



RED ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Consejo de Administración

20 de diciembre de 2016

Informe de diversidad de género e igualdad



Índice

| | |
|--|-----------|
| 1. <u>Antecedentes legales y de buen gobierno</u> | 3 |
| 2. <u>Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35</u> | 6 |
| 2.1. Información relativa al ejercicio 2015 | |
| 2.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2015 | |
| 3. <u>La igualdad en el Consejo de Administración y en las Comisiones del Consejo de RED ELÉCTRICA</u> | 7 |
| 3.1. La composición del Consejo de Administración y las Comisiones 2015. | |
| 3.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2015. | |
| 4. <u>La igualdad en Red Eléctrica</u> | 8 |
| 4.1. La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA. Empleo, Formación, Desarrollo, Formación y Evaluación. | |
| 4.2. Situación de las mujeres en función del Grupo Profesional. | |
| 4.3. Acciones en materia de igualdad en la organización durante el año 2015. | |
| 4.4. Acciones relevantes en materia de igualdad y conciliación posteriores al cierre del ejercicio 2015. | |
| 5. <u>La igualdad en empresas del sector eléctrico español</u> | 18 |
| 6. <u>Evolución del género en las titulaciones técnicas</u> | 18 |
| 7. <u>Reconocimiento exterior</u> | 19 |
| 8. <u>Conclusiones</u> | 20 |



1. Antecedentes legales y de buen gobierno

En los últimos años, muchos países han puesto en marcha leyes de igualdad que afectan a los consejos de administración. Esta regulación tiende a mejorar la gestión del talento en los consejos, al observarse una reducida presencia de mujeres en dichos órganos. Las políticas de discriminación positiva, como son las cuotas de género, tienen por objetivo reforzar la presencia de la mujer no sólo en los consejos de administración, sino también en el resto de posiciones de liderazgo en las empresas en general.

La diversidad de género en los consejos de administración de las empresas es un concepto cuya importancia se ha empezado a destacar de manera relativamente reciente. Las empresas buscan una buena gestión de la diversidad como herramienta de atracción del talento que permita convertirlas en organizaciones que reflejen los intereses de todos los grupos de interés. Además, la diversidad de género se ha convertido en un asunto político en muchos países, cuyos gobiernos han establecido recomendaciones o cuotas imperativas, sobre la presencia mínima de mujeres en los órganos de gobierno societarios con el fin de incorporar el talento femenino a los mismos. Un buen gobierno corporativo permite a la empresa garantizar su supervivencia y crear valor de forma sostenible para sus accionistas, considerando adecuadamente los intereses de todos los grupos de interés, y sin duda, la diversidad, en este caso, de género contribuirá a ello.

En España, el instrumento normativo utilizado ha sido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como Ley de Igualdad que ha fijado 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. Para ello, establece en su artículo 75 que *“las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”*. El plazo ha finalizado en 2015.

En 2012 se aprobó el proyecto de Directiva de la Unión Europea sobre la cuota de mujeres en los consejos de administración. Dicho proyecto fijó una cuota del 40% de mujeres (consejeras externas) en los consejos de administración europeos de las compañías cotizadas siempre y cuando no fueran pequeñas ni medianas (con menos de 250 trabajadores o facturación inferior a 50 millones de euros). El texto aclaraba que no se promocionará a la mujer sin más, sino que por igualdad de méritos, será una mujer la que obtenga el puesto. Este objetivo debería alcanzarse en el año 2020. El Proyecto de Directiva propuesto por la Comisión Europea cuenta, 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 confirma el fuerte consenso existente en las principales instituciones europeas para aumentar la incorporación de mujeres cualificadas a los consejos de administración y el apoyo general al enfoque de la Comisión Europea. No obstante, aún quedan determinadas barreras que superar para que la Directiva entre en vigor ya que en 2016 el texto continúa debatiéndose en el seno de la Unión Europea.

Red Eléctrica Corporación, S.A. (también denominada en este informe Red Eléctrica) no es ajena a la preocupación social por la igualdad entre hombres y mujeres y, por eso, desde hace años analiza y adopta medidas para favorecer la plena incorporación



de la mujer al mundo de la empresa, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. Se trata, en definitiva, de que las mujeres ocupen el papel que les corresponde en la toma de decisiones de la sociedad con una mayor presencia tanto en el Consejo de Administración y sus Comisiones, como en puestos de dirección y, en general, en la organización de las principales sociedades del Grupo Red Eléctrica.

Por ello, en el marco de su política de responsabilidad corporativa, el Consejo de Administración también ha asumido el compromiso de garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dentro de la sociedad del Grupo que cuenta con mayor plantilla, Red Eléctrica de España, S.A.U., y en el seno del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.

Además, cabe destacar que en la Política de Gobierno Corporativo aprobada por el Consejo de Administración de la compañía el 25 de noviembre de 2014, se tuvo en cuenta el objetivo de mejora en materia de diversidad de género, recogiendo y asumiéndose el principio de *“Consolidar su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.”*

Asimismo dentro de las prácticas incorporadas en la referida Política de Gobierno Corporativo se encuentra la *“Diversidad en el Consejo de Administración. La Compañía aplica el principio de promover la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, como factor esencial que permita a la misma alcanzar sus objetivos desde una visión plural y equilibrada.”*

El Consejo de Administración asumió hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 16.1 I) del Reglamento del Consejo, el compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de igualdad de género y, en consecuencia, estableció la obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elaborar un informe anual, sobre las cuestiones de diversidad de género e igualdad a someter al Consejo para su aprobación. El primer Informe sobre Diversidad de Género fue elaborado en el año 2008.

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

Por último, tras la reforma de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que entró en vigor el 24 de diciembre de 2014, se ha incorporado como derecho imperativo lo que hasta la fecha se había configurado como una mera recomendación. En este sentido, la Ley 31/2014, ha introducido un nuevo artículo en la Ley de Sociedades de Capital (529.bis LSC), que, en su apartado 2, establece:

“El consejo de administración deberá 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 mencionada Ley en su artículo 529 quinceles, apartado 3, b) establece como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

“Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo”.



Así, se confiere rango legal a la obligación del consejo de administración de las sociedades cotizadas de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, mencionándose de forma explícita que tales procedimientos deben facilitar la selección de consejeras. En esta misma línea, se establece el deber legal de la comisión de nombramientos y retribuciones de las sociedades cotizadas de fijar un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar ese objetivo.

En el año 2015 se ha incluido por primera vez en el contenido del IAGC de 2015 de la compañía, información sobre las medidas adoptadas para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como sobre las medidas que, en su caso, hubiere convenido la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

Así, en la recomendación nº 14 del nuevo CBGSC se recomienda:

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

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

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

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

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

Esta nueva Recomendación ha rebajado en diez puntos porcentuales el umbral establecido en la Ley de Igualdad y ha prolongado el plazo para su cumplimiento en 5 años.

Aunque se observa un crecimiento muy lento hasta la fecha, cabe esperar que, con la adopción de las referidas medidas legales y recomendaciones, el mundo empresarial



vaya tomando conciencia de que aumentando el número de mujeres cualificadas en los consejos de administración, se reforzará la gestión del talento en la organización y funcionamiento de dichos órganos, lo que redundará, sin duda, en la adopción de decisiones más plurales basadas en una visión diversa, amplia y fundada sobre las estrategias y objetivos que persiga cada grupo empresarial, en beneficio de la compañía, sus accionistas y la sociedad en su conjunto. Red Eléctrica tiene asumida la necesidad de mejora continua en este ámbito, no sólo en el seno del Consejo de Administración sino en el de toda la organización.

2. Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35

2.1. Información relativa al ejercicio 2015.¹

A 31 de diciembre de 2015 ha aumentado casi un 18% el número de mujeres en los consejos de administración de empresas del IBEX 35, pasando de un 16,7% a un 19,6%, lo que supone un incremento de 12 consejeras respecto al año 2014.

En 2015 doce de las compañías del IBEX 35 aumentaron la presencia de mujeres en sus consejos. Cabe mencionar además, que la reducción del número de consejeros en general en las compañías del IBEX 35, como consecuencia de las recomendaciones del CBGSC, ha tenido como resultado una ligera subida del porcentaje de mujeres respecto al de hombres. Desde 2010 se ha reducido un 18% el número de hombres en los consejos y se ha incrementado en un 71,7% el número de mujeres consejeras, es decir han salido 81 consejeros y han entrado 38 consejeras en aplicación de las recomendaciones de buen gobierno.

El cuadro siguiente muestra la evolución del número de puestos en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 ocupados por mujeres, durante el periodo 2011-2015, así como el número de sociedades que contaban con presencia femenina:

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

| Ejercicio | Nº de Consejeras | % sobre el total | Nº de Sociedades con mujeres | % sobre el total |
|-----------|------------------|------------------|------------------------------|------------------|
| 2015 | 90 | 19,6 | 34 | 97,1 |
| 2014 | 78 | 16,7 | 32 | 91,4 |
| 2013 | 75 | 15,6 | 32 | 91,4 |
| 2012 | 66 | 13,5 | 31 | 88,6 |
| 2011 | 60 | 11,9 | 31 | 88,6 |

Respecto a la tipología cabe señalar que un año más, la mayoría de las consejeras son independientes, un total de 62 mujeres, que representa el 68,13% del total. En

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



cuanto a las consejeras dominicales representan el 21,98% del total de las consejeras, siendo 20 en las compañías del IBEX 35; no obstante se observa un leve ascenso de consejeras dominicales respecto a las independientes durante el 2015. Siguiendo las recomendaciones del CBGSC, muchas compañías han incorporado la figura del consejero coordinador independiente, siendo 3 las mujeres que ostentan este cargo entre las empresas del IBEX 35. Por otro lado, cabe mencionar que los puestos de consejeros ejecutivos son ocupados por hombres casi en exclusiva, siendo únicamente un 3,3 % del total, las mujeres consejeras que ocupan este cargo dentro de las compañías del IBEX 35.

Actualmente, diez de las compañías del IBEX 35 (28,5%) cumplen con la recomendación del CBGSC, que recomienda alcanzar un porcentaje de mujeres que represente al menos el 30% de los miembros del consejo.

2.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2015².

El porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración de sociedades del IBEX 35 tras el 31 de diciembre de 2015 prácticamente no ha variado, al pasar del 19,6% al 19,7%. Aunque la cuota femenina en los consejos de administración de empresas españolas cotizadas sigue por debajo de la media europea, situada en el 20%.

En febrero de 2016 la representación femenina en los consejos de administración de empresas del IBEX 35 prácticamente no ha variado comparando esta información con el dato disponible a 31 de diciembre de 2015, pues se observa que se ha aumentado sólo en 1 el número de consejeras, alcanzando un total de 91.

Cabe destacar que en 2016, un 97,1% de las compañías del IBEX 35 ya cuenta con presencia femenina en sus consejos, habiendo una sola empresa, en dicho grupo, que no ha incorporado a ninguna mujer a su consejo de administración. No obstante, nueve de las empresas (25,71%) sólo cuentan con una mujer en sus consejos. El ritmo de incorporación de mujeres a los consejos de administración de las sociedades del IBEX 35 parece haberse ralentizado en exceso.

3. La igualdad en el Consejo de Administración y en las Comisiones del Consejo de RED ELÉCTRICA

3.1. La composición del Consejo de Administración y las Comisiones hasta el 31 de diciembre de 2015.

El Consejo de Administración de la sociedad está integrado por 12 consejeros (2 ejecutivos, 3 dominicales y 7 independientes) a 31 de diciembre de 2015.

En 2015, Red Eléctrica Corporación, S.A. ha modificado la composición del Consejo de Administración y de sus comisiones. La Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 17 de julio de 2015 acordó aumentar en uno el número de consejeros (fijándolo en doce) y nombró a un consejero ejecutivo; posteriormente el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 28 de julio de 2015 designó al nuevo consejero ejecutivo como consejero delegado de la compañía.

Durante los ejercicios 2009 y 2010, Red Eléctrica Corporación, S.A., contaba con 3 consejeras, ocupando el primer lugar del IBEX 35, con el porcentaje más alto de

² Fuente: *Las mujeres en los consejos del IBEX-35* elaborado por ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE.



mujeres consejeras (el 27,3%). Posteriormente en el ejercicio 2011, con el mismo porcentaje, ocupó el tercer lugar. En 2012 y 2013 la compañía volvió a liderar el IBEX 35, al incorporar una cuarta consejera representando las consejeras el 36,4% de los miembros del Consejo. .

En 2014, Red Eléctrica Corporación, S.A. se consolidó, con 5 consejeras, en el primer puesto de las sociedades del IBEX 35, posición que ocupó durante casi todo el 2015. No obstante, tras el incremento en uno de los miembros del Consejo de Administración y nombramiento como consejero delegado de la compañía, el porcentaje de mujeres descendió situándose en un 41,7% (frente al 45,45% del ejercicio 2014). A pesar de ello, Red Eléctrica seguía superando el objetivo del 40% de consejeros externos establecido en el proyecto de Directiva de la Comisión Europea y del 30% establecido en la Recomendación nº 14 del nuevo CBGSC, objetivos ambos para el año 2020.

En 2015 se acordó ampliar el número de miembros de cada una de las Comisiones del Consejo, pasando de cuatro miembros a cinco. Tras dicha ampliación a 31 de diciembre de 2015 en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el 100% de sus miembros eran mujeres (teniendo en cuenta que en dicha fecha existía una vacante y estaba compuesta por 4 miembros), y estaba presidida por una mujer. En cuanto a la Comisión de Auditoría, en dicha fecha contaba con un 20% de mujeres.

3.2. Acontecimientos relevantes posteriores al cierre del ejercicio 2015.

Al cierre del ejercicio 2015 el Consejo de Administración de la sociedad estaba compuesto por 12 miembros, siendo 5 de ellos mujeres, que representan el 41,7% del total del Consejo y el 50% de los consejeros externos. En 2016, Red Eléctrica ha disminuido dicho porcentaje en la Junta General Ordinaria celebrada el 15 de abril de 2016, situándose por debajo del 40% (36,3% del total del Consejo y 33,3% del total de consejeros externos). No obstante, Red Eléctrica continúa situada entre las empresas que encabezan el IBEX 35 y sigue cumpliendo el objetivo del 30% de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2020 en la Recomendación nº 14 del nuevo CBGSC.

Las Comisiones también han modificado su composición en 2016. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha reducido a tres el número de mujeres, alcanzando un porcentaje del 60%, debido a que la vacante existente en dicha Comisión fue ocupada por un consejero, si bien su presidenta sigue siendo una mujer. La Comisión de Auditoría por su lado, ha mantenido en 2016 el número de mujeres; no obstante dicha Comisión ha dejado de estar presidida por una mujer.

Cabe destacar por último, que el Consejo de Administración, en su sesión de 31 de mayo de 2016, reeligió a una mujer en el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad, por un nuevo plazo de tres años.

4. La igualdad en Red Eléctrica

4.1. La igualdad en la organización interna de RED ELÉCTRICA.

Este capítulo recoge información cuantitativa y cualitativa detallada sobre la presencia de mujeres en la plantilla de Red Eléctrica de España, S.A.U. (en adelante, denominada en este apartado 4, Red Eléctrica o REE, salvo cuando se mencione expresamente el Grupo Red Eléctrica), ya que, al desempeñar el núcleo de sus ac-



tividades estratégicas, es la sociedad del Grupo que cuenta con mayor número de empleados.

Los compromisos de mejora en sus políticas de igualdad son una constante desde una perspectiva de diversidad de género y como mecanismo para una óptima gestión de sus recursos humanos- La mejora en aspectos como la contratación y promoción interna de mujeres, así como su acceso a puestos de responsabilidad, continúan siendo un objetivo en Red Eléctrica, y así queda recogido tanto en su Plan de Igualdad como en todo lo relativo a la Responsabilidad Corporativa.

Trabajando en esta línea, Red Eléctrica cuenta desde enero de 2013, con un Plan integral de igualdad que unido a la Guía de actuación de la igualdad y al Procedimiento general de gestión de la igualdad, configuran el Modelo de gestión de la igualdad de la organización.

Los compromisos adquiridos se han incluido en el articulado de los diversos convenios colectivos que han regulado las relaciones laborales con las personas empleadas; en este sentido, cabe destacar el crecimiento sostenido del número de mujeres en plantilla en los últimos años (291 en el año 2007 y 391 en el año 2015) evidencia del compromiso de Red Eléctrica con la incorporación de la mujer a la organización. En el año 2015, la presencia de mujeres en la plantilla representa un 23,10%. En dicho año, la plantilla final aumentó en 1 hombre y 7 mujeres respecto de 2014. Desde 2012, la plantilla final ha crecido en 44 personas, de las cuales 18 son mujeres (41%).

Red Eléctrica, en aras al fomento de la igualdad, históricamente ha promovido el seguimiento de todos los procesos de RRHH mediante indicadores de igualdad.

En cualquier proceso de selección, formación, desarrollo o promoción, es fundamental el mérito y la valía de la persona independientemente de su género. Red Eléctrica promueve el reconocimiento en función del mérito, si bien realiza un seguimiento de distintos indicadores para asegurar que no existe una discriminación por género, así como para promover e incentivar activamente la presencia de la mujer en todos los procesos y en los distintos estamentos de la compañía.

En definitiva, la igualdad de género es un concepto que está integrado en cualquier proceso de RRHH, es un concepto incluido ya en el “ADN”, en el día a día de la compañía.

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 destaquen 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.

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Desde 2012, REE forma parte de la Red de Empresas con Distintivo de Igualdad, siendo la primera empresa del sector eléctrico en obtenerlo. En 2012 solo trece empresas tenían el distintivo.

Actualmente, son 127 las empresas que tienen el distintivo, siendo ENDESA y REE las únicas representantes del sector eléctrico.

A continuación se facilita información relativa a empleo, formación, desarrollo y evaluación.



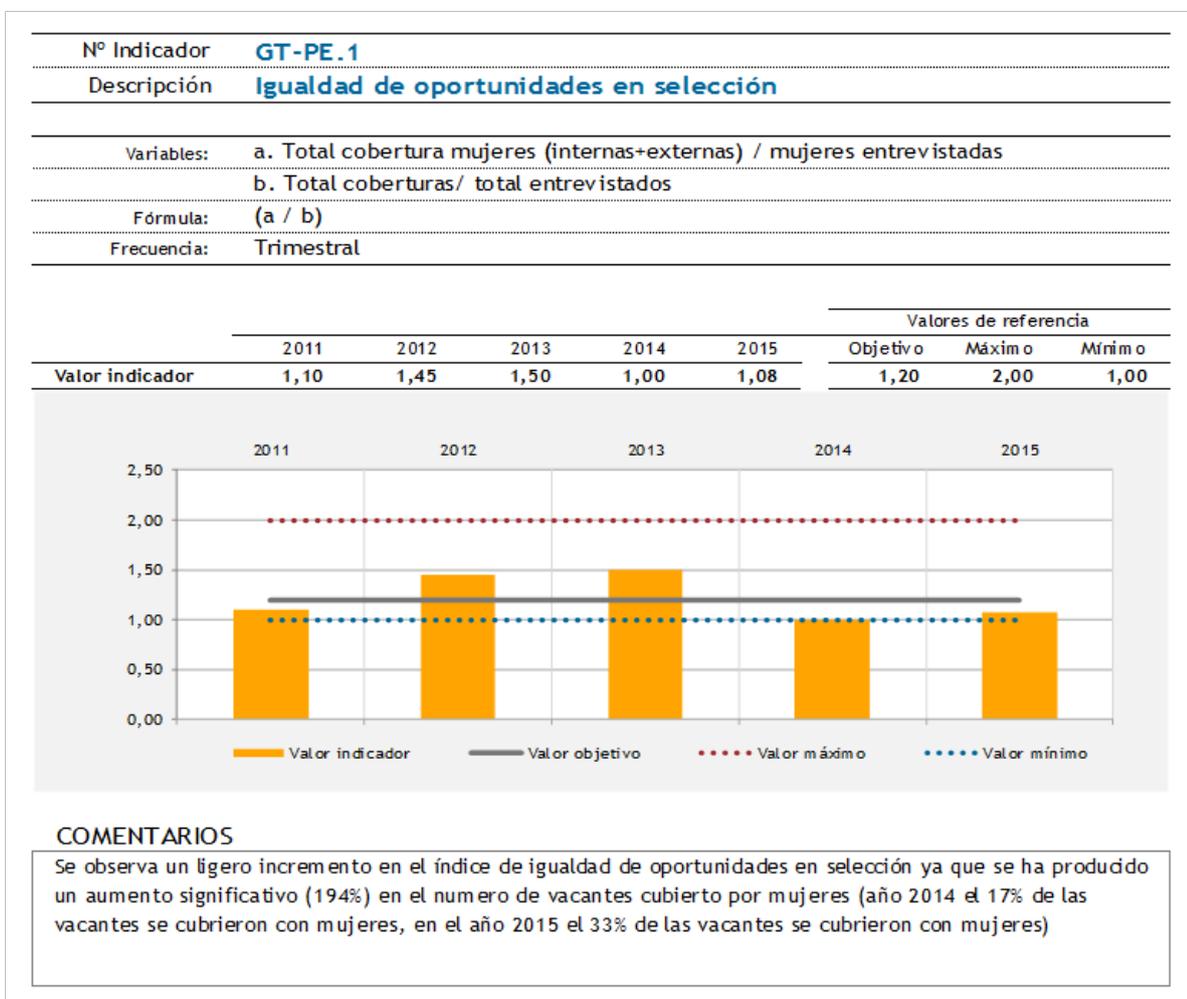
A. Empleo

En el Modelo de Empleo (aprobado en 2007) se establece, entre sus principios, el principio de Igualdad y no discriminación.

Mensualmente se lleva a cabo el seguimiento de los procesos de selección, mediante indicadores de igualdad que facilitan un conocimiento continuo del nivel de cumplimiento de dicho principio. Si el indicador se encontrara lejos del objetivo marcado anualmente, al realizar un seguimiento mensual, podrían realizarse acciones que facilitarían alcanzar el objetivo marcado.

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 de selección (referido a los candidatos disponibles), así el objetivo es 1,2.

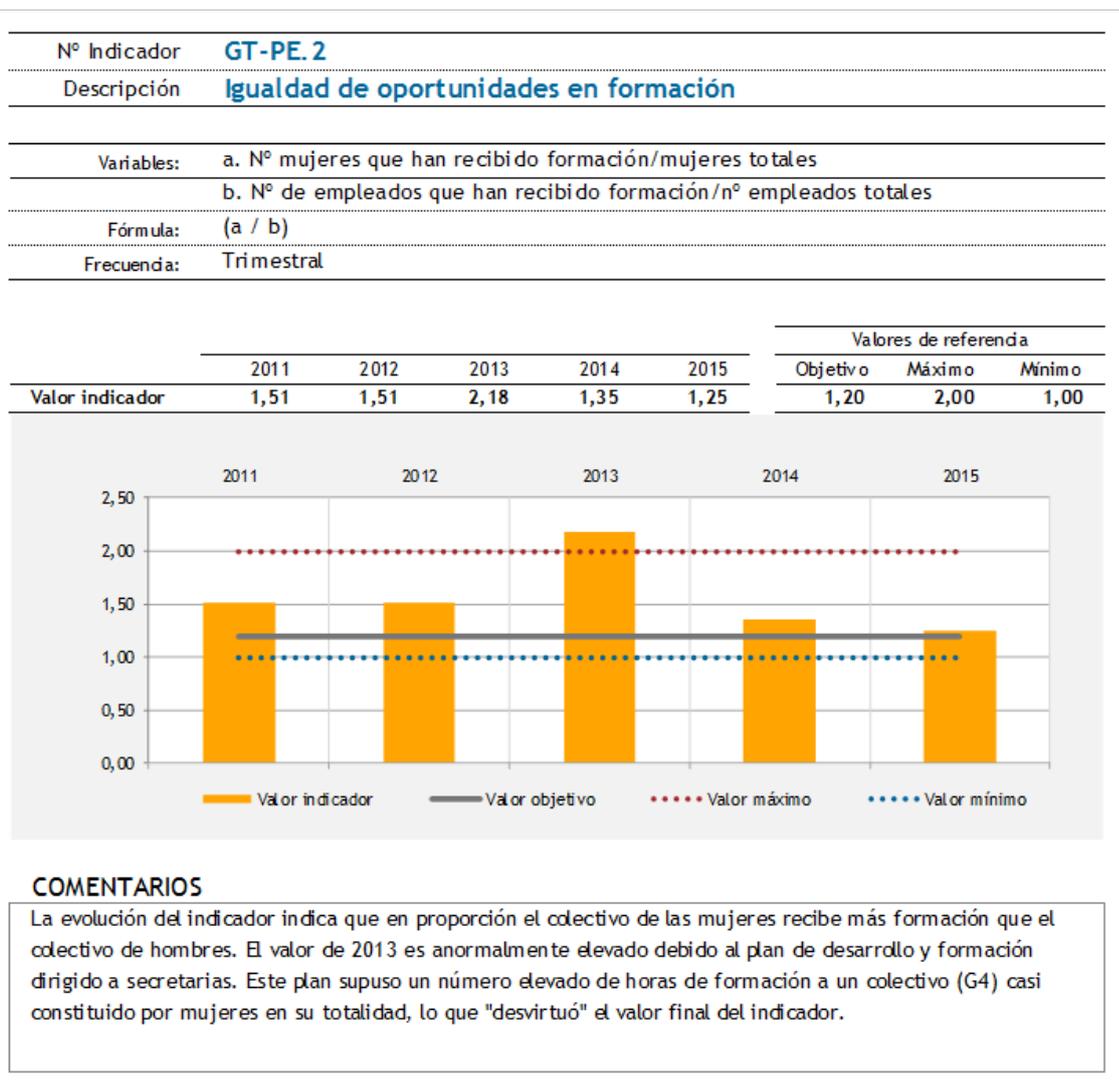
La evolución histórica de este indicador en los últimos 5 años es la siguiente:





B. Formación

Al igual que en el proceso de selección, en el proceso de formación se realiza un seguimiento mensual del indicador de igualdad de las oportunidades en formación cuya evolución histórica anual de los últimos 5 años se adjunta. El objetivo anual del indicador de igualdad de oportunidades en formación ha sido superar un sesgo del 20% en favor de las mujeres en dicho proceso.



C. Promoción

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

La evolución histórica de los últimos 5 años ha sido:



| | |
|--------------|---|
| Nº Indicador | GT-PE.3 |
| Descripción | Igualdad de oportunidades en promoción |
| Variabes: | a. Mujeres promocionadas/ total mujeres b.Total empleados promocionados/ total plantilla |
| Fórmula: | (a / b) |
| Frecuencia: | Trimestral |

| Valor indicador | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Valores de referencia | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|-----------------------|--------|--------|
| | 1,50 | 1,00 | 1,00 | 0,95 | 1,30 | Objetivo | Máximo | Mínimo |
| | | | | | | 1,20 | 2,00 | 0,80 |



COMENTARIOS

El valor de este indicador se mantiene más o menos constante los cuatro últimos años, se observa que en 2015 tiene un pequeño incremento al 1,30 frente al 1 y 0,95 de los tres años anteriores.

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

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

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

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



D. Desarrollo

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

- Asignación al Banco de Potencial
- Asignación al colectivo de Exclusión de Convenio

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

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

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

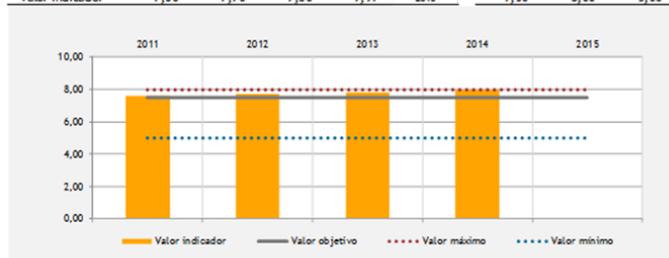
- En el banco de potencial, la proporción de mujeres es del 32% (frente a un total del 23% de mujeres en REE).
- La proporción de mujeres en grupo de profesionales excluidos de convenio es de un 38%.

E. Evaluación

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

| | |
|--------------|---------------------------------------|
| Nº Indicador | GT-PE.10 |
| Descripción | Resultado promedio evaluación mujeres |
| Variables: | Resultado promedio evaluación mujeres |
| Fórmula: | Dato |
| Frecuencia: | Anual |

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Valores de referencia | | |
|-----------------|------|------|------|------|--------------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | Dato en abril 2016 | Objetivo | Máximo | Mínimo |
| Valor indicador | 7,60 | 7,70 | 7,80 | 7,97 | | 7,50 | 8,00 | 5,00 |



| | |
|--------------|---------------------------------------|
| Nº Indicador | GT-PE.9 |
| Descripción | Resultado promedio evaluación hombres |
| Variables: | Resultado promedio evaluación hombres |
| Fórmula: | Dato |
| Frecuencia: | Anual |

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Valores de referencia | | |
|-----------------|------|------|------|------|--------------------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | Dato en abril 2016 | Objetivo | Máximo | Mínimo |
| Valor indicador | 7,40 | 7,50 | 7,70 | 7,77 | | 7,50 | 8,00 | 5,00 |





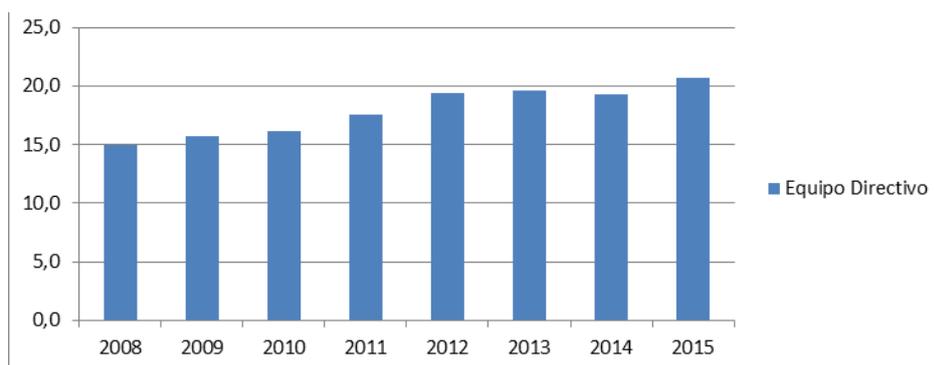
4.2 Situación de las mujeres en función del Grupo Profesional.

A continuación se ofrecen datos de la composición de la plantilla desde el año 2008 en función de los Grupos Profesionales.

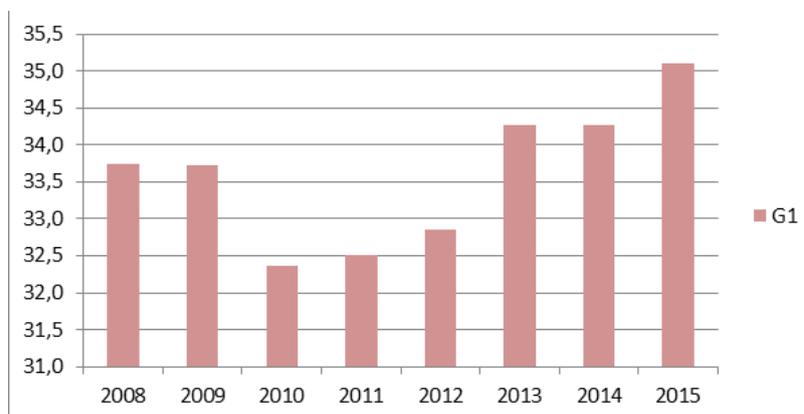
Evolución de la plantilla de REE por grupo profesional y género

| | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | |
|------------------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|------|-----|------|
| | H | M | %M |
| Equipo Directivo | 85 | 15 | 15,0 | 86 | 16 | 15,7 | 88 | 17 | 16,2 | 89 | 19 | 17,6 | 87 | 21 | 19,4 | 94 | 23 | 19,7 | 96 | 23 | 19,3 | 92 | 24 | 20,7 |
| G1 | 271 | 138 | 33,7 | 287 | 146 | 33,7 | 328 | 157 | 32,4 | 328 | 158 | 32,5 | 327 | 160 | 32,9 | 326 | 170 | 34,3 | 326 | 170 | 34,3 | 331 | 179 | 35,1 |
| G2 | 422 | 84 | 16,6 | 452 | 92 | 16,9 | 470 | 88 | 15,8 | 466 | 88 | 15,9 | 468 | 87 | 15,7 | 467 | 90 | 16,2 | 471 | 89 | 15,9 | 475 | 86 | 15,3 |
| G3 | 282 | 4 | 1,4 | 296 | 5 | 1,7 | 336 | 9 | 2,6 | 349 | 9 | 2,5 | 360 | 9 | 2,4 | 369 | 9 | 2,4 | 374 | 10 | 2,6 | 371 | 12 | 3,1 |
| G4 | 46 | 96 | 67,6 | 46 | 97 | 67,8 | 32 | 93 | 74,4 | 31 | 96 | 75,6 | 31 | 96 | 75,6 | 30 | 94 | 75,8 | 31 | 92 | 74,8 | 30 | 90 | 75,0 |
| TOTAL | 1106 | 337 | 23,4 | 1167 | 356 | 23,4 | 1254 | 364 | 22,5 | 1263 | 370 | 22,7 | 1273 | 373 | 22,7 | 1286 | 386 | 23,1 | 1298 | 384 | 22,8 | 1299 | 391 | 23,1 |

La proporción de mujeres en el equipo directivo es creciente como se muestra en el cuadro siguiente, y alcanza el 20,7% en 2015:



La evolución de la mujer en el Grupo Profesional 1 (G1) es significativa, alcanzándose el 35,1% en 2015:





Con carácter general en el Grupo Profesional G1, así como en el resto de Grupos Profesionales, la proporción de mujeres sufre un descenso en 2010 debido a la incorporación del personal de ENDESA derivado de la adquisición de activos insulares, que no se recupera hasta 2013.

Los Grupos Profesionales G2 y G3 son colectivos mayoritariamente representados por hombres, por dos motivos esencialmente:

- La dificultad de encontrar, en los procesos de selección, mujeres para las posiciones de operador de centro de control (G2), sujetas a turno cerrado.
- La dificultad de encontrar, en los procesos de selección, mujeres para las posiciones de técnico especialista de mantenimiento de instalaciones (G3), sujetas a trabajos “en campo”.

Los perfiles profesionales que requieren los puestos de trabajo en Red Eléctrica se caracterizan por altos niveles de formación y cualificación, representados por el 63.3% de la plantilla en los grupos profesionales G1 y G2.

Observando las diferencias con otra variable, como el género, se percibe cómo las mujeres están principalmente representadas en los grupos G1 (35.2%) y G2 (15.3%), siendo el grupo de técnicos especialistas donde la representación femenina es muy inferior, tal y como se ha señalado anteriormente. Así, el 46% de las mujeres de Red Eléctrica corresponden al grupo G1 y el 22% al G2, lo que refleja un alto porcentaje de mujeres con alto nivel de cualificación.

4.3. Acciones en materia de igualdad en la organización durante el año 2015.

La Guía de actuación de la Igualdad de Red Eléctrica recoge los principios y directrices en materia de igualdad así como el compromiso y enfoque estratégico de la organización en cuanto a este principio universal. En cumplimiento de ello se han llevado a cabo diferentes acciones en distintas áreas recogidas en la referida Guía y en el “Procedimiento General de Gestión de Igualdad” ya que se trata de un proceso de mejora continua.

De este modo, se ha dado continuidad al Plan de Igualdad de Red Eléctrica, aprobado en 2009 por la empresa y la representación social, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Igualdad. Se trata de un plan prorrogable anualmente y recoge una serie de acciones orientadas a promover la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en áreas concretas tales como el empleo (selección, promoción y contratación), formación, retribución y comunicación interna. Estas acciones son objeto de seguimiento tanto por la dirección de la empresa, como por la representación social a través de la Comisión Paritaria de Igualdad prevista en el Convenio Colectivo.

A continuación se detallan algunas de las acciones más significativas:

Observatorio de liderazgo

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



El análisis de la situación en REE del liderazgo femenino y todos los aspectos que inciden en el modo de selección, la promoción, la formación, la retribución, la comunicación y la sensibilización, puede ser una palanca que facilite la incorporación de mujeres a puestos de toma de decisiones.

Igualmente en 2015 se iniciaron reuniones colaborativas con otras empresas del sector energético para compartir buenas prácticas sobre temas de Igualdad, Diversidad y Conciliación.

Violencia de género

En esta materia Red Eléctrica firmó un convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad el 19 de junio de 2012 que se mantiene vigente en la actualidad. Se trata de un convenio que tiene como objetivo lograr una sociedad libre de violencia de género y que busca sensibilizar a la sociedad a través de las empresas. De este modo, Red Eléctrica se ha comprometido a llevar a cabo diferentes acciones con el fin de sensibilizar a la sociedad (tanto a nivel interno como externo) en el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, y en el respeto a los derechos fundamentales, en definitiva, avanzando en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

Durante 2015 se ha continuado colaborando en las campañas de sensibilización promovidas por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e igualdad. La campaña “No te saltes las señales, elige vivir” se puso en marcha a través del portal interno “miRED” con noticias, reportajes y reseñas a lo largo de todo el año y fundamentalmente en el periodo estival, siguiendo las directrices del Ministerio.

Gestión de la Conciliación: herramienta de igualdad

La conciliación se integra dentro del Modelo de Empresa Saludable, entendiendo la salud como un todo, en términos de bienestar físico, psíquico y social. En este sentido la conciliación, dentro del Modelo de Empresa Saludable, es considerada como una herramienta que facilita la igualdad, pero cuyo fin último es la salud.

Por ello seguir avanzando en la creación de entornos de trabajo más flexibles, adaptados a las necesidades de las personas, es uno de los grandes retos que Red Eléctrica se plantea en el modelo de gestión de la conciliación.

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

Principales resultados 2015 y 2016

Además de la aplicación continuada de las medidas de gestión antes desarrolladas, se ha realizado una importante campaña de concienciación y comunicación. Algunas evidencias sobre comunicaciones en esta materia, se resumen en el siguiente listado:

- Reportaje. *Corresponsabilidad parental* 26 de enero 2015.



- Reportaje *¿la corresponsabilidad se puede medir?* 4 de marzo 2015.
- 2016: 2 REPORTAJES Día Internacional de la Mujer 8 de marzo de 2016.
- 4 Noticias relacionadas con la comunicación del código de conducta de proveedores, gestión de la ética, responsabilidad corporativa.
- 2 Noticias relacionadas con la obtención de premios, certificados y resultados de monitores empresariales.
- 5 noticias relacionadas con Igualdad de oportunidades.
- 2 Noticias relacionadas con la encuesta de clima.
- 2016: 4 noticias relacionadas con acciones dirigidas a los niños.

Durante el año 2015 y 2016, Red Eléctrica ha participado en diversos actos y foros en materia de igualdad y conciliación, entre los que destacan:

- 22 de enero de 2015: Concurso de micro-relatos con motivo del Día Internacional de las Mujeres 2015.
- 9 de febrero de 2015: “HeForShe”, nueva campaña de la ONU en apoyo de la igualdad de género.
- 23 de febrero de 2015: Día de la Igualdad Salarial.
- 2 de marzo de 2015: Concurso de micro-relatos con motivo del Día Internacional de las Mujeres 2015.
- 8 de marzo de 2015: Día de la Mujer.
- 23 de marzo de 2015: Programas de prevención para las víctimas de violencia de género.
- 13 de abril de 2015: Red Eléctrica participa en el I Congreso Internacional “La Voz de las Mujeres Rurales en el Mundo”.
- 27 de abril de 2015: Nueva campaña contra la violencia de género para 2015.
- 11 de mayo de 2015: Publicada la ley del Estatuto de la Víctima del Delito.
- 19 de mayo de 2015: Yoga contra la violencia de género.
- 20 de mayo de 2015: “Cuéntalo. Hay salida a la violencia de género”.
- 25 de mayo de 2015: “Cuéntalo”, premio a la mejor campaña de servicio público.
- 25 de mayo de 2015: Igualdad en el deporte.
- 8 de junio de 2015: Nueva campaña contra la violencia de género: “Amores que Duelen”.
- 15 de junio de 2015: II Carrera “Hay Salida” a la violencia de género.
- 23 de septiembre de 2015: Nueva campaña de sensibilización en materia de violencia de género.
- 23 de noviembre de 2015: “Da la chapa” contra la violencia de género.



4.4. Acciones relevantes en materia de igualdad posteriores al cierre del ejercicio 2015.

Durante 2016 se viene cooperando con el IE Business School en un programa denominado “Gender Tension Gap” con el objeto de poder obtener indicadores relativos a barreras individuales, sociales y empresariales que condicionan el progreso hacia la igualdad de género en las organizaciones.

En 2016 se ha incorporado una directiva más al programa Promociona.

En 2016 se continúa con el grupo de trabajo con ENAGAS y CLH con el objetivo de compartir iniciativas y buenas prácticas en temas de diversidad, entre empresas del sector y con casuísticas similares en cuanto a sus perfiles de plantilla.

También hay que mencionar que en 2016, Red Eléctrica está trabajando en un curso formativo de Igualdad, en plataforma web, para las personas empleadas de Red Eléctrica.

5. La igualdad en empresas del sector eléctrico español

En el cuadro que figura a continuación se muestra una comparativa de la presencia de mujeres en algunas empresas del sector eléctrico en el año 2015. Estos datos se han extraído de los informes de actividad anuales publicados por dichas empresas en sus páginas web corporativas.

| Presencia femenina en las empresas eléctricas | | | |
|---|--|-----------|-----------|
| Empresa 2015 | | Plantilla | % Mujeres |
| REE | | 1.690 | 23,10 % |
| Empresa A IBEX 35 | | 10.000 | 21,50% |
| Empresa B IBEX 35 | | 28.860 | 23,72% |

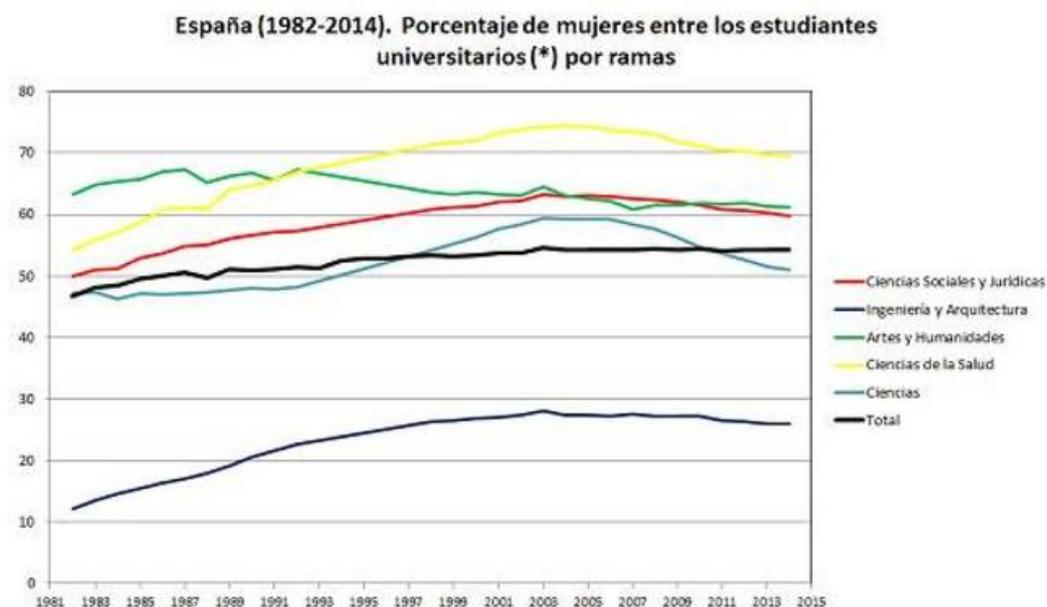
Nota: datos publicados por las empresas en sus informes anuales.

6. Evolución del género en las titulaciones técnicas

Los avances realizados tras la aprobación del Plan de Igualdad y de su plan de acción, denominado Plan Integral de Igualdad, no han sido suficientes, ya que hay grupos profesionales –como se ha podido observar en epígrafes anteriores- muy caracterizados por un género u otro: sigue siendo muy difícil encontrar mujeres con la formación requerida para el desempeño de las funciones correspondientes a los técnicos especialistas (G3). Por otra parte, es difícil incrementar la proporción de hombres para los puestos de G4 (personal administrativo y secretariado al tener este colectivo un índice de rotación no deseada inexistente y no ser un grupo profesional donde las necesidades de personal hayan crecido).



Adicionalmente, en este sentido señalado, la tendencia de género en titulaciones técnicas dificulta alcanzar la paridad procesos de selección. Así, en 2015 aproximadamente el 55% de los nuevos alumnos que ingresaba en la universidad eran mujeres, pero solo el 26% de las alumnas que cursaban carreras de ingeniería eran mujeres³.



(*) Todos menos doctorado. Fuente: elaboración propia con datos del Anuario de la Estadística Universitaria 1993-94 (Ministerio de Educación), la Estadística de enseñanza universitaria (INE) y las Estadísticas Universitarias (Ministerio de Educación).

7. Reconocimiento exterior

A partir de la obtención del Distintivo de Igualdad otorgado en el año 2010 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Red Eléctrica ha pasado a formar parte de la Red DIE de la que en la actualidad forman parte más de 100 empresas españolas o ubicadas en España.

En el marco de este proyecto Red Eléctrica ha continuado realizando acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención de este distintivo. A finales de

³ Parece ser que una de las razones por la que las mujeres no quieren estudiar una ingeniería se debe, entre otras, a la falta de atractivos y a la pérdida del prestigio de la carrera, así como a la escasa tradición que existe entre las mujeres.

Por otra parte, se da la circunstancia que faltan referentes femeninos en STEM (acrónimo en inglés de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). También se considera que hay un problema en la enseñanza que no motiva a las niñas desde edades tempranas a inclinarse por esta rama. El problema se agrava en los estudiantes de ingenierías TIC, donde solo un 10% de los estudiantes son mujeres.

Según Sara Gómez, asesora de la Real Academia de Ingeniería (RAI), la situación está yendo a peor: "en los años ochenta y noventa, en EEUU, donde hay datos históricos, las mujeres eran el 30% en esas carreras. Ahora son el 13%".

Según Susana García Espinel, directora general de Universia España, ésta es una brecha de género que se abre en la adolescencia. Las estudiantes no quieren ser ingenieras porque piensan que no valen para ello. Este hecho va acompañado de otro problema y es que el 45% de las licenciadas que ocupan puestos STEM causan baja antes de un año, frente al 10% de los hombres."



2015 se presentó un informe de cumplimiento ante el Ministerio para la renovación del distintivo. El Ministerio notificó a la compañía la renovación del distintivo para el año 2015, pues aunque la duración del distintivo es de 3 años es necesario proceder de forma anual a la renovación del mismo mediante la presentación del correspondiente informe anual de seguimiento.

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

Red Eléctrica también recibió por primera vez en octubre de 2015, el certificado de Empresa Saludable otorgado por AENOR. Se trata de un reconocimiento al sistema de gestión implantado en torno a la seguridad, salud y bienestar de las personas empleadas y su entorno, y donde se incluyen y se valoran todas las estrategias realizadas en torno a este ámbito.

Tanto para Red Eléctrica como para el resto de empresas, los reconocimientos externos sirven de estímulo y de reconocimiento social, ya que les permite ser un referente en el mercado laboral y formar parte del grupo de compañías que, sin olvidar sus metas empresariales, trabajan para alcanzar una igualdad real y efectiva entre las personas empleadas, pero no sólo con el fin de contribuir a la igualdad y al desarrollo del progreso social en nuestro mundo, sino también porque la compañía está convencida de que dicha igualdad va a redundar en una mejora directa en la gestión del talento en todos los segmentos de la organización en beneficio de la propia compañía y de sus accionistas.

En lo que al Consejo de Administración se refiere, los reconocimientos se han realizado en foros y en informes especializados, como son algunos de los aludidos en el presente documento, tales como los elaborados por la CNMV, y por la consultora global de comunicación ATREVIA y la Escuela de Negocios IESE, en los que se ha destacado el liderazgo de Red Eléctrica, en España, en materia de diversidad de género en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35.

8. Conclusiones

Red Eléctrica continúa aplicando, un año más, políticas y procedimientos que garanticen el razonable equilibrio y diversidad de género en el seno del Consejo de Administración para el adecuado desempeño de su misión.

Red Eléctrica Corporación, S.A. y las principales sociedades del Grupo, siguiendo las recomendaciones del CBGSC en materia de diversidad de género, buscan consolidar su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género, tanto en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, como en la dirección y resto de la organización; para ello, en cada proceso de selección de candidatos se vela por utilizar procedimientos adecuados que aseguren los criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran necesarios para desempeñar las correspondientes funciones dentro de la compañía, y en particular, para favorecer la incorporación del talento femenino.

El compromiso de Red Eléctrica con la diversidad de género tiene su punto de partida en el Código Ético y se ha instrumentado a través de las políticas internas de la organización, como la Política de responsabilidad corporativa -que consagra la igualdad de oportunidades y no discriminación como uno de los principios básicos asumidos por la compañía- y la Política de gobierno corporativo -que además de recoger el principio de



diversidad de género en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, reconoce su aplicación práctica por la sociedad-.

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

Igualmente Red Eléctrica, ha impulsado un Plan Integral de Igualdad que unido a la Guía de actuación de igualdad y al procedimiento de gestión de la igualdad, configuran el Modelo de gestión de la igualdad de la organización. Red Eléctrica está absolutamente comprometida con la incorporación de mujeres cualificadas para el desempeño de puestos directivos dentro de la compañía, para seguir avanzado en el objetivo de lograr contar con el talento femenino en todos los ámbitos de la organización de Red Eléctrica, impulsando y reteniendo el mismo en los puestos de máxima responsabilidad dentro de la compañía.

Pese a los avances conseguidos y los reconocimientos externos en esta materia, es objetivo fundamental para Red Eléctrica continuar avanzando en diversidad de género e igualdad en el trabajo, por lo que se seguirán destinando los recursos y los medios necesarios para promover mecanismos que impulsen la presencia de mujeres cualificadas en puestos de responsabilidad y directivos en la organización, que permitan consolidar el Modelo de gestión de la igualdad aprobado por la compañía.

En este sentido, aunque los compromisos derivados del distintivo de igualdad se han alcanzado, las acciones que se van a llevar a cabo en 2017 se van a focalizar en:

- A. Impulsar el observatorio de liderazgo femenino y sus resultados.
- B. Impulsar acciones de análisis y diagnóstico específicos para la identificación de oportunidades en la contratación de mujeres en el grupo profesional G3.
- C. Forzar el indicador de contratación de mujeres en el grupo profesional G2, intentando conseguir que se sitúe en, o por encima, de 1,2.

Para supervisar el cumplimiento de dichos objetivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, han asumido el compromiso de realizar un seguimiento y una evaluación anual de la implantación de las Políticas de Género y de Igualdad en el seno del Consejo de Administración y en toda la organización.