2	85,7	14,3	55,6	44,4	76,5	23,5	84,1	15,9
Personal de apoyo	0,0	0,0	10,9	89,1	27,9	72,1	33,3	66,7	0,2	84,9	28,6	71,4	70,0	30,0	20,5	79,5	27,5	72,5
Total (%)	56,3	43,7	73,8	26,2	78,3	21,7	53,6	46,4	73,5	26,5	76,7	23,3	57,0	43,0	73,6	26,4	75,2	24,8

Nota: Grupo Red Eléctrica desde 2019

- Las mujeres están más presentes en los grupos de edad más jóvenes (menores de 30 años: **43%**; de 30 a 50 años: **26,4%** y mayores de 50 años: **24,8%**).
- Cabe destacar que las mujeres jóvenes van ocupando puestos técnicos (**44,4%** en menores de 30 años), aún con cifras similares a las del año 2020.
- En los grupos de mayor edad, el porcentaje de mujeres en puestos técnicos es muy bajo (mayores de 50 años: 15,9%) y, por el contrario, ocupan la mayoría de las posiciones como personal de apoyo, en el tramo de edad de 30 a 50 años: 79,5%, y mayores de 50 años: 72,5%.

Esta evolución demuestra las acciones llevadas a cabo para incrementar las mujeres en plantilla.

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 2021, el valor se ha situado en **1** experimentando de este modo una ligera mejora respecto al último año, si bien no se ha alcanzado el valor objetivo en su integridad. Este resultado se debe a que se tienen en cuenta tanto los procesos de selección externos como los internos producidos por movilidades internas que se han promovido mucho en los últimos dos años. En 2020 y 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 (valor 1 representa la igualdad, el valor 1,20 supone un sesgo positivo del 20% en favor de la mujer):

Evolución de igualdad de oportunidades en selección 2016-2021



Valores de referencia		
Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2	1

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 el Grupo Red Eléctrica 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:

Brecha Salarial Bruta ¹

	2019	2020	2021
Equipo directivo	13,2	5,7	8,2
Técnicos	10,6	9,9	8,2
Personal de apoyo	4,8	4,5	-5,2
Total	10,94	9,84	6,96

- (1) Promedio de salario total: en el año 2020 se incorpora al cálculo de salarios promedios las horas extra, dietas y complementos de expatriación. Igualmente se recalculan los datos de 2019 bajo este mismo criterio.

Cálculo del indicador:

- Variables: a. Salario promedio hombres
b. Salario promedio mujeres

$$\text{Fórmula} = [(\text{Salario promedio hombres} / \text{Salario promedio mujeres}) - 1] * 100$$

Esta brecha salarial es en bruto, lo que se denomina "Gender pay", sin tener en cuenta antigüedad y otros conceptos que contribuirían a disminuir las diferencias salariales, lo que se denomina "Equal pay". 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.

Además, en aras de avanzar en transparencia y cumpliendo con las recomendaciones y mejores prácticas de mercado, cabe mencionar que el Grupo Red Eléctrica 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 en aspectos como la antigüedad en el puesto de trabajo. Respecto del grupo de personal de apoyo, cabe destacar una brecha favorable a las mujeres ya que son mayoritarias en esta agrupación, en la que la presencia masculina es cada vez menor.

La vigilancia activa que mantiene el Grupo sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha permitido mejorar en el 2021 la brecha salarial bruta en prácticamente tres puntos porcentuales respecto al año anterior.

Brecha salarial

2019	2020	2021
10,94%	9,84%	6,96%

Durante el año 2021, la compañía ha trabajado en la implantación del Registro Retributivo, tal y como establece el RD 902/2020, con el objetivo de garantizar la igualdad retributiva en los puestos de igual valor y de asegurar la transparencia. En los próximos años el Grupo seguirá trabajando y desarrollando acciones que permitan seguir avanzando en la mejora de estos valores.

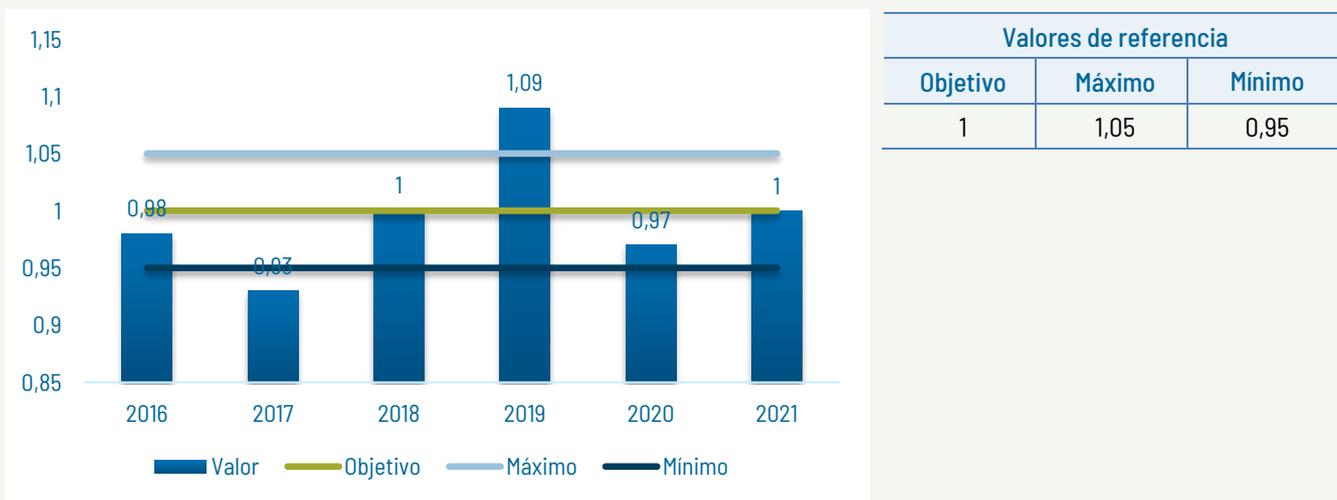
C. Formación

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

Durante el año 2021, el 100% de las mujeres de Red Eléctrica han llevado a cabo al menos una acción formativa recogida dentro del "Plan de Aprendizaje" de cada empleado/a; se trata de formación que promociona la organización para autodesarrollo de las personas empleadas y que son adicionales a la formación necesaria para la realización de funciones de determinados puestos de trabajo.

Como resultado de esta participación, el índice de oportunidades de igualdad en la formación, una vez analizado devuelve el valor 1, este valor refleja un ligero aumento con respecto al del 2020.

Evolución de igualdad de oportunidades de formación 2016-2021



Nota: Alcance de los datos Grupo Red Eléctrica en España (no incluye HISPASAT).

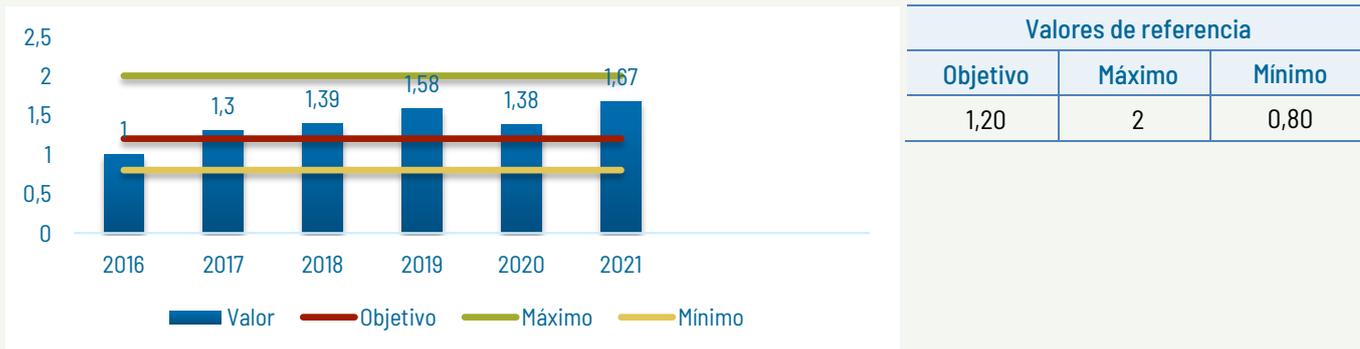
Cálculo del indicador:

- 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 2016-2021



Nota: Alcance de los datos Grupo Red Eléctrica 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 en aumento en los últimos años volviendo a subir en 2021 con un indicador del 1,67 posicionándose por encima del valor objetivo (1,2). Este aumento 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 del Grupo 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 o la progresión a directivos de nivel superior. En 2021 **se establece en 1,75**, frente al 1,58 del año 2020.

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 tengan en cuenta la presencia de mujeres y que ante la igualdad de méritos se opte por una candidata.

Los nombramientos de promoción interna al Equipo Directivo en 2021 en cuanto a género han sido del **45,16%**, esto es, de 31 promociones 14 fueron mujeres y 17 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 **34,1%** en el equipo directivo del Grupo Red Eléctrica y de un **37,2%** en **Red Eléctrica S.A.U. y Red Eléctrica Corporación, S.A., avanzando en el objetivo PID de alcanzar el 35% de mujeres en el Equipo Directivo en el año 2022.**

Evolución de mujeres directivas en plantilla 2017-2021



En cuanto al **Comité Ejecutivo** y al **Comité de Presidencia**, cabe destacar que el **porcentaje de mujeres** en ambos es en la actualidad del **50%**. **Adicionalmente, es necesario poner de manifiesto que, en el año 2021, el 50% de los directivos de primer nivel son también mujeres.**

E. Desarrollo

El Grupo Red Eléctrica facilita recursos de apoyo como soporte al autodesarrollo de las habilidades clave del personal no directivo, enmarcadas en la filosofía "Impúlsate". Este programa pone el foco en las personas y conlleva la realización de un conjunto de medidas encaminadas a que los profesionales considerados personas maduras y autónomas comiencen a desarrollarse 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. El total de personas que están trabajando un **Programa de Desarrollo Individual (PDI)** son 341 personas, de las cuales 102 son mujeres lo que supone el **30%**.

En 2021, destaca especialmente el lanzamiento del **Programa de Gestión de la Diversidad y Liderazgo femenino**, dirigido a todas las personas del Grupo, pero muy especialmente al colectivo femenino. 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, con dos módulos diferenciados. El primero está enfocado a la sensibilización, formación y el autoconocimiento y el segundo está orientado al bienestar emocional, comunicación y desarrollo de marca personal y *networking* de las mujeres del Grupo.

Durante el segundo semestre del año 2021 se ha realizado el primer módulo, el segundo se desarrollará en el año 2022.

En cuanto al primer módulo, sobre sensibilización y formación principalmente, cabe destacar que se realizó en primer lugar una acción de divulgación dirigida a todos los hombres y mujeres del Grupo para sensibilizar sobre la importancia de la diversidad en las organizaciones y favorecer así la inclusión, disminuyendo en este sentido los sesgos inconscientes. A este curso fueron invitadas 1.876 personas, de las cuales el 58,4% realizaron la formación.

La segunda parte de este módulo tenía como objetivo conocer la opinión de las profesionales del Grupo sobre las oportunidades de desarrollo, identificando posibles barreras, sesgos y creencias.

El programa continuará ejecutándose durante el año 2022, especialmente en relación con el segundo módulo como se ha comentado anteriormente.

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, el 23% son mujeres, y del total de las contribuciones excelentes (aquellas con capacidades superiores y con potencial) el 28,7% son mujeres. Cabe destacar en este sentido, que el 34% de las mujeres del Grupo, han tenido contribuciones excelentes frente al 29 % de los hombres.

La mujer tiene además una mayor representación en el segmento mejor valorado ya que se trata de contribuciones que reflejan capacidades de nivel superior.

Otras acciones en materia de igualdad en la organización

Como acción importante de sensibilización con la Igualdad, cabe destacar la celebración de la **III Semana "MUJER EN RED"** que tuvo lugar del 8 al 11 de marzo del 2021.

Con acciones internas durante tres jornadas dirigidas a sensibilizar sobre la importancia de la mujer en la sociedad en general y en las organizaciones en particular. Los temas tratados fueron la *Corresponsabilidad en tiempos de pandemia*, *la mujer en el entorno rural* y *Cocreación una nueva realidad a través de la corresponsabilidad*. La jornada oficial fue inaugurada por la Presidenta del Grupo Red Eléctrica, Beatriz Corredor y contó con la participación de la consejera Socorro Fernández Larrea. La semana se clausuró con la participación del Consejero Delegado, Roberto García Merino.

Igualmente, se realizaron acciones externas muy interesantes como la difusión de testimonios de mujeres del Grupo con diferentes perfiles y de un vídeo de la Presidenta. También se abordó el papel de la mujer en el ecosistema de emprendimiento, innovación y tecnología.

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

En cuanto a otras acciones llevadas a cabo contra la **violencia de género**, en línea con el **convenio firmado con el Ministerio actual de Igualdad el 19 de junio de 2012** - que se mantiene vigente en la actualidad - en 2021 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 con un pequeño cuestionario de conocimiento sobre la materia. El Grupo Red Eléctrica también dio a conocer la **campaña de sensibilización de la Fundación Adecco** y ha sido colaborador del 9º Informe 'Informe de Violencia de Género y Empleo', elaborado por esta entidad.

En relación con el compromiso de llevar las políticas de diversidad a los grupos de interés, en 2020 se lanzó de la mano de Pacto Mundial de las Naciones Unidas un curso sobre diversidad dirigido a proveedores que ha tenido una excelente acogida, con la elaboración de un informe final que se cerró en 2021 con alto grado de satisfacción por parte de los participantes.

⁶ 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.

Compromisos en materia de Igualdad y Diversidad

- **#CEOPORLADIVERSIDAD:** Para impulsar la estrategia De&I (Diversidad, equidad e Inclusión), con la CEOE y Fundación Adecco.
- **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.
- **Chárter de la Diversidad**, con la Fundación Diversidad.
- Participación en **AEMENER:** Asociación Española de Mujeres de la Energía.
- Contribución en **Fundación Woman Forward**.
- Adhesión a *Women Empowerment Principles* del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Inclusión en la Plataforma Internacional de Igualdad para el Sector de la Energía de la Comisión Europea.
- Colaboración con la Universidad Comillas en el Observatorio de Conciliación, Corresponsabilidad.
- Incorporación de Elewit como miembro de la junta directiva del nuevo “Club ASCRI Diversidad”.

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 el año 2021.

Reconocimientos destacados recibidos en materia de diversidad:

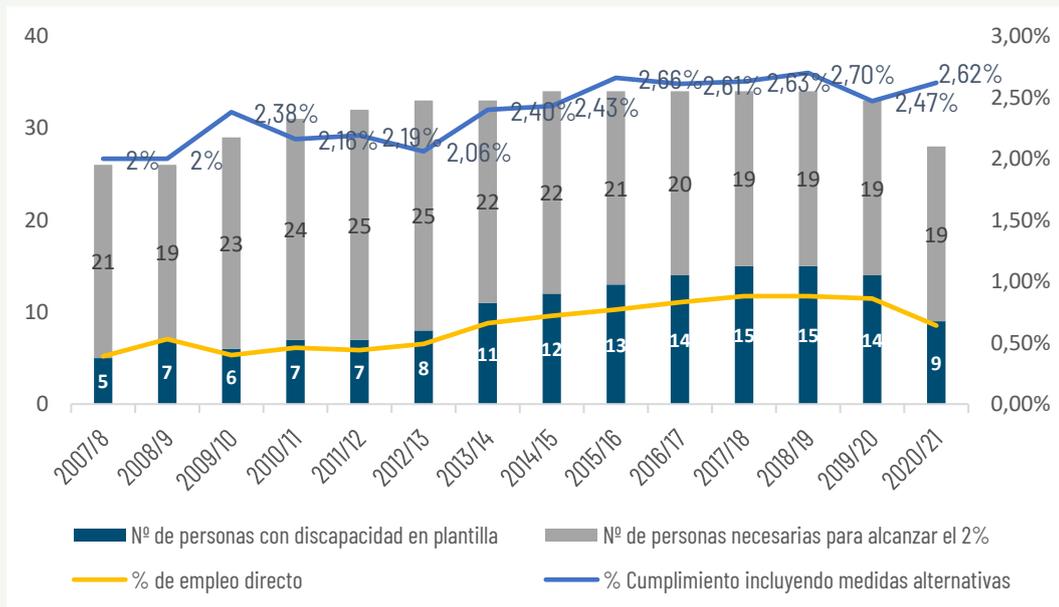
- En el informe de Igualdad de Género en Europa publicado por **EQUILEAP (organización promotora de la igualdad en el lugar de trabajo)**, Red Eléctrica ha entrado a formar parte del “Top 20” ocupando el **puesto nº 12 en el ranking de la igualdad de género**. En el *Gender Quality Global Report & Ranking* publicado recientemente por esta misma entidad, **Red Eléctrica se encuentra en el Top 100 de empresas a nivel mundial, en el puesto 53 (segunda empresa española)**.
- Incluido en el **TOP30** de Empresas con mejores prácticas en **Diversidad & Inclusión**.
- El Grupo Red Eléctrica permanece en el **“Bloomberg Gender Equality Index”**, con una puntuación mayor a la del 2020 y continúa superando la valoración general, así como en el nivel de desempeño y transparencia a la media de las 418 empresas incluidas en el índice, destacando su posicionamiento en igualdad salarial y medidas contra el acoso.

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, el Grupo Red Eléctrica 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 el Grupo Red Eléctrica al aumentar cada vez más su **compromiso con la inclusión de este colectivo**.

Evolución de cumplimiento Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad y de su inclusión social (LGD) 2008-2021



Nota: Alcance de los datos Red Eléctrica de España, S.A.U.

Como se muestra en el gráfico anterior, el cumplimiento legal - incluyendo medidas alternativas⁷ - alcanza en 2021 el **2,62% de empleo equivalente de personas con discapacidad**. Aunque no se ha alcanzado la cuota del 2% con empleo directo, se ha conseguido un grado de cumplimiento por encima de la Ley a través de la aplicación de medidas alternativas. De este porcentaje, el 0,64% 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 309.068,58 euros y donaciones por un importe de 115.000 euros, lo que supone el equivalente a la contratación de 27,84 personas con discapacidad. Estos datos corresponden a la sociedad Red Eléctrica de España, S.A.U.

Durante el año 2021, dos personas empleadas han obtenido certificados de discapacidad, una correspondiente a la plantilla de Red Eléctrica de España, S.A.U. y otra a la plantilla de Red Eléctrica Corporación, S.A.

En lo que respecta a esta última, el porcentaje de personas con discapacidad es del 1,28%. Por lo que en el año 2021 se iniciaron las gestiones para obtención del certificado de excepcionalidad y poder aplicar las medidas alternativas correspondientes.

Respecto de las otras sociedades del Grupo a las que les resulta de aplicación la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad (LGD) destaca REINTEL cuyo porcentaje de personas con discapacidad en plantilla es del 3,33% (por encima del requerimiento legal del 2%). Hispasat cuenta con 3 personas con discapacidad en su plantilla.

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, ya que uno de los objetivos del Plan Integral de Diversidad es cumplir la LGD al menos en un 70% con empleo directo y, 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.

Resulta destacable el incremento de beneficiarios del **"Plan Familia"** con la Fundación Adecco, actualmente en 24 personas, proyecto cuyo objetivo es apoyar a los familiares con discapacidad de empleados del Grupo Red Eléctrica. 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.

⁷ Legalmente es necesario para cumplir con la legislación vigente (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la 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.

En cuanto a acciones de sensibilización a nuestra plantilla, destacamos la **participación en la XII Carrera de las Capacidades** celebrada de forma virtual el 20 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 2021, también hemos 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 "Salva un increíble".

5.3. Gestión de la edad

El Grupo Red Eléctrica ha continuado trabajando en el Plan de gestión de la edad que responde al desafío de envejecimiento que vive la población. Este plan supone un avance importante en el compromiso de la compañía con la **diversidad generacional**, como un vector más del Plan Integral de Diversidad.

En el 2021, la compañía ha continuado llevando a cabo acciones de carácter multidisciplinar (seguridad y salud, talento y organización) integradas en el ciclo de vida del empleado.

De este modo, destaca la participación en el **Libro Blanco Senior de la escuela de negocios EAE**, el Instituto *Work of the Future Centre*, EJECON y la Organización Internacional de Directores de Capital Humano. El Grupo colaboró compartiendo las medidas de gestión del conocimiento del personal más senior, el denominado programa "el valor de tu experiencia".

Por otra parte, se han llevado a cabo acciones para redirigir funciones y adaptarlas a las necesidades actuales en relación con determinados puestos cubiertos por personas de edades más avanzadas.

También en este ejercicio se ha participado en el **Observatorio Generación y Talento** formando parte en el estudio de "**Salud y Bienestar intergeneracional**", con el apoyo académico de la Universidad Europea.

Finalmente, señalar que la formación comentada anteriormente sobre el Programa de Diversidad y Liderazgo Femenino contenía un apartado dedicado al vector de la edad por lo que también se ha sensibilizado a la plantilla en relación con esta materia.

Datos demográficos de plantilla

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

	2019			2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	67	52	119	60	52	112	57	43	100
De 30 a 50 años	978	347	1.325	961	347	1.308	989	355	1.344
Mayores 50 años	479	133	612	484	147	631	506	167	673
Total	1.524	532	2.056	1.505	546	2.051	1.552	565	2.117

Nota: Alcance de datos Grupo Red Eléctrica desde 2019 (incluye HISPASAT).

Evolución plantilla media por edad 2018-2021

Edad Media	2018	2019	2020	2021
	46	47,7	45	45,6

Nota: Alcance de datos REE+REC+REINCAN+REINTEL en 2018; y Grupo Red Eléctrica desde 2019 (incluye HISPASAT).

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 2021 ha estado marcado por el despliegue de los objetivos marcados para el año con un cumplimiento de los mismos del 75% destacando la renovación satisfactoria del certificado Empresa Familiarmente Responsable (EFR). Este modelo de gestión se encuentra entre los pilares fundamentales del modelo de empresa saludable y del Modelo de diversidad e incluye más de 70 medidas de conciliación y otras acciones asociadas.

La gran mayoría de las medidas contempladas en el alcance del Plan integral de conciliación de Red Eléctrica, son aplicables a todas las compañías del Grupo.

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 de comunicación externa

Participación como empresa referente en el **"Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad"** de la Universidad Pontificia de Comillas.

Objetivo: compartir las mejores prácticas en conciliación y hacer extensivo el modelo de gestión de conciliación de la compañía, para PYMES.

5.5. +Diversidad

El nuevo Plan Integral de Diversidad incluye un nuevo 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 2021 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 Red Eléctrica a **REDI** (Red empresarial por la diversidad e inclusión en el LGTBI +) que formaliza el compromiso del Grupo 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 100 empresas asociadas, por lo que el Grupo Red Eléctrica 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 2021 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 el Grupo Red Eléctrica 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 2021 difundimos las **actividades** que había **organizado REDI** para la **"Semana del Orgullo"**, sensibilizando así a la plantilla y animándola a participar en las actividades propuestas.

Voluntariado Corporativo

Finamente, 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 innovadoras a problemáticas sociales y ambientales.

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2021 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.

De este modo, poner en relieve algunas de las acciones realizadas:

- Vinculada con colectivos en riesgo de exclusión social, se ha realizado una campaña de donación de lotes completos de artículos escolares con Aldeas Infantiles.
- Taller denominado "Kit de Experimentos" con fines destinados a niños y niñas en situaciones desfavorecidas, en el que los voluntarios y sus familias realizaban unos experimentos en casa, a la vez que estos niños y niñas recibían una sensibilización especial sobre la importancia de la ciencia en el día a día.

6. Conclusiones

Red Eléctrica Corporación, S.A., así como el Grupo Red Eléctrica en su conjunto, 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 del Grupo Red Eléctrica.

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.

El compromiso del Grupo Red Eléctrica con la diversidad tiene su punto de partida en el Código Ético y se ha desarrollado a través de las políticas internas de la organización, como en la Política de responsabilidad corporativa -que consagra la igualdad de oportunidades y no discriminación como uno de los principios básicos asumidos por el Grupo- y 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.

Con un consejo de administración integrado en un 50% por mujeres, no solo alcanza el objetivo fijado en el año 2020 consistente en que el número de consejeras representara el 30% del total de miembros del consejo de administración, si no que ya supera el nuevo 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, situándose un año más entre las primeras empresas del IBEX 35 con mayor presencia femenina en el Consejo y siendo la única compañía del IBEX 35 que ha alcanzado la paridad en la composición del Consejo de Administración. Asimismo, es una de las dos únicas compañías del IBEX 35 presididas por una mujer.

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 Red Eléctrica. Cabe destacar el papel de la mujer en los órganos de mayor responsabilidad - siendo paritaria en el Comité Ejecutivo - 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 del Grupo Red Eléctrica en relación con el porcentaje de mujeres en los consejos de administración y a nivel directivo han tenido también su reconocimiento al incluirse Red Eléctrica en el IBEX Gender Equality Index que fue lanzado por BME (Bolsas y Mercados Españoles) y 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. Pueden optar a formar parte del índice, cuya composición se revisará cada mes de junio, cualquier empresa que forma parte del Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM) que cuente con entre un 25% y un 75% de mujeres en su Consejo de Administración y entre un 15% y un 85% en la alta dirección.

En el año 2021 ha tenido especial relevancia el lanzamiento del Programa de Gestión de la Diversidad y Liderazgo femenino, dirigido a todas las personas del Grupo en España - si bien una parte de la formación también se compartió con LATAM-, para contribuir a sensibilizar acerca de la importancia de la diversidad y la inclusión en la organización, y a disminuir los sesgos inconscientes. 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.

Un año más, se ha potenciado el papel de la diversidad como agente social que desde Red Eléctrica se quiere ejercer. La búsqueda de implicación de los proveedores y la elevada participación en el curso de diversidad que el Grupo Red Eléctrica ha lanzado de la mano de Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una prueba de ello.

Continuar apostando por la igualdad entre hombres y mujeres y proporcionando un entorno inclusivo en relación con la discapacidad y con la edad, en el que cada generación pueda aportar lo mejor que tiene, y el comienzo de acciones dirigidas a otros colectivos como LGTBI - con la asociación a REDI - la diversidad cultural y el mundo rural, es un reflejo del avance en la eliminación de barreras y etiquetas para apostar por el talento y los valores, y la transformación en una empresa diversa e innovadora.

Aun con los logros conseguidos y el marco normativo actual sobre planes de igualdad y registro retributivo, sigue siendo objetivo fundamental del Grupo Red Eléctrica continuar avanzando en la diversidad, especialmente en igualdad, por lo que se seguirán destinando los recursos y los medios necesarios para promover mecanismos que impulsen la presencia de mujeres cualificadas en la organización, su promoción a puestos directivos y de responsabilidad, la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla, la promoción de un ambiente inclusivo, y la interrelación entre las diferentes generaciones de la estructura organizativa. Todo ello para contribuir y afianzar el compromiso con la diversidad de los grupos de interés y de la sociedad en general.

El compromiso del Grupo Red Eléctrica 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 del Grupo Red Eléctrica en este ámbito, así como los avances y mejoras llevados a cabo, e identificar las actuaciones próximas más relevantes.

En definitiva, la diversidad forma parte de la cultura empresarial del Grupo Red Eléctrica, basada en la igualdad, la sostenibilidad, el buen gobierno, la adaptación al cambio, la innovación y la gestión del talento.