

Informe anual de Diversidad

Ejercicio 2024¹



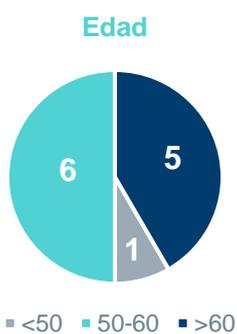
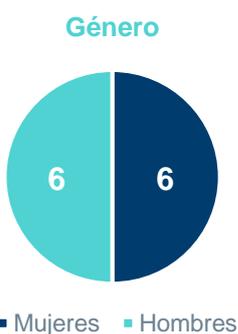
1. Salvo que se indique expresamente otra fecha en el presente informe, su contenido ha de entenderse referido a 31 de diciembre de 2024.

Índice

De un vistazo: Diversidad en el Consejo de Administración y en la plantilla de Redeia (a 31.12.2024)	3
Introducción	6
1. Antecedentes legales y de buen gobierno	6
1.1. Marco normativo externo.....	6
1.1.1. Antecedentes a la Ley de Paridad en el ordenamiento jurídico español.....	6
1.1.2. Directiva de la Unión Europea.....	7
1.1.3. Nueva Ley de Paridad	8
1.2. Marco normativo interno.....	9
1.2.1. Código Ético y de Conducta.....	9
1.2.2. Reglamento del Consejo de Administración	9
1.2.3. Política de Gobierno Corporativo	10
1.2.4. Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros	11
1.2.5. Otros compromisos adquiridos.....	11
2. La diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación en 2024	12
3. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35	15
3.1. Última información publicada por la CNMV	15
3.2. Información relativa al ejercicio de 2024.....	16
3.3. Información comparativa de sociedades Ibex 35 y Redeia Corporación	18
4. La diversidad en Redeia	19
4.1. Igualdad de género	23
4.2. Discapacidad.....	26
4.3. Gestión de la edad	27
4.4. Bienestar profesional y conciliación.....	28
4.5. +Diversidad y otras acciones.....	29
4.6. Protocolo para la prevención contra el acoso, la violencia de género y los delitos de odio.....	29
5. Principales aspectos destacados en materia de diversidad en Redeia en 2024	30

De un vistazo: Diversidad en el Consejo de Administración y en la plantilla de Redeia (a 31.12.2024)

Diversidad en la composición del Consejo de Administración



50%
Género
(mujeres en el Consejo)

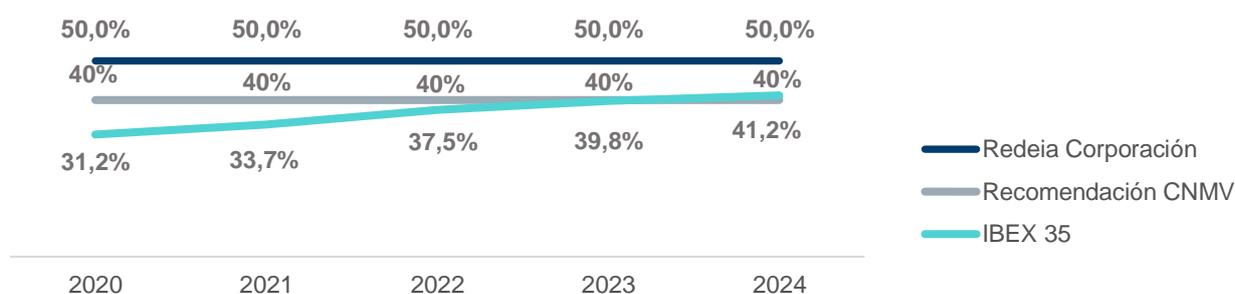
59
Edad
media

5,17
Plazo medio
de mandato
(años)

Las comisiones del consejo en cifras

Comisión de Nombramientos y Retribuciones (3 miembros)		Comisión de Auditoría (4 miembros)		Comisión de Sostenibilidad (3 miembros)	
Presidencia	Consejera independiente	Presidencia	Consejero independiente	Presidencia	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)	25% (1)	Género (% mujeres)	66,7% (2)

Mujeres en el consejo: Redeia Corporación vs Ibex 35 (%)¹



Altas Directivas

El número total de presencia de mujeres en la alta dirección de Redeia es de **seis (6)**, lo que supone el **43 %** sobre el total, de conformidad con lo establecido en la **Recomendación 14** del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y cumpliendo con la “Ley de Paridad” (40 %).

Evolución de % de mujeres en plantilla y en puestos de dirección 2023-2024

	2023	2024
Mujeres (%)	27,5	27,6
Mujeres en puestos directivos (%)	38,0	39,0

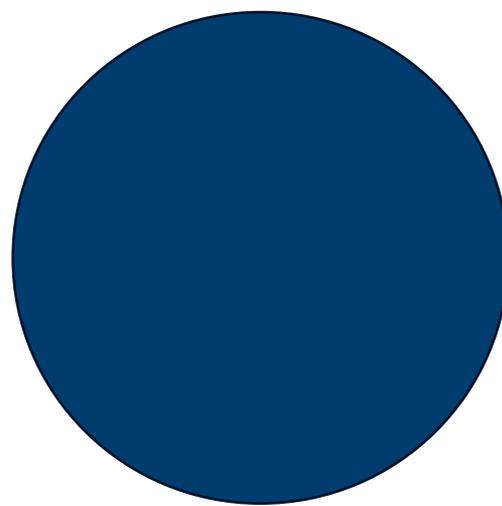
¹ Nota fuente datos IBEX 35: “XIII Informe de Mujeres en los Consejos del Ibex 35 y VIII Radiografía del Mercado Continuo”. ATREVIA IESE, 6 de marzo de 2025.

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

	2023						2024					
	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
Equipo directivo	0,0	0,0	53,6	46,4	72,7	27,3	0,0	0,0	54,3	45,7	68,5	31,5
Técnicos	56,3	43,7	75,0	25,0	82,6	17,4	63,4	36,6	73,8	26,2	80,6	19,4
Personal de apoyo	0,0	0,0	0,0	100,0	27,0	73,0	0,0	0,0	0,0	100,0	26,5	73,5
Total (%)	56,3	43,7	72,3	27,7	75,5	24,5	63,4	36,6	71,9	28,1	74,9	25,1

Distribución de la plantilla por grupos de edad y género (N.º)

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	54	42	96	59	34	93
De 30 a 50 años	910	348	1.258	887	347	1.234
Mayores 50 años	444	144	588	465	156	621
Total	1.408	534	1.942	1.411	537	1.948



Introducción

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, género, 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 ha de integrarse en la identidad de las empresas y las políticas de inclusión de la diversidad se convierten en un valor añadido en términos de innovación, crecimiento y competitividad, y pueden permitir a las empresas alcanzar un desarrollo sostenible.

Por su parte, la elevación de la diversidad como asunto a considerar en los consejos de administración ha ido adquiriendo cada vez más relevancia. Las empresas buscan una **buena gestión de la diversidad como herramienta de atracción del talento** que permita convertirlas en organizaciones que reflejen los intereses de todos los grupos de interés.

1. Antecedentes legales y de buen gobierno

1.1. Marco normativo externo

1.1.1. Antecedentes a la Ley de Paridad en el ordenamiento jurídico español

En el ámbito de la diversidad, de conformidad con el ordenamiento jurídico español, resultan de aplicación los artículos 9 y 14 de la **Constitución Española** que 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 este, sean reales.

Dichos artículos fueron la base de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, conocida como “Ley de Igualdad”, que fijó su atención en la incorporación de la mujer a los órganos de administración de las sociedades mercantiles estableciendo que dichas sociedades debían procurar incluir un número de mujeres que permitiera alcanzar 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, estableciendo la obligación del consejo de administración de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, edad, discapacidad, experiencias y conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

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 de la CNMV de 18 de febrero de 2015 y actualizado en junio de 2020.

Tras la actualización de dicho CBGSC en junio de 2020 por la CNMV se modificaron, entre otras, las Recomendaciones 14 y 15, que establecen lo siguiente:

Recomendación 14:

“Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

- a) sea concreta y verificable;*
- b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración; y*

c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuenta con un número significativo de altas directivas.

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

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

Recomendación 15:

“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 %.”



Las empresas buscan una buena gestión de la diversidad como herramienta de atracción del talento.



1.1.2. Directiva de la Unión Europea

Dentro del concepto amplio de diversidad, la diversidad de género era un asunto clave de las iniciativas legislativas de la Comisión Europea desde el año 2000, si bien eran los Estados miembros los que establecían su propia política en la materia alineada con los objetivos de la Estrategia Europa 2020 y con la Agenda 2030, hasta que el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la **Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, cuyo objetivo es lograr un mayor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas de los países miembros.**

La referida Directiva UE 2022/2381 prevé que los Estados miembros establezcan como objetivo que las personas del género menos representado en los consejos de administración de las sociedades cotizadas ocupen, como mínimo, el 40 % de los puestos de consejeros no ejecutivos. Si los Estados miembros optan por aplicar las nuevas normas tanto a los consejeros ejecutivos como a los no ejecutivos, el objetivo sería alcanzar el 33 % de todos los puestos de consejero, objetivos que deberían alcanzarse antes del 30 de junio de 2026.

Por tanto, la referida Directiva UE busca acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, contemplando medidas para alcanzarlo, como la introducción de acciones en los procesos de selección y nombramiento de miembros del consejo o la preferencia por la candidatura de género menos representado entre aspirantes igualmente capacitados desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales.

La Unión Europea concedía de plazo para la transposición de la citada Directiva UE por los Estados miembro hasta el 28 de diciembre de 2024. La Directiva tiene carácter temporal y expirará el 31 de diciembre de 2038.

1.1.3. Nueva Ley de Paridad

España inició en 2023 el proceso de transposición de la Directiva UE 2022/2381 mediante la publicación, el 10 de marzo de 2023, del anteproyecto de la **Ley Orgánica, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres** conocida como “**Ley de Paridad**”, que introducía modificaciones en distintas normas del ordenamiento jurídico español y debía entrar en vigor en junio de 2024, concediendo plazos escalonados a las empresas para su cumplimiento.

Tras pasar por varias enmiendas parlamentarias, finalmente fue aprobada la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, estableciendo - hasta el 30 de junio de 2026 para las empresas del IBEX 35 y hasta el 30 de junio de 2027 para el resto de las sociedades cotizadas - la obligación de cumplir con, al menos, un 40 % de miembros del género menos representado en los consejos de administración.

De este modo, aunque la Ley dilata los plazos inicialmente previstos en el Proyecto de Ley, cumple con los tiempos marcados por la Directiva UE, y se dota de tiempo suficiente a las empresas para cumplir con las exigencias de una representación paritaria en sus órganos de gobierno.

Principales novedades de la “Ley de Paridad”

- Asegurar que los consejos de administración de las sociedades cotizadas tengan, como mínimo, un 40 % de personas del género menos representado.
- En caso de no alcanzar el objetivo, ajustar los procesos de selección para garantizar su consecución.
- Informar a los candidatos que lo soliciten y que hayan sido examinados en el proceso de selección sobre determinados aspectos del proceso (criterios, apreciación comparativa, motivos de elección de una persona que no fuese del género menos representado).
- Facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración.
- Velar por que la alta dirección tenga un mínimo de un 40 % de personas del género menos representado. De no alcanzar el porcentaje, se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio inmediatamente posterior y sucesivos.
- Elaborar y publicar anualmente, integrada en el informe de sostenibilidad, información sobre la representación del género menos representado en el consejo de administración y remitirla a la CNMV.
- El incumplimiento de estas obligaciones por las sociedades cotizadas en lo referente al consejo de administración se configura como una infracción grave del artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.



Las recomendaciones de la CNMV, como la Directiva UE y su transposición en el ordenamiento jurídico español a través de la Ley de Paridad, están alineadas en la consecución de un mismo objetivo: alcanzar una representación femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas de, al menos, un 40 %.



1.2. Marco normativo interno

1.2.1. Código Ético y de Conducta

Por lo que respecta al marco normativo interno, el [Código Ético y de Conducta de Redeia](#), aprobado en mayo de 2020 y adecuado en mayo de 2023 a la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, formaliza el compromiso de Redeia (término referido para el grupo de sociedades, que incluye la sociedad matriz, Redeia Corporación, S.A., y las sociedades en las que directa o indirectamente ostente el control) con la ética y los compromisos asumidos con el entorno empresarial y con los diferentes grupos de interés afectados por las actividades de Redeia, 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.



El Código Ético y de Conducta refleja el compromiso de Redeia 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.



Redeia entiende 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.”*

1.2.2. Reglamento del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Redeia Corporación, S.A. (en adelante “Redeia Corporación”, la “Sociedad” o la “Compañía”), en diciembre de 2024, ha aprobado la última modificación del [Reglamento del Consejo de Administración](#) con, entre otras, la finalidad de adaptarlo a la Ley de Paridad y a la realidad de Redeia en materia de diversidad de género, estableciendo en el artículo 7 **el compromiso de que la composición del Consejo de Administración sea completamente paritaria, yendo más allá, por tanto, de la exigencia legal.**

En este sentido, el **Consejo de Administración** velará por que los procedimientos de selección de sus miembros se basen en méritos y criterios objetivos, aseguren la idoneidad y capacitación individual y colectiva de los consejeros, favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.



En tal sentido, se asegurará de que el Consejo de Administración tenga una composición completamente paritaria, esto es, del cincuenta por ciento de personas de cada sexo. En el supuesto de que el número de miembros del Consejo de Administración sea impar, la composición será necesariamente paritaria, salvo por un miembro.



Asimismo, cabe poner de relieve el papel de la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** en el fomento de la diversidad en el Consejo de Administración pues, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, dicha Comisión debe velar por que el Consejo de Administración tenga una composición equilibrada de mujeres y hombres, en los términos paritarios previstos en el citado artículo 7 del Reglamento.

Del mismo modo, cabe destacar también el papel de la **Comisión de Sostenibilidad** dado que, de conformidad con el artículo 24 bis de los Estatutos y el artículo 18 TER del Reglamento del Consejo de Administración, 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 de Redeia; supervisar el contenido y el cumplimiento de la política de Redeia en materia de sostenibilidad, así como los aspectos de sostenibilidad de las demás políticas corporativas con incidencia relevante en este ámbito, velando por que estén orientados al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y, entre ellos, las principales directrices en cuestiones especialmente relevantes desde el punto de vista de la sostenibilidad, y en especial, en relación con el talento, la diversidad e igualdad; supervisar los aspectos en materia de sostenibilidad contenidos en las normas de gobierno corporativo, colaborando a este respecto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, mediante la remisión de informes cuando proceda en el ámbito de sus responsabilidades; o supervisar los aspectos en materia de sostenibilidad contemplados en las políticas de gestión de personas, igualmente en colaboración con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, mediante la celebración de sesiones conjuntas.

Por otro lado, el Consejo de Administración también ha asumido el compromiso de garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación establecidos en la anteriormente referida como Ley de Igualdad en las sociedades de Redeia y en el seno del Consejo de Administración de la Compañía.

Por último, cabe indicar que **el Consejo de Administración de la Sociedad asumió voluntariamente** hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.4 I) del Reglamento del Consejo de Administración, **la obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elaborar un informe anual sobre diversidad** que debe someter al Consejo. 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 presente Informe de Diversidad se reflejan las medidas adoptadas por Redeia en 2024 y durante el primer trimestre de 2025 para procurar alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y para lograr una mayor diversidad de conocimientos y experiencias, tanto en el seno del Consejo de Administración de la Sociedad como en el conjunto de las sociedades de Redeia.

1.2.3. Política de Gobierno Corporativo

La [Política de Gobierno Corporativo](#) aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el 25 de noviembre de 2014 y actualizada por última vez el 24 de noviembre de 2020, establece, 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”.

● ● ●

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.

● ● ●

1.2.4. Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros

Por lo que respecta a la [Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros](#), el Consejo de Administración, con fecha de 29 de noviembre de 2022, aprobó la citada Política con el fin de consolidar en un único documento las directrices que garantizan la diversidad en sentido amplio en el Consejo de Administración, junto con el proceso de selección y nombramiento de consejeros.

Los objetivos de la referida Política son:

- **Favorecer la diversidad en sentido amplio en la composición del Consejo de Administración**, entre otros aspectos, en cuanto a conocimientos, formación, experiencias, edad, capacidad y género. En este sentido, los requisitos para la selección de los miembros del Consejo de Administración deberán estar encaminados a lograr una composición diversa y equilibrada del Consejo en su conjunto e, igualmente, respecto de sus Comisiones, de tal forma que la misma enriquezca el análisis y el debate, aporte puntos de vista y posiciones plurales, favorezca la toma de decisiones atendiendo a la naturaleza y complejidad de los negocios, así como al contexto social y ambiental, y permita que los consejeros disfruten de la debida independencia en el ejercicio de las competencias que, respectivamente, les son atribuidas por la Ley, los Estatutos Sociales y las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad.
- **Asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración**, recogiendo el catálogo de principios en los que deben sustentarse los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, y sobre la base de unos criterios de capacidad y méritos objetivos.

A este respecto, el compromiso, tanto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como del propio Consejo, por la diversidad en la composición del mismo se pone de manifiesto de forma 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, apoyándose en la matriz de competencias aprobada por el Consejo de Administración y actualizada permanentemente.



El compromiso de mejora continua en materia de diversidad de Redeia, es aplicable a la composición del Consejo y de sus Comisiones y a toda la organización.



1.2.5. Otros compromisos adquiridos

En 2019 resulta 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 de la Compañía, así como de Redeia en materia de diversidad a través del establecimiento de ambiciosos objetivos para continuar avanzando en esta materia.

2. La diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación en 2024

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.

Diversidad en la composición del Consejo de Administración

- **6 mujeres**, que representan el **50 % del total del Consejo** y el **42,9 % de los consejeros independientes**.
- **58,3 % de consejeros independientes**.
- **5,17 años de plazo medio de mandato** de los consejeros.
- **59 años de edad media**.
- **1 miembro del Consejo** tiene reconocida una **discapacidad superior al 33 %**.
- **Diversidad de conocimientos y experiencia profesional:** profesionales con formación muy diversa (Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc.), así como notable experiencia profesional en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.

Respecto a la **diversidad de género**, a 31 de diciembre de 2024 el **Consejo de Administración** de Redeia Corporación, estaba integrado por 12 miembros: de los cuales 6 son mujeres (la presidenta no ejecutiva, 2 consejeras dominicales y 3 consejeras independientes), lo que supone el **50 %** sobre el total del Consejo, el 42,9 % de los consejeros independientes y el 54,5 % de los consejeros externos.

El 50 % de los miembros del Consejo son mujeres, superando el objetivo del 40 % de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2022 y ejercicios posteriores en la Recomendación 15 del CBGSC y cumpliendo, asimismo, el umbral mínimo previsto en la nueva “Ley de Paridad” (40%), que deriva de la Directiva (UE) 2022/2381 y eleva la cuota prevista en esta última (33 %).

Presidenta

- Beatriz Corredor Sierra

Consejero delegado <ul style="list-style-type: none">● Roberto García Merino	Consejo de Administración <ul style="list-style-type: none">● Consejero Ejecutivo (1)● Consejeros Externos Dominicales (3)● Consejeros Externos Independientes (7)● Consejero “Otro Externo” (1)	<ul style="list-style-type: none">● Marcos Vaquer Caballería (CIC)● Socorro Fernández Larrea● Antonio Gómez Ciria● José Juan Ruíz Gómez● Elisenda Malaret García● José María Abad Hernández● Guadalupe de la Mata Muñoz
---	--	---

Diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación y en sus Comisiones

Género

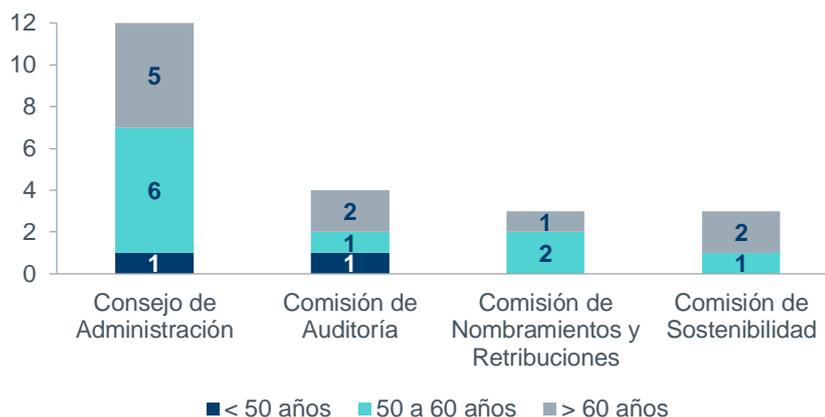
Desde 2020, el **50 %** de los miembros del Consejo de Administración son mujeres.



- La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**² cuenta con 2 mujeres entre sus 3 miembros, siendo una de ellas su presidenta, lo que supone un 66,7 % sobre el total de sus miembros, (frente al 33,3 % del ejercicio anterior).
- La **Comisión de Sostenibilidad**³ también está compuesta por 2 mujeres de sus 3 miembros, representando el 66,7 % (frente al 100 % del ejercicio anterior).
- Por último, en la **Comisión de Auditoría**, 1 de sus 4 miembros es una mujer (lo que se corresponde con el 25 %), manteniéndose el mismo porcentaje con respecto al ejercicio anterior.

Edad

La **edad media** del Consejo es de **59 años**.



² Durante el ejercicio 2024 la composición de dicha Comisión ha sufrido una modificación, sustituyéndose, mediante acuerdo del Consejo de Administración de 10 de junio de 2024, a D. Marcos Vaquer Caballería por D^a. Guadalupe de la Mata Muñoz.

³ Durante el ejercicio 2024 la composición de la Comisión ha sufrido una modificación, sustituyéndose, a D^a. Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve por D. Marcos Vaquer Caballería

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Redeia Corporación a 31 de diciembre de 2024 continúa su incremento sensible, situándose en **59 años** (58,3 años el ejercicio anterior).

Diversidad de conocimientos y experiencias profesionales

Diversidad de conocimientos y experiencias como factor esencial para la toma de las decisiones más adecuadas e informadas en cada momento.

También es preciso considerar 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.

El Consejo cuenta con profesionales con formación diversa: en Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc. Asimismo, 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 Compañía cuenta desde 2018 con una **matriz de competencias del Consejo de Administración**, individualizada por consejero, que refleja las competencias, experiencia, conocimientos, profesionalidad, idoneidad, independencia de criterio, cualidades y capacidades que reúne el Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido en la Política de Gobierno Corporativo y en la Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros, facilitando la supervisión de la diversidad integral en su composición para la toma de las decisiones más adecuadas e informadas en cada momento.

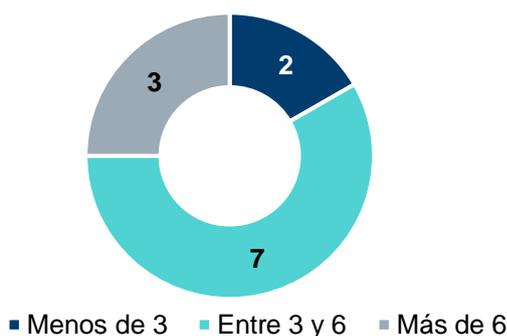
En la matriz de competencias del Consejo de Administración se establece un listado de valores agregados para el Consejo en función de tres categorías:

- La experiencia y conocimientos de los miembros del Consejo en relación con las prioridades estratégicas de las sociedades de Redeia.
- Las funciones transversales más relacionadas con las responsabilidades propias del Consejo.
- La diversidad.

Dicha matriz de competencias, aplicada de manera individualizada a cada consejero, sirve como un instrumento eficaz para que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al formular las propuestas y/o informes de nombramiento o reelección de los consejeros, tenga en cuenta el objetivo de mantener la diversidad integral en la composición del Consejo de Administración, para que, en cada momento, el Consejo cuente, en su conjunto, con los conocimientos y la experiencia más adecuados como órgano colegiado.

Antigüedad

El plazo medio de **mandato** de los consejeros es de **5,17 años**.



En cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de la Sociedad se sitúa, a 31 de diciembre de 2024, en **5,17 años** (frente a 5,18 años del ejercicio anterior).

3. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35

3.1. Última información publicada por la CNMV⁴

La CNMV recoge en su “**Informe de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas**”, 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 denominada “**Consejeras y Directivas**”, también de la CNMV, ambos documentos referidos al **ejercicio 2023**, dado que son los últimos informes publicados.

En materia de diversidad de **género**, en 2023, **168 cargos**² en los consejos del Ibex 35 estaban ocupados por mujeres, situándose en el **40,10 %** (37,6 % en 2022) del total de los 419 cargos de consejeros en los consejos del Ibex 35.

La siguiente tabla muestra la evolución para el período 2019-2023 del número de puestos ocupados por mujeres en los consejos de administración y el número de sociedades cotizadas que cuentan con representación femenina.

Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades del Ibex 35

Año	Número de consejeras	
	Número de mujeres	% sobre el total
2023	168	40,1
2022	160	37,6
2021	144	34,2
2020	136	31,3
2019	123	27,5

En la siguiente tabla se recoge la evolución de consejeras de las empresas del Ibex 35 por categoría, y la evolución porcentual de presencia femenina con respecto al total de consejeros en cada categoría:

Evolución categorías consejeras de las sociedades del Ibex 35 2019-2023

Año	Consejeras ejecutivas	% sobre total ejecutivos	Consejeras dominicales	% sobre total dominicales	Consejeras independientes	% sobre total independientes	Consejeras otras externas	% sobre total otros externos
2023	4	7,14	23	23,47	138	57,50	3	12,00
2022	3	5,08	25	25,51	127	53,59	5	15,63
2021	3	4,92	21	23,33	116	48,95	4	12,12
2020	4	6,06	23	23,47	105	43,93	4	12,50
2019	4	5,80	19	17,30	96	41,20	4	11,43

En 2023 se ha producido, respecto de 2022, el mayor aumento en la categoría de **consejeras independientes**, pasando a **138** en 2023 (127 en 2022), representando un **57,50 %** sobre el total de consejeros independientes (53,59

⁴ Fuente: Última publicación de “Consejeras y Directivas” relativa al ejercicio 2023 y último “Informe de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas. Ejercicio 2023”, publicado por la CNMV.

% en 2022). También ha aumentado la presencia de consejeras ejecutivas, situándose en el 7,14 % (5,08 % en 2022).

Evolución de la Antigüedad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del Ibex 35 2019-2023

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del Ibex 35, en 2023 ha sido, en promedio, de **6,5 años** (6,6 en 2022).

A continuación, se incluye una tabla que muestra el promedio en años de permanencia de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades del Ibex 35.

Evolución Antigüedad (años)

Ejercicio	Promedio	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
2023	6,5	10,3	6,7	4,7
2022	6,6	10,2	7,4	4,3
2021	6,9	11,6	7,9	4,5
2020	6,7	10,9	7,1	4,4
2019	6,8	9,8	6,9	4,4

De entre todas las categorías de consejeros, son los consejeros ejecutivos quienes siguen acumulando la mayor antigüedad media (10,3 años), seguidos de los consejeros dominicales (6,7 años). Por otro lado, son los consejeros independientes los que, de media, permanecen menos tiempo en el consejo (4,7 años).

Evolución de la Edad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del Ibex 35 2019-2023

Por último, respecto a la **edad media** de los consejeros de las sociedades del Ibex 35, el dato se sitúa en 2023 en **61,8** (61,9 en 2022).

3.2. Información relativa al ejercicio de 2024⁵

En este capítulo se recogen las principales conclusiones de las publicaciones realizadas a cierre del ejercicio 2024, principalmente del **“XIII Informe de mujeres en los Consejos del Ibex 35 y VIII Radiografía del Mercado Continuo”** elaborado por ATREVIA e IESE Business School, y publicado el 6 de marzo de 2025, que analiza la evolución de la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Datos clave respecto de la presencia femenina en las empresas del Ibex35

En cuanto a la representación femenina en 2024:

- Las empresas del IBEX 35 alcanzan de media el 41,22 % de presencia femenina en sus consejos, superando por primera vez el umbral del 40 %.
- El 71,43 % de las empresas del IBEX 35 cumplen con el objetivo establecido en la Ley de Paridad:

⁵ Fuente: Datos IBEX 35: “XIII Informe de mujeres en los Consejos del Ibex 35 y VIII Radiografía del Mercado Continuo”. ATREVIA IESE, 6 de marzo de 2025.

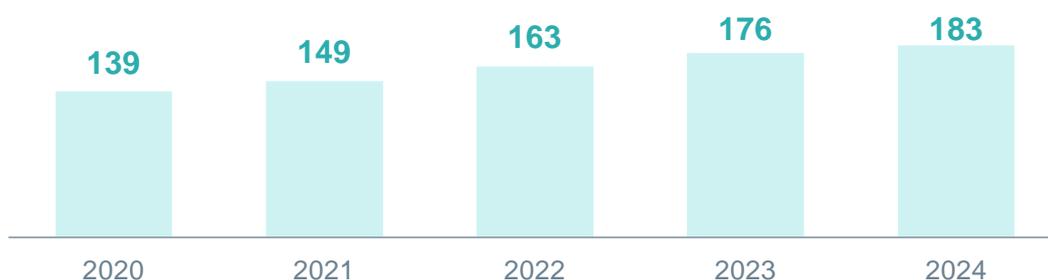
- 25 de las 35 empresas cumplen con el objetivo de diversidad marcado por la nueva Ley de Paridad; llegan o superan el 40 % de representación femenina en sus consejos.
- 10 compañías están por debajo de este umbral.

En 2023 eran 21 empresas del IBEX 35 las que llegaban o superaban el 40 %.

- La media de presencia de consejeras del IBEX 35 sigue en aumento, llegando a las 5,23 mujeres por empresa en 2024 (5,03 en 2023).
- Una empresa del IBEX 35 tiene más mujeres que hombres en su consejo (63,64 %) (Bankinter, 7 consejeras y 4 consejeros).
- Cuatro son las empresas del IBEX 35 que se sitúan en el 50 %: Cellnex, Inditex, Logista y Redeia Corporación.
- Son 5 las empresas del IBEX 35 que llegan al umbral de paridad del 40 % (Acciona Energía, Sabadell, Enagás, Repsol y Santander) y otras 15 lo superan, pero manteniéndose por debajo del 50% (AENA, BBVA, Mapfre, Inmobiliaria Colonial, Amadeus It Group, IAG, Arcelormittal, ACS, Caixabank, Endesa, Iberdrola, Merlin Properties, Rovi, Unicaja Banco y Acciona).
- En 2024 se mantiene el mismo número de mujeres presidentas de las empresas que forman parte del IBEX 35, aunque varía su composición. La que era presidenta de Cellnex abandona su cargo, pero se suma la presidenta de Bankinter - antes consejera delegada -.
- Por tanto, son 4 las mujeres que presiden una compañía del IBEX 35: la presidenta de **Redeia Corporación**, la presidenta de Inditex, la presidenta de Santander - que es además la única presidenta ejecutiva - y la presidenta de Bankinter. Suponen una representación del 11,43 %.
- Bankinter es la única empresa del IBEX 35 que tiene a una mujer en el cargo de consejera delegada.
- Aumenta ligeramente la representación femenina en puestos de Alta Dirección en el IBEX 35, pasando de un 22,06% en 2023, al 22,63 % en 2024. Rovi, Aena, Colonial y **Redeia Corporación** son las compañías más consistentes en sus porcentajes de representación femenina en la Alta Dirección (supera el 40 %).

Evolución del número de consejeras Ibex 35

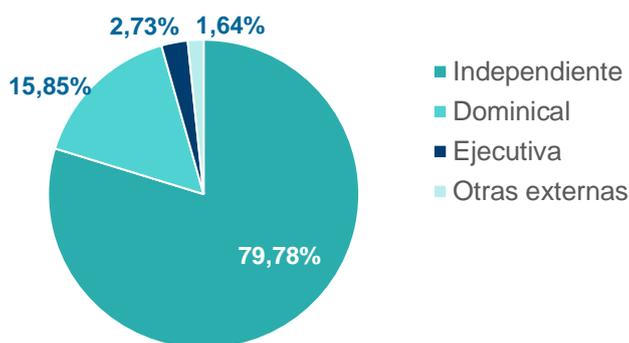
En materia de **diversidad de género**, el número de mujeres en los consejos en las sociedades del Ibex 35 ha alcanzado la cifra de **183** en 2024 (frente a 176 en 2023). La representación femenina en los consejos de administración de las sociedades cotizadas asciende a un **41,22 %**, superando por primera vez el umbral de diversidad.



Categoría de consejeras Ibex 35 (%)

De las **183 mujeres** que ocupan un puesto en los consejos de administración de las empresas del Ibex35, **3** son **consejeras ejecutivas**, **146** consejeras son calificadas como **independientes**, **29** son **consejeras dominicales** y **5** son calificadas en la categoría de **otras externas**.

	Consejeras Ejecutivas	Consejeras Independientes	Consejeras Dominicales	Consejeras Otras externas	Total
2024	1,64%	79,78%	15,85%	2,73%	183
2023	2,27%	81,25%	14,20%	2,27%	176



Por último, a continuación se representa la presencia de mujeres en los consejos de administración del Ibex 35 en 2024, atendiendo a los **sectores de actividad**:

SECTORES	Empresas	% Mujeres en Consejo	Promedio Consejeras
Petróleo y Energía	8	24,07%	3,25
Industria y Construcción	7	21,79%	5,57
Bienes de Consumo	4	30,61%	3,75
Servicios de Consumo	3	36,67%	3,67
Servicios Financieros	7	17,86%	2,86
Tecnología y Telecomunicaciones	4	14,63%	1,50
Servicios Inmobiliarios	2	25%	2,50

3.3. Información comparativa de sociedades Ibex 35 y Redeia Corporación ⁶

Si se realiza una comparativa general de la información publicada por las sociedades del Ibex 35 respecto al Consejo de Administración de Redeia Corporación, en cuanto a diversidad se refiere, cabe destacar los siguientes datos de interés:

⁶ Fuentes: Datos IBEX 35: "XIII Informe de mujeres en los Consejos del Ibex 35 y VIII Radiografía del Mercado Continuo". ATREVIA IESE, 6 de marzo de 2025. Última publicación de "Consejeras y Directivas" relativa al ejercicio 2023 y último "Informe de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas. Ejercicio 2023", publicado por la CNMV.

Redeia Corporación vs. Ibex 35

Mujeres en el Consejo(%)

- A 31 de diciembre de 2024, el porcentaje de representación femenina en el Consejo de Administración de Redeia Corporación es del 50 %, mientras que la media del IBEX 35 registra el 41,22 % superando el umbral del 40 % de paridad.

Media de Edad

- El promedio de edad de las mujeres en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 es de 59,4 años, en la línea del promedio de edad de las **consejeras de Redeia Corporación**, que se sitúa en **59,7 años**.

Antigüedad

- El plazo medio de mandato de los consejeros de Redeia es de **5,17 años**, en comparación con el promedio de antigüedad de los miembros del consejo del Ibex 35 que es de 6,5 años.

Categorías de los consejeros

- El 78,8 % de las sociedades del Ibex 35 tiene en sus consejos, al menos, un 50 % de consejeros de la categoría de independientes. En cuanto a Redeia Corporación, **el 58,3 %** de los miembros que componen el Consejo de Administración, son **consejeros independientes**.
- Cinco (5) sociedades del Ibex 35 no tienen en sus consejos de administración consejeros de la categoría “dominical”. Dieciocho (18) no tienen representación de consejeras dominicales. En cuanto a Redeia Corporación, **el 25 %** de los miembros que componen el Consejo de Administración son **consejeros dominicales**, siendo **mujeres dos** (2) de los tres (3) consejeros dominicales.
- Todas las sociedades del Ibex 35 tienen en sus consejos administración, algún consejero de la categoría “ejecutivo” (un total de 56), mientras que tan solo cuatro (4) de estas sociedades tienen en sus consejos mujeres “consejeras ejecutivas”.
- Junto con **Redeia Corporación**, solo 2 sociedades del Ibex 35 - Iberdrola y Banco Sabadell – tienen en su Consejo de Administración una consejera de la categoría de “otras externas”, que hace un total de 3 consejeras (12 % sobre el total de consejeros de la categoría “otros externos”).

Alta dirección

- El número total de mujeres en la alta dirección de Redeia es de seis (6), lo que supone el 43 %. En las sociedades del Ibex 35, a 31 de diciembre de 2024, la representación femenina en la Alta Dirección es de una media del 22,63 % (21,83 % en el ejercicio anterior).

Junto con Redeia Corporación, solo Aena, Rovi e Inmobiliaria Colonial alcanzan o superan el umbral del 40 %, y únicamente AENA tiene más mujeres que hombres en puestos de Alta dirección.

4. La diversidad en Redeia

La diversidad es un pilar esencial en la cultura empresarial de Redeia, reflejando un compromiso con la igualdad, la sostenibilidad, la innovación, la adaptación al cambio y la gestión del talento. Este valor estratégico está integrado en el Plan Estratégico 2021-2025, el Código Ético y de Conducta, y en el Plan de Sostenibilidad 2023-2025, convirtiéndose en un eje fundamental en las directrices y normativas de la Compañía.

En Redeia, la diversidad es clave para nuestra estrategia empresarial, impulsada por el Consejo de Administración y los altos directivos y enriquecida por la singularidad de cada persona que forma parte de la compañía. Este compromiso transversal guía nuestras acciones y se fortalece con la participación activa en todos los niveles.

Redeia gestiona la diversidad a través del Plan Integral de Diversidad (PID), implementado desde 2013 y actualmente en su tercera edición 2023-2025. Este plan, alineado con el Plan Estratégico 2021-2025, es global y abarca todas las actividades y áreas geográficas, estableciendo una misión, compromisos y objetivos claros.

Plan Integral de Diversidad 2023-2025

Misión

Inspira y ser referente, tanto dentro de Redeia como en el entorno social, laboral y personal, a través del compromiso con la diversidad de talento, la inclusión sociolaboral y la no discriminación, haciendo frente a estereotipos y barreras culturales.

Propósitos

- Promover la diversidad en la gestión de las personas de Redeia, consolidando una cultura de diversidad, igualdad de oportunidades, equidad, inclusión y no discriminación.
- Extender la estrategia de diversidad, inclusión y equidad a la cadena de valor.
- Participar con organismos oficiales, instituciones académicas, grupos de interés y otros agentes sociales en las campañas, observatorios y proyectos que permitan a Redeia ser un referente como agente social que contribuirá a la construcción de una sociedad más diversa, equitativa e inclusiva.
- Reducir desigualdades en caso de que se produjeran (brechas corporativas como la salarial o digital).
- Implementar mecanismos para evitar sesgos de discriminación.
- Apoyar la inclusión laboral de personas excluidas y/o socialmente vulnerables.

Logros 2024

- 39 % mujeres en el equipo directivo.
- Incremento de un 0,6 % de mujeres en la plantilla de Redeia.
- Calificación en conciliación Empresa Familiarmente Responsable (EFR) B+.

El PID se estructura en 8 vectores (2 transversales y 6 individuales) para abordar la diversidad de manera integral y estratégica. Se implementa a través de programas anuales dinámicos con acciones concretas y adaptadas a cada año, garantizando un impacto continuo y alineado con los objetivos de la organización.

Estructura del Plan Integral de Diversidad



La estrategia se sustenta en los dos **vectores transversales**: **“Estrategia y Cultura”** y **“Conciliación”**. El primero promueve una cultura diversa e inclusiva, y el segundo refuerza la gestión de la conciliación y especialmente de la corresponsabilidad.

Destacamos el vector de igualdad de género, que promueve la igualdad de oportunidades y la presencia femenina en la empresa, así como su formación y promoción. También se fomenta el estudio de carreras STEM en mujeres.

El vector de discapacidad facilita la inserción laboral de personas con discapacidad, ofreciendo además apoyo a empleados y sus familias.

Finalmente, el vector +Diversidad abarca acciones para otros colectivos como el colectivo LGBTI, personas de culturas diversas y habitantes de entornos rurales, reforzando nuestro compromiso con la inclusión y la equidad.

Principales iniciativas 2024 en materia de diversidad

<p>Sensibilización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Creación de la nueva comunidad de diversidad en la intranet interna: un espacio interactivo en el que se presentó el nuevo Plan Integral de Diversidad 2023-2025. Este portal no solo detalla objetivos y vectores clave, sino que también reúne recursos, actividades y reflexiones que celebran y enriquecen la diversidad en todas sus formas. ● Celebración de la VI Semana Mujer en Redeia, con foco en Bienestar emocional y corresponsabilidad ● Campañas de sensibilización y comunicación contra la violencia de género. ● Celebración en el mes de mayo del mes de la diversidad. ● Test online para poner a prueba los conocimientos de Diversidad de las personas empleadas. ● Reto #SomosDiversidad con videos de personas empleadas donde comparten qué es la diversidad para cada una de ellas. ● Lanzamiento de 2 Pulsos de Diversidad para medir y mejorar la inclusión con los siguientes resultados: <ul style="list-style-type: none"> ● I Pulso de diversidad: un 94,7 % de la plantilla manifestó que en Redeia se garantiza un entorno de trabajo libre y sin discriminación; que la igualdad está presente en la cultura corporativa (93,5 %) y estaba de acuerdo en que la compañía impulsa acciones de sensibilización para integrar colectivos como el LGTBI (95,8 %). ● II Pulso de diversidad: cerca del 90 % del personal ve favorables las acciones e iniciativas desarrolladas para sensibilizar en diversidad generacional y edad, violencia de género (95 %) y discapacidad (89 %). ● Voluntariado corporativo como herramienta para impulsar la diversidad e inclusión.
<p>Foros y participación en grupos de trabajo externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Patrocinio de Diversity&Inclusion Summit. INTRAMA. ● Colaboración con la asamblea anual de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT). ● Participación en el 5º encuentro de la Equality Platform for the Energy Sector.
<p>Alianzas y convenios en materia de diversidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Adhesión a ClosinGap para la elaboración de informes y estudios. El objetivo de ClosinGap es analizar el coste de oportunidad que tienen las distintas brechas de género en la economía y la sociedad. ● Adhesión a la Carta de la diversidad, promovida por la Fundación Diversidad. ● Adhesión a la alianza STEAM por el talento femenino - "Niñas en pie de ciencia" del Ministerio de Educación y Formación Profesional. ● Colaboración con Woman Action Sustainability (WAS) para impulsar el compromiso con la sostenibilidad y el talento femenino. ● Observatorio Generación y Talento, órgano para la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad socioeconómico-laboral en las organizaciones ● Convenio marco con AEMENER, Asociación de mujeres profesionales de diferentes ámbitos de la energía. ● Convenio marco con AMIT Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas. ● Convenio de colaboración Alianza "CEO x la diversidad" con la Fundación Adecco y la Fundación CEOE. ● Convenio de colaboración con el Instituto de la Ingeniería de España (IIE) para el proyecto "Observatorio de la incorporación de las ingenieras a la industria".

- Convenio de colaboración con la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE-ICAI) para el proyecto “Observatorio de Conciliación, Corresponsabilidad y Diversidad”.
- Convenio de colaboración 50&50GL: Programa Chicas imparables TECH.
- Convenio Fundación Asti Talent and Technology Foundation, programa RuralBOTic organizado por la Fundación ASTI.
- Convenio con la Real Academia de Ingeniería (RAI) para el “Programa de Excelencia para el desarrollo del talento STEM femenino”.

4.1. Igualdad de género

Desde hace más de una década, Redeia ha mostrado un firme compromiso con la igualdad de género, midiendo indicadores clave, evaluando su evolución y aplicando mecanismos de corrección cuando es necesario, además de establecer planes de acción concretos para seguir avanzando en igualdad.

Fruto del compromiso de Redeia con la igualdad, el **porcentaje de mujeres en plantilla** se ha mantenido estable en el 2024, situándose en un **27,6 %** (27,5 % en 2023).

Por su parte, el **número de mujeres en puestos directivos** ha seguido creciendo un año más, alcanzando en 2024 el **39 %**, (38,0 % en 2023).

Estos aspectos son objeto de seguimiento a través de un cuadro de mando con indicadores que permiten medir el progreso de los objetivos definidos.

Por otra parte, **durante el año 2024** se ha continuado con la aplicación y desarrollo de los **planes de igualdad** firmados con la representación social en 2022 y que afectan a las siguientes sociedades Redeia Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A. unipersonal y Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.

Datos destacados sobre la igualdad de género 2024



Evolución de % de mujeres en plantilla y en puestos de dirección 2023-2024

	2023	2024
Mujeres (%)	27,5	27,6
Mujeres en puestos directivos (%)	38,0	39,0

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

	2023						2024					
	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
Equipo directivo	0,0	0,0	53,6	46,4	72,7	27,3	0,0	0,0	54,3	45,7	68,5	31,5
Técnicos	56,3	43,7	75,0	25,0	82,6	17,4	63,4	36,6	73,8	26,2	80,6	19,4
Personal de apoyo	0,0	0,0	0,0	100,0	27,0	73,0	0,0	0,0	0,0	100,0	26,5	73,5
Total (%)	56,3	43,7	72,3	27,7	75,5	24,5	63,4	36,6	71,9	28,1	74,9	25,1

Equidad retributiva

Redeia recompensa a sus colaboradores globalmente según principios de equidad interna y competitividad externa, asegurando igualdad y no discriminación en todos los aspectos. La remuneración se basa en la responsabilidad del puesto y la experiencia profesional, con revisiones salariales anuales que valoran la contribución y los logros obtenidos, nunca factores como género, edad, origen, orientación sexual, religión o raza. Este enfoque garantiza prácticas retributivas justas y coherentes con el modelo organizativo y de desarrollo, ofreciendo oportunidades de progresión salarial y reconocimiento a las contribuciones excepcionales, siempre respetando la legislación local.

Redeia retribuye a las personas empleadas en todos los países en los que opera de acuerdo con los principios generales de su modelo retributivo, que responde a los criterios comunes de:

- Equidad interna y competitividad externa.
- Coherencia con el modelo organizativo y de desarrollo.
- Oportunidad de progresión salarial.
- Reconocimiento diferenciador de las contribuciones excelentes.

Todo lo anterior, teniendo en cuenta la legislación aplicable en cada territorio y garantizando la igualdad y la no discriminación.

	2023*	2024
Relación de la remuneración salarial media de los hombres y de las mujeres (1)	95,95%	97,53%
Brecha salarial ajustada (%)	2,51%	2,13%

- (1) Teniendo en cuenta los cambios que implica la nueva normativa sobre la metodología de cálculo y, en la medida en que Redeia ya reportaba el indicador de brecha se ha recalculado el dato de brecha salarial bruta atendiendo a la nueva normativa aplicable respectivamente para los años 2023 y 2022. La diferencia metodológica fundamental respecto al cálculo anterior se debe a la utilización de mediana y a la exclusión de conceptos extrasalariales.

Brecha salarial ajustada

Con el fin de seguir avanzando en la transparencia salarial y en el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, realizamos el cálculo de la brecha salarial ajustada cuya metodología se centra en profundizar en los motivos de las diferencias retributivas de género, permitiendo detectar los ajustes necesarios a realizar para su seguimiento y reducción.

Por otra parte, desde el año de su puesta en marcha en 2020, con la aplicación del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la compañía viene realizando un registro retributivo de carácter anual, que está a disposición de la representación legal de los trabajadores.

Formación y Desarrollo

Redeia busca convertirse en referente de la transformación del talento y de la cultura corporativa, apoyándose en la digitalización, la tecnología, la innovación, la sostenibilidad y la diversidad.

Resulta esencial formar de manera continua para sensibilizar e implicar a los líderes de toda la organización, tanto hombres como mujeres, en la importancia de la diversidad e igualdad de género como facilitador de garantía de una igualdad efectiva, así como impulsar la diversidad e identificar las barreras limitantes (tanto de la persona como de la empresa) en el desarrollo de talento femenino.

En este sentido, en el 2024 se ha habilitado dentro del **Portal del Líder** y a través de **GetAbstract** (plataforma especializada en impulsar el conocimiento en las organizaciones) un canal sobre "Igualdad y Diversidad". El objetivo de este canal y su contenido, es afianzar mensajes y promover la cultura inclusiva para los líderes de Redeia.

Por otra parte, **formamos a nuestras técnicas y directivas con programas específicos** que fomentan el desarrollo de las mujeres hacia puestos de mayor responsabilidad:

- Programa "Promociona", Programa "Progresar" y "Programa Proactiva". CEOE.
- Programa de "Liderazgo femenino". Universidad Antonio de Nebrija.
- Programa "Mentoring de Excelencia" "Mujer e Ingeniería". Real Academia de Ingeniería (RAI)
- Programa de "Mentoring cruzado para mujeres entre empresas". ClosinGap.
- Programa de Mentoring "Destino Talento" para mujeres jóvenes. ClosinGap en colaboración con 50&50 GL.

Programa Re-Conecta

Re-Conecta es un programa diseñado para **facilitar la reincorporación de las personas empleadas tras una baja de larga duración**, ya sea de maternidad o paternidad, enfermedad o accidente. Las personas que han participado valoran muy positivamente el **acompañamiento continuo y la flexibilidad** que ofrece Re-Conecta.

Otras acciones en materia de igualdad en la organización

Redeia celebró la VI Semana de la Mujer, centrada en "La diversidad en femenino. Bienestar emocional y corresponsabilidad", reafirmando su compromiso con la igualdad.

Este evento subraya una vez más el firme compromiso de Redeia con la igualdad de género y el bienestar emocional, destacando la importancia de la corresponsabilidad y la diversidad en la empresa.

Por otro lado, en 2024, Redeia lanzó la **III Edición de #RedeSTEAM en colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional**. Participaron centros educativos de 26 provincias y 164 alumnas de 3º y 4º de ESO y FP equivalente, quienes propusieron soluciones innovadoras en categorías como Electricidad, Telecomunicaciones y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las propuestas incluyeron sistemas de iluminación inteligente, estaciones de carga con paneles fotovoltaicos, soluciones para reducir el ruido en las aulas y mejorar la calidad del aire, entre otras.

Además, la colaboración con **ClosinGap y AFI** (Analistas Financieros Internacionales) permitió elaborar **el estudio económico sobre brecha de género "Coste de oportunidad de la brecha de género en el emprendimiento innovador en España"**, el cual reveló que esta brecha representó una pérdida de 5.300 millones de euros para la economía española en 2023, equivalente al 0,43 % del PIB.

El informe fue presentado en mayo de 2024 en la sede principal y contó con la participación de **la ministra de Ciencia, Innovación y Universidades, Diana Morant**.

Desde 2021, Redeia forma parte de **Equality platform for the energy sector de la Comisión Europea**, iniciativa creada por la Comisión Europea para la promoción de la igualdad y diversidad en el sector de la energía. En este sentido, se ha participado en sus reuniones y se acogió **la 6ª reunión de la Equality Platform for the Energy Sector**. El encuentro, celebrado en la Sede Social de La Moraleja, contó con la participación de la presidenta de Redeia y la directora general adjunta de Energía de la Comisión Europea.

Considerando todo lo anterior, cabe destacar que la **participación activa del equipo directivo** es fundamental para lograr una mayor difusión de nuestros objetivos en materia de diversidad; en este sentido, y a modo de ejemplo, señalamos algunos de los eventos institucionales que han contado con la presencia de la **presidenta o el consejero delegado**:

- XI Jornada de Buen Gobierno corporativo de Women CEO.
- Jornada de Impacto de la igualdad en el crecimiento empresarial de ClosinGap.
- Jornada sobre el impacto de la brecha de género en temas como el talento, el emprendimiento y la tecnología dentro de la VI ClosinGap Economic Equality Summit.
- Sesión sobre el potencial de la IA como herramienta para la inclusión de #CEOPorLaDiversidad.

Redeia también **colabora con organismos para la atracción de talento joven** materializando su compromiso con la formación práctica de personas recién tituladas, a través de diferentes programas de becas, y/o convenios de cooperación educativa. Dentro de las iniciativas de 2024, destacamos la **Beca DescubRE**, con la FUE (Fundación Universidad-Empresa), en la que han participado 27 jóvenes recién titulados (**el 50 % de ellos mujeres**), los cuales han desarrollado su actividad en distintas unidades de Redeia hasta final de 2024.

Reconocimientos externos

Impulsada por su firme compromiso con la diversidad, equidad e inclusión, Redeia ha logrado en 2024 importantes reconocimientos que destacan su liderazgo en estos ámbitos:

- Revalidación del distintivo **Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)**
- Reconocimiento como **Top Diversity Company por INTRAMA**, reafirmando su posición como referente en diversidad.
- Subida de 57 puestos en el ranking de **Equileap**, (del 93 al 36)
- **Mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)** por el Ministerio de Igualdad, en la sociedad Red Eléctrica.

Estos logros son un testimonio del esfuerzo continuo de Redeia por promover la igualdad y la inclusión, consolidando su papel como pionera en la creación de un entorno laboral más justo y equitativo.

4.2. Discapacidad

En 2024, Redeia ha puesto en marcha el Plan Plurianual Discapacidad 2024-2030, demostrando su compromiso con la inclusión en tres áreas clave: dentro de la compañía, con nuestros proveedores y en la sociedad.

Las acciones relevantes durante el año 2024:

- **Incorporación de perfiles diversos y con discapacidad:** Nuestras ofertas de empleo destacan que la Compañía celebra el talento y la diversidad apostando por una cultura inclusiva.
- **Colaboraciones estratégicas:** Se han establecido acuerdos con la Fundación Adecco y la Fundación Eurofirms para lograr la contratación directa de personas con discapacidad.
- **Becas y mentorías:** Implementación de programas de becas y mentorías en colaboración con la Asociación Achalay, la Fundación A la Par y la Fundación Adecco.
- **Participación en foros de empleo:** Actuación como empleadores en eventos como:

- **XV Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid**, centrada en la inclusión e igualdad de oportunidades.
- **Feria de empleo virtual para personas con discapacidad**, organizada por la Fundación Universia para la atracción de personas con discapacidad.

Redeia cuenta en la actualidad con **23 personas en plantilla con discapacidad** igual o superior al 33 %, siendo además de aplicación en cuatro sociedades, la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD) y cumpliendo en todas ellas con los requisitos establecidos en la misma. Asimismo, no se cuenta con personas en plantilla con discapacidad que estén sujetas a restricciones legales en materia de recogida de datos al respecto.

Al igual que otros años, cabe destacar **las siguientes iniciativas**:

- **Plan Familia** que ofrece ayudas personalizadas para la integración sociolaboral de familiares con discapacidad de personas empleadas.
- **Plan Aflora** que apoya a las personas empleadas susceptibles de obtener el certificado de discapacidad.
- **Talleres de voluntariado corporativo** y colaboración en **campañas de inserción laboral**.

Este enfoque integral y proactivo asegura que Redeia no solo cumpla con la legislación vigente, sino que también promueva la inclusión en todos los niveles de la organización.

4.3. Gestión de la edad

En Redeia, la diversidad generacional es una oportunidad para potenciar el crecimiento y la innovación. Actualmente, **conviven cuatro generaciones**, cada una aportando valores y conocimientos únicos, lo que enriquece el entorno laboral y fomenta la colaboración intergeneracional.

Redeia impulsa la colaboración intergeneracional mediante la celebración del Día Internacional de las Personas de Edad y programas de transición que facilitan el intercambio de conocimientos y experiencias entre diferentes generaciones. En este sentido, el programa **“El valor de tu Experiencia”**, que ha contado con la participación de 41 empleados, busca fomentar la confianza y la calidad de las relaciones laborales, asegurando que los participantes reciban apoyo durante su transición.

Este programa también promueve el traspaso de conocimientos técnicos de las personas empleadas próximas a la jubilación, garantizando que dicho conocimiento permanezca en la empresa. Además, con la iniciativa de **"Shadowing generacional"**, Redeia apoya al 100 % de los tutores asignados a nuevas incorporaciones en el programa de onboarding, reduciendo la brecha generacional y fortaleciendo la cohesión del equipo.

Redeia materializa su compromiso con la formación práctica de personas recién tituladas, a través de diferentes programas de becas, y/o convenios de cooperación educativa con el fin de atraer talento joven y diverso. Asimismo, y debido al carácter multicultural de Redeia, se promueven programas de formación para compartir aprendizajes sobre diferentes formas de trabajar en cada país, facilitando estancias temporales de empleados en otros países de la organización.

Datos demográficos de plantilla

Evolución plantilla media por edad 2022-2024

	2023	2024
Edad Media	46,5	46,7

Número total de personas empleadas por grupo de edad y género

	2023			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	54	42	96	59	34	93
De 30 a 50 años	910	348	1.258	887	347	1.234
Mayores 50 años	444	144	588	465	156	621
Total	1.408	534	1.942	1.411	537	1.948

4.4. Bienestar profesional y conciliación

En línea con su compromiso de promover el equilibrio entre la vida personal y laboral, Redeia sigue impulsando el liderazgo, el desarrollo personal y profesional, implantando nuevos modelos de trabajo, integrando y colaborando en equipos diversos e implantando medidas que impulsen la conciliación y la desconexión digital, contribuyendo significativamente al bienestar de todas las personas empleadas.

En 2024, Redeia ha tramitado 28 consultas trasladadas a la interlocutora de conciliación, permitiendo la adaptación personalizada de las medidas reguladas y del Modelo de trabajo híbrido a necesidades individuales.

Además de lo anterior, destacamos que en Redeia apostamos por un entorno que promueva una calidad de vida integral. Este enfoque integral y personalizado encuentra su máxima expresión en nuestro **Modelo de Bienestar**, reflejo tangible de nuestro compromiso con quienes forman parte de nuestra organización. Este modelo de bienestar abarca **cinco dimensiones** clave: **salud física, emocional, profesional, financiera y social**. Para materializar esta visión, implementamos medidas y servicios diseñados para acompañar y apoyar a las personas en cada etapa de su vida y frente a diversas circunstancias.

Modelo de bienestar

Los cinco pilares que cuidan al empleado dentro y fuera del entorno laboral.



FÍSICO
Mantener una salud óptima, a través de hábitos saludables es imprescindible para alcanzar el bienestar físico. ¡Cuida tu cuerpo porque es tu templo!



EMOCIONAL
Tener un entorno psicológicamente seguro y cuidar tu salud mental te permitirá llenar tu día de actitud positiva y conseguir bienestar emocional.



FINANCIERO
Asegurar el futuro y controlar las finanzas es esencial para sentir tranquilidad. Gestionar la inversión, el ahorro y la economía personal es sinónimo de bienestar financiero.



PROFESIONAL
Desarrollar tu carrera laboral con flexibilidad y liderazgo personal en una empresa que apuesta por la diversidad y el talento es la mejor ruta hacia el bienestar profesional.



SOCIAL
Cuidar las relaciones sociales y nuestro entorno comunitario conciliando vida personal y laboral y acudiendo a actividades de la empresa, te ayudará a lograr el bienestar social.

Por último, Redeia destaca como miembro fundador del Observatorio para el Desarrollo de la Conciliación y la Corresponsabilidad, liderado por la Universidad Pontificia de Comillas. Este organismo trabaja con investigación aplicada e interdisciplinar para ofrecer a empresas e instituciones datos fiables que orienten políticas activas de conciliación, basadas en análisis sectoriales contrastados con estándares internacionales.

4.5. +Diversidad y otras acciones

En 2024, Redeia ha llevado a cabo acciones de comunicación y sensibilización en relación con el colectivo LGBTI, colaborando estrechamente con REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI) para fortalecer su compromiso tanto a nivel interno como externo:

- **Acciones internas de sensibilización en relación con fechas conmemorativas para el colectivo.** La Compañía ha desplegado una serie de iniciativas dirigidas a toda su plantilla para construir conciencia y promover una cultura de inclusión real, destacamos:
 - **Mes del Orgullo LGTBI (junio):** Redeia lideró este mes con iniciativas inspiradoras que dieron voz al colectivo y subrayaron la importancia de construir una sociedad inclusiva, contando con la participación de personas empleadas que forman parte del colectivo quienes compartieron aprendizajes, experiencias personales y retos del colectivo.
- Participación en **talleres formativos de la Academia REDI y el evento WorkPride**, conectando a profesionales LGBTI de todo el mundo y fortaleciendo redes de diversidad e inclusión.

4.6. Protocolo para la prevención contra el acoso, la violencia de género y los delitos de odio

En 2024, Redeia en su compromiso contra la **violencia de género**, ha participado en acciones de comunicación y sensibilización como el Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco, la charla online de sensibilización sobre violencia de género a toda la plantilla con la Fundación Ana Bella y la publicación de noticias en la intranet sobre el Día europeo de las víctimas de delitos de odio. También, apoyó a la Fundación Adecco en la elaboración de la 11ª edición del Informe “Violencia de género y empleo”.

Una de las prioridades de Redeia, de acuerdo con los valores y principios del Código Ético y de Conducta del Grupo Redeia y los compromisos asumidos en el ámbito de la responsabilidad corporativa, es la de **continuar avanzando en la defensa de los derechos de las personas empleadas a través de la insistencia en el rechazo categórico de toda manifestación de acoso en cualquiera de sus modalidades** (físico, psicológico, moral –incluido el acoso discriminatorio–, sexual y por razón de sexo) y mejorar de manera continua sus procedimientos para prevenir, detectar y resolver dichas manifestaciones del acoso. Por ello, a nivel de normativa interna **se dispone de la Guía de actuación AM016 de Prevención del acoso, moral, sexual y por razón de sexo**, cuya última actualización de conformidad con las novedades legislativas, se publicó en la intranet en enero de 2024, siendo accesible para toda la plantilla.

Esta guía prevé, entre otras cosas, el proceso de actuación formal ante posibles situaciones de acoso en la Organización, que consiste en 6 fases:

1. Presentación de denuncia, que, a elección del denunciante, puede ser a través del Canal ético y de cumplimiento de Redeia o mediante escrito/correo dirigido al buzón de correo electrónico del Servicio Médico.
2. Entrevista del afectado/a con el Servicio Médico.
3. Constitución de una comisión Investigadora.
4. Desarrollo de la investigación
5. Elaboración del informe motivado de conclusiones.
6. Resolución del conflicto.

Además, Redeia ha implementado acciones de comunicación interna, como la publicación del **Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo**, una invitación a toda la plantilla para realizar una píldora online sobre prevención del acoso y la promoción de la Guía de actuación ante el acoso, estableciendo las bases para la prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso.

5. Principales aspectos destacados en materia de diversidad en Redeia en 2024

- Una de las 25 compañías del Ibex 35 con mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración, 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, cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en la nueva “Ley de Paridad” (40 %) que deriva de la Directiva (UE) 2022/2381 y eleva la cuota prevista en esta última (33 %).
 - Desde 2018 Redeia supera el objetivo del 40 % de presencia de mujeres en el Consejo
- Una de las 4 compañías del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración.
 - Desde 2020 Redeia cuenta con una composición paritaria del Consejo de Administración.
- Redeia continúa posicionada entre las primeras empresas del Ibex 35 en términos de igualdad de género, siendo una de las pocas compañías del Ibex 35 presididas por una mujer.
 - Desde 2020 Redeia cuenta con una presidenta del Consejo de Administración. Además, la primera persona en ejercer la presidencia de la Compañía en 1985 fue una mujer.
- Incorporación en el Reglamento del Consejo de Administración del compromiso de una composición paritaria del Consejo, con, entre otras, la finalidad de adaptarlo a la Ley de Paridad y a la realidad de Redeia en materia de diversidad de género, yendo más allá, por tanto, de la exigencia legal.
- Redeia implementa políticas y procedimientos que aseguran un equilibrio razonable y una diversidad integral en su Consejo de Administración, abarcando aspectos como género, experiencia, edad, discapacidad, nacionalidad y antigüedad.
- Redeia se guía por las mejores prácticas y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, consolidando así su compromiso con la diversidad en todos los niveles de la organización, desde el Consejo de Administración, la dirección y las personas empleadas.
- Este compromiso se fundamenta en el Código Ético y de Conducta y se refuerza mediante políticas internas, como la Política de Gobierno Corporativo. Dichas políticas promueven la diversidad de género, experiencia y conocimientos, y garantizan su aplicación práctica dentro de la sociedad.

Redeia 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. Nace del compromiso de la dirección, participando activamente en la estrategia de diversidad y, de esta manera dinamizándola e inspirando a toda la plantilla.

- La integración de la diversidad en los procesos de gestión de personas tiene como objetivo el involucrar, concienciar e impulsar en los colaboradores y proveedores la misión y enfoque en materia de diversidad de la Compañía.
- Los procesos de gestión de personas se convierten, junto con el liderazgo, en una herramienta clave para integrar la diversidad, la equidad y la inclusión en la Compañía.

La participación activa del equipo directivo es fundamental para lograr una mayor difusión y alcance de nuestros objetivos en materia de diversidad.



Redeia continuará trabajando para avanzar en materia de diversidad en todas sus vertientes, poniendo el foco en conseguir un entorno de trabajo inclusivo, sensibilizando para ello a las personas que forman parte de Redeia.

Nuestra dedicación a la diversidad e inclusión en el ámbito corporativo es constante y seguiremos en este camino de contribución para lograr una diversidad e igualdad efectiva en la sociedad.



redeia

El valor de lo esencial