



Política de diversidad  
del Consejo de Administración y  
nombramiento de consejeros





## Índice

---

1	Justificación .....	1
2	Objetivo .....	2
3	Ámbito de aplicación .....	3
4	Principios.....	4
5	Promoción de la diversidad en sentido amplio en la composición del Consejo de Administración .....	5
6	Procedimiento de selección de consejeros y órganos competentes .....	6
7	Requisitos que deben reunirse para ser nombrado consejero .....	7
8	Supervisión y difusión de la Política .....	10

# 1 Justificación

El Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la "CNMV") recomienda que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del mismo que sea concreta y verificable; asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración; y favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género (Recomendación n.º 14).

A su vez, el Reglamento del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. (en adelante referida como la "Compañía" o la "Sociedad"), al determinar las responsabilidades indelegables del Consejo, y en particular, las políticas y estrategias generales de la Sociedad y del grupo (la matriz junto con sus filiales, referidas en adelante también como "Redeia" o las "sociedades del grupo") que deben ser aprobadas directamente por el Consejo de Administración, incluye la política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros (artículo 5.5.a) xii).

En el ejercicio de estas responsabilidades, en el marco de la Ley, de la normativa interna de la Sociedad y de las mejores prácticas de gobierno corporativo, y con el fin de consolidar en un 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, el Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado la presente Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros de la Sociedad (en adelante también referida como la "Política").

En todo caso, la Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros deberá aplicarse e interpretarse teniendo en cuenta las diversas normas de gobierno corporativo de la Sociedad vigentes en cada momento y, en especial, los valores éticos, principios y pautas de conducta establecidos en el Código Ético y de Conducta de Redeia.

Asimismo, la presente Política se inspira y desarrolla los principios que, sobre esta materia, establece la Política de Gobierno Corporativo del grupo aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad, y que se concretan en los siguientes:

- 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.
- 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.

Adicionalmente, de acuerdo con el Plan Integral de Diversidad de Redeia, para la Compañía es prioritario el respeto por la diversidad en su sentido más amplio, extendiéndolo al género, experiencias, conocimientos, edades, antigüedad, etc., como forma de alcanzar un adecuado equilibrio en los órganos de administración y dirección, así como en la organización en su conjunto.

## 2 Objetivo

---

La presente Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros se aprueba por el Consejo de Administración con la finalidad de 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.

Asimismo, la Política tiene como objetivo 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.

A este respecto, el sistema de gobierno corporativo de Redeia se fundamenta en el cumplimiento estricto de la legislación vigente y, en particular, de la Ley de Sociedades de Capital y de la Ley del Mercado de Valores, así como en la aplicación de los más altos estándares éticos y de cumplimiento reconocidos con carácter general en los mercados internacionales, adaptadas a las necesidades y a la realidad empresarial de Redeia.

La Compañía está comprometida, asimismo, con el cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, así como con las recomendaciones y tendencias, tanto nacionales como internacionales, de los códigos y organizaciones consideradas como un referente en cada momento en materia de gobierno corporativo.

### 3 **Ámbito de aplicación**

---

La presente Política será de aplicación al Consejo de Administración de la Sociedad, así como a los procedimientos de selección, nombramiento y reelección de los miembros del Consejo de Administración.

## 4 Principios

---

A continuación, se recogen los principios que sustentan la Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros:

- Promover una composición diversa y equilibrada del Consejo de Administración y sus Comisiones para favorecer su eficaz funcionamiento, la participación de todos los consejeros y la agilidad en la toma de decisiones.
- 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.
- Integrar criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación, realizando una evaluación, acceso a la formación y cualquier otra práctica relacionada con la selección y gestión de consejeros basada en el mérito y capacidad profesional y en valoraciones objetivas.
- Consolidar el compromiso con la diversidad en sentido amplio, no sólo de género sino también de experiencias, conocimientos, edad, nacionalidad o antigüedad en el cargo de los consejeros, entre otros aspectos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.
- Favorecer la diversidad de género en el Consejo de Administración, impulsando la participación del género menos representado en los procedimientos de selección. En este sentido, el objetivo de la Sociedad es contar con un 50 % de mujeres en el Consejo de Administración.
- Evitar cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación alguna y, en especial, por razón de género, orientación sexual, origen étnico, edad, ideología, religión, estado civil, discapacidad o situación de vulnerabilidad.
- Garantizar la transparencia en los procedimientos de selección de candidatos y nombramiento de consejeros, debiendo documentarse debidamente los procesos de selección, recogiendo las principales conclusiones en los informes y propuestas de los órganos competentes que deban ser puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta General de forma sencilla, completa e íntegra.
- Cumplir con la normativa aplicable y los principios de buen gobierno corporativo, de modo que los procesos de selección de consejeros de la Sociedad se lleven a cabo, en todo caso, en cumplimiento de la legislación vigente, de los Estatutos Sociales y demás normativa interna de la Sociedad, teniéndose en cuenta, asimismo, las prácticas más avanzadas de buen gobierno en esta materia.

## 5 Promoción de la diversidad en sentido amplio en la composición del Consejo de Administración

Tal y como se establece en el Código Ético y de Conducta de Redeia, se 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, entre otros motivos, por razón de género, orientación sexual, origen étnico, edad, ideología, religión, estado civil, discapacidad o situación de vulnerabilidad.

En este sentido, la Compañía aplica el principio de promoción y respeto de 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 en su conjunto, como factor esencial que permita al Consejo cumplir con su misión y responsabilidades desde una visión plural y equilibrada y en atención a las características y naturaleza de las actividades de Redeia.

A tal fin, en el proceso de selección de candidatos debe considerarse la integración en el Consejo de Administración de consejeros que aporten distintos aspectos de diversidad, sobre la base, entre otros, de la matriz de competencias del Consejo Administración. Esta matriz de competencias del Consejo, aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía, se considera una herramienta esencial de buen gobierno que facilita la supervisión del equilibrio, diversidad y calidad global e individual del Consejo de Administración en cada momento, y se fundamenta en las prácticas internacionales y recomendaciones más avanzadas en materia de gobierno corporativo.

En este sentido, la aplicación de la matriz de competencias individuales de los consejeros, que refleja las competencias, experiencia, conocimientos, profesionalidad, idoneidad, independencia de criterio, cualidades y capacidades establecidas por esta Política, así como por la Política de Gobierno Corporativo, para cada uno de los miembros del Consejo de Administración, facilita, a su vez, la supervisión de la diversidad integral en la composición del Consejo para la toma de las decisiones más adecuadas e informadas en cada momento. Esta matriz de competencias es actualizada de forma continua de modo que permanece vigente y alineada, en todo momento, con la estrategia de Redeia.

En este mismo sentido, en el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración se establece que el Consejo de Administración, dentro del ámbito de sus competencias, procurará que la elección de candidatos a consejero recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que garanticen la diversidad en sentido amplio, entre otros aspectos, de género, de experiencias, de formación, de conocimientos y personales dentro del Consejo, y que no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

Por otro lado, el Consejo de Administración de la Sociedad asumió voluntariamente hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.4 l) del Reglamento del Consejo, el compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de diversidad y, en consecuencia, estableció la obligación para la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elevar al Consejo un Informe Anual sobre Diversidad, que se publica en la página web corporativa de la Compañía.

## 6 Procedimiento de selección de consejeros y órganos competentes

### • Órganos competentes

Los órganos responsables de velar por la diversidad en sentido amplio del Consejo de Administración y sus Comisiones, y por los procesos de selección de consejeros, son el propio Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que tratarán de identificar a los candidatos más adecuados, en cada momento, en función de las necesidades de la Sociedad, todo ello sin perjuicio de las facultades de nombramiento, ratificación, reelección y cese, según el caso, que corresponden a la Junta General.

El **Consejo de Administración**, en el marco de las facultades de propuesta e informe en relación con el nombramiento de consejeros que tiene atribuidas legalmente, deberá velar por que los procedimientos de selección de los miembros Consejo de Administración se basen en capacidades, méritos y criterios objetivos, aseguren la idoneidad y capacitación individual y colectiva de los consejeros, favorezcan los criterios de diversidad en sentido amplio establecidos en esta Política y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna; en especial, procurando que permita mantenerse, en todo momento, una presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

En este contexto, cabe destacar el importante papel de la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** en el fomento de la diversidad en el Consejo de Administración ya que, como se establece en el artículo 24 de los Estatutos y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, dicha Comisión debe establecer un objetivo de representación para el género menos representado en el Consejo de Administración, evaluar las competencias, conocimientos y experiencia y otros criterios de diversidad requeridos en el Consejo en cada momento, elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes e informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros, entre otras responsabilidades.

### • Selección de candidatos, evaluación y propuestas

Antes de emitir su informe o formular una propuesta de nombramiento de consejero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará la diversidad de perfiles y aportaciones de los miembros actuales del Consejo de Administración, para procurar que en cada momento el Consejo cuente con los conocimientos y la experiencia necesarios para abordar con éxito los próximos retos y avanzar de forma eficiente y proactiva en el cumplimiento de las estrategias y objetivos de la Compañía y de las sociedades del grupo.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras el análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración, analizará, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido. El resultado del referido análisis previo y la descripción de las razones que justifican la adecuación del candidato se recogerán en la propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según corresponda en cada caso en función de la categoría de consejero de que se trate.

En todo caso, en el procedimiento de selección de consejeros se cumplirá íntegramente lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo de Administración, teniendo en cuenta asimismo las recomendaciones de buen gobierno corporativo vigentes en cada momento.

### • Asesoramiento externo

El Consejo de Administración podrá utilizar **asesores externos** cuando lo considere necesario, velando por evitar cualquier relación o situación potencial de conflicto de interés que afecte a los asesores externos. Este asesoramiento podrá consistir en la colaboración de asesores externos especializados en los procesos de selección de consejeros, emitiendo, en su caso, los correspondientes informes en los que evaluarán las competencias y la experiencia de cada candidato, informes que serán analizados y valorados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para la emisión del informe y/o la propuesta de nombramiento de consejero a elevar al Consejo.



## 7 Requisitos que deben reunirse para ser nombrado consejero

Al evaluar a los candidatos que participen en el proceso de selección, el procedimiento tendrá en cuenta, entre otras cuestiones, las competencias, experiencia, profesionalidad, idoneidad, edad, género, independencia de criterio, conocimientos, cualidades, capacidades y disponibilidad de los miembros del Consejo de Administración en cada momento, asumiendo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un papel muy relevante en este proceso.

A este respecto, los miembros del Consejo de Administración deberán poseer una honradez y adecuada reputación personal y profesional, ser profesionales íntegros y haber demostrado una conducta y trayectoria profesional que esté alineada con los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta de Redeia y con la visión y los valores de la Sociedad; y, en particular, deberán reunir los siguientes requisitos:

- **Honorabilidad personal y profesional**

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad deberán gozar de honorabilidad personal y profesional.

En este sentido, los consejeros de la Sociedad deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes éticos recogidos en las distintas normas internas de la Sociedad y con la visión y los valores de Redeia, considerándose expresamente en el Código Ético y de Conducta que la conducta de los miembros del Consejo de Administración es un elemento de ejemplaridad clave para la aplicación del Código.

En este sentido, se entenderá que no concurre honorabilidad personal o profesional en aquellos candidatos que se encuentren en situaciones, relacionadas o no con la propia Compañía, que puedan perjudicar el crédito y reputación de esta o de cualquier forma afectar negativamente al funcionamiento del Consejo de Administración o de la Sociedad.

A este respecto, el candidato deberá informar a la Sociedad de todas las reclamaciones judiciales, administrativas o de cualquier otra índole, relacionadas o no con la propia Sociedad, que por su importancia pudieran perjudicar el crédito y reputación de la Sociedad o de su grupo y, en particular, de cualquier causa penal en la que aparezca como investigado, así como de sus vicisitudes procesales.

- **Solvencia, competencia y experiencia profesionales**

El Consejo de Administración, dentro del ámbito de sus competencias, procurará que la elección de candidatos recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia adecuadas al cargo de consejero de la Sociedad.

En particular, para que el Consejo de Administración pueda ejercer de manera adecuada su función de supervisión y control, el conjunto de sus miembros debe reunir capacidades, conocimientos y competencias, entre otros, en relación con los siguientes ámbitos:

- Conocimiento en los sectores de energía/eléctrico y de telecomunicaciones, con especial atención a las actividades reguladas desarrolladas por Red Eléctrica de España, S.A.U.
- Conocimientos en materia de sostenibilidad y gobierno corporativo.
- Experiencia y conocimientos en aspectos económicos, financieros y no financieros y de gestión.
- Haber ocupado posiciones de alta dirección.
- Experiencia internacional.

En este sentido, la matriz de competencias del Consejo de Administración, que refleja las competencias, experiencia, conocimientos, profesionalidad, idoneidad, independencia de criterio, cualidades y capacidades establecidas por esta Política, así como por la Política de Gobierno Corporativo para los miembros del Consejo de Administración, establece un listado de criterios 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 Redeia, las funciones relacionadas con las responsabilidades del Consejo y, por último, 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 y el propio Consejo persigan el objetivo de mantener la diversidad integral en la composición del Consejo de Administración.

No obstante lo anterior, y partiendo de que los consejeros no tienen por qué disponer del mismo nivel de competencias, conocimientos y experiencia en todos los ámbitos, lo relevante es que el Consejo de Administración y sus

Comisiones, en su conjunto, reúnan una combinación adecuada de perfiles con el objetivo de mantener la diversidad en sentido amplio en su composición, para que, en cada momento, el Consejo cuente con las capacidades, conocimientos y competencias más adecuados como órgano colegiado.

Por otra parte, el artículo 15 del Reglamento del Consejo determina que, para la designación de los miembros de la **Comisión de Auditoría** en su conjunto, y de forma especial la de su presidente, se tomarán en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros. Asimismo, en el citado artículo se establece que, en su conjunto, los miembros de la citada Comisión tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con los sectores de actividad a los que pertenecen las sociedades del grupo.

En este sentido, la presente Política se ajusta tanto a las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, como a los principios básicos y directrices de la Guía Técnica 3/2017, de la CNMV, sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, respecto a la diversidad en la composición de la Comisión de Auditoría, procurando, asimismo, en la medida de lo posible, que al menos uno de los miembros de la Comisión de Auditoría tenga experiencia en tecnologías de la información al objeto de propiciar una supervisión eficiente de los sistemas internos de control y gestión de los riesgos, como el relativo a la ciberseguridad.

Asimismo, por lo que respecta a la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**, esta Política tiene en cuenta las singularidades exigidas en la normativa y en las recomendaciones de aplicación, tanto del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, como de la Guía Técnica 1/2019, de la CNMV, sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero de 2019, respecto a la diversidad en la composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Del mismo modo, cabe destacar también el papel de la **Comisión de Sostenibilidad** en el ámbito de la Política de diversidad; y ello porque el artículo 24 bis de los Estatutos y el artículo 18 TER del Reglamento del Consejo establecen entre las responsabilidades básicas de dicha Comisión, entre otras, la de supervisar el contenido y el cumplimiento de la política del grupo en materia de sostenibilidad, así como los aspectos de sostenibilidad de las demás políticas corporativas, velando por que estén orientados al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y, en especial, en relación con el talento, la diversidad e igualdad.

- **Compromiso con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los consejeros**

El Consejo de Administración evaluará la disponibilidad y la capacidad del candidato para dedicar a su función como consejero el tiempo y el esfuerzo necesarios para desempeñar el cargo con eficacia, asegurándose, en particular, de que los consejeros tengan suficiente disponibilidad de tiempo para el adecuado desarrollo de sus funciones, debiendo respetarse, en todo caso, el número máximo de cargos como consejero que pueden desempeñar simultáneamente, según lo establecido en la normativa interna de gobierno corporativo de la Sociedad vigente en cada momento.

- **Ausencia de conflictos de interés, prohibiciones e incompatibilidades**

Sin perjuicio de lo anterior, las personas que se propongan para ser designadas como consejeros deberán reunir cualesquiera otros requisitos establecidos en las disposiciones legales vigentes, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, así como aquellos que, en su caso, determine la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cada momento, teniendo en cuenta las mejores prácticas de buen gobierno y, en todo caso, no hallarse incursas en ninguno de los supuestos de prohibición o incompatibilidad establecidos en la Ley o en las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

Asimismo, los consejeros deberán suscribir anualmente una declaración de ausencia de conflictos de interés y de incompatibilidades legales y reglamentarias, y remitirla a la Sociedad.

- **Independencia**

Adicionalmente a los requisitos previstos anteriormente, los candidatos al cargo de consejero independiente de la Sociedad deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la Ley y en las normas de gobierno corporativo de la Compañía. A estos efectos, antes de formular la propuesta de nombramiento de un consejero independiente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones confirmará que el candidato cumple adecuadamente con los requisitos establecidos al efecto en la Ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Asimismo, los consejeros independientes deberán suscribir y entregar a la Sociedad, anualmente, una declaración sobre su independencia conforme al modelo aprobado por el Consejo de Administración, a propuesta de la

Comisión de Nombramientos y Retribuciones; declaración que también deberán suscribir, y remitir a la Sociedad, los candidatos al cargo de consejero independiente de la Sociedad, antes de su nombramiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la composición del Consejo de Administración, además de consejeros independientes y, en su caso, consejeros adscritos a la categoría de "otros externos", incluirá consejeros dominicales y ejecutivos. En este sentido se procurará que: a) en la composición del Consejo los consejeros dominicales e independientes representen una amplia mayoría sobre los consejeros ejecutivos; b) el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la Sociedad, y c) el número de consejeros independientes represente al menos la mitad del total de consejeros.

- **Evaluación del desempeño**

Además de los requisitos anteriores, en el marco de la reelección de consejeros, las propuestas o informes de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según sea el caso, deberán tener en cuenta los mismos factores, elementos y condicionantes que, si se tratase de una primera elección y, complementariamente, se podrá valorar el desempeño del consejero durante el tiempo que haya ejercido el cargo, así como su capacidad para continuar desempeñándolo satisfactoriamente.

Adicionalmente, se deberán tener en cuenta cualesquiera otros requisitos que, en su caso, determinen el Consejo de Administración de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía y la legislación aplicable en cada momento.

## 8 Supervisión y difusión de la Política

---

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará periódicamente la eficacia de la presente Política y adoptará las medidas adecuadas para mantenerla actualizada conforme a las prácticas de gobierno corporativo más avanzadas, formulando al Consejo de Administración las propuestas de mejora que considere oportuno.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política, informando de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad, en el Informe Anual de Diversidad y en aquellos otros documentos que estime oportuno.

Esta Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros de la Sociedad fue aprobada por el Consejo de Administración el 29 de noviembre de 2022, y entró en vigor el mismo día de su aprobación.

La presente Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros de la Sociedad se publicará en la página web corporativa.

redeia

El valor de lo esencial