

Informe anual de Diversidad 2025

Ejercicio 2025¹

1. Salvo que se indique expresamente otra fecha en el presente informe, su contenido ha de entenderse referido a 31 de diciembre de 2025.

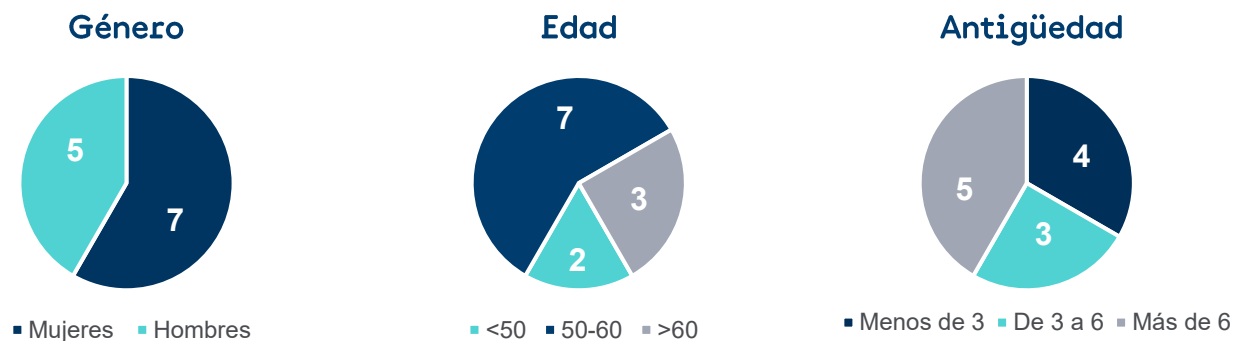


Índice

1	Antecedentes legales y de buen gobierno	7
1.1	Marco normativo externo.....	7
1.1.1	Antecedentes a la Ley de Paridad en el ordenamiento jurídico español.....	7
1.1.2	Directiva de la Unión Europea	8
1.1.3	Ley de Paridad	8
1.1.4	Ley de Sociedades de Capital.....	9
1.2	Marco normativo interno.....	10
1.2.1	Código Ético y de Conducta.....	10
1.2.2	Reglamento del Consejo de Administración	10
1.2.3	Política de Gobierno Corporativo.....	12
1.2.4	Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros	12
2	La diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación en 2025.....	13
3	Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35	18
3.1	Última información publicada por la CNMV	18
3.2	Información relativa al ejercicio de 2025.....	20
3.3	Información comparativa de sociedades Ibex 35 y Redeia Corporación	24
4	La diversidad en Redeia.....	25
4.1	Igualdad de género	28
4.2	Compromiso con la Inclusión: discapacidad, edad y diversidad+	33
4.2.1	Discapacidad.....	33
4.2.2	Gestión de la edad	34
4.2.3	+Diversidad y otras acciones.....	36
4.2.4	Compromiso con la conciliación y el bienestar.....	36
4.2.5	Compromiso con la prevención contra el acoso, delitos de odio y violencia de género	37
5	Principales aspectos destacados en materia de diversidad en Redeia en 2025.....	39

De un vistazo: Diversidad en el Consejo de Administración y en la plantilla de Redeia (a 31.12.2025)

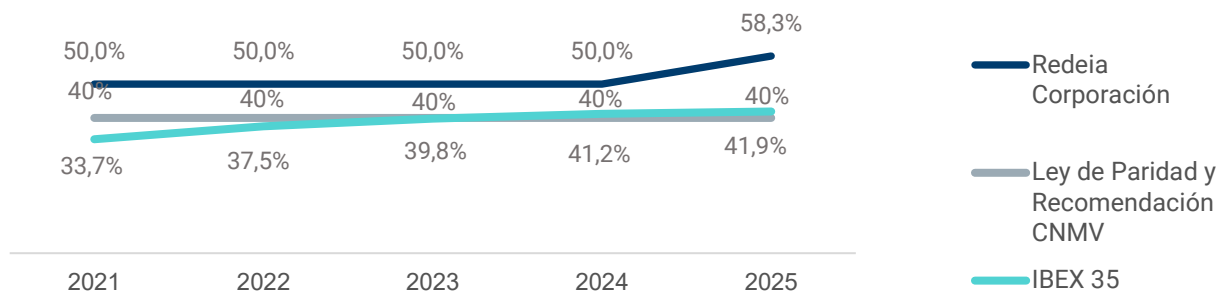
Diversidad en la composición del Consejo de Administración



Las Comisiones del Consejo de Administración en cifras

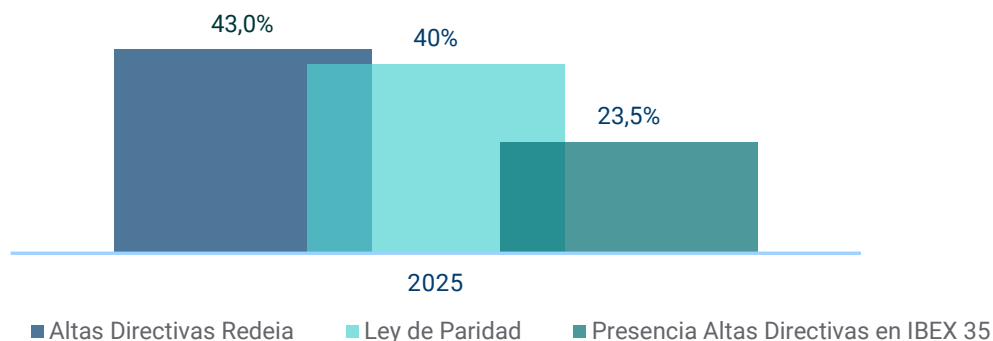
Comisión de Nombramientos y Retribuciones (3 miembros)		Comisión de Auditoría (4 miembros)		Comisión de Sostenibilidad (3 miembros)	
Presidencia	Consejera independiente	Presidencia	Consejero independiente	Presidencia	Consejera independiente
Consejeros independientes	66,7% (2)	Consejeros independientes	75% (3)	Consejeros independientes	66,7% (2)
Consejeros dominicales	33,3% (1)	Consejeros dominicales	25% (1)	Consejeros dominicales	33,3% (1)
Género (% mujeres)	100% (3)	Género (% mujeres)	25% (1)	Género (% mujeres)	66,7% (2)

Mujeres en el Consejo de Administración: Redeia Corporación vs Ibex 35 (%)¹



La Alta dirección de Redeia en 2025

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, siendo un número significativo conforme a lo establecido en la **Recomendación 14** del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y aunque aún no está en vigor, cumple de forma anticipada con lo dispuesto en la **“Ley de Paridad”** (40 %).

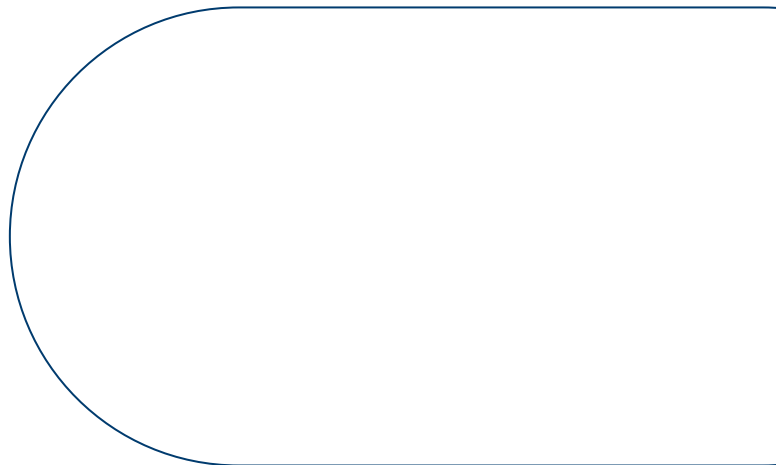


Evolución de % de mujeres en plantilla y en puestos de dirección Redeia 2024-2025

	2025	2024
Mujeres (%)	28,0%	27,6
Mujeres en puestos directivos (%)	39,5%	39,0

¹ Nota fuente datos IBEX 35: “XIV Informe de Mujeres en los Consejos del Ibex 35 y IX Radiografía del Mercado Continuo”. ATREVIA IESE, 5 de marzo de 2026.

Datos destacados sobre la igualdad de género de Redeia en 2025



Introducción

La diversidad es un concepto amplio de 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, conocimientos y experiencias.

La gestión de la diversidad en la empresa como elemento estratégico es objeto de continua evolución e intenta dar respuesta a la visión global que aplica a toda la organización, 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.

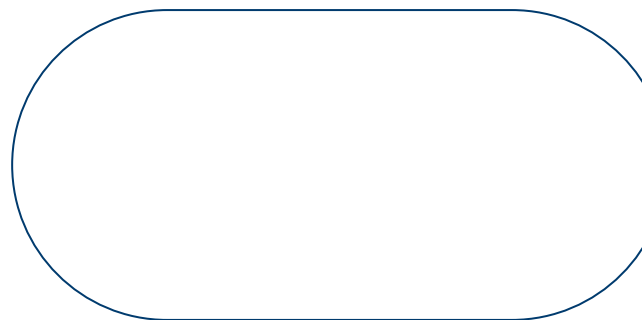
La diversidad como modelo ha de integrarse en la identidad de las empresas y las políticas de inclusión de la diversidad se convierten en un valor añadido en términos de innovación, crecimiento y competitividad, y pueden permitir a las empresas alcanzar un desarrollo sostenible.

La elevación de la diversidad como asunto a considerar en los consejos de administración sigue adquiriendo 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.

En este sentido, entre los compromisos más relevantes en materia de Gobierno Corporativo de Redeia - término referido para el grupo de sociedades, que incluye la sociedad matriz, Redeia Corporación, S.A. (en adelante "Redeia Corporación", la "Sociedad" o la "Compañía"), y las sociedades en las que directa o indirectamente ostente el control - se encuentra el de realizar un seguimiento de las políticas de diversidad en el seno del Consejo de Administración y en toda la organización.



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



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, centradas principalmente en la composición y en la diversidad de género en los consejos de administración, estableciendo que el consejo de administración debía aprobar una política dirigida a favorecer la diversidad de género, buscando alcanzar al menos el 40% de mujeres antes de finalizar 2022. Además, se destacaba la importancia de contar con un número significativo de altas directivas.

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 Estados 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.

1.1.3 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, 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**, que entró en vigor el 22 de agosto de 2024, 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, la citada Ley Orgánica 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.

Aspectos destacados 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 las candidaturas que lo soliciten y que hayan sido examinadas 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.

1.1.4 Ley de Sociedades de Capital

La Ley de Paridad, entre otras normas, ha modificado el **artículo 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”)**, estableciendo que las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración vele por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesional y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del género menos representado. Si una sociedad no alcanza este porcentaje, deberá ajustar sus procesos de selección para garantizar la consecución de los objetivos establecidos.

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](#), que ha sido actualizado en noviembre de 2025, formaliza el compromiso de Redeia 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.

Redeia considera esencial promover un entorno de trabajo 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. Redeia 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.**

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.



1.2.2 Reglamento del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de Redeia Corporación en diciembre de 2024, aprobó 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.

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 orientadas 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 Ley de Igualdad en las sociedades de Redeia y en el seno del Consejo de Administración de la Compañía.

Por último, cabe indicar que la Sociedad **asumió voluntariamente** hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.4 I) del Reglamento del Consejo de Administración, **la elaboración de un informe anual sobre diversidad que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones** debe elevar al Consejo de Administración. 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 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.

La Sociedad tiene el compromiso de que la composición del Consejo de Administración sea completamente paritaria, yendo más allá de la exigencia legal.

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”.

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.

2 La diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación en 2025

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

- **7 mujeres**, que representan el **58,3 % del total del Consejo** y el **42,9 % de los consejeros independientes**.
- **58,3 % de consejeros independientes**.
- **5,13 años de plazo medio de mandato** de los consejeros.
- **56,7 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, Economía, Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, 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 2025 el **Consejo de Administración** de Redeia Corporación, estaba integrado por 12 miembros: de los cuales 7 son mujeres (la presidenta no ejecutiva, 3 consejeras dominicales y 3 consejeras independientes), lo que supone el **58,3 %** sobre el total del Consejo, el 42,9 % de los consejeros independientes y el 63,6 % de los consejeros externos.

El **58,3 %** de los miembros del Consejo son mujeres, superando el objetivo del 40 % de presencia de mujeres en el Consejo en la Recomendación 15 del CBGSC y cumpliendo, asimismo, el umbral mínimo previsto en la "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	Consejo de Administración	
● Roberto García Merino	● Consejero Ejecutivo (1)	● Antonio Gómez Ciria (CIC)
● Mercedes Real Rodríguez	● Consejeros Externos Dominicales (3)	● José Juan Ruíz Gómez
● Arancha González Laya	● Consejeros Externos Independientes (7)	● Guadalupe de la Mata Muñoz
● Esther María Rituerto Martínez	● Consejero "Otro Externo" (1)	● Natalia Fabra Portela
		● Socorro Fernández Larrea
		● José María Abad Hernández
		● Albert Castellanos Maduell

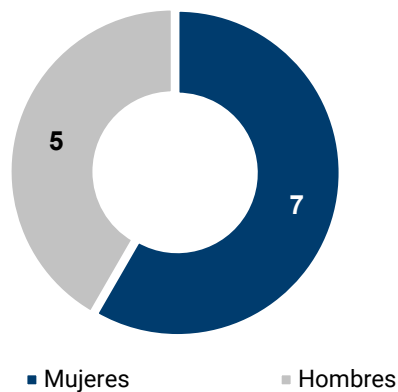
Diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación y en sus Comisiones

Género

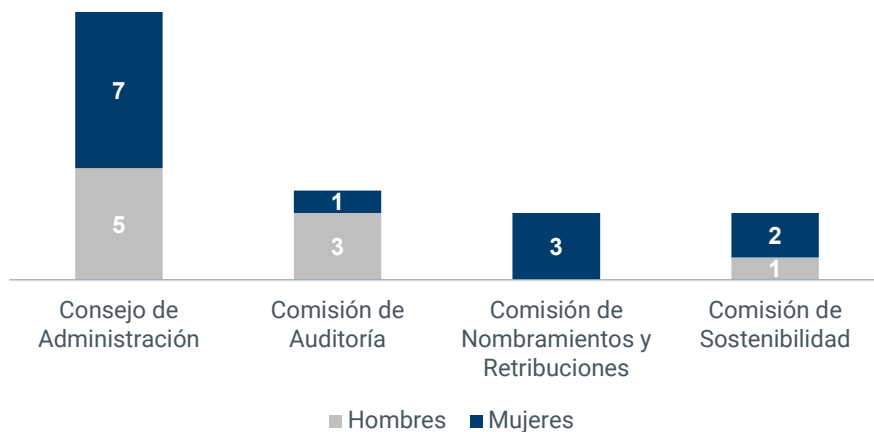
A 31 de diciembre de 2025:

- La **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** cuenta con 3 mujeres entre sus 3 miembros, siendo una de ellas su presidenta, lo que supone un 100 % sobre el total de sus miembros, (frente al 66,7 % del ejercicio anterior).
- La **Comisión de Sostenibilidad** también está compuesta por 2 mujeres entre sus 3 miembros, representando el 66,7 % (se mantiene el mismo porcentaje con respecto al ejercicio anterior).

- Por último, en la **Comisión de Auditoría**, 1 de sus 4 miembros es una mujer, lo que se corresponde con el 25 %, (se mantiene el mismo porcentaje con respecto al ejercicio anterior).



El Consejo en la actualidad está integrado por **7 mujeres y 5 hombres.**

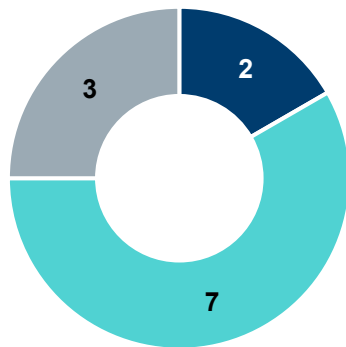


Edad

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Redeia Corporación a 31 de diciembre de 2025 se sitúa en **56,7 años**, observando un descenso con respecto a los ejercicios anteriores (59 años en el ejercicio 2024 y 58,3 en el ejercicio 2023).

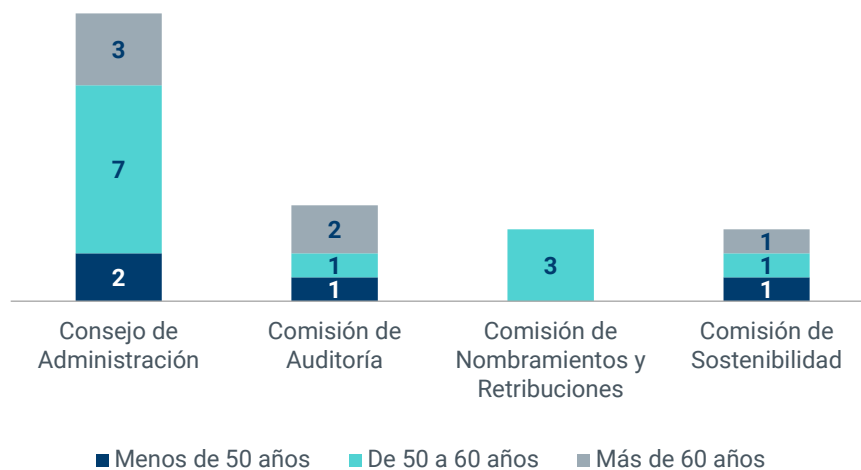
A 31 de diciembre de 2025, los consejeros de Redeia Corporación cuentan con edades comprendidas entre los 43 y los 71 años, siendo, por tanto, un Consejo muy diverso en cuanto a la edad se refiere.

Asimismo, cabe destacar que, en la última modificación del Reglamento del Consejo de Administración, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 17 de diciembre de 2024, se suprimió el límite de edad de 70 años para los consejeros de la Sociedad, por lo que ni los Estatutos ni el referido Reglamento establecen límite alguno a la edad de los consejeros de la Sociedad.



La edad media del Consejo es de **56,7 años**.

■ Menos de 50 años ■ De 50 a 60 años ■ Más de 60 años



■ Menos de 50 años ■ De 50 a 60 años ■ Más de 60 años

Diversidad de conocimientos y experiencias profesionales

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, Economía, Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, 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.

La matriz consta de tres bloques:

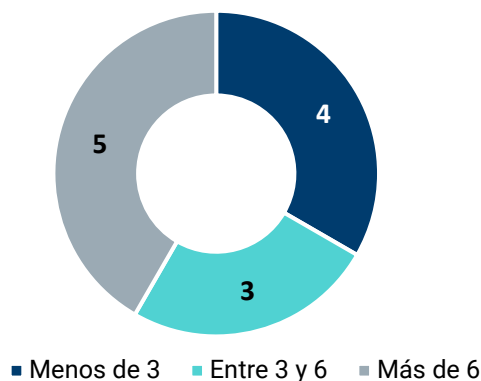
- Conocimientos/experiencia específicos.
- Conocimientos/experiencias transversales.
- Diversidad.

Que comprenden a su vez, un total de veintisiete categorías por medio de las cuales quedan reflejados la experiencia y conocimientos de los miembros del Consejo en aspectos como el género, la edad o la antigüedad como consejero, entre otras.

La matriz de competencias del Consejo supone una herramienta de buen gobierno que facilita la supervisión del equilibrio, diversidad y calidad del Consejo de Administración.

Antigüedad

En cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de la Sociedad se sitúa, a 31 de diciembre de 2025, en **5,13 años** (frente a 5,17 años del ejercicio anterior).



El plazo medio de **mandato** de los consejeros es de **5,13 años**.

La Alta dirección de Redeia

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, siendo un número significativo conforme a lo establecido en la **Recomendación 14** del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y aunque aún no está en vigor, cumple de forma anticipada con lo dispuesto en la **“Ley de Paridad”** (40 %).

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

3.1 Última información publicada por la CNMV²

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 “**Presencia de Mujeres en el Consejo de Administración y en la Alta Dirección**”, también de la CNMV, ambos documentos referidos al ejercicio 2024, dado que son los últimos informes publicados.

En materia de diversidad de **género**, en 2024, **175 cargos** en los consejos del Ibex 35 estaban ocupados por mujeres, situándose en el **41,3 %** (frente al **40,1 %** en el ejercicio anterior) del total de los 424 cargos de consejeros en los consejos del Ibex 35.

La siguiente tabla muestra la evolución para el período 2020-2024 del número de puestos ocupados por mujeres en los consejos de administración.

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
2024	175	41,3 %
2023	168	40,1 %
2022	160	37,6 %
2021	144	34,2 %

² Fuente: Última publicación de “Presencia de Mujeres en el Consejo de Administración y en la Alta Dirección de las Sociedades Cotizadas” relativa al ejercicio 2024 y último “Informe de Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas. Ejercicio 2024”, publicado por la CNMV.

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 de las categorías de consejeras de las sociedades del Ibex 35

Año	Ejecutivas		Dominicales		Independientes		Otras externas	
	Consejeras Ejecutivas	% sobre total ejecutivos	Consejeras Dominicales	% sobre total dominicales	Consejeras Independientes	% sobre total independientes	Consejeras Otras externas	% sobre total Otros externos
2024	4	7,40 %	27	26,21 %	139	58,64 %	5	18,50 %
2023	4	7,14 %	23	23,47 %	138	57,50 %	3	12 %
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 %

En 2024 se ha producido, respecto a 2023, un incremento en todas las categorías de consejeras, excepto en la categoría de consejeras ejecutivas que se mantiene en 4.

La mayor presencia femenina se sitúa en la categoría de **consejeras independientes**, con un total de 139 consejeras, que supone un **58,64 %**; aunque es en la categoría de **consejeras dominicales** donde se observa el mayor aumento en 2024 con respecto al ejercicio anterior, con un total de 27 consejeras (23 en el ejercicio anterior), que representan un **26,21 %** (23,47 % en el ejercicio anterior).

Evolución de la antigüedad de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades del Ibex 35

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del Ibex 35, en 2024 ha sido, en promedio, de **6,3 años** (6,5 años en 2023).

A continuación, se incluye una tabla que muestra la evolución de la antigüedad, referida a años de permanencia de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades del Ibex 35, **por categorías de consejeros**.

Año	Evolución Antigüedad	Consejeros Ejecutivos	Consejeros Dominicales	Consejeros Independientes
2024	6,3	10	5,8	4,9
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

Evolución de la edad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del Ibex 35

Por último, respecto a la edad media de los consejeros de las sociedades del Ibex 35, el dato se sitúa en 2024 en **62** (61,8 en el ejercicio anterior).

3.2 Información relativa al ejercicio de 2025³

En este capítulo se recogen las principales conclusiones de las publicaciones realizadas a cierre del ejercicio 2025, principalmente del **“XIV Informe de mujeres en los Consejos del Ibex 35 y IX Radiografía del Mercado Continuo”** elaborado por ATREVIA junto con la escuela de negocios IESE, y publicado el 5 de marzo de 2026, que analiza la evolución de la presencia femenina en los órganos de gobierno de las empresas cotizadas.

Datos clave respecto de la presencia femenina en las empresas del Ibex 35

Principales novedades:

- Las empresas del IBEX 35 alcanzan de media el **41,93 %** de representación femenina en sus consejos, y consolida la superación del umbral del 40 % alcanzado por primera vez en el ejercicio anterior.
- El **80 %** de las empresas del IBEX 35 cumplen con el objetivo de paridad establecido:
 - 28 de las 35 empresas alcanzan o superan el requisito de paridad del 40 % de representación femenina en sus consejos.
 - 23 empresas se sitúan entre el 40 % y el 50 %.

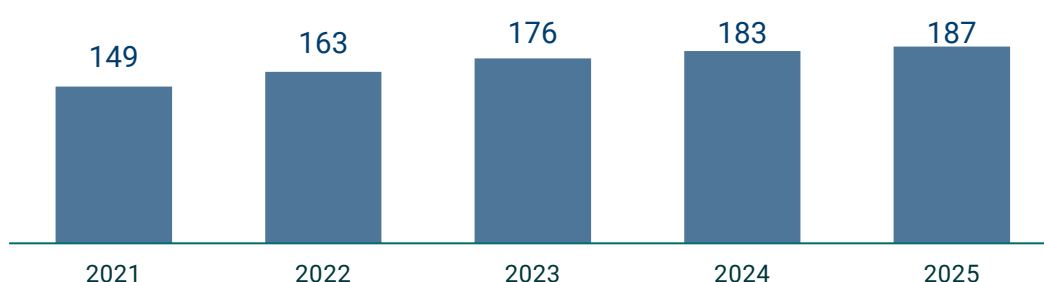
³ Fuente: Datos Ibex 35: “XIV Informe de mujeres en los Consejos del Ibex 35 y IX Radiografía del Mercado Continuo”. ATREVIA e IESE, 5 de marzo de 2026.

- 7 empresas están por debajo del umbral del 40%. (3 menos que el año anterior). 6 de ellas están por encima del 30 %, pero aún hay 1 empresa con un 16,67 % de representación femenina en su consejo, teniendo en cuenta que estas empresas tienen de plazo hasta el 30 de junio de 2026 para cumplir con la Ley de Paridad.
- 3 empresas del IBEX 35 alcanzan o superan el 50 % de representación femenina en sus consejos de administración (el triple respecto a 2024): Bankinter y **Redeia Corporación**, ambas con un 58,3 %, e IAG con un 54,5 %.
- La media de presencia de consejeras del IBEX 35 sigue en aumento, llegando a las **5,34** mujeres por empresa en 2025 (5,23 en 2024).
- En 2025, son 5 las mujeres que presiden una compañía del IBEX 35 (1 más con respecto a 2024): la presidenta de **Redeia**, la presidenta de Inditex, la presidenta de Santander - que es además la única presidenta ejecutiva -, la presidenta de Bankinter y la incorporación de la presidenta de Grifols. Suponen una representación del 14,49 % (frente al 11,43 % en el ejercicio anterior).
- Bankinter y Acciona Energía son las 2 empresas del IBEX 35 que tienen a una mujer en el cargo de **consejera delegada**.
- Continúa la tendencia de aumento de la representación femenina en **puestos de Alta Dirección** en el IBEX 35, alcanzando el **23,50 %** en 2025 (22,63 % en 2024 y 22,06% en 2023), aún lejos de alcanzar el umbral del 40%. La presencia femenina en estos puestos sigue siendo limitada si se compara con los niveles alcanzados en los consejos.
- 5 empresas del Ibex 35 superan el 40 % de mujeres en **Alta Dirección del Ibex 35** (AENA, Enagas, Rovi, **Redeia** e Inmobiliaria Colonial).
- En el contexto europeo, España supera a la media de la Unión Europea (por quinto año consecutivo), situándose dentro del grupo de los 7 Estados miembros (del total de 27) que alcanzan el objetivo de paridad del 40 %, con una representación femenina del **41,90 %**.

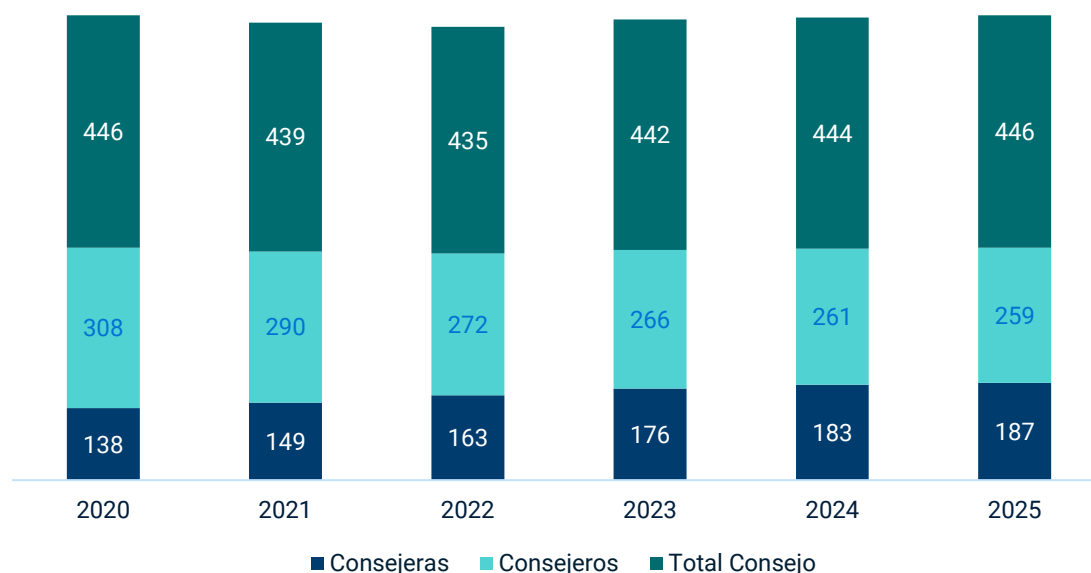
Evolución del número de consejeras en las sociedades del Ibex 35

En materia de **diversidad de género**, el número de mujeres en los consejos en las sociedades del Ibex 35 ha alcanzado la cifra de **187** en 2025 (frente a 183 en 2024), que representa un **41,93 %**, de un total de 446 consejeros.

Evolución número de mujeres en los consejos en las sociedades del Ibex 35



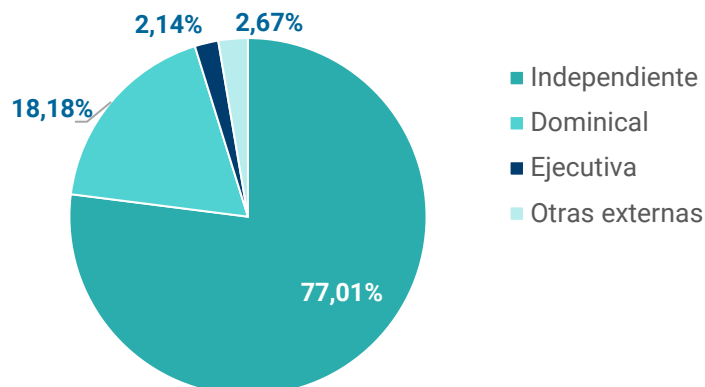
Distribución por género total miembros en los consejos de las sociedades del Ibex 35



Categoría de consejeras en las sociedades del Ibex 35

De las **187** mujeres que ocupan un puesto en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35, **4** son **consejeras ejecutivas** (2,14 %), **144** **consejeras** son calificadas como **independientes** (77,01 %), **34** son **consejeras dominicales** (18,18 %), y **5** son calificadas en la categoría de **otras externas** (2,67 %).

Año	Consejeras Ejecutivas	Consejeras Independientes	Consejeras Dominicales	Consejeras Otras externas	Total
2025	2,14 %	77,01 %	18,18 %	2,67 %	187
2024	1,64 %	79,78 %	15,85 %	2,73 %	183
2023	2,27 %	81,25 %	14,20 %	2,27 %	176



Perfil de las consejeras de las sociedades del Ibex 35

La **edad media** de las consejeras de empresas del Ibex 35 es de **60 años** (59,99) ligeramente superior a la registrada el año anterior (59,97 años).

Sobre la **formación académica**, el **81,93 %** de las consejeras del Ibex 35 cursaron estudios de Economía o de Derecho. Más de la mitad son tituladas en Economía, Empresariales, Administración y Dirección de Empresas o Marketing. La siguiente Carrera más cursada es la de **Derecho**. Las consejeras tituladas en **Ingeniería** representan un porcentaje cercano al 10%. Algo menor son las consejeras con estudios en **Ciencias** (Matemáticas, Físicas o Química), que representan un 8,43 %. **Humanidades** (Arte, Filología, Antropología o Historia) y **Ciencias Sociales**, se mantienen como las titulaciones menos cursadas por las consejeras de las empresas del Ibex 35.

En cuanto a la **experiencia previa**, el **76,19 %** de las mujeres de los consejos de administración de las empresas del Ibex 35, tienen **experiencia previa en puestos directivos del sector empresarial**. Otra experiencia previa menor es la trayectoria en el ámbito académico, en la Administración Pública o en el ámbito político.

Por otro lado, el **75,90 %** de las consejeras del Ibex 35 son de **nacionalidad española**. Cerca de la mitad de las consejeras de las sociedades cotizadas son europeas. Un 5 % procede de un país asiático y en la actualidad no hay ninguna consejera procedente de países situados en el continente africano.

Por último, en cuanto a los **sectores de actividad**, el sector de **Servicios de Consumo** se mantiene como el sector de las empresas del Ibex 35 con mayor presencia femenina en sus órganos de administración, concretamente, en la alta dirección, siendo el único que alcanza el umbral de paridad del 40 %. Cabe destacar el incremento de la representación femenina en el sector **Petróleo y Energía** en 2025, siendo un **28,72 %** (22,55 % en el ejercicio anterior). El sector de **Tecnología y Telecomunicaciones**, sigue siendo el sector con menor representación femenina (12,96 %).

3.3 Información comparativa de sociedades Ibex 35 y Redeia Corporación⁴

Este apartado recoge una comparativa general del Consejo de Administración de Redeia Corporación, con la información publicada por las sociedades del Ibex 35, en cuanto a diversidad se refiere.

Tamaño del Consejo

El Consejo de Redeia Corporación está formado por **12 miembros**.

En 2025, todas las sociedades del Ibex 35 tienen entre 6 y 15 miembros. El tamaño medio de los consejos de administración de las sociedades del Ibex 35 se sitúa en **12,8 consejeros**, atendiendo a los datos del Informe de la CNMV a cierre de 2024.

Diversidad de Género

A 31 de diciembre de 2025, el número de mujeres en el Consejo de Administración de Redeia Corporación es de 7, lo que supone un **58,3 %** de sus miembros, cumpliendo, por tanto, con el objetivo del 40% establecido en la Ley de Paridad y en la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, y superando notablemente la media de presencia femenina en los consejos de administración del Ibex 35 que es del **41,93 %**, atendiendo a los datos del Informe de Atrevia e IESE.

Edad

La **edad media** del Consejo de Redeia Corporación es de **56,7 años**, inferior al promedio de edad de los consejeros de las empresas del Ibex 35, que es de **62 años**, atendiendo a los datos publicados por la CNMV relativos al ejercicio 2024.

Antigüedad

El plazo medio de mandato de los consejeros de Redeia Corporación es de **5,13 años**, en comparación con el promedio de antigüedad de los miembros de los consejos de administración de las sociedades del Ibex 35, que fue de **6,3 años**, atendiendo a los datos publicados por la CNMV relativos al ejercicio 2024.

⁴ Fuente: Datos Ibex 35: "XIV Informe de mujeres en los Consejos del Ibex 35 y IX Radiografía del Mercado Continuo". ATREVIA e IESE, 5 de marzo de 2026. Última publicación de "Presencia de Mujeres en el Consejo de Administración y en la Alta Dirección de las Sociedades Cotizadas" relativa al ejercicio 2024 y último "Informe de Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas. Ejercicio 2024", publicado por la CNMV.

4 La diversidad en Redeia

La diversidad es uno de los rasgos que definen la identidad de Redeia y la forma en que la compañía entiende su papel en la sociedad. La diversidad es una convicción que impulsa la igualdad de oportunidades, refuerza la sostenibilidad social, estimula la innovación y fortalece la capacidad de adaptación en un entorno en constante transformación.

En Redeia, la diversidad es un elemento clave de la estrategia empresarial y cuenta con un impulso decidido desde el Consejo de Administración y el equipo directivo. Esta visión compartida reconoce el valor de la singularidad de cada persona y se traduce en una cultura inclusiva que fomenta la participación, el respeto y el bienestar integral en todos los niveles de la organización, generando entornos de trabajo más justos, cohesionados y comprometidos.

La gestión de la diversidad se articula a través del Plan Integral de Diversidad (PID), implantado desde 2013 y actualmente en su tercera edición 2023-2025. Alineado con el Plan Estratégico 2021-2025, el PID tiene un alcance global y abarca todas las actividades y geografías en las que opera Redeia. Este marco define una misión, compromisos y objetivos claros orientados a consolidar una cultura corporativa inclusiva y equitativa, integrar la diversidad en la gestión del talento y extender estos principios a la cadena de valor y al conjunto de la sociedad.

Plan Integral de Diversidad 2023-2025

El Plan Integral de Diversidad 2023-2025 de Redeia se concibe como un **marco estratégico integral y transversal**, articulado en ocho vectores que permiten incorporar la diversidad de forma estructural en la organización. Dos vectores transversales –Estrategia y Cultura y Conciliación– aseguran coherencia, corresponsabilidad y alineación global, mientras que los vectores específicos abordan ámbitos clave como la igualdad de género, la discapacidad y la +Diversidad, integrando la pluralidad social como un activo estratégico. Su despliegue mediante programas anuales dinámicos garantiza una aplicación flexible, un impacto sostenido y una adaptación continua a los retos presentes y futuros.



Plan Integral de Diversidad 2023-2025	
Misión	Inspirar 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
Objetivos 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género: 38,96% de mujeres en el equipo directivo y el 27,57% en plantilla. • Discapacidad: al menos el 40 % del cupo legal obligatorio (2%) destinado a la contratación directa de personas con discapacidad y aumento, en un 20%, el volumen gestionado vía Centros Especiales de Empleo para la prestación de servicios en Redeia.
Logros 2025	<ul style="list-style-type: none"> • 62 mujeres en el equipo directivo (39,5%), frente a 95 hombres (60,5% restante del equipo directivo) y 28% en plantilla. • Incremento de un 4,6% de las mujeres en posiciones STEAM. • Incremento de un 4,1% de las mujeres en posiciones de las mujeres en posiciones generadoras de ingresos. • Incremento, en un 25%, del número de nacionalidades presentes en la plantilla.

Principales iniciativas 2025 en materia de diversidad

Sensibilización y formación	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de la VII edición de la Semana de la mujer • Celebración del “Mes de la diversidad” • Conmemoración del “Día Internacional de la Mujer “ a través de un video protagonizado por hijas de nuestras personas empleadas. • Conmemoración de efemérides relacionadas con la diversidad. • Jornada sobre edad y generaciones: monólogo y mesa redonda. • Jornada sobre discapacidad y campaña de sensibilización. • Campaña Plan Aflora para acompañar en el proceso de visibilizar y normalizar la discapacidad. • Lanzamiento de un Pulso de Diversidad a nuestra plantilla para medir y mejorar la inclusión con resultados muy positivos • Voluntariado corporativo como herramienta para impulsar la diversidad e inclusión.
Foros y participación en grupos de trabajo externos	<ul style="list-style-type: none"> • Patrocinio de Diversity & Inclusion Summit de INTRAMA. • Colaboración con la asamblea anual de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) • Participación en el VII encuentro de la Equality Platform for the Energy Sector. • X Encuentro de Buenas Prácticas de Diversidad Generacional del Observatorio Generación y Talento.

<p>Alianzas y convenios en materia de diversidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con CloSinGap en programas de Mentoring • 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 • Convenio de colaboración 50&50GL: Programa Chicas imparables TECH • Convenio marco con AEMENER, colaboración con la asociación de mujeres profesionales de diferentes ámbitos de la energía • Convenio con la Real Academia de Ingeniería (RAI) para el “Programa de Excelencia para el desarrollo del talento STEM femenino” • Convenio con AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas para la colaboración en el programa “Una ingeniera en cada cole” • Adhesión a WomenCEO como socio corporativo. • Colaboración con el 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. • Alianza "CEO x la diversidad" con la Fundación Adecco y la Fundación CEOE. • Convenios de colaboración para la inclusión de profesionales con discapacidad a través de becas y/o contratos en prácticas con las siguientes Fundaciones: PRODIS, ONCE INSERTA, ADECCO y DOWN Madrid. • Se mantienen reuniones con las Universidades Carlos III, Complutense, Politécnica y Comillas para establecer líneas de colaboración con el propósito de incorporar talento joven con discapacidad. • Acuerdo con DisJob, el único portal de empleo especializado en discapacidad y talento.
---	---

4.1 Igualdad de género

La igualdad de género constituye una prioridad estratégica sostenida durante más de una década. Redeia realiza un seguimiento continuo de los indicadores clave y activas medidas correctoras cuando es necesario, garantizando una gestión basada en la objetividad y en la igualdad de oportunidades.

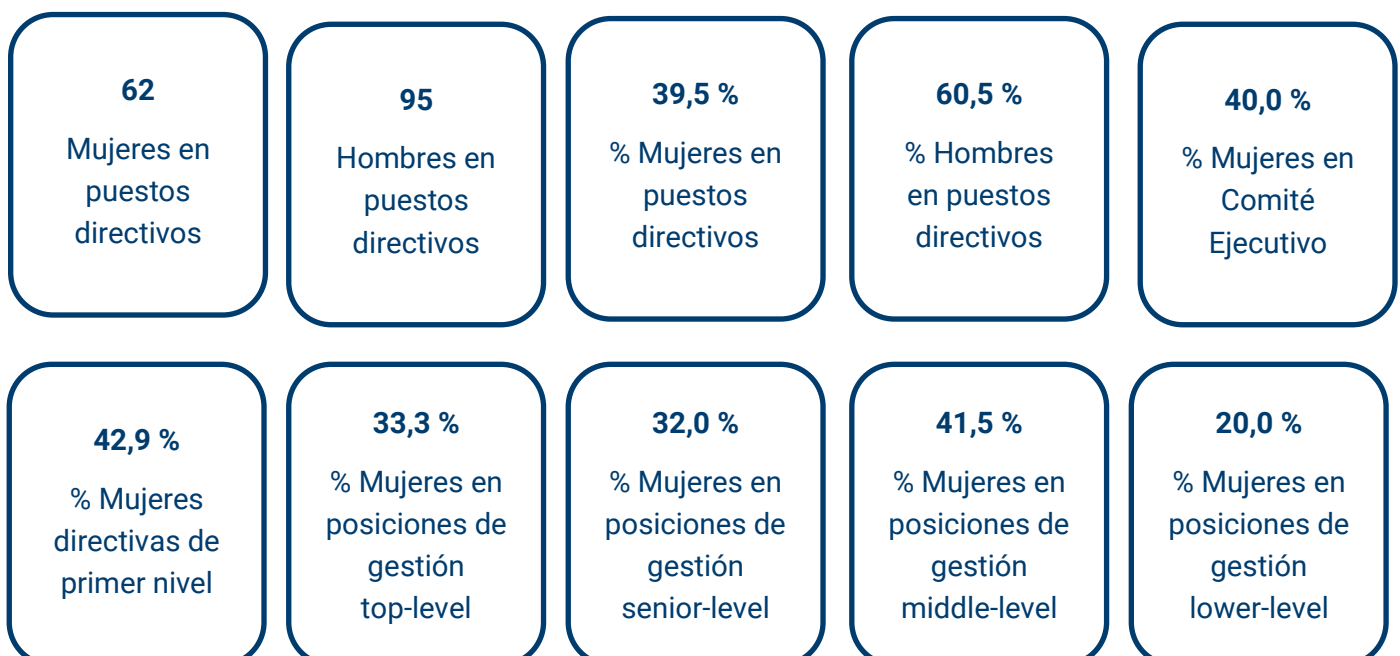
En 2025, Redeia ha continuado avanzando de manera sostenida en sus compromisos en materia de igualdad de género y diversidad, consolidando una evolución positiva en los principales indicadores.

La presencia de **mujeres en el equipo directivo** alcanzó el **39,5 %** (39,0 % en 2024), con **62 mujeres frente a 95 hombres**, mientras que la **representación femenina** en el conjunto de la **plantilla** se situó en el **28 %**, (27,6 % en 2024), reflejando una tendencia de crecimiento progresivo en los distintos niveles de la organización.

Este avance se ha visto reforzado por el impulso al talento femenino en ámbitos estratégicos, con un **incremento del 4,6 % de mujeres en posiciones STEAM** y un **aumento del 4,1 % en posiciones generadoras de ingresos**, contribuyendo a una mayor diversidad en áreas clave para la competitividad y la sostenibilidad del negocio.

El avance de estos compromisos se articula a través de un sistema de seguimiento estructurado, apoyado en un cuadro de mando de indicadores que permite evaluar de forma objetiva y continua el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. En paralelo, a lo largo de 2025 Redeia ha seguido impulsando la aplicación y el desarrollo efectivo de los planes de igualdad acordados con la representación social en 2022, reforzando su implantación en Redeia Corporación, Red Eléctrica de España, S.A.U. (“Red Eléctrica”) y Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., como expresión tangible de una apuesta sostenida por la igualdad y la coherencia en la acción.

Datos destacados sobre la igualdad de género 2025



Evolución de % de mujeres en plantilla y en puestos de dirección 2024-2025

	2025	2024
Mujeres (%)	28,0%	27,6
Mujeres en puestos directivos (%)	39,5%	39,0

Equidad retributiva

La política retributiva de Redeia se basa en principios de **equidad, objetividad y competitividad**, garantizando la igualdad de trato y la no discriminación en todos los países en los que opera. La remuneración se determina en función de la responsabilidad del puesto, la experiencia y la contribución profesional, con revisiones salariales anuales que reconocen el desempeño y los logros alcanzados.

Este modelo promueve la progresión salarial, el reconocimiento de las contribuciones excelentes y la coherencia con el desarrollo organizativo, aplicándose siempre en cumplimiento de la normativa vigente y con pleno respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades, siempre teniendo en cuenta la legislación aplicable en cada territorio y garantizando la igualdad y la no discriminación.

	2025	2024
Relación de la remuneración salarial media de los hombres y de las mujeres (1)	97,91%	97,53%
Brecha salarial ajustada (%)	1,64%	2,13%

Adicionalmente, la compañía refuerza su compromiso con la transparencia retributiva mediante el cálculo de la **brecha salarial bruta** (2,09%), la **brecha ajustada** (1,64%) y la relación salarial mujeres/hombres (97,91%), aplicando metodologías avanzadas que controlan variables como país, nivel de responsabilidad, antigüedad o función para identificar causas estructurales y orientar medidas correctoras. Desde 2023, la incorporación de la brecha ajustada complementa el análisis bruto y permite una comprensión más precisa de las diferencias retributivas, facilitando su seguimiento y reducción.

Formación y Desarrollo

Desde el vector de igualdad de género, Redeia entiende la **formación y el desarrollo** como una palanca clave para asegurar la **igualdad de oportunidades** en el acceso al conocimiento, la empleabilidad y la progresión profesional, especialmente en ámbitos con menor representación femenina. Este enfoque, integrado en el Modelo de Gestión del Talento Integral, se despliega con criterios de **equidad, transparencia e inclusión**.

La planificación formativa incorpora la **perspectiva de género** en el diseño de contenidos, la selección de colectivos y el seguimiento de la participación, con el objetivo de garantizar un **acceso equilibrado** a iniciativas técnicas, digitales y de liderazgo y contribuir a la reducción de brechas en el desarrollo profesional. El desarrollo profesional se apoya en el Modelo de Habilidades y en la movilidad interna como herramienta de desarrollo estratégica

En términos generales, en 2025, la compañía ha desplegado planes de formación técnica y de desarrollo de habilidades adaptados a los distintos colectivos, junto con iniciativas específicas vinculadas a la digitalización, la seguridad y el bienestar. El 96,0 % de la plantilla ha participado en acciones formativas, con un nivel de satisfacción medio de 8,5 sobre 10, consolidando una cultura de aprendizaje continuo orientada a la empleabilidad y al desempeño.

Más en concreto, durante el ejercicio se han impulsado programas orientados al **talento joven femenino**, al fortalecimiento de habilidades clave en roles de responsabilidad y al desarrollo del potencial, junto con una amplia oferta formativa en habilidades accesible a toda la organización. La movilidad interna, basada en criterios de transparencia, igualdad de oportunidades y voluntariedad, favorece el crecimiento profesional, la construcción de equipos más diversos y complementarios y generando redes internas de trabajo más colaborativo.

Como parte de **nuestro compromiso con un liderazgo inclusivo y equitativo, reforzamos la formación dirigida a nuestras técnicas y directivas mediante programas que potencian su crecimiento y proyección profesional hacia puesto de mayor responsabilidad:**

- Programa “Promociona” . CEOE.
- Programas “Progresas” y “Proactiva”. CEOE.
- Programa de Desarrollo Directivo de Mujeres STEM. 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.

La gestión del conocimiento continúa siendo un eje esencial en un contexto de relevo generacional. Programas como El Valor de tu Experiencia, Seguimos en Red y Re-Conecta, han permitido asegurar la transferencia del conocimiento crítico, acompañar las transiciones profesionales y facilitar la reincorporación tras ausencias prolongadas, y asegurando que la organización mantiene y desarrolla el conocimiento y las capacidades clave imprescindibles hoy y para los retos futuros.

Otras acciones en materia de igualdad en la organización

Sensibilización interna

En 2025, Redeia volvió a conmemorar el Día Internacional de la Mujer mediante la celebración de su **VII Semana de la Mujer**, consolidada como un espacio de reflexión y sensibilización en torno a la igualdad de género: en concreto se abordó la **perspectiva de género como una herramienta poderosa para introducir cambios en la sociedad**. La jornada se centró en el rol de las mujeres en

el arte, la comunicación y el diseño, y se debatió sobre el impacto económico de las brechas de género.

Impulso vocaciones STEAM

En el ámbito de la promoción del talento femenino en disciplinas científicas y tecnológicas, Redeia continuó impulsando en 2025 el programa **#RedeSTEAM**, iniciativa desarrollada en el marco de la **Alianza STEAM por el talento femenino** del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Tras el impacto alcanzado en ediciones anteriores, en 2025 se avanzó en la **cuarta edición del concurso**, que permitió seguir ampliando el alcance territorial y educativo del programa y consolidar su contribución al fomento de vocaciones STEAM entre alumnas de **3.º y 4.º de ESO y Formación Profesional equivalente**, mediante proyectos orientados a la resolución de retos reales en ámbitos como la energía, la digitalización y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Alianzas internacionales

En 2025 Redeia fue la primera organización mentora en el Programa Piloto Mentor de la **Equality Platform for the Energy Sector**, mentorizando a Renewables Grid Initiative (RGI) una colaboración de ONG y TSOs de toda Europa que participa en un ecosistema de actores para la transición energética con sede en Alemania. Esta iniciativa de la Comisión Europea (DG ENER) tiene como objetivo **fomentar la cooperación y la transferencia de conocimiento en materia de igualdad y diversidad** en el sector energético. A la finalización del programa, las presidentas de ambas entidades compartieron en un vídeo los beneficios de este programa y su impacto positivo en el sector.

Liderazgo y posicionamiento externo

La **implicación activa del equipo directivo** continuó siendo un elemento clave para reforzar la visibilidad y el alcance de los objetivos de diversidad de la compañía. En este sentido, la presidenta y el consejero delegado de Redeia participaron en diversos **foros y encuentros institucionales** vinculados a la igualdad, el liderazgo inclusivo y el impacto económico de la diversidad, entre los que destacan jornadas organizadas por Women CEO, ClosinGap y la iniciativa **#CEOPorLaDiversidad**, reforzando el posicionamiento de la compañía como referente en la integración de la diversidad en la estrategia empresarial.

Colaboración ClosinGap

La colaboración con **ClosinGap** tuvo un papel especialmente relevante. Además de los programas de mentorización ya en marcha, se participó en sesiones que permitieron profundizar en las brechas de género y en las oportunidades de mejora dentro de la organización. Estas sesiones se complementaron con reuniones de trabajo periódicas que facilitaron el análisis conjunto de datos, la identificación de palancas de cambio y la definición de líneas de actuación con impacto directo.

Uno de los hitos más significativos fue el **piloto del “Desafío ClosinGap”**, un proyecto que permitió a las personas participantes trabajar sobre retos concretos vinculados a la igualdad y proponer soluciones innovadoras desde una perspectiva multidisciplinar. En este piloto participaron

personas de Redeia de diferentes áreas de la compañía y la experiencia les aportó aprendizajes valiosos reforzando el compromiso con los objetivos de diversidad e inclusión.

Atracción talento joven

Por último, Redeia continuó en 2025 colaborando para la atracción y el desarrollo de talento joven, a través de programas de becas y convenios de cooperación educativa. Entre estas iniciativas, se dio continuidad a la **Beca DescubRE**, y en el 2025 iniciamos las **becas Start durante los meses de verano** (julio-septiembre) desarrolladas ambas junto a la Fundación Universidad-Empresa (FUE), orientadas a facilitar la incorporación práctica de personas recién tituladas en distintas áreas de la organización, contribuyendo al desarrollo profesional temprano y a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Destacamos que en ambos programas de becas se pone especial para que se incorporen el mayor número de mujeres posibles.

En este marco, seguimos impulsando activamente la presencia de mujeres en estos programas, promoviendo su acceso a áreas aún poco feminizadas, siempre desde un enfoque plenamente inclusivo que garantiza criterios de igualdad de trato y oportunidades para todas las personas candidatas.

Reconocimientos externos

Impulsada por su firme compromiso con la diversidad, equidad e inclusión, Redeia ha logrado en 2025 importantes reconocimientos que destacan su liderazgo en estos ámbitos:

- Reconocimiento como **Top Diversity Company por INTRAMA**, reafirmando su posición como referente en diversidad.
- **Mantenimiento del Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE)** por el Ministerio de Igualdad, en Red Eléctrica y **obtención de dicho distintivo para Redeia Corporación**.

4.2 Compromiso con la Inclusión: discapacidad, edad y diversidad+

4.2.1 Discapacidad

La incorporación de talento diverso, incluyendo personas con discapacidad, ha seguido siendo una prioridad. Las ofertas de empleo reflejan de forma explícita esta apuesta, trasladando un mensaje claro de bienvenida a la diversidad y de promoción de una cultura inclusiva, en la que el valor del profesional se sitúa en el centro.

En este marco, ha continuado el despliegue del **Plan Plurianual de Discapacidad 2024-2030**, articulado en actuaciones en tres ámbitos: el interno, mediante la integración y acompañamiento del talento con discapacidad; la cadena de valor, a través de la colaboración con proveedores; y la sociedad, promoviendo iniciativas con impacto social positivo.

La Compañía, a fecha 31 de diciembre 2025, cuenta con **24 personas empleadas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %**, cumpliendo los requisitos de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad en todas las sociedades afectadas.

Durante el ejercicio, se desarrollaron **acciones de sensibilización**, como una **mesa redonda sobre discapacidad**, en la que varias profesionales de Redeia compartieron vivencias personales relacionadas con la discapacidad, ya fuera en primera persona, desde el acompañamiento o en el ámbito familiar. Este espacio permitió visibilizar realidades diversas y reforzar la cultura corporativa de escucha activa e inclusión.

Redeia ha seguido fortaleciendo sus alianzas con entidades especializadas para avanzar en la inclusión laboral y el desarrollo profesional de personas con discapacidad. Además de los convenios de colaboración ya establecidos con Universidades, durante el año se han mantenido reuniones de trabajo con la **Universidad Carlos III**, la **Universidad Complutense**, la **Universidad Pontificia Comillas** y la **Universidad Politécnica de Madrid**, con el objetivo de abrir nuevas vías de colaboración y explorar iniciativas específicas orientadas a la atracción y desarrollo de talento con discapacidad.

Este trabajo conjunto se ha complementado con la colaboración continuada con organizaciones como **Down Madrid, PRODIS, Fundación Adecco, Once Integra y DisJob**, que ha permitido avanzar tanto en la contratación directa como en la mejora de la empleabilidad y el acompañamiento profesional de las personas participantes. A ello se suman los programas de becas y mentorías, así como la presencia activa de Redeia en foros y ferias de empleo especializadas, entre las que destacan la **XVI Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid**, centrada en la igualdad de oportunidades, y la feria de empleo virtual organizada por la **Fundación Universia**, que han contribuido a ampliar el alcance de la atracción de talento diverso.

De manera complementaria, se han consolidado iniciativas ya implantadas en años anteriores, incluyendo una campaña de comunicación específica a tal efecto en relación con el Plan Familia y el Plan Aflora. En este sentido, el **Plan Familia** continúa ofreciendo apoyos personalizados para favorecer la integración sociolaboral de familiares con discapacidad de personas empleadas, mientras que el **Plan Aflora** acompaña y asesora a aquellas personas que pueden acceder al reconocimiento de una discapacidad, facilitando su visibilización y apoyo dentro de la organización.

4.2.2 Gestión de la edad

En cuanto a la diversidad generacional, caben destacar nuestra política inclusiva de empleo **sin restricciones de edad**. La incorporación de talento se basa en la adecuación al perfil y en la generación de diversidad generacional, sin establecer límites de edad, en la contratación y las siguientes acciones:

Acciones internas

- **Programa “Seguimos en Red” (off-boarding hacia la jubilación)**
Acompaña a las personas próximas a la jubilación, ofreciendo apoyo emocional, financiero y social; facilita una transición positiva y coherente con el vector “Edad y Generaciones” del Plan Integral de Diversidad.
- **Programa EVE – El Valor de tu Experiencia**
Facilita la transferencia estructurada del conocimiento crítico desde profesionales sénior hacia generaciones más jóvenes, reforzando la continuidad operativa.
- **Reskilling, upskilling y movilidad profesional**

Acompañamiento cuando un puesto se transforma por digitalización

En línea con la transformación cultural y la apuesta por el empleo de calidad, cuando un puesto se ve afectado por la digitalización o automatización, la organización acompaña a la persona empleada en un itinerario de **movilidad interna, aprendizaje y recualificación**, orientado a su integración en otras áreas donde pueda seguir aportando valor. Este proceso combina formación a medida a través de Campus Redeia con apoyo personalizado, evitando desvinculaciones innecesarias y reforzando nuestra cultura de crecimiento profesional sostenible.

Campus Redeia – Capacitación continua

Campus Redeia articula la oferta formativa en distintos ámbitos, impulsando el reskilling y upskilling para toda la plantilla y facilitando el desarrollo de nuevas capacidades según las necesidades del negocio.

Refuerzo de capacidades y continuidad del conocimiento

Coherente con los análisis de plantilla y las necesidades derivadas de futuras jubilaciones, Redeia impulsa la actualización competencial para asegurar capacidades críticas y facilitar la movilidad profesional.

Eventos organizativos internos con impacto corporativo:

Mesa redonda intergeneracional

Diálogo entre cuatro generaciones de la plantilla para reflexionar sobre estilos de trabajo, colaboración e impacto de la diversidad generacional en el desempeño colectivo.

Eventos y participación externa

- Participación institucional en foros de diversidad generacional.
- Encuentro de buenas prácticas del Observatorio Generaciones y Talento Redeia comparte sus programas “Seguimos en Red” y “EVE” como referentes en gestión de la edad, transición profesional y transferencia de conocimiento.

Datos demográficos de plantilla

Evolución plantilla media por edad 2024-2025

	2025	2024
Edad Media	45,7	46,7

Generación	Hombres	Mujeres
Baby Boomers	80,6%	19,4%
Generación X	73,3%	26,7%
Generación Y	70,3%	29,7%
Generación Z	64,7%	35,3%
Total	72,0%	28,0%

4.2.3 +Diversidad y otras acciones

En 2025, Redeia dio un impulso decisivo a la diversidad e inclusión LGBTI mediante la firma, junto con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, del **I Plan LGTBI**, que establece un marco integral para garantizar los derechos del colectivo y promover su plena inclusión en el entorno laboral.

Este compromiso se reforzó durante el **Mes del Orgullo LGTBI**, celebrado en julio, con diversas acciones de sensibilización y visibilización dirigidas a toda la plantilla.

Entre los avances más relevantes destaca la creación de la **Red LGTBI**, una **comunidad interna** de personas empleadas comprometidas con la promoción de entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de discriminación, así como con el impulso de iniciativas de apoyo, acompañamiento y mejora continua de las políticas corporativas en esta materia.

Compañeras y compañeros de Redeia participaron en **talleres formativos de la Academia REDI** lo que permite conectar a profesionales LGBTI de todo el mundo y fortalecer redes de diversidad e inclusión.

Con estas actuaciones, Redeia integra de forma transversal la perspectiva LGTBI en su modelo de gestión de personas.

4.2.4 Compromiso con la conciliación y el bienestar

Redeia refuerza su compromiso con la conciliación de la vida personal y profesional mediante modelos de trabajo flexibles, medidas de desconexión digital y un acompañamiento personalizado, integrando la conciliación como un eje transversal dentro de su Plan Integral de Diversidad, Equidad e Inclusión y su modelo de gestión de personas, lo que contribuye al bienestar y al desarrollo de todas las personas. Este enfoque se dirige a todas las personas de la organización –no únicamente a quienes tienen hijos o responsabilidades de cuidado– reconociendo que cada profesional, en cualquier etapa de su vida, necesita espacios y tiempos que favorezcan su bienestar, su equilibrio personal y su pleno desarrollo.

Redeia articula una visión amplia del bienestar que integra salud, desarrollo profesional y conciliación dentro de un modelo coherente. El enfoque de **Organización Saludable** supera la prevención de riesgos tradicional y busca fortalecer el compromiso, la motivación y el crecimiento de cada persona en un entorno seguro, que fomente el autocuidado y una percepción positiva del propio bienestar.

Este planteamiento se concreta en el **Modelo de Bienestar**, que reúne todas las iniciativas en cinco pilares —físico, emocional, financiero, profesional y social—.

En 2025 se ha lanzado la **plataforma Redeia Contigo**, que centraliza las iniciativas vinculadas al bienestar en todas sus dimensiones, permitiendo a cada persona identificar de forma sencilla las herramientas disponibles para mejorar su calidad de vida y su experiencia laboral.



La figura de la persona interlocutora de conciliación ofrece un acompañamiento cercano y resolutivo, adaptando las medidas disponibles a las necesidades individuales.

4.2.5 Compromiso con la prevención contra el acoso, delitos de odio y violencia de género

En el marco de su compromiso con la igualdad, la diversidad y el respeto a los derechos fundamentales, Redeia continúa reforzando sus políticas y actuaciones destinadas a prevenir cualquier forma de acoso, discriminación o violencia, en coherencia con los valores recogidos en su Código Ético y de Conducta.

Durante 2025, **Redeia ha renovado el convenio de colaboración con el Ministerio de Igualdad** (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) en el contexto de la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, reafirmando su papel activo en la sensibilización social frente a esta problemática. Asimismo, la compañía ha impulsado **acciones de concienciación con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género** y ha **apoyado la elaboración del**

informe “Violencia de género y empleo” del Observatorio de la Vulnerabilidad de la Fundación Adecco.

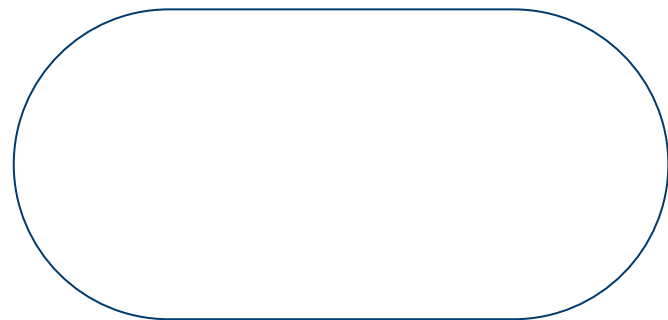
Dentro de este compromiso, se destacan las siguientes acciones:

- Participación institucional en la conmemoración del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, reforzando el compromiso corporativo con entornos laborales seguros y de confianza.
 - La difusión de un vídeo informativo impartido por una persona experta en derecho de familia, derecho penal y violencia de género, orientado a mejorar la capacidad de apoyo a mujeres que sufren esta violencia y a explicar el proceso legal asociado.
 - Campaña de sensibilización que utilizó el símbolo de la mariposa *–vinculado a la memoria de las hermanas Mirabal–* para invitar a las personas a dejar mensajes de apoyo en distintos centros de trabajo cuyos mensajes se integraron después en un mural colectivo.
- Participación de personas empleadas en la XI Carrera contra la Violencia de Género 2025.

Redeia mantiene como prioridad la mejora continua de sus procedimientos de prevención, detección y actuación ante posibles situaciones de acoso. La compañía dispone de una guía interna de Prevención del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo, accesible para toda la plantilla.

Adicionalmente, se han reforzado las acciones de divulgación mediante la **publicación del Protocolo para la Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, la invitación a toda la plantilla a realizar una formación online específica y la promoción activa de la guía de actuación, consolidando un marco de prevención robusto y alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión es firme: continuaremos trabajando para que la diversidad, equidad e inclusión sean una realidad tangible tanto dentro de la organización con entornos de trabajo inclusivos, como en la sociedad.



5 Principales aspectos destacados en materia de diversidad en Redeia en 2025

Redeia vela por la diversidad en sentido amplio, tanto en el seno del Consejo de Administración y sus Comisiones como de forma transversal en toda la organización, lo que refleja el compromiso de la Compañía por la diversidad y la igualdad.

La Sociedad 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.

La Compañía 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 la normativa legal, 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.

La Compañía 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.

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.

