Informe de Diversidad

Ejercicio 2020[1]

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 2020.

RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN

Índice

De un vistazo: principales indicadores de diversidad del Grupo Red Eléctrica en 2020 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 2020 14

4. La diversidad en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. 18
   - 4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2020 18
   - 4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2020 23

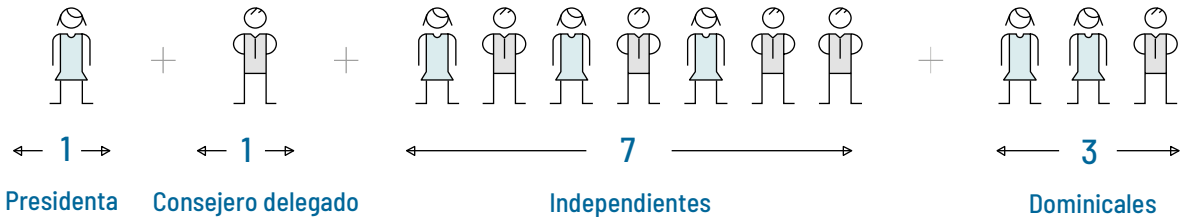
5. La diversidad en el Grupo Red Eléctrica 24
   - 5.1. Igualdad 25
   - 5.2. Discapacidad 33
   - 5.3. Gestión de la edad 35
   - 5.4. Gestión de la conciliación 36
   - 5.5. +Diversidad 36

6. Conclusiones 37

De un vistazo: principales indicadores de diversidad del Grupo Red Eléctrica en 2020

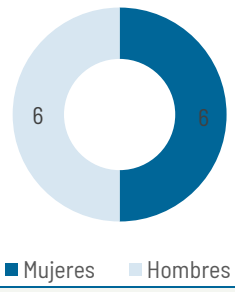
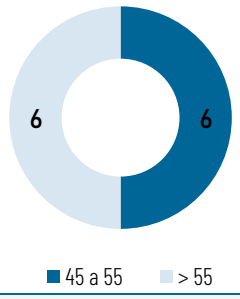
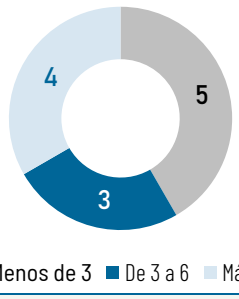
Red Eléctrica dispone de un **sistema de gobierno corporativo robusto, transparente y a la vanguardia** que, mediante la adopción de las mejores prácticas y recomendaciones internacionales, constituye un elemento estratégico esencial para asegurar el **buen gobierno** y la **sostenibilidad** de la compañía.

DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



- **6 mujeres**, que representan el **50 % del total del Consejo**, el **42,9 % de los consejeros independientes** y el **54,4% de los consejeros externos**.
- **58,3** % de **consejeros independientes.**
- **3,5 años** de **plazo medio de mandato** de los consejeros.
- **58,8 años** de **edad media.**
- **Diversidad de conocimientos y experiencia profesional**: profesionales con formación muy diversa (Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería de Minas, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc.), así como notable experiencia profesional en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.

- Entre las empresas que encabezaban el IBEX 35 con **mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración** y 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.
    - **Única compañía** del IBEX 35 **con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración.**
    - **Una de las dos únicas compañías presididas por una mujer**.

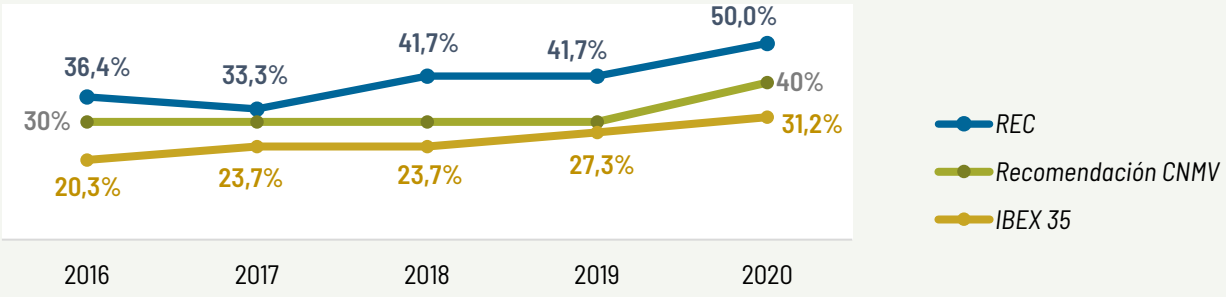
Género	Edad	Antigüedad
		

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	consejera independiente	Presidencia	consejero 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)	66,7 % (2)*	Género (% mujeres)	50 % (2)	Género (% mujeres)	33,3 % (1)

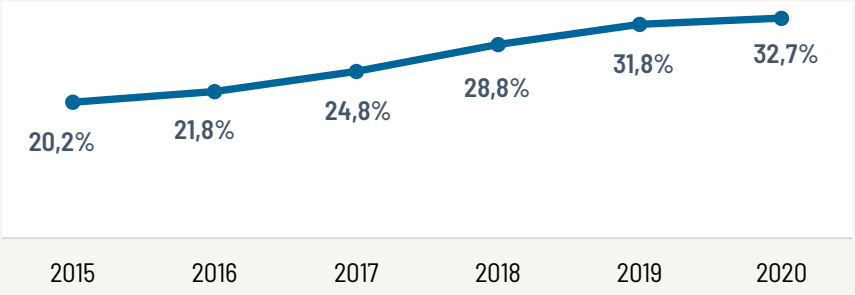
**Nota:* Como consecuencia de la dimisión presentada el 22 de diciembre del 2020 por Antonio Gómez Expósito del cargo de consejero dominical, en representación de la SEPI, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a 31 de diciembre del 2020, contaba con dos consejeras independientes en la composición de la misma, existiendo, adicionalmente, una vacante de consejero externo dominical en esta Comisión.

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



Nota: Fuente datos IBEX 35: IX Informe de Mujeres en el Ibex. Informe 'Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas'. ATREVIA-IESE, marzo 2021.

MUJERES DIRECTIVAS EN LA PLANTILLA 2015-2020 (%)



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

	2018						2019						2020					
	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	60,0	40,0	81,5	18,5	0,0	0,0	64,4	35,6	78,3	21,7	0,0	0,0	62,5	37,5	72,8	27,1
Técnicos	63,6	36,4	78,0	22,0	87,5	12,5	56,3	43,7	77,6	22,4	87,7	12,3	55,3	44,6	76,8	23,1	85,7	14,2
Personal de apoyo	0,0	0,0	7,1	92,9	30,0	70,0	0,0	0,0	10,9	89,1	27,9	72,1	33,3	66,7	15,1	84,9	28,7	71,4
Total (%)	63,6	36,4	75,1	24,9	78,4	21,6	56,3	43,7	73,8	26,2	78,3	21,7	53,6	46,4	73,4	26,5	76,7	23,3

Nota: Alcance de datos REE+REC+REINCAN+REI+ REINTEL en 2017 y 2018; y Grupo Red Eléctrica desde 2019.

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

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	35	20	55	67	52	119	60	52	112
De 30 a 50 años	793	263	1.056	978	347	1.325	961	347	1.308
Mayores 50 años	478	132	610	479	133	612	484	147	631
Total	1.306	415	1.721	1.524	532	2.056	1.505	546	2.051

Nota: Alcance de datos REE+REC+REINCAN+REINTEL en 2017 y 2018; y 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 **crecimiento 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 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 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 **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 i**nformación 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 v**erificará 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 %**.

Como se puede observar, al haber venido constatando la CNMV que el número de consejeras ejecutivas es 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 en 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, 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, haciendo 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 l) 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 se tomarán en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos.

Del mismo modo, cabe destacar también el papel de la **Comisión de Sostenibilidad**, pues tal y como establece 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 la implementación de la Agenda 2030, 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 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 externos, el Consejo de Administración deberá seguir la política de nombramientos y evaluación de candidatos 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 necesidades del Consejo** de Administración.

El **resultado del análisis previo** de las necesidades del 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 **criterios 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 2020 y comienzos de 2021**, 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 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 nº 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 2020, 139 cargos en los consejos del IBEX 35 estaban ocupados por mujeres, lo que implica 15 puestos más que en 2019 y que la presencia femenina en el selectivo avance 3,9 puntos porcentuales, hasta acaparar el 31,2% de los 446 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 CNMV[1]

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 2019.

En materia de diversidad de **género**, en 2019, la presencia de mujeres en los consejos del IBEX 35, se sitúa en el **27,5** % (23,1 % en 2018 y con un aumento de 10,8 puntos desde 2014).

La siguiente tabla muestra la evolución para el período 2014-2019 del número de puestos ocupados por mujeres en los consejos de administración y el número de sociedades que cuentan con representación femenina.

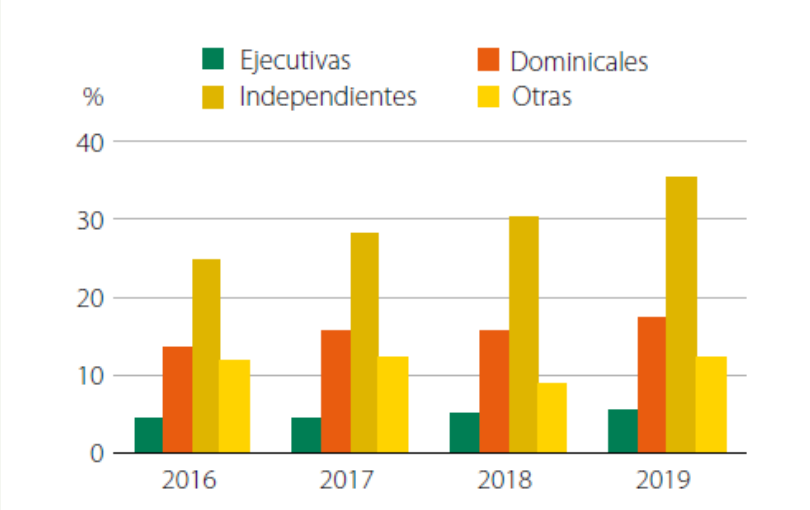
Presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades del IBEX 35 en 2019

Año	Número de consejeras		Número de sociedades IBEX con mujeres en consejos administración	
	Número de mujeres	% sobre el total	Número de sociedades con mujeres	% sobre el total
2019	123	27,5	34	100
2018	100	23,1	33	100
2017	103	22,8	35	100
2016	90	19,7	34	97,1
2015	90	19,6	34	97,1
2014	78	16,7	32	91,4

[1] Fuente: Última publicación de "Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas" elaborado por la CNMV en 2019 y último Informe Anual de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados. Ejercicio 2019, publicado por la CNMV.

En relación con la información anterior cabe añadir, que en 2019 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 2019 (%)



La siguiente tabla contiene 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 2018-2019

Año	Consejeras Ejecutivas	% sobre total Ejecutivos	Consejeras Dominicales	% sobre total dominicales	Consejeras Independientes	% sobre total independientes	Consejeras Otras externas	% sobre total Otros externos
2019	4	5,80%	19	17,27%	96	41,20%	4	11,43%
2018	4	5,41%	25	20,83%	77	34,07%	4	10%

Se constata en 2019 el incremento de representación femenina en la categoría de consejeras independientes, representando un 41,20% (34,07% en 2018). También aumentó, aunque más ligeramente, el porcentaje de la categoría otras externas, situándose en el 11,43% (10% en 2018) y el porcentaje de consejeras ejecutivas, que pasaron a representar el 5,80% (5,41% en 2018). Por otra parte, se observa un descenso en la categoría de consejeras dominicales, representando un 17,27% de presencia de mujeres del total de dominicales (20,83% en 2018).

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del IBEX 35, en 2019 ha sido, en promedio, de **6,8** años, lo que supone un ligero descenso respecto al ejercicio anterior que se situaba en 7 años. Los consejeros ejecutivos han seguido acumulando la mayor antigüedad media (9,8 años), seguidos de los dominicales (6,9 años). Por otro lado, los consejeros independientes han sido los que, de media, permanecen menos tiempo en el consejo (4,4 años).

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 2019

Ejercicio	Promedio	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
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
2015	7	9,3	7,4	5,3

Se observa que el promedio de antigüedad es similar a la de hace cuatro años, a pesar de que en el caso de los consejeros independientes sí se ha producido una disminución pasando de 5,3 años en 2015 a 4,4 años en 2019. Algo más de la mitad de la disminución del promedio de antigüedad de los consejeros independientes se compensa con un incremento del promedio de antigüedad de los consejeros ejecutivos, que ha pasado de 9,3 en 2015 a 9,8 en 2019.

Por último, respecto a la **edad media** de los consejeros de las sociedades del IBEX 35, el dato se sitúa en 2019 en **60,3.** De entre todas las sociedades cotizadas, tan solo dieciocho consejeros ejecutivos tienen menos de 45 años. El estudio de la edad de los consejeros se introdujo como novedad en 2018. No obstante, la CNMV no hace público la fecha de nacimiento de los consejeros en los informes de las sociedades.

3.2. Información a 31 de diciembre de 2020[2]

En este capítulo se recogen las principales conclusiones de las publicaciones realizadas a cierre de ejercicio 2020, 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 **31,2%**; **139 puestos**, de los 446 de los consejos de administración del IBEX 35, están ocupados por mujeres, alcanzando así el objetivo del 30% de consejeras recomendado por la CNMV.

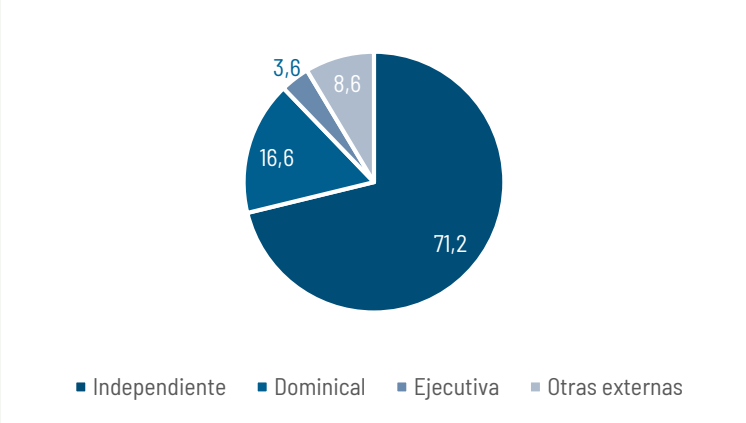
[2] Fuente: IX Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas, elaborado por ATREVIA junto a IESE Business School, publicado en marzo de 2021.

Consejeras IBEX 35

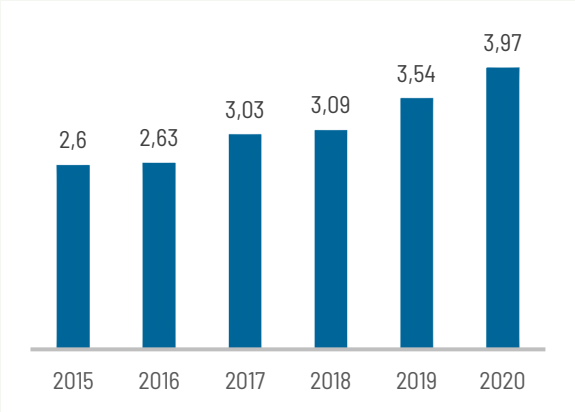
La incorporación de quince consejeras en 2020 en diferentes empresas ha supuesto un avance de casi **4 puntos,** situándose en **31,7%** en 2020 **(**27,25% en 2019**).**

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 **71,2%** las consejeras calificadas como **independientes** y de un **16,6%** las consejeras de categoría **dominical**. Por su parte, la presencia de consejeras **ejecutivas** se sitúa en el **3,6%**, mientras que la categoría de **otras externas** representa el **8,6%**.

Tipología de consejeras IBEX 35 (%)

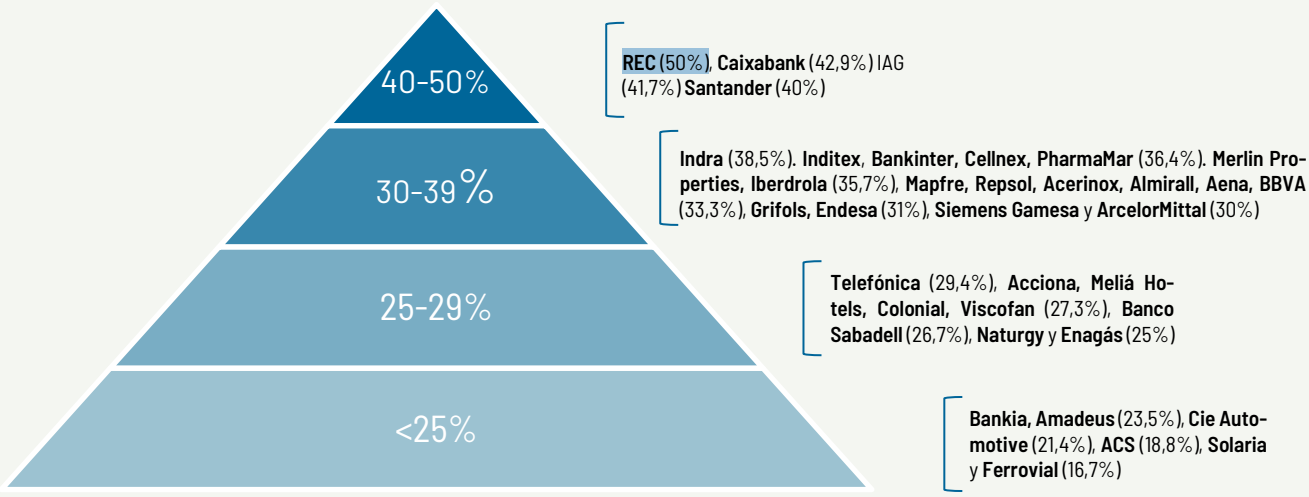


Promedio de mujeres por empresa en los consejos del IBEX 35



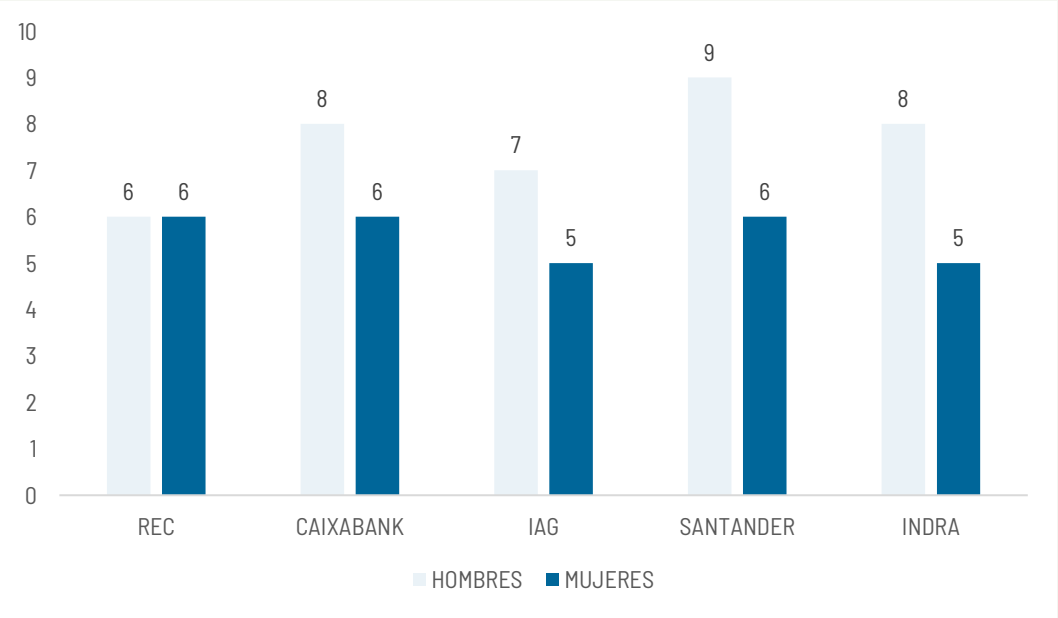
Además, destacan tres sociedades del IBEX 35 (Caixabank, IAG y Red Eléctrica Corporación), que ya superan el nuevo horizonte del 40% de paridad para 2022 aprobado por el Código de Buen Gobierno de la CNMV (Recomendación 15).

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 disponer del primer consejo del IBEX 35 que alcanza el equilibrio**, y **una de las dos únicas compañías presididas por una mujer**.

El siguiente gráfico muestra los cinco consejos de administración del IBEX 35 más paritarios a 31 de diciembre de 2020.



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.

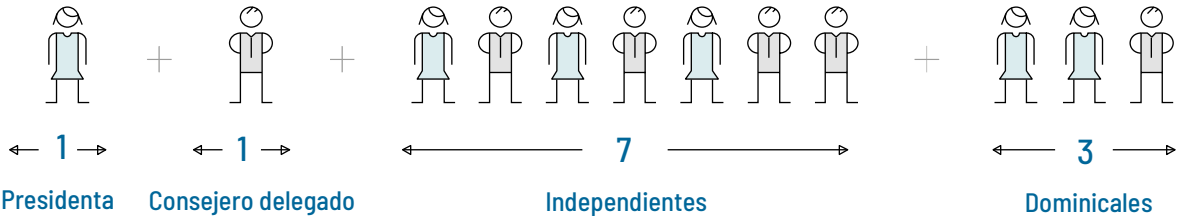
Finalmente, atendiendo a la **clasificación por sectores de actividad**, destacan el de Servicios Financieros y el de Energía, como aquellos que registran mayor presencia femenina en los consejos de administración, y les sigue al alza el sector de Tecnología de Telecomunicaciones.

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**.

Diversidad en la composición del Consejo de Administración



- **6 mujeres**, que representan el **50 % del total del Consejo**, el **42,9 % de los consejeros independientes** y el **54,4% de los consejeros externos**.
- **58,3** % de **consejeros independientes**.
- **3,5 años** de **plazo medio de mandato** de los consejeros.
- **58,8 años** de **edad media**.
- **Diversidad de conocimientos y experiencia profesional**: profesionales con formación muy diversa (Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería de Minas, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc.), así como notable experiencia profesional en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.

Entre las empresas que encabezaban el IBEX 35 con **mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración** y 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.

4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2020

Respecto a la diversidad de **género**, a 31 de diciembre de 2020 el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. estaba integrado por 12 miembros (1 presidente no ejecutivo, 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 54,4% 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.

Presidenta Beatriz Corredor Sierra		
Consejero delegado Roberto García Merino	**Consejo de Administración** *Consejero Ejecutivo (1)* *Consejeros Externos Dominicales (3)* *Consejeros Externos Independientes (7)* *Consejero "Otro Externo" (1)*	Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (CIC) María José García Beato Socorro Fernández Larrea Antonio Gómez Ciria Alberto Francisco Carbajo Josa Arsenio Fernández de Mesa y Díaz del Río Juan José Ruíz Gómez
Mercedes Real Rodrigálvarez María Teresa Costa Campi Ricardo García Herrera		

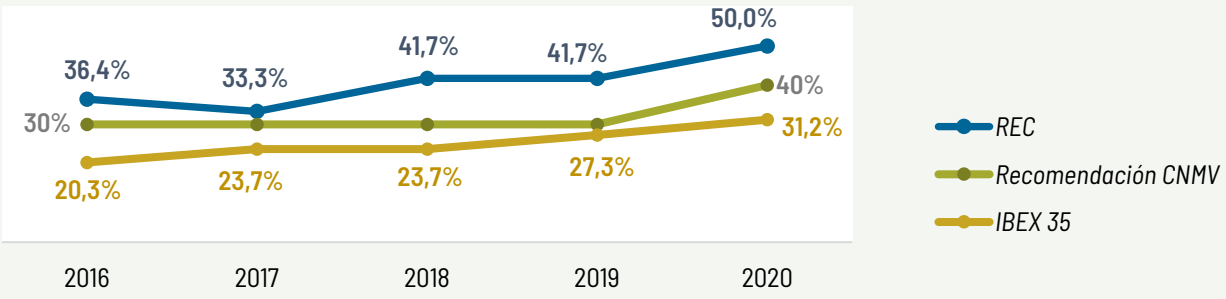
Teniendo en cuenta la información disponible a fecha del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. se mantiene a la vanguardia del IBEX 35, siendo el primer consejo del IBEX que alcanza el equilibrio (50% de mujeres) y una de las dos únicas compañías presididas 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
2020	6	12	50%
2019	5	12	41,66%
2018	5	12	41,66%
2017	4	12	33,33%
2016[3]	4	11	36,36%

[3] 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

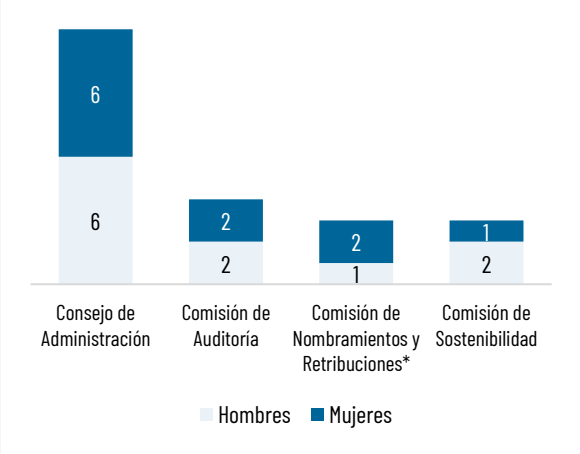


Nota: Fuente datos IBEX 35: IX Informe de Mujeres en el Ibex. Informe 'Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas'. ATREVIA-IESE, marzo 2021.

Por otro lado, tras la última reestructuración de las Comisiones del Consejo de Administración aprobada el 24 de noviembre de 2020, la Comisión de Auditoría está presidida por una mujer y cuenta en total con 2 mujeres de un total de 4 miembros, incluida la presidenta (lo que se corresponde con el 50% de sus miembros). La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, durante 2020, contaba con 2 mujeres en la composición de la misma (lo que se corresponde con el 66,7%[4] sobre el total). Y en la Comisión de Sostenibilidad, 1 de sus 3 miembros es una mujer (lo que se corresponde con el 33,3%).

Género

El **50%** de los miembros del Consejo son **mujeres**



**Nota*: Como consecuencia de la dimisión presentada el 22 de diciembre del 2020 por Antonio Gómez Expósito del cargo de consejero dominical, en representación de la SEPI, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a 31 de diciembre del 2020, contaba con dos consejeras independientes en la composición de la misma, existiendo, adicionalmente, una vacante de consejero externo dominical en esta Comisión.

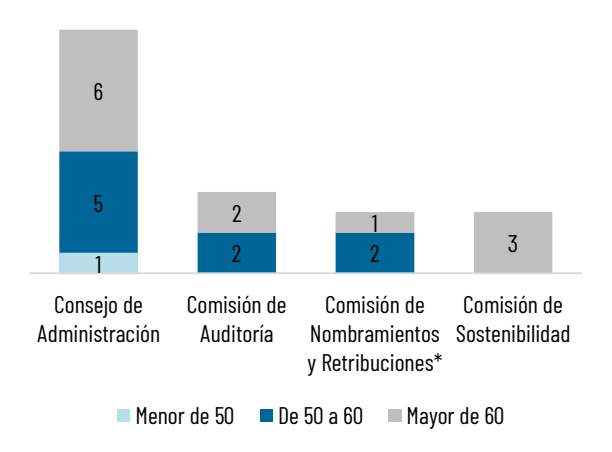
En relación con lo anterior, cabe destacar que en 2020 una mujer fue designada presidenta de la Comisión de Auditoría en sustitución de un hombre. Además, como ya se ha destacado anteriormente, desde 2013 el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad está ocupado por una mujer.

[4] Con fecha de 26 de enero de 2021, el Consejo de Administración acordó designar al consejero dominical Ricardo García Herrera como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por el plazo de 3 años para cubrir la vacante existente en dicha Comisión como consecuencia de la dimisión del consejero dominical Antonio Gómez Expósito el 22 de diciembre de 2020.

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Red Eléctrica Corporación, S.A., a 31 de diciembre de 2020 ha disminuido mínimamente situándose en **58,8 años** (el más joven de 47 años y el de mayor edad de 71 años) con respecto a los 58,9 años a finales de 2019, siendo inferior a la edad media de los consejeros de las sociedades del IBEX 35, que a 31 de diciembre de 2019 se situaba en 60,3 años.

Edad

La **edad media** del Consejo es de **58,8 años**



**Nota*: Con fecha de 26 de enero de 2021, el Consejo de Administración acordó designar al consejero dominical Ricardo García Herrera como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por el plazo de 3 años para cubrir la vacante existente en dicha Comisión como consecuencia de la dimisión del consejero dominical Antonio Gómez Expósito el 22 de diciembre de 2020.

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 de Minas, 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 la calidad global del Consejo de Administración.

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

Matriz de competencias del Consejo

La **matriz de competencias** del Consejo supone una **herramienta de buen gobierno** que facilita la **supervisión del equilibrio, diversidad integral y calidad global e individual 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 14 de mayo de 2020, 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 2020 en la página web corporativa, a través del siguiente enlace: Propuestas e informes nombramiento de Consejeros Junta 2020

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.

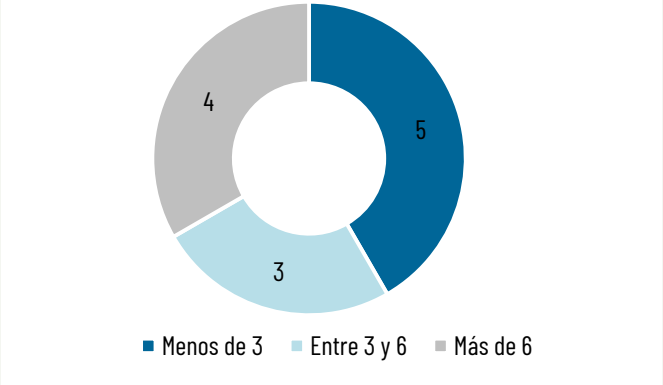
Por otra parte, cabe destacar que la sociedad, con anterioridad a la aprobación de la Guía Técnica de la CNMV 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, ya cumplía con las recomendaciones establecidas en la misma respecto a la diversidad en la composición 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. Además, desde 2017 dicha Comisión cuenta con una mayor experiencia y conocimientos en materia de seguridad integral, entendida como seguridad física y ciberseguridad, aportada por uno de sus miembros, y con ello se da cumplimiento a la recomendación establecida en la mencionada Guía Técnica en cuanto a que al menos uno de sus miembros tiene experiencia en tecnologías de la información debido a la creciente importancia de la transformación digital de negocios y procesos.

En 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 2020, en **3,5 años** frente a los 3,25 años a 31 de diciembre de 2019.

El plazo medio de **mandato** de los consejeros es de **3,5 años.**

Antigüedad



4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2020

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 presidente no ejecutivo, 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 54,4% de los consejeros externos.

Ejercicio	Nº de Consejeras	Nº total consejeros	% sobre el total
2020 / 2021	6	12	50%

Por lo que respecta a la composición de las Comisiones del Consejo de Administración, cabe indicar que, con fecha de 26 de enero de 2021, el Consejo de Administración acordó designar al consejero dominical Ricardo García Herrera como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por el plazo de 3 años para cubrir la vacante existente en dicha Comisión como consecuencia de la dimisión del consejero dominical Antonio Gómez Expósito el 22 de diciembre de 2020. En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde el 26 de enero de 2021 vuelve a contar con 3 consejeros en su composición, 2 de los cuales son mujeres, lo que se corresponde con el 66,7% sobre el total de miembros de dicha Comisión.

Con posterioridad al 31 de diciembre de 2020 no existen variaciones respecto de la composición de la Comisión de Auditoría ni de la Comisión de Sostenibilidad.

Asimismo, a la fecha del presente informe, al no haberse producido ningún cambio en la composición de los miembros del Consejo de Administración respecto al 31 de diciembre de 2020, no existen variaciones en cuanto a la **edad media** de los consejeros de la sociedad.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. se sitúa en **3,8 años** a 31 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 adaptación al cambio, 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 su estructura, 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 la **diversidad** y la **conciliación,** que facilitan y apoyan la plena inclusión y apuesta por el talento, desarrolla otros vectores importantes como son 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:

1. **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.
2. **Nivel estratégico:** el Comité Ejecutivo del Grupo aprobará los planes plurianuales que definirán la estrategia en diversidad, desplegada en los compromisos y objetivos.
3. **Nivel táctico**: la directora de Recursos Humanos 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 cumplimento.

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 Recursos Humanos, la dirección de Relaciones Institucionales y Territorio, 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 Recursos Humanos, 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 157 empresas dentro de esta red. En 2020 se obtuvo la renovación del distintivo que se renueva cada 3 años.

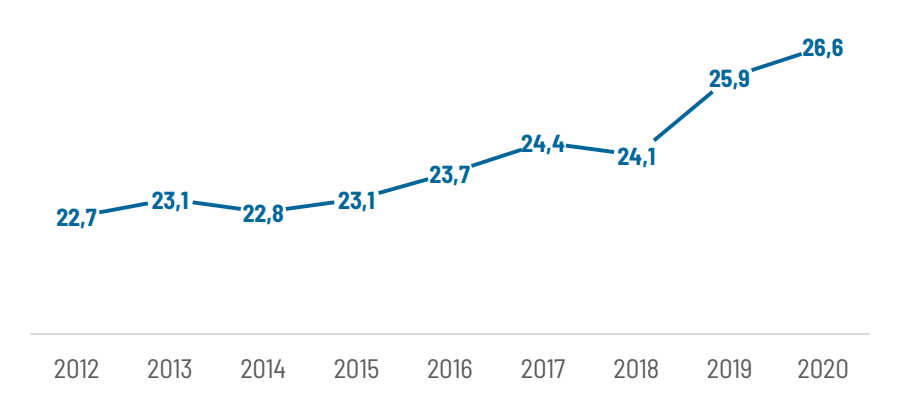
Este reconocimiento se debe a que la igualdad de género es objeto de análisis y seguimiento desde hace más de 10 años. Para poder ser parte de esta red, es preciso continuar avanzando hacia la igualdad midiendo indicadores para los procesos de recursos humanos, claves para este aspecto, valorando la 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. En el año 2021 se tiene previsto elaborar un nuevo plan de igualdad acorde a los nuevos requisitos legislativos.

Cabe destacar respecto del **porcentaje de mujeres en plantilla**, que en 2020 continúa la tendencia de aumento situándose en el **26,62%**.

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

Evolución mujeres en plantilla 2012-2020 (%)



Nota: Alcance de los datos: REE+REC hasta 2016; 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 (%)

	2018						2019						2020					
	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	60,0	40,0	81,5	18,5	0,0	0,0	64,4	35,6	78,3	21,7	0,0	0,0	62,5	37,5	72,8	27,1
Técnicos	63,6	36,4	78,0	22,0	87,5	12,5	56,3	43,7	77,6	22,4	87,7	12,3	55,3	44,6	76,8	23,1	85,7	14,2
Personal de apoyo	0,0	0,0	7,1	92,9	30,0	70,0	0,0	0,0	10,9	89,1	27,9	72,1	33,3	66,7	15,1	84,9	28,7	71,4
Total (%)	63,6	36,4	75,1	24,9	78,4	21,6	56,3	43,7	73,8	26,2	78,3	21,7	53,6	46,4	73,4	26,5	76,7	23,3

Nota: Alcance de datos REE+REC+REINCAN+REI+ REINTEL en 2017 y 2018; y Grupo Red Eléctrica desde 2019

- Las mujeres están más presentes en los grupos de edad más jóvenes (menores de 30 años: **46,4%**; de 30 a 50 años: **26,5%** y mayores de 50 años: **23,3%**).
- Es interesante ver cómo las mujeres jóvenes van ocupando puestos técnicos (**44,6**% en menores de 30 años).
- En los grupos de mayor edad, el porcentaje de mujeres en puestos técnicos es muy bajo (mayores de 50 años: 14,2%) y, por el contrario, ocupan la mayoría de las posiciones como personal de apoyo, en el tramo de edad de 30 a 50 años: 84,9%, y mayores de 50 años: 71,43%.

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 2020, el valor se ha situado en **0,96** (ver gráfico selección) lo que supone una disminución respecto a los dos últimos años. Esta disminución se debe a que dentro del índice se tienen en cuenta

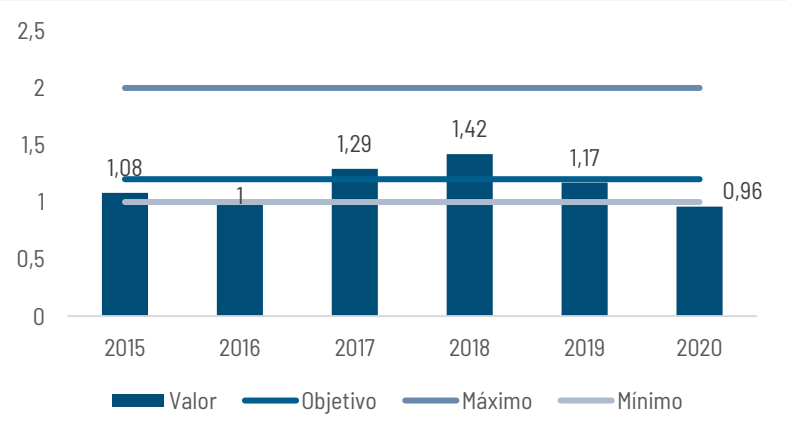
tanto los procesos de selección externos como los internos producidos por movilidades internas. En 2020 la gran mayoría de los procesos internos se han cerrado con hombres, lo que explica el valor del indicador.

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 y para paliar esta deficiencia se está trabajando con la Real Academia de Ingeniería en el **fomento de estudios STEM** en las mujeres a través del convenio de colaboración firmado en 2017 y renovado en 2019. 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.

Continúa el **proyecto FP-Dual**, convenio de colaboración con la Junta de Castilla y León para desarrollar un proyecto de formación profesional, en el que se combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en un centro de formación y en la empresa. Este proyecto puede ayudar a la incorporación de mujeres en el grupo profesional de técnicos especialistas, de hecho, se han incorporado a la plantilla 2 de las 3 mujeres que participaron en la promoción que finalizó en diciembre de 2020, lo que supone que un 25% de las personas contratadas tras esta formación hayan sido mujeres. De un total de 20 alumnos (17 hombres y 3 mujeres) se han contratado 8 personas, 2 de ellas mujeres. El 1 de marzo de 2021 ha comenzado una nueva promoción en la que 2 de los 16 participantes son mujeres.

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 2015-2020



Valores de referencia		
Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2	1

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

Cálculo del indicador:

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

b. Total coberturas / total entrevistadas

Fórmula: (a/b)

B. Equidad salarial de hombres y mujeres

En el Grupo RE 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.

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

Relación entre el salario base de hombres con respecto a mujeres (hombres / mujeres) [1]

	2018	2019	2020
Equipo directivo	5,5	13,2	5,7
Técnicos	-5,0	10,6	9,9
Personal de apoyo	0,4	4,8	4,5
Total [2]	**-0,6**	**10,9**	**9,8**

(1) Promedios salario fijo + complemento personal. Se excluye presidente y CEO.
(2) 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

Fórmula = [(Salario promedio hombres / Salario promedio mujeres) – 1]*100

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

En la última revisión de la metodología de cálculo de la brecha salarial se decidió contabilizar todos los aspectos retributivos como, por ejemplo, las dietas, los complementos de expatriación y las horas extraordinarias. Al ser estos conceptos fundamentalmente aplicables a los hombres, la brecha es mayor. Esta brecha salarial es en bruto lo que se denomina "*Gender pay*" sin tener en cuenta posiciones, antigüedad y otros conceptos que contribuirían a disminuir las diferencias salariales, lo que se domina "*Equal pay*".

Los resultados del estudio de la brecha salarial en Red Eléctrica están notablemente mejor que los aportados por el conjunto de empresas españolas y en otras empresas del sector.

Brecha salarial

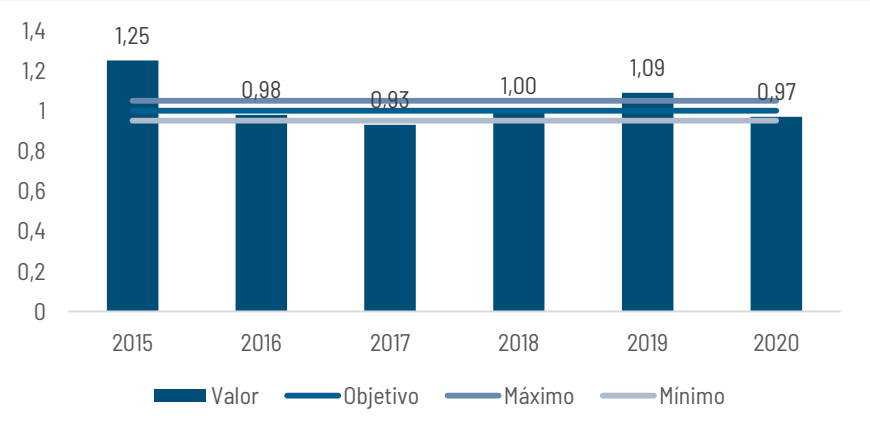
2019	2020
10,94%	9,84%

C. Formación

Las oportunidades de igualdad en formación también son analizadas con los correspondientes indicadores. En el año 2020 el valor objetivo del indicador es **1,0**, pues hay que tener en cuenta que la formación requerida por la plantilla va dirigida fundamentalmente a las exigencias técnicas de los puestos de trabajo. Cabe destacar que esta formación afecta principalmente a técnicos de demarcaciones y operadores de los centros de control, colectivos en los que la presencia de la mujer es muy reducida.

Además, en 2020 y en parte debido a la situación excepcional vivida por la pandemia, la formación mayoritaria que se ha realizado ha estado también vinculada con Transformaré y FP dual, ambas en demarcaciones y por tanto con mayor número de hombres.

Evolución de igualdad de oportunidades de formación 2015-2020



Valores de referencia		
Objetivo	Máximo	Mínimo
1	1,05	0,95

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

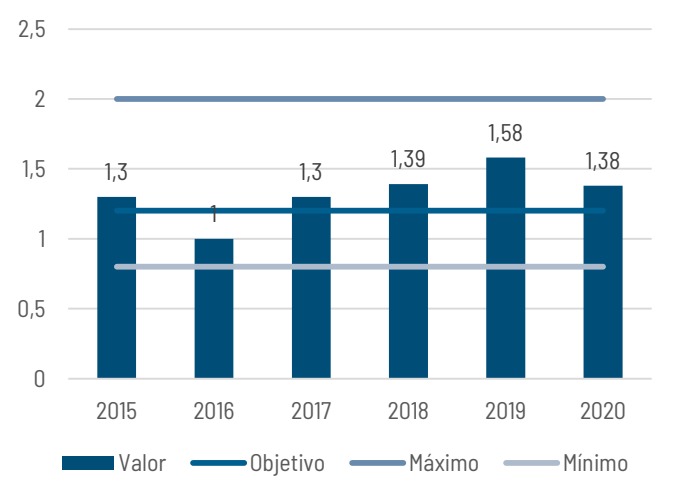
b. Número de empleados que han recibido formación / número de empleados totales

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 2015-2020



Valores de referencia		
Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2	0,80

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 cambio de nivel de progresión profesional (personal no directivo).

La promoción de las mujeres a diferentes niveles profesionales ha ido en aumento en los últimos años disminuyendo levemente en 2020 con 1,38, pero manteniéndose por encima del valor objetivo.

Este pequeño cambio de tendencia se debe a que muchas de las promociones son cambios de grupo profesional en las demarcaciones como resultado del proyecto Transformaré (G3 que han pasado a G2, como evoluciones del puesto de Protecciones y control y también G2 que han pasado a G1) correspondiente a puestos ocupados principalmente por hombres.

En 2020, se incorpora un nuevo indicador **Igualdad de oportunidades de promoción ED** que mide concretamente los nombramientos a directivos o la progresión a directivos de nivel superior, **que se establece en 1.58**.

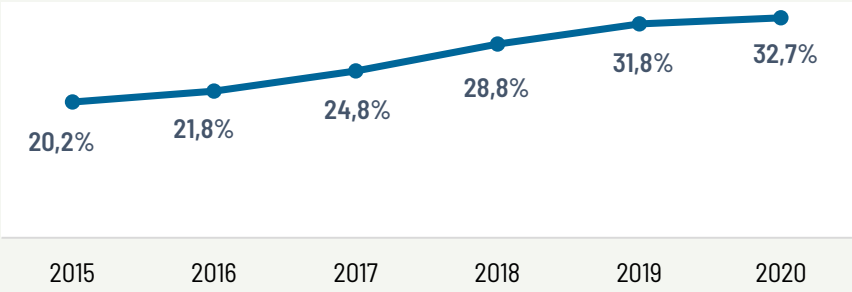
El compromiso de la agenda 2030 de alcanzar un 50% de mujeres en el equipo directivo lleva a que, en los procesos de selección para nombramiento de directivos, se tengan en cuenta la presencia de mujeres y que ante la igualdad de méritos se opte por una candidata.

Los nombramientos de promoción interna al Equipo Directivo en 2020 en cuanto a género han sido del **45%**, de 11 promociones 6 fueron hombres y 5 mujeres.

La proporción de **mujeres en el equipo directivo** es creciente en los últimos años cerrando el año con una representación femenina de un **32,67%** en el equipo directivo del Grupo Red Eléctrica y de un **36,58% en Red Eléctrica S.A.U. y Red Eléctrica Corporación, S.A., superando el objetivo PID de alcanzar el 35% en 2022.**

En cuanto al **Comité Ejecutivo**, destacamos que el porcentaje de mujeres es en la actualidad del **50%.**

Evolución de mujeres directivas en plantilla 2015-2020



E. Desarrollo

El Grupo RE facilita recursos de apoyo como soporte al autodesarrollo de las habilidades clave del personal no directivo, enmarcadas en la filosofía "Impúlsate". Este programa de la dirección de Recursos Humanos 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**".

Aquellos empleados que voluntariamente deciden desarrollar una habilidad clave disponen de un acceso completo e integrado de todos los recursos de apoyo necesarios para el desarrollo autónomo de cada habilidad, el acompañamiento a la generación y ejecución de **Programas de Desarrollo Individual** (PDI´s) para aplicar al puesto lo aprendido y consolidar el desarrollo de habilidades.

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 PDI son 196 personas, de las cuales 49 son mujeres lo que supone el **25%**.

Se destaca especialmente el diseño y aprobación de un programa de desarrollo, acompañamiento y formación del liderazgo femenino, dirigido en concreto al colectivo de mujeres de toda la compañía. Los objetivos generales 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.

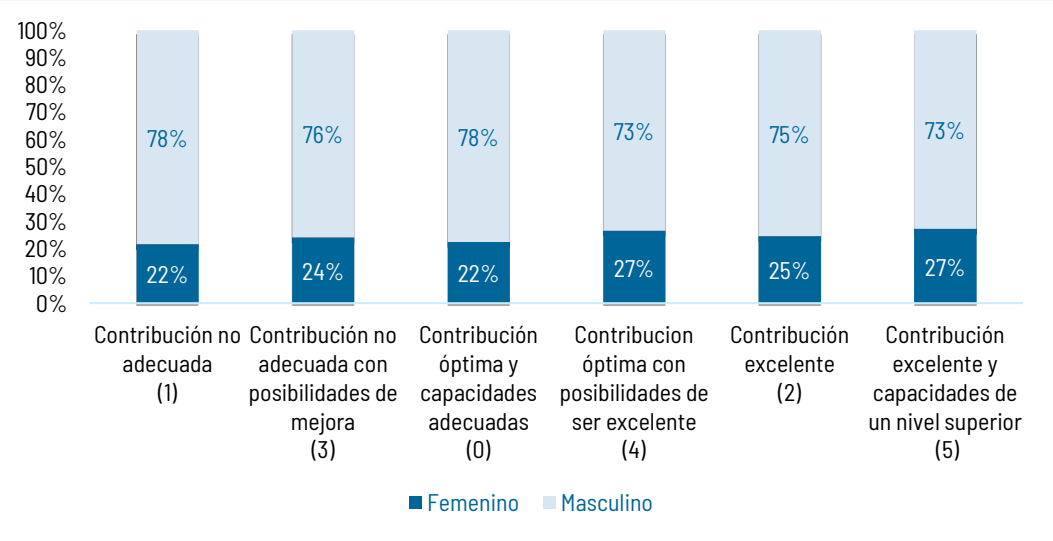
El Programa tiene previsto comenzar en abril de 2021.

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 que disponen de capacidades para aumentar ese valor en el futuro.

Según los datos analizados, en los seis segmentos de diferenciación existentes, **la representación de mujeres se encuentra entre el 22% y el 27%**, con especial representación en el segmento de mejor valoración (Contribución excelente y capacidades de nivel superior).

Diferenciación del Talento 2019



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

Otras acciones en materia de igualdad en la organización

Como acción importante de sensibilización con la Igualdad, cabe destacar la celebración de la **II Semana "MUJER EN RED"** que tuvo lugar del 2 al 6 de marzo del 2020 con acciones de sensibilización que abordaban temas como la promoción de estudios STEM en mujeres adolescentes en situación de vulnerabilidad social, aspectos de salud en la mujer y corresponsabilidad. La apertura oficial de la jornada corrió a cargo de Beatriz Corredor que dio paso a la ponencia "El papel de la mujer en las organizaciones" y Roberto García Merino cerró la semana con una conferencia sobre "Corresponsabilidad" impartida por Alberto Soler, experto en este tema.

Cabe destacar también la sesión dedicada a la mujer en el entorno rural que permitió ver la importancia del papel de las mujeres para contribuir al progreso de la España rural.

En el año 2021 también se ha procedido a celebrar la **III Semana de la mujer en Red**, del 8 al 11 de marzo, formada por una serie de sesiones en las que se ha contado un año más con el apoyo y participación de la presidenta y el CEO del grupo Red Eléctrica, así como con la consejera y presidenta de la CNR, Socorro Fernández Larrea. Esta III Semana de la mujer ha tratado la situación de la mujer en tiempo de pandemia y la importancia una vez más de la corresponsabilidad y de construir juntos, hombres y mujeres, un futuro mejor para todos.

Se continúa con la participación en el **programa Promociona**[6] para empoderar a las mujeres del equipo directivo de la compañía.

Dentro de las acciones de voluntariado corporativo, se realizó una acción de la mano de la asociación CREÁTICA, con la realización de un taller práctico para el fomento de estudios superiores, entre las adolescentes pertenecientes a colectivos vulnerables, con especial atención a las carreras STEM.

En cuanto a otras acciones llevadas a cabo contra la violencia de género, en línea con el convenio firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) el 19 de junio de 2012 - que se mantiene vigente en la actualidad - se participó en un taller contra la violencia de género puesto en marcha por el Instituto de la Mujer. Además, cabe destacar la colaboración en el 8º Informe "Un empleo contra la violencia de género" elaborado por la Fundación Adecco, además de participar como empresa colaboradora en la carrera "hay salida" contra la violencia de género.

En 2020 la compañía participó en la carrera contra la violencia de género, con motivo del día internacional contra la violencia de género, y colaboró en la elaboración y difusión de una serie de podcasts que abordaban este tema.

En relación con el compromiso de llevar las políticas de diversidad a los grupos de interés, en 2020 se puso en marcha de la mano de Pacto Mundial de las Naciones Unidas un curso sobre diversidad dirigido a nuestros proveedores que ha tenido una excelente acogida.

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**.

[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.

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.

Reconocimientos destacados recibidos en materia de diversidad:

- **Premio Seres**, proyecto de **Alimentos Solidarios**, impulsado junto con **FADEMUR (Federación de mujeres rurales)**.
- 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.**
- Incluido en el **TOP30** de Empresas con mejores prácticas en **Diversidad &Inclusión**.
- El Grupo Red Eléctrica entra en el **"Bloomberg Gender Equality Index",** y supera en la valoración general, así como en el nivel de desempeño y transparencia a la media de las 380 empresas incluidas en el índice, destacando su posicionamiento en igualdad salarial.

Dentro de las acciones que el Grupo Red Eléctrica está desarrollando a favor de la igualdad de género, la compañía acaba de adherirse a los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP, Women's Empowerment Principles)** que promueve **ONU Mujeres** y el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. Con ello se compromete a una serie de medidas para empoderar a las mujeres dentro de las empresas del Grupo, en el mercado de trabajo y en las comunidades en las que está presente.

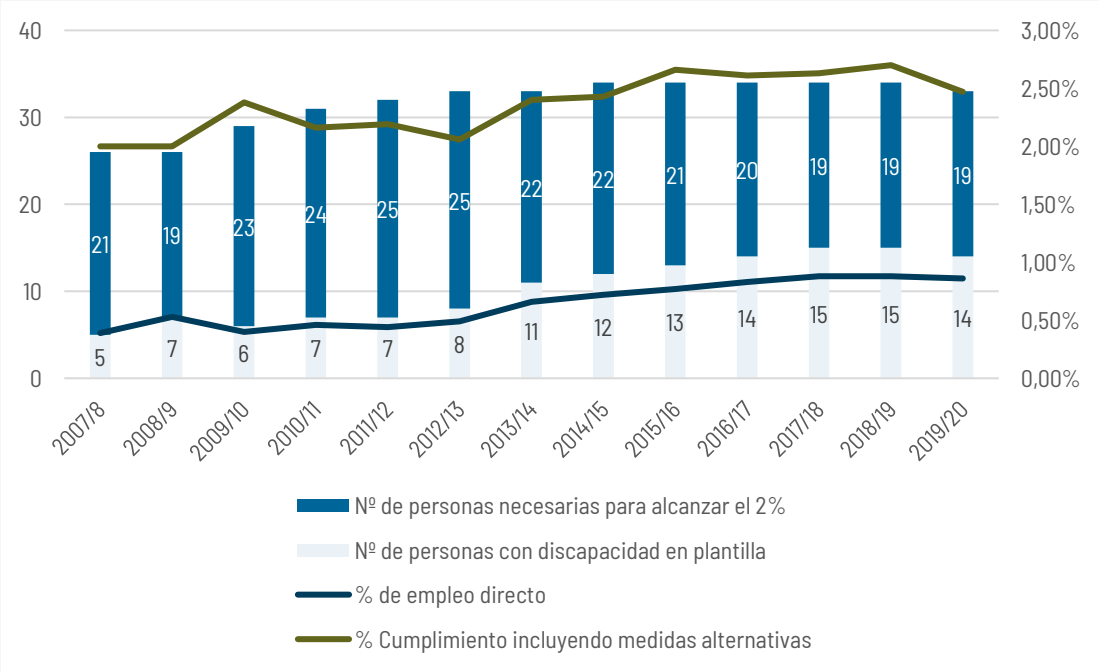
Esta adhesión se suma a otras iniciativas como **Más mujeres, mejores empresas** -para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración-, y la **Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género**. También, cabe destacar su participación en **AEMENER** (Asociación Española de Mujeres de la Energía).

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

Integrada en el Plan Integral de Diversidad, la **gestión de la discapacidad** ha ido evolucionando en los últimos años en el Grupo RE al aumentar cada vez más su **compromiso con la inclusión**.

Evolución de cumplimiento Ley General de Discapacidad (LGD) 2008-2020



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

Como se muestra en el gráfico anterior, el cumplimiento legal - incluyendo medidas alternativas[7] - alcanza en 2020 el **2,47% 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 0,86% 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 281.569,74 euros y donaciones por un importe de 115.000 euros, lo que supone el equivalente a la contratación de 26,41 personas con discapacidad. Estos datos corresponden a la sociedad Red Eléctrica de España, S.A.U.

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%).

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.

Resulta destacable el incremento de beneficiarios del **"Plan Familia"** con la Fundación Adecco, actualmente en 25 personas, proyecto cuyo objetivo es apoyar a los familiares con discapacidad de empleados del Grupo RE. 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.

Por otro lado, el **Nuevo Modelo de Gestión de Voluntariado Corporativo (NMGVC)** del Grupo RE aprobado en 2017, 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.

[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.

El NMGVC tiene un enfoque estratégico y transformacional, de modo que las actuaciones desplegadas persiguen, por un lado, canalizar el talento interno y desarrollar competencias al servicio del voluntariado corporativo, y por otro, proporcionar soluciones innovadoras a problemáticas sociales y ambientales en el territorio. En este sentido, las actuaciones llevadas a cabo en 2020 han sufrido un gran cambio fruto de las limitaciones establecidas durante la pandemia de la COVID 19, y han respondido al interés de los embajadores y voluntarios participantes, quienes han contribuido prioritariamente a mejorar la calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión social y atender demandas concretas y reales de la sociedad.

Vinculada con el colectivo de personas con discapacidad en 2020 se llevó a cabo una iniciativa denominada "**Plantemos un nuevo mundo**". Un proyecto medioambiental y social consistente en un *kit* de semillas y materiales, sostenible y compostable, preparado y explicado por personas con discapacidad, para ser plantado en el entorno doméstico de los 368 voluntarios que participaron en dicha iniciativa.

La compañía refleja su compromiso por una tecnología sin barreras, y en este sentido es interesante señalar el trabajo por el fomento de la accesibilidad en la Web corporativa, desarrollada con criterios de accesibilidad conforme al nivel Doble A, según las pautas de accesibilidad al contenido de la web 2.0 de la Web Accessibility Initiative (WAI) del World Wide Web Consortium.

5.3. Gestión de la edad

El Grupo RE 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 2020, 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, como el programa de relevo generacional, movilidades temporales de puestos específicos y el análisis y planificación de plantilla según la edad.

Asimismo, destaca la puesta en marcha del programa "**El valor de tu experiencia**", para promover la transferencia de conocimiento de personas expertas próximas a la jubilación, a otras más jóvenes.

Alguna de las acciones puestas en marcha en años anteriores, como la realización de evaluaciones de la condición física y aportación de recomendaciones personalizadas para mejorar la adaptación de las personas a los puestos de trabajo, se han dejado de realizar en 2020 debido a la pandemia.

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.

Datos demográficos de plantilla

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

	2018			2019			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	35	20	55	67	52	119	60	52	112
De 30 a 50 años	793	263	1.056	978	347	1.325	961	347	1.308
Mayores 50 años	478	132	610	479	133	612	484	147	631
Total	1.306	415	1.721	1.524	532	2.056	1.505	546	2.051

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

Evolución plantilla media por edad 2018-2020

Edad Media	2018	2019	2020
	46	47,7	45

Nota: Alcance de datos REE+REC+REINCAN+REINTEL en 2017 y 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 trasversal** 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.

Cabe destacar las siguientes acciones realizadas en 2020 asociadas al vector de conciliación:

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.

Acciones internas para la mejora de la evolución del modelo de gestión de la conciliación

Consecución de **informe favorable** para la obtención del **nivel de excelencia A** del **certificado EFR**.

La Política de gestión integral de riesgos es aprobada por el Consejo de Administración. Esta política identifica los distintos tipos de riesgos que pueden afectar al Grupo, fija el nivel de riesgo considerado como aceptable y da las directrices de actuación para gestionar y mitigar dichos riesgos.

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 2020 se han realizado avances en algunos de ellos como es la inclusión de colectivos LGTBI poniendo en marcha acciones de comunicación interna para conmemorar el día internacional y se han establecido contactos con asociaciones LGBTI con las que está previsto firmar acuerdos de colaboración próximamente.

Las asociaciones con las que se ha contactado son FELGTB (Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales), REDI (Red Empresarial de diversidad e inclusión) y la Fundación Pedro Zerolo.

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 RE 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 de que en el año 2020 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 nº. 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, situándose en 2020 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.

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 o la participación en foros en los que se ha compartido la experiencia de la organización en materia de diversidad con otras empresas 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, 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 avances conseguidos y los reconocimientos externos en esta materia, es objetivo fundamental continuar avanzando en la diversidad, 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.

Para supervisar el cumplimiento de los objetivos y compromisos en materia de diversidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, mantienen el compromiso de realizar un seguimiento y una evaluación anual de la implantación de las políticas de diversidad integral en el seno del Consejo de Administración y en toda la organización, 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.