

## **Consejo de Administración**

28 de abril de 2020

Informe de Diversidad 2019



## Índice

<b>1. Antecedentes legales y de buen gobierno .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Última información publicada por la CNMV.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Información a 31 de enero de 2020. ....</b>	<b>9</b>
<b>3. La diversidad en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. en 2019 .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Información relativa al cierre del ejercicio 2019.....</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Acontecimientos posteriores al cierre del ejercicio 2019.....</b>	<b>12</b>
<b>4. La diversidad en Red Eléctrica.....</b>	<b>13</b>
<b>4.1 La igualdad .....</b>	<b>15</b>
<b>4.2 La discapacidad .....</b>	<b>25</b>
<b>4.3 La gestión de la edad .....</b>	<b>27</b>
<b>4.4 Gestión de la Conciliación.....</b>	<b>27</b>
<b>4.5 + Diversidad.....</b>	<b>28</b>
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>29</b>



## 1. ANTECEDENTES LEGALES Y DE BUEN GOBIERNO

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

En cuanto a la igualdad, los artículos 9 y 14 de la Constitución Española proclaman el derecho a la igualdad y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra este, sean reales. Dichos artículos fueron la base de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conocida como Ley de Igualdad, que fijó su atención en la incorporación de la mujer a los órganos de administración de las sociedades mercantiles para conseguir una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en dichos órganos.

En 2012 se aprobó el proyecto de Directiva de la Unión Europea sobre la cuota de mujeres en los consejos de administración. Dicho proyecto fijó una cuota del 40% de mujeres (consejeras externas) en los consejos de administración europeos de las compañías cotizadas siempre y cuando no fueran pequeñas ni medianas (con menos de 250 trabajadores o facturación inferior a 50 millones de euros). El texto aclaraba que no se promocionará a la mujer sin más, sino que, por igualdad de méritos, será una mujer la que obtenga el puesto. Este objetivo debería alcanzarse en el año 2020. El Proyecto de Directiva propuesto por la Comisión Europea contó, desde el 20 de noviembre de 2013, con el respaldo de una amplia mayoría del Parlamento Europeo que aprobó dicho Proyecto tras su primera lectura. Esto confirmaba el fuerte consenso existente en las principales instituciones europeas para aumentar la incorporación de mujeres cualificadas a los consejos de administración y el apoyo general al enfoque de la Comisión Europea.

En 2016, la Comisaria Europea de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género presentó el Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Este plan comprende más de treinta acciones con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Entre las acciones más destacadas se encuentra el apoyo a la adopción de la propuesta de Directiva de 2012 para mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los cargos de consejeros no ejecutivos de las empresas cotizadas, la supervisión estrecha de su transposición y aplicación, y el apoyo a otras iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital (LSC) para la mejora del gobierno corporativo que entró en vigor el 24 de diciembre de 2014, incorporó como derecho imperativo lo que hasta la fecha se había configurado como una mera recomendación. En este sentido, dicha Ley introdujo la obligación del consejo de administración de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.



Además, la LSC incorporó como una de las funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la de establecer un objetivo de representación para el género menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Por tanto, se ha atribuido rango legal a la obligación del Consejo de Administración de las sociedades cotizadas de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, mencionándose de forma explícita que tales procedimientos deben facilitar la selección de consejeras. En esta misma línea se ha establecido el deber legal de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de las sociedades cotizadas de fijar un objetivo de representación para el género menos representado en el consejo y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar ese objetivo.

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

En la recomendación nº 14 del CBGSC se recoge:

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

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

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

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

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

Dicha Recomendación rebajó en diez puntos porcentuales el umbral establecido en la Ley de Igualdad y prolongó el plazo para su cumplimiento en 5 años.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores en enero de 2020 ha sometido a consulta pública la modificación de determinadas recomendaciones del CBGSC. Entre otras, se han revisado las recomendaciones 14 y 15 ya que el actual objetivo sobre diversidad tiene un umbral temporal que finaliza en 2020. La nueva propuesta recomienda directamente que el número de consejeros del género menos representado suponga, al menos, el 40% del total de miembros del consejo de administración. Asimismo, tras haberse constatado que el número de consejeras ejecutivas es especialmente bajo,



lo que guarda relación con la escasa presencia femenina en la alta dirección, se propone que la política de selección de las empresas fomente que haya un número suficiente de mujeres en los puestos directivos de mayor responsabilidad. Se espera que la aprobación de la mencionada modificación del Código tenga lugar en próximas fechas.

Por otra parte, en materia de diversidad, en 2017 destacan por un lado, la Guía Técnica de la CNMV 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, a través de la cual se pretende fomentar la diversidad de conocimientos y experiencia profesional de los miembros que componen la Comisión de Auditoría y, por otro lado, el Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por la que se modificó, entre otras, la Ley de Sociedades de Capital en materia de información no financiera y diversidad. Dicho Real Decreto-Ley modificó, entre otros, el subapartado 6º del artículo 540.4 c) de la LSC que exigía a las sociedades anónimas cotizadas que incluyeran, dentro del Informe Anual de Gobierno Corporativo, una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración considerando la diversidad en sentido amplio. El contenido del subapartado 6º del artículo 540.4 c) de la LSC fue nuevamente modificado por la Ley 11/2018, de 28 de noviembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. En virtud de esta última modificación, dentro del contenido mínimo del Informe Anual de Gobierno Corporativo se debe incluir una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de los informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos. Asimismo, las sociedades deberán informar si se facilitó información a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas constituidas en su seno. En caso de no aplicarse una política de este tipo, se deberá ofrecer una explicación clara y motivada al respecto. Las entidades pequeñas y medianas, de acuerdo con la definición contenida en la legislación de auditoría de cuentas, únicamente estarán obligadas a proporcionar información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado en materia de género.

En 2019 destaca la aprobación de la Guía Técnica de la CNMV 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero de 2019, que incorpora cuestiones relativas a la diversidad en la composición de dichas Comisiones. En particular, se establece que la composición de la comisión de nombramientos y retribuciones debe ser diversa, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, en lo relativo a género, experiencia profesional, competencias, capacidades personales y conocimientos sectoriales y, tratándose de entidades con un nivel relevante de internacionalización, en lo que respecta a experiencia internacional o procedencia geográfica.

Por todo lo anterior, cabe esperar que, con la adopción de las referidas medidas legales y recomendaciones, el mundo empresarial siga tomando conciencia de que aumentando la diversidad en los Consejos de Administración, en un sentido integral, se reforzará la gestión del talento en la organización y funcionamiento de dichos órganos, lo que redundará, sin duda, en la adopción de decisiones más plurales basadas en una visión diversa, amplia y fundada sobre las estrategias y



objetivos que persiga cada grupo empresarial, en beneficio de la compañía, sus accionistas y de la sociedad en su conjunto.

Dentro del marco normativo interno, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. asumió voluntariamente hace años, en virtud de lo dispuesto en el antiguo artículo 18.4 k) del Reglamento del Consejo (en la actualidad, artículo 18.4 l) tras la reciente modificación de dicho Reglamento) el compromiso de cumplir con las recomendaciones establecidas en materia de diversidad y, en consecuencia, estableció la obligación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de elaborar un informe anual, sobre diversidad que debería someter al Consejo para su aprobación. El primer Informe de Diversidad fue elaborado en el año 2008 y cada año se publica voluntariamente, en español y en inglés, en la página web corporativa

En el artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración se establece que el Consejo de Administración dentro del ámbito de sus competencias procurará que la elección de candidatos recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que garanticen la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos dentro del Consejo.

En este contexto, cabe destacar el importante papel de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el fomento de la diversidad en el Consejo de Administración ya que, como se establece en el artículo 24 de los Estatutos y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, dicha Comisión se encarga de establecer un objetivo de representación para el género menos representado en el Consejo de Administración, evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros, entre otros. Por otra parte, el artículo 15 del Reglamento del Consejo determina que para la designación de los miembros de la Comisión de Auditoría se tomarán en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o gestión de riesgos.

El presente informe refleja la preocupación de la compañía por la diversidad y, por eso, desde hace años se analizan y adoptan medidas para lograr un equilibrio de competencias dentro del Consejo de Administración y en toda la organización.

Por ello, el Consejo de Administración también ha asumido el compromiso de garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dentro de las sociedades del Grupo Red Eléctrica (en adelante, Grupo RE) y en el seno del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.

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

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



El compromiso, tanto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como del Consejo de Administración, por la diversidad en la composición del Consejo de Administración se pone de manifiesto, de una manera muy transparente, en las propuestas e informes de nombramiento de consejeros que la compañía publica en su página web, tanto en español como en inglés, para su sometimiento a la Junta General de Accionistas. En dichas propuestas e informes la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración disponen de criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero, revisándose las cualidades, competencias y experiencia que debería reunir el consejero idóneo a ocupar el cargo en cada momento, apoyándose en la matriz de competencias aprobada por el Consejo de Administración que se actualiza cada año.

Pero, obviamente, el compromiso en materia de diversidad no puede quedar reducido a la composición del Consejo y de sus Comisiones. Como se expondrá más adelante en este informe, la compañía ha asumido un compromiso de mejora continua en este ámbito aplicable a toda la organización del Grupo Red Eléctrica (Grupo RE).

En 2019 resulta muy relevante en esta materia la firma del Protocolo general sobre participación equilibrada de mujeres en el Consejo de Administración y el Protocolo general de participación equilibrada de mujeres en puestos pre-directivos, directivos y Comités de Dirección, ambos en el marco de la iniciativa “más mujeres, mejores empresas”, ambos firmados con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Con ello se pone de manifiesto la preocupación y compromiso del Consejo de Administración y de la organización, en materia de diversidad, a través del establecimiento de ambiciosos objetivos para continuar avanzando en esta materia.

Por todo lo anteriormente mencionado, en el presente informe, de forma unificada, se detallan las medidas adoptadas por la sociedad en 2019 y comienzos de 2020, para procurar alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y para alcanzar una mayor diversidad de conocimientos y experiencias, tanto en el seno del Consejo de Administración de la sociedad como en la organización en el Grupo RE, incorporándose este año, como novedad, información referida a un número más amplio de sociedades del Grupo.

## 2. EVOLUCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

A continuación, se incorpora información sobre diversidad, incluyéndose información sobre género, antigüedad y edad de los consejeros del IBEX 35.

### 2.1 Última información publicada por la CNMV.<sup>1</sup>

De conformidad con la última información publicada por la CNMV, respecto a la diversidad de **género**, a 31 de diciembre de 2018, el número de mujeres en los consejos de administración de empresas del

<sup>1</sup>Fuente: Última publicación de *Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas* elaborado por la CNMV y último *Informe Anual de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales* publicado por la CNMV.



IBEX 35 era de 110, por lo que ha aumentado ligeramente respecto al ejercicio anterior que ascendía a 103. Atendiendo a la evolución del número de mujeres presentes en los Consejos de Administración del IBEX 35 en los últimos 5 años, se observa un notable crecimiento ya que se han incrementado en un total de 32, pasando de 78 a 110.

Al igual que en 2017, en 2018 todas las sociedades del IBEX 35 tenían presencia femenina en sus consejos.

El porcentaje de mujeres en los consejos del IBEX 35 se ha incrementado en los últimos 5 años, al pasar de un 16,7% en 2014 a un 23,9% en 2018, si bien está aún lejos del objetivo del 30% que establece el CBGSC para 2020, y del 40% de la propuesta de modificación del CBGSC y del Proyecto de Directiva Comunitaria.

El cuadro siguiente muestra la evolución del número de puestos en los consejos de administración de las compañías del IBEX 35 ocupados por mujeres, durante el periodo 2014-2018, así como el número de sociedades que contaban con presencia femenina:

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

Ejercicio	Nº de Consejeras	% sobre el total	Nº de Sociedades con mujeres	% sobre el total
2018	110	23,9	35	100
2017	103	22,8	35	100
2016	90	19,7	34	97,1
2015	90	19,6	34	97,1
2014	78	16,7	32	91,4

El cuadro siguiente muestra el número consejeras por categoría en los Consejos de Administración del IBEX 35 en 2018:

*Número de consejeras del IBEX 35 por categoría en 2018*

Categoría de consejeras	Número	Porcentaje (sobre el total)
Consejeras ejecutivas	4	5,4%
Consejeras independientes	77	34,1%
Consejeras dominicales	25	20,8%
Consejeras "otros externos"	4	10%
TOTAL	110	23,9%





En relación al cuadro anterior, cabe señalar un año más, que en 2018 la mayoría de las consejeras son independientes. Ello pone de manifiesto que en el proceso de renovación de los consejos se empieza a contar con las mujeres a la hora de incorporar miembros cualificados y con un perfil profesional adecuado, siendo la categoría de independientes la más dinámica y donde se pone el foco a la hora de incorporar variables como la diversidad, la visión estratégica o los conocimientos sobre el sector en el que opera la compañía.

En 2018 continúa siendo poco relevante la presencia de mujeres dentro de la categoría de consejeras ejecutivas lo que pone de relieve que aún sigue teniendo poco peso su papel en el desempeño de funciones de la más alta dirección.

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del IBEX 35 en 2018 ha sido, en promedio, de 7 años, lo que supone un ligero incremento respecto al ejercicio anterior que se situaba en 6,7 años. Los consejeros ejecutivos han seguido acumulando la mayor antigüedad media (9,7 años), seguidos de los dominicales (7,3 años). Por otro lado, los consejeros independientes han sido los que, de media, permanecen menos tiempo en el consejo (4,6 años).

A continuación, se incluye un cuadro que muestra el promedio de años de permanencia de los miembros del Consejo de Administración de las sociedades del IBEX 35:

*Antigüedad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del IBEX 35*

Ejercicio	Promedio	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
2018	7,0	9,7	7,3	4,6
2017	6,7	9,8	7,2	4,5
2016	6,9	10,1	6,9	4,9
2015	7,0	9,3	7,4	5,3

Destaca el hecho de que el promedio de antigüedad sea la misma que hace cuatro años, a pesar de que en el caso de los consejeros independientes sí se ha producido una disminución pasando de 5,3 años en 2015 a 4,6 años en 2018. Algo más de la mitad de dicha disminución se compensa con un incremento del promedio de antigüedad de los consejeros ejecutivos que ha pasado de 9,3 en 2015 a 9,7 en 2018.

Por último, respecto a la **edad media** de los consejeros de las sociedades del IBEX 35 cabe indicar que la CNMV no ha publicado datos con anterioridad a 2018, situándose en **61,8 años** a 31 de diciembre de 2018.

## 2.2 Información a 31 de enero de 2020<sup>2</sup>.

En materia de diversidad de **género**, el porcentaje de mujeres presentes en los consejos de administración de sociedades del IBEX 35 se ha incrementado en más de 3 puntos, pasando del 23,9%

<sup>2</sup>Fuente: Informe *Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas VIII edición* elaborado por ATREVIA junto a IESE, publicado en enero de 2020.



a 31 de diciembre de 2018 al 27,25% según los datos obtenidos a 31 de enero de 2020, muy cerca del objetivo del 30% de consejeras en el año 2020 que recomienda la CNMV (faltan 13 mujeres para alcanzar dicho objetivo). Por sociedades, la mitad de las sociedades del IBEX 35 cumple con el porcentaje propuesto por el código español vigente (30%). Además, destacan tres sociedades del IBEX 35 que ya alcanzan el nuevo horizonte del 40% propuesto por la CNMV antes de que sea aprobada la nueva recomendación propuesta (Iberdrola, Banco Santander y Red Eléctrica Corporación).

Si pasamos los anteriores porcentajes a números enteros, entre el 31 de diciembre de 2018 y el 31 de enero de 2020, se ha aumentado en 14 el número de consejeras, alcanzando un total de 124 frente a las 110 existentes a finales del ejercicio 2018. Y al igual que sucedía a finales de 2018, en enero de 2020 todas las sociedades del IBEX 35 cuentan con la presencia de alguna mujer en sus consejos de administración.

### 3. LA DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.

#### 3.1 Información relativa al cierre del ejercicio 2019.

Respecto a la diversidad de **género**, a 31 de diciembre de 2019 el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. estaba integrado por 12 miembros (1 presidente no ejecutivo, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), siendo 5 de ellos mujeres que representan el 41,7 % del total del Consejo y el 45,4% de los consejeros externos. A 31 de diciembre de 2019 la compañía continúa cumpliendo el objetivo del 30% de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2020 en la Recomendación nº 14 del CBGSC así como el objetivo del 40% de la propuesta de modificación de dicha Recomendación por la CNMV y del Proyecto de Directiva Comunitaria; y teniendo en cuenta la información disponible a fecha del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. se mantiene en la vanguardia del IBEX 35, con la información que se detalla posteriormente en el apartado 3.2 del presente informe

*Evolución de la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A.*

Ejercicio	Nº de Consejeras	Nº total de consejeros	% sobre el total
2014	5	10 <sup>3</sup>	50,00%
2015	5	12	41,67%
2016	4	11 <sup>4</sup>	36,36%
2017	4	12	33,33%
2018	5	12	41,66%
2019	5	12	41,66%

<sup>3</sup>En 2014 el Consejo de Administración estaba compuesto por 11 miembros, pero a 31 de diciembre de 2014 existía una vacante.

<sup>4</sup>En 2016 el Consejo de Administración estaba compuesto por 12 miembros, pero a 31 de diciembre de 2016 existía una vacante.



Por otro lado, tras la última reestructuración de las Comisiones del Consejo de Administración aprobada el 27 de noviembre de 2018, la Comisión de Sostenibilidad está presidida por una mujer y cuenta en total con 2 mujeres de un total de 3 miembros, incluida la presidenta (el 66,7% de sus miembros). En la Comisión de Auditoría, 2 de sus 4 miembros son mujeres (el 50% de sus miembros) y en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 1 de sus 3 miembros es una mujer (el 33,33% del total). En 2019 una mujer fue designada presidenta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sustitución de un hombre. Además, desde 2013 el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad, está ocupado por una mujer.

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Red Eléctrica Corporación, S.A., a 31 de diciembre de 2019, ha aumentado mínimamente situándose en **58,9 años** frente a los 58,8 años a finales de 2018 (inferior a la edad media de las sociedades del IBEX 35 a finales de 2018 que se situaba en 61,8 años), siendo el más joven de 46 años y el de mayor edad de 70 años.

También, es necesario tener en cuenta la diversidad de **conocimientos y experiencias profesionales** de los miembros del Consejo de Administración de la compañía recogida en sus extensos currícula publicados en la página web corporativa. Así, el Consejo cuenta con profesionales con formación muy diversa: en Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería de Minas, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas... etc. También cabe subrayar la notable experiencia profesional de algunos consejeros en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.

Cabe destacar a este respecto los trabajos realizados en 2018 y 2019 por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, para la aprobación y posterior actualización de una matriz de competencias, individualizada por consejero, que supone una herramienta de máxima utilidad para mantener la adecuada calidad global e individual del Consejo de Administración.

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

En relación al cumplimiento de las recomendaciones de la Guía Técnica de la CNMV 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero de 2020, el continuo compromiso de la compañía con la aplicación de las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo, le ha permitido cumplir anticipadamente con las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 que le que le resultan aplicables a la compañía, en particular, respecto a la diversidad en la composición de dicha Comisión. Red Eléctrica Corporación, S.A. apuesta por una composición diversa en lo relativo a género, experiencia profesional, competencia y conocimientos sectoriales. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones poseen una capacidad demostrada para desempeñar las funciones encomendadas a la citada Comisión, por su amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, incluidas las relativas a las áreas de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica, evalua-



ción de los requisitos de idoneidad que puedan ser exigibles en virtud de normas aplicables a la sociedad, en el desempeño de funciones de alta dirección y en el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y equipo directivo, entre otras.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. se sitúa, a 31 de diciembre de 2019, en **3,25 años** frente a los 2,9 años a 31 de diciembre de 2018.

### 3.2 Acontecimientos posteriores al cierre del ejercicio 2019.

El Consejo de Administración, en la sesión celebrada el 28 de enero de 2020, tomó razón de la renuncia irrevocable presentada por D. Jordi Sevilla Segura como consejero, dentro de la categoría de "otros externos" y, en consecuencia, como presidente no ejecutivo del Consejo de Administración y de la Compañía.

Para cubrir la vacante producida por dicha dimisión, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en sesión celebrada el día 25 de febrero de 2020, acordó nombrar a D<sup>a</sup> Beatriz Corredor Sierra consejera de Red Eléctrica Corporación, S.A., dentro de la categoría de "otros externos", hasta que se reúna la primera Junta General. Tras dicho nombramiento, en la misma sesión, el Consejo de Administración acordó la designación de D<sup>a</sup> Beatriz Corredor Sierra como presidenta del Consejo de Administración y presidenta no ejecutiva de la Compañía.

La sustitución de un hombre por una mujer en el cargo mencionado hace que varíen los datos proporcionados en materia de diversidad del Consejo de Administración, como a continuación se expone.

Respecto a la diversidad de **género**, a la fecha de aprobación del presente informe, el Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación, S.A. está integrado por 12 miembros (1 presidenta no ejecutiva, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), siendo 6 de ellos mujeres que representan el 50% del total del Consejo y el 54,5% de los consejeros externos. La compañía, por tanto, al incrementar dicho porcentaje, continúa cumpliendo el objetivo del 30% de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2020 en la Recomendación nº 14 del CBGSC así como el objetivo del 40% de la propuesta de modificación de dicha Recomendación por la CNMV y del Proyecto de Directiva Comunitaria.

En consecuencia, teniendo en cuenta los datos anteriores referidos a 2020, el cuadro indicado en la página 10 queda de la siguiente manera:

Ejercicio	Nº de Consejeras	Nº total de consejeros	% sobre el total
2020	6	12	50,00%

No existen variaciones respecto a la composición de las Comisiones del Consejo de Administración, puesto que la presidenta del Consejo de Administración y de la Compañía continúa sin formar parte de las Comisiones del Consejo.



En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Red Eléctrica Corporación, S.A., a 31 de marzo de 2020, se ha reducido mínimamente situándose en **58,1 años** frente a los 58,8 años a finales de 2019, siendo el más joven de 47 años y el de mayor edad de 70 años.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de Red Eléctrica Corporación, S.A. se sitúa, a 31 de marzo de 2020, en **3,36 años** frente a los 3,25 años a 31 de diciembre de 2019.

## 4. LA DIVERSIDAD EN RED ELÉCTRICA<sup>5</sup>

El compromiso del Grupo RE con la diversidad y la inclusión, conceptos integrados en el Código Ético y en las políticas internas del Grupo, forma parte de su cultura empresarial basada en la igualdad, sostenibilidad, adaptación al cambio, innovación y gestión del talento.

Al objeto de poder avanzar en el alcance de los objetivos de la “Agenda 2030” que implican el compromiso de “Ser una empresa referente en materia de diversidad: paridad en el equipo directivo e inclusión de los colectivos con riesgo de exclusión socio laboral” y en línea con el Plan Estratégico de la compañía, en marzo de 2019 el Comité Ejecutivo aprobó el **Plan Integral de Diversidad 2018-2022 (PID)**, cuya misión es inspirar y ser referente a través del compromiso con la diversidad de talento, inclusión socio-laboral y la no discriminación, tanto dentro de la compañía como en el entorno social.

El PID supone dar un impulso a las políticas de diversidad en todas las sociedades del Grupo RE. A continuación se presenta su estructura, dividida en vectores, cada uno con líneas de actuación y a su vez estas líneas en acciones concretas.

### **Estructura del Plan Integral de Diversidad**



<sup>5</sup>Los datos mostrados en el informe hacen referencia a las sociedades del Grupo Red Eléctrica con actividad en España: Red Eléctrica Corporación, S.A. ("REC"), Red Eléctrica de España, S.A.U. ("REE"), Red Eléctrica Internacional, S.A.U. ("REI"), Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.U. ("REINTEL"), Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U. ("REINCAN"), e Hispasat, S.A. ("HISPASAT"), salvo que se mencionen excepciones.



Apoyado en dos vectores transversales como son la diversidad y la conciliación que facilitan y apoyan la plena inclusión y apuesta por el talento, desarrolla otros vectores importantes como son la igualdad, el acoso, la violencia de género y los delitos de odio, la discapacidad, la edad y otros aspectos presentes en la sociedad, que diferencian y a su vez enriquecen las organizaciones, como son: LGTBI, Cultura Diversa, Rural y otros colectivos vulnerables.

El modelo de gobierno del PID está formado por los siguientes niveles con sus responsabilidades asociadas:

- i. **nivel institucional:** el presidente del Grupo impulsará una cultura de diversidad e inclusión que sitúe a nuestra organización como un referente en materia de diversidad.
- ii. **nivel estratégico:** el Comité Ejecutivo del Grupo aprobará los planes plurianuales que definirán la estrategia en diversidad, desplegada en los compromisos y objetivos.
- iii. **nivel táctico:** el director de Recursos Humanos aprobará los programas anuales que contemplan las acciones a realizar cada año, promoverá la implicación de todo el Grupo en materia de diversidad, realizando el seguimiento de su cumplimiento.
- iv. **nivel operativo:** la coordinación y seguimiento de las actuaciones previstas en cada Programa Anual se llevará a cabo a través de un grupo transversal de diversidad con representantes al menos, de la dirección de Recursos Humanos, la dirección de Relaciones Institucionales, la dirección de Sostenibilidad y la dirección de Aprovisionamientos.

En el Grupo RE se potencia e impulsa una cultura corporativa favorable a la diversidad para eliminar estereotipos y sesgos inconscientes, tanto en las personas empleadas como en el resto de nuestros grupos de interés. Además de integrar la diversidad en todos los procesos de la compañía, especialmente en Recursos Humanos, tenemos el objetivo de involucrar, concienciar e impulsar en nuestros colaboradores y proveedores nuestra misión y enfoque en materia de diversidad. También participamos con organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales en las campañas, observatorios y proyectos que nos permitan ser un referente como agente social para contribuir a la construcción de una sociedad más diversa y justa.

## 4.1 La igualdad.

Red Eléctrica de España, S.A.U. (en adelante, REE), fue la primera empresa del sector eléctrico en conseguir el distintivo de "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad en el año 2010. Desde este año 2010, REE forma parte de la red de empresas con este distintivo (Red DIE)<sup>6</sup>. Actualmente hay 149 empresas dentro de esta red.

---

<sup>6</sup> El distintivo "Igualdad en la Empresa" es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que reconoce a las empresas y otras entidades que destacan en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad. Se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

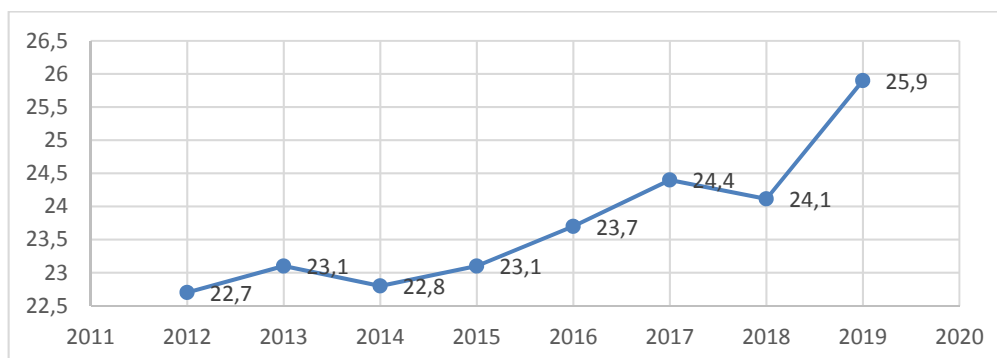


Este reconocimiento se debe a que la igualdad de género es objeto de análisis y seguimiento desde hace más de 10 años. Para poder ser parte de esta red, es preciso continuar avanzando hacia la igualdad midiendo indicadores para los procesos de recursos humanos, claves para este aspecto, valorando la evolución de los mismos, y poniendo en marcha mecanismos de corrección en caso de desviación en los resultados.

Red Eléctrica cuenta con un Plan de Igualdad con la representación social desde el año 2009. Se trata de un plan genérico que contempla el seguimiento de áreas tales como la selección, contratación, promoción, formación y brecha salarial. Posteriormente, se procedió a elaborar un Plan Integral de Igualdad aprobado en 2013 que abordaba diferentes materias ampliando el radio de acción del referido plan. Este antiguo Plan Integral de Igualdad, pasó a formar parte del nuevo Plan Integral de Diversidad aprobado en 2019.

Como primer dato a destacar, señalamos que respecto del porcentaje de mujeres en la plantilla, en el año 2019 se observa un aumento de este porcentaje situándose en el 25,9%.

*Evolución del porcentaje de mujeres en plantilla 2012-2019*



*Nota. Alcance de los datos: REE+REC hasta 2016; REE+REC+REINCAN+REI+REINTEL de 2017 a 2018; y Grupo Red Eléctrica en 2019 (Incluye HIS-PASAT).*

### Situación de las mujeres en función la edad y del grupo profesional

A continuación se ofrecen datos de la composición de la plantilla en los últimos tres años en función de la edad y de los grupos profesionales a los que pertenecen en las sociedades del Grupo RE:

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

	2017						2018						2019					
	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Equipo directivo	0,0	0,0	62,9	37,1	87,0	13,0	0,0	0,0	60,0	40,0	81,5	18,5	0,0	0,0	64,4	<b>35,6</b>	78,3	<b>21,7</b>
Técnicos (G1, G2, G3)	60,0	40,0	77,3	22,7	90,4	9,6	63,6	36,4	78,0	22,0	87,5	12,5	56,3	<b>43,7</b>	77,6	<b>22,4</b>	87,7	<b>12,3</b>
Personal de apoyo (G4)	0,0	0,0	15,9	84,1	29,7	70,3	0,0	0,0	7,1	92,9	30,0	70,0	0,0	0,0	10,9	<b>89,1</b>	27,9	<b>72,1</b>
<b>Total</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>74,1</b>	<b>25,9</b>	<b>81,3</b>	<b>18,8</b>	<b>63,6</b>	<b>36,4</b>	<b>75,1</b>	<b>24,9</b>	<b>78,4</b>	<b>21,6</b>	<b>56,3</b>	<b>43,7</b>	<b>73,8</b>	<b>26,2</b>	<b>78,3</b>	<b>21,7</b>

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



Es interesante ver cómo las mujeres jóvenes van ocupando puestos técnicos (43,7% en menores de 30 años). En los grupos de mayor edad el porcentaje de mujeres en puestos técnicos es muy bajo (mayores de 50 años es de un 12,3%) y, por el contrario, ocupan la mayoría de las posiciones como personal de apoyo, en los tramos de edad de 30 a 50 años (89,1%) y mayores de 50 años (72,1%), y no hay personal de apoyo por debajo de los 30 años.

## A. Empleo

Los principios de igualdad y no discriminación se contemplan en el modelo de empleo.

El objetivo anual del indicador de igualdad de oportunidades en selección ha sido superar un sesgo del 20% en favor de las mujeres en el proceso, estableciéndose el objetivo en 1,2. En 2019, el valor se ha situado en 1,17 (ver gráfico selección) lo que supone una disminución respecto a los dos últimos años. Esta disminución se debe a que dentro del índice se tienen en cuenta tanto los procesos de selección externos como los internos producidos por movilidades internas. En 2019 la gran mayoría de los procesos internos se han cerrado con hombres, lo que explica el valor 1,17.

Para los procesos de selección, las candidaturas recibidas se valoran de acuerdo con criterios de no discriminación e igualdad de género, sin embargo, debe considerarse la problemática existente de falta de mujeres y para paliar esta deficiencia, se está trabajando con la Real Academia de Ingeniería en el fomento de estudios STEM en las mujeres a través del convenio de colaboración firmado en 2017 y renovado en 2019. Entre otras actividades, dentro de este proyecto "Mujer e ingeniería" se está participando activamente en un programa de mentoring a estudiantes universitarias de carreras técnicas y se llevó a cabo el concurso TECHMI en colegios de la Comunidad de Madrid para atraer a las estudiantes a las carreras tecnológicas.

Por otro lado se está desarrollando el proyecto FP-Dual, convenio de colaboración con la Junta de Castilla y León para desarrollar un proyecto de formación profesional, en el que se combinan los procesos de enseñanza y aprendizaje en un centro de formación y en nuestra empresa. Este proyecto pueda ayudar a la incorporación de mujeres en el grupo profesional de técnicos especialistas, pues, si bien en la primera promoción finalmente no hubo mujeres, en la segunda que comenzó en marzo de 2020 está prevista la incorporación de 3 mujeres.

Se presenta a continuación, la evolución histórica del indicador de igualdad de oportunidades en selección (valor 1 representa la igualdad, el valor 1,20 supone un sesgo positivo del 20% en favor de la mujer):

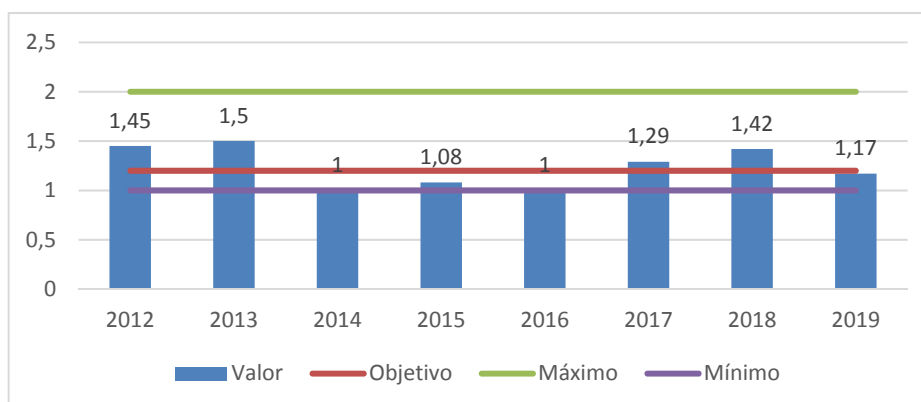
Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2,00	1,00





## Evolución de igualdad de oportunidades en selección 2012-2019 Grupo Red Eléctrica en España (no incluye HISPASAT)



### **Cálculo del indicador:**

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

b. Total coberturas / total entrevistadas

Fórmula: (a / b)

## B. Equidad salarial de hombres y mujeres

En el Grupo RE se vigila de forma permanente que no exista entre sus profesionales discriminación salarial por género, ya que es una variable clave de igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, los principios que rigen su política retributiva persiguen la equidad interna y la competitividad externa con independencia del género.

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

### Relación entre el salario base de hombres con respecto a mujeres (hombres / mujeres) <sup>(1)</sup>

	2017	2018	2019
Equipo directivo	1,05	1,06	1,1
Técnicos (G1, G2, G3)	0,98	0,95	1,06
Personal de apoyo (G4)	1,06	1,00	1,04
Total	1,02	0,99	1,06

Nota: Alcance de datos: REE+REC en 2017 y 2018 y Grupo Red Eléctrica en el 2019.

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

### **Cálculo del indicador:**

Variables: a. promedio salario hombres

b. promedio salario mujeres

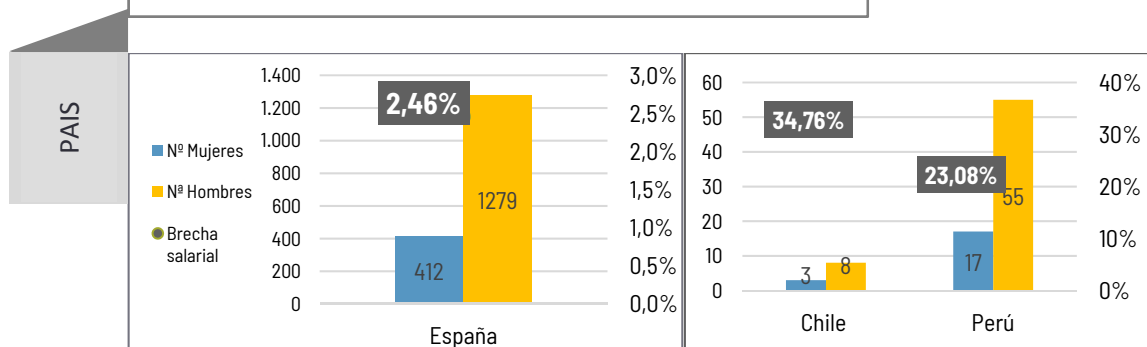
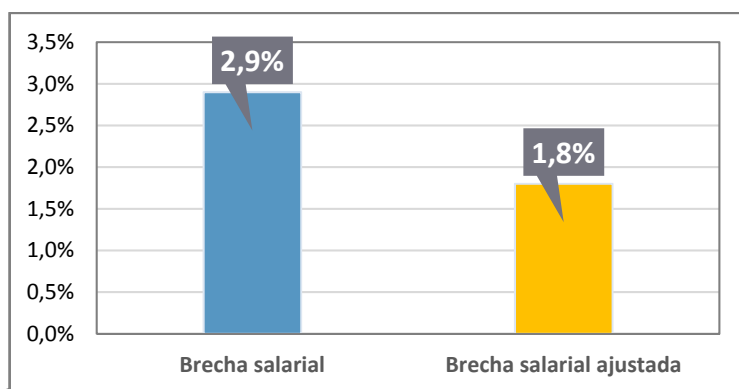
Fórmula: (a / b)

Como se puede observar, en el año 2019 las cifras se ven afectadas ya que se han incluido todas las sociedades del Grupo, tanto las sociedades latinoamericanas como HISPASAT.



Es importante señalar que en el 2019 se procedió a revisar la metodología de autodiagnóstico de "brecha salarial" de conformidad con la normativa actual. En este sentido, se realizó un estudio con todas las sociedades del Grupo tanto las latinoamericanas como las españolas, no obstante, el estudio no incluyó a HISPASAT ya que el análisis se realizó antes de la adquisición de esta empresa.

Los datos de este estudio ponen de manifiesto que en general la brecha, al menos en las sociedades analizadas en este momento, era prácticamente inexistente, ya que el resultado fue de un 2,9% de brecha salarial. Este porcentaje fue corregido o ajustado considerando determinados factores tales como puestos de trabajo, antigüedad y algún otro factor determinante. Una vez hecho este ejercicio, la brecha salarial se redujo al 1,8%.



Analizados estos datos y observando los propios de brecha salarial en España, destacamos que la brecha salarial en el Grupo RE está muy por debajo de los datos generales de brecha de las empresas españolas y de las del sector.

Las principales conclusiones de este estudio de brecha en el Grupo fueron:

- Los puestos más técnicos de la compañía, con mayor remuneración, son ocupados mayoritariamente por hombres.
- Las mujeres integrantes de puestos homólogos a los hombres, son fundamentalmente de más reciente incorporación.



- Hay brecha salarial por aplicación del complemento de puesto (por acceso a regímenes especiales), debido a que son mayoritariamente percibido por hombres.
- Hay brecha salarial en el grupo de Directores en España, por ser las Directoras de reciente ascenso al puesto y su retribución variable real no recoge la promoción.
- En Perú la brecha salarial se debe a la falta de mujeres en puestos de dirección.

Finalmente, cabe destacar que la aplicación de esta metodología nos permite poner el foco en las empresas o áreas de la compañía en que pudiera existir alguna desviación en la igualdad salarial, en definitiva, esta metodología nos permite estar vigilantes con margen de maniobra para adoptar posibles medidas que corrijan las desviaciones.

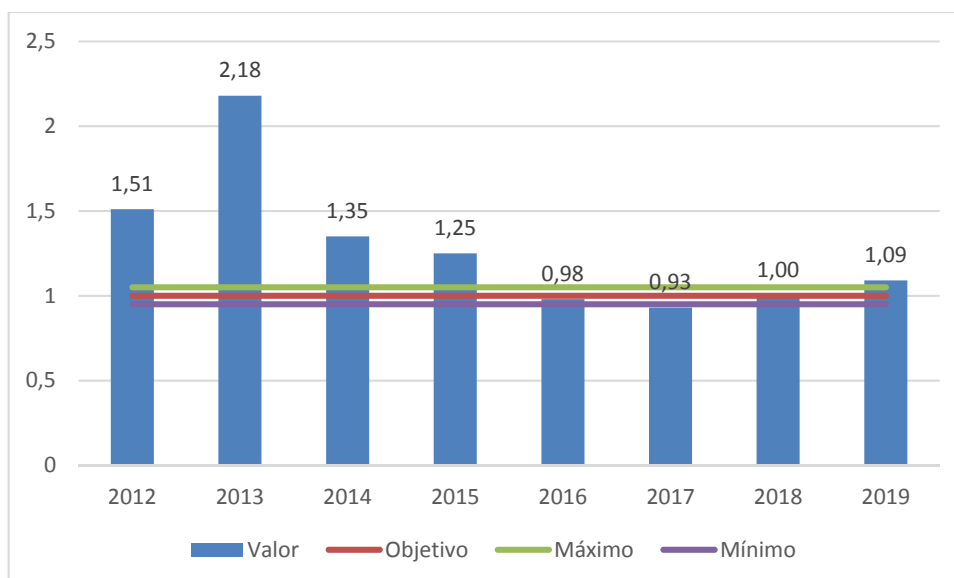
### C. Formación

Las oportunidades de igualdad en formación también son analizadas con los correspondientes indicadores. En el año 2019 el valor objetivo del indicador es 1,0, pues hay que tener en cuenta que la formación requerida por la plantilla va dirigida fundamentalmente a las exigencias técnicas de los puestos de trabajo. Cabe destacar, que esta formación afecta principalmente a técnicos de demarcaciones y operadores de los centros de control, colectivos en los que la presencia de la mujer es muy reducida.

Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,00	1,05	0,95

*Evolución de igualdad de oportunidades de formación 2012-2019 Grupo Red Eléctrica en España (no incluye HISPASAT)*



**Cálculo del indicador:**

Variables: a. Nº de mujeres que han recibido formación / mujeres totales

b. Nº de empleados que han recibido formación / nº empleados totales

Fórmula: (a / b)



## D. Promoción

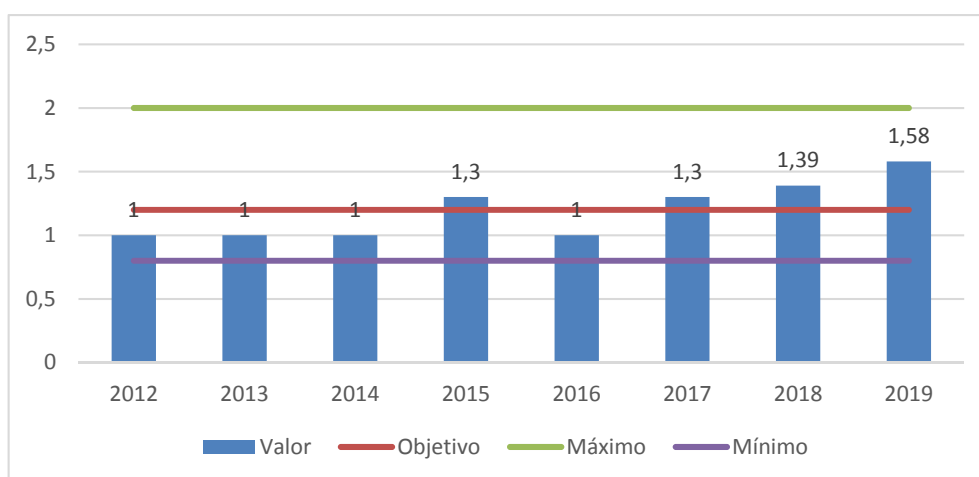
Al igual que en el caso de empleo y formación, se cuantifica el impacto de la diversidad de género en los procesos de promoción a grupos y/o niveles profesionales más elevados, estableciéndose un objetivo de 1,20, que implica un sesgo de un 20% en favor de las mujeres.

La evolución histórica de los últimos años ha sido la siguiente:

Valores de referencia

Objetivo	Máximo	Mínimo
1,20	2,00	0,80

*Evolución de la igualdad de oportunidades de promoción 2012-2019 Grupo Red Eléctrica en España (no incluye HISPASAT)*



### **Cálculo del indicador:**

Variables: a. Mujeres promocionadas / total mujeres

b. Total empleados promocionados / total plantilla

Fórmula: (a / b)

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

- por cambio de grupo profesional (personal no directivo)
- por cambio de nivel de progresión profesional (personal no directivo)
- por nombramiento como directivo o por progresión como directivo

La promoción de las mujeres a niveles profesionales más elevados y en particular a posiciones directivas ha ido en aumento en los últimos años, situándose en 2019 en 1,58.

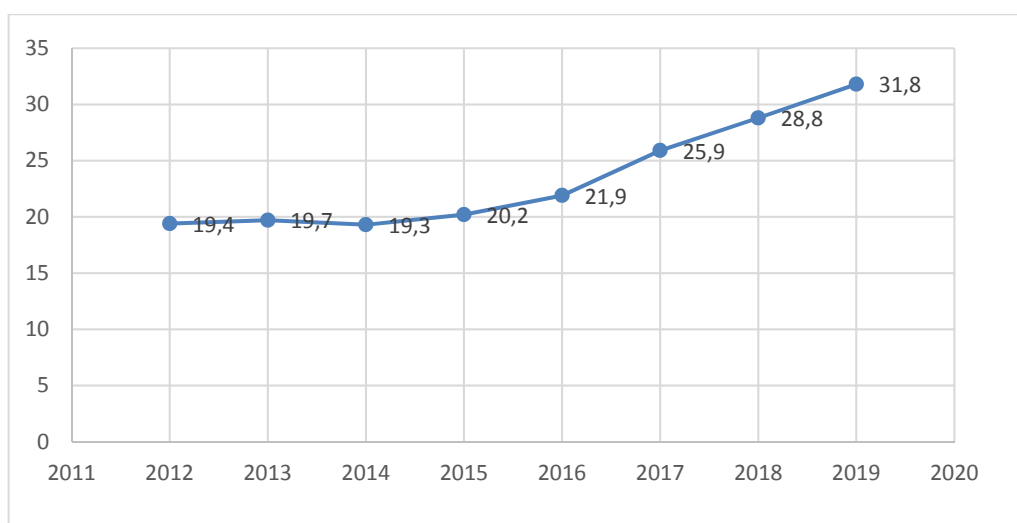
El compromiso de la "Agenda 2030" de alcanzar un 50% de mujeres en el equipo directivo nos lleva a que en los procesos de promoción para nombramiento de directivos, se tengan en cuenta la presencia de mujeres y que ante la igualdad de méritos se pueda optar por una candidata mujer.



Los nombramientos de promoción interna al Equipo Directivo en 2019 en cuanto a género han sido del 50%, de 22 promociones 11 fueron hombres y 11 mujeres.

La proporción de mujeres en el equipo directivo es creciente en los últimos años cerrando el año con una representación femenina de un 31,8% en el equipo directivo del Grupo RE y superando el 35% en la sociedad más numerosa del grupo, REE. En cuanto al Comité Ejecutivo, destacamos que el porcentaje de mujeres es del 55, 56%.

*Evolución de mujeres directivas en plantilla 2012-2019*



*Nota. Alcance de los datos: REE+REC hasta 2016; REE+REC+REINCAN+REI+REINTEL de 2017 a 2018; y Grupo Red Eléctrica en el 2019 (incluye HISPASAT)*

## **E. Desarrollo**

El Grupo RE facilita recursos de apoyo como soporte al autodesarrollo de las habilidades clave del personal no directivo, enmarcadas en la filosofía *impúlsate*. Este programa de la dirección de Recursos Humanos pone el foco en el empleado y conlleva la realización de un conjunto de medidas encaminadas a que los profesionales considerados como personas maduras y autónomas, comiencen a desarrollarse por su propia iniciativa, de forma activa conforme a sus intereses, generando valor para la empresa. Esta formación se ha centralizado en lo que se ha denominado “ecosistema de autodesarrollo”.

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

La participación en este tipo de medidas de autodesarrollo pone de manifiesto el interés de las personas en su desarrollo profesional. El total de personas que están trabajando un PDI son 96 personas, de las cuales 37 son mujeres lo que supone el 38,5%.



Dentro de los recursos del anteriormente citado ecosistema de autodesarrollo ofrecemos Coaching impartido por empleados acreditados en esta disciplina (6 personas, 4 de ellas mujeres) y mentoring también realizado por empleados (15 personas, 6 de ellas mujeres).

## F. Evaluación

El modelo de evaluación de los empleados se modificó en el año 2018, denominándose nuevo “modelo de contribución”. Para la elaboración de este informe se plasman los resultados de la evaluación del año 2018 ya que la correspondiente al año 2019 no se encuentra finalizada a la emisión de este documento.

Los indicadores relativos la valoración de la contribución en 2018, diferenciando hombres y mujeres han sido los siguientes, teniendo en cuenta que la escala de valoración de los datos mencionados es del 1-5:

	Preguntas Contribución	Preguntas complementarias	Total
<b>Masculino</b>	3,74	3,77	<b>3,76</b>
<b>Femenino</b>	3,82	3,90	<b>3,86</b>

De lo anterior se concluye, que la valoración global de las mujeres está en un **2,81%** por encima de la de los hombres, esto es, obtienen una mejor valoración de su contribución.

El modelo se encuentra en proceso de cambio, aplicándose durante el año 2018 a todas las personas empleadas del Grupo RE y siendo 2018 un año de transición entre el antiguo modelo de evaluación y el nuevo modelo de gestión de la contribución y diferenciación del talento.

### Otras acciones en materia de igualdad en la organización.

Con la puesta en marcha del Plan Integral de Diversidad (PID), se formó el “Grupo Transversal de Diversidad” de carácter multidisciplinar, con varias direcciones involucradas (Aprovisionamientos, Recursos Humanos y Relaciones Institucionales y Sostenibilidad), con el objetivo de conseguir los avances necesarios en inclusión de la diversidad en la compañía.

Como acción importante de sensibilización con la Igualdad, cabe destacar la celebración de la 1ª Semana “MUJER EN RED”, del 4 al 8 de marzo de 2019, en la que tuvo especial relevancia la conferencia sobre Igualdad y Diversidad impartida por Eva Levi, experta en diversidad, la mesa coloquio con directivas de la compañía, el taller de sesgos inconscientes, dirigido por el IE Business School y una actuación de voluntariado en la escuela de empleo de Fundación Adecco dirigida a mujeres en riesgo de exclusión.

En el año 2020 también se ha procedido a celebrar la II Semana de la mujer en Red, del 2 al 6 de marzo, eligiendo para cada día una temática que iba desde la promoción de estudios STEM en chicas adolescentes en situación de vulnerabilidad social, la diversidad en las organizaciones, la mujer en el mundo rural, aspectos de salud como el ictus y finalmente la corresponsabilidad.



Tras haber participado los años anteriores con el IE Business School en el programa denominado "Gender Tension Gap" cuyo objetivo era la elaboración de una herramienta que permitiera aflorar los sesgos inconscientes en igualdad de género, en la 1ª Semana "MUJER EN RED" llevamos a cabo un taller en las oficinas de Red Eléctrica en el que se puso en práctica la utilización de dicha herramienta.

Continuamos participando en el programa Promociona<sup>7</sup> para empoderar a nuestras directivas.

Dentro de las acciones de voluntariado corporativo, se ha participado en la campaña "#Empleo para todas", promovida por la Fundación Adecco, dirigida a un grupo de mujeres en riesgo de exclusión social (Victimas de trata, de violencia, mujeres mayores de 45 años y mujeres con discapacidad) consistente en una jornada de la Escuela de Empleo que tiene como objetivo ayudar a la obtención de un puesto de trabajo a mujeres con riesgo de exclusión social.

En cuanto a otras acciones llevadas a cabo contra la violencia de género, en línea con el convenio firmado con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI) el 19 de junio de 2012 que se mantiene vigente en la actualidad, participamos en un taller contra la violencia de género puesto en marcha por el Instituto de la Mujer y hemos colaborado en el 7º Informe "Un empleo contra la violencia de género" elaborado por la Fundación Adecco, además de participar como empresa colaboradora en la carrera "hay salida" contra la violencia de género.

Es de destacar la labor que Red Eléctrica está realizando como agente social de la diversidad y la igualdad, al presentar su Plan Integral de Diversidad en diferentes foros e instituciones, como eventos en materia de diversidad organizados por la embajada de Italia, AICA (Asociación de Empresarios de Alcobendas), Real Academia de Ingeniería, Asociación de mujeres diplomáticas, Instituto Real El Cano etc.

El compromiso de llevar las políticas de diversidad a nuestros grupos de interés, se puso de manifiesto en las Jornadas de Sostenibilidad con Proveedores de Red Eléctrica organizadas en el mes de septiembre, en las que se dedicó un espacio monográfico a la diversidad.

Se han establecido nuevos compromisos en materia de IGUALDAD y DIVERSIDAD:

- Firma del compromiso #CEOPORLADIVERSIDAD: Para impulsar la estrategia De&I (Diversidad, equidad e Inclusión), con la CEOE y Fundación Adecco.
- Firma de protocolo "Más mujeres mejores empresas": Para garantizar presencia de mujeres en puestos directivos, de Comités de Dirección y Consejos de Administración, con el Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
- Renovación de la Firma del Chárter e la Diversidad, con la Fundación Diversidad.
- Firma del convenio de adhesión a AEMENER: Asociación Española de Mujeres de la Energía.

<sup>7</sup> Desde el año 2013 CEOE promueve, junto con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y gestiona el "PROYECTO PROMOCIONA" de sensibilización, formación, desarrollo profesional, liderazgo y promoción de mujeres directivas para mejorar y facilitar su acceso a puestos de toma de decisión en sus empresas. Las promociones de 2016 y 2017 contaron con la incorporación de una directiva de Red Eléctrica.



## Reconocimientos externos

Red Eléctrica ha continuado realizando acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) (2010) resolviéndose favorablemente en septiembre de 2017 la prórroga del mismo<sup>8</sup>.

Por otra parte, nos han otorgado el premio Premio Woman Forward Gobierno corporativo y diversidad de género en la categoría "Empresas" a Red Eléctrica, por su liderazgo en combatir la brecha salarial en un sector netamente masculinizado y por la elevada presencia de mujeres de forma sostenida en su Consejo de Administración.

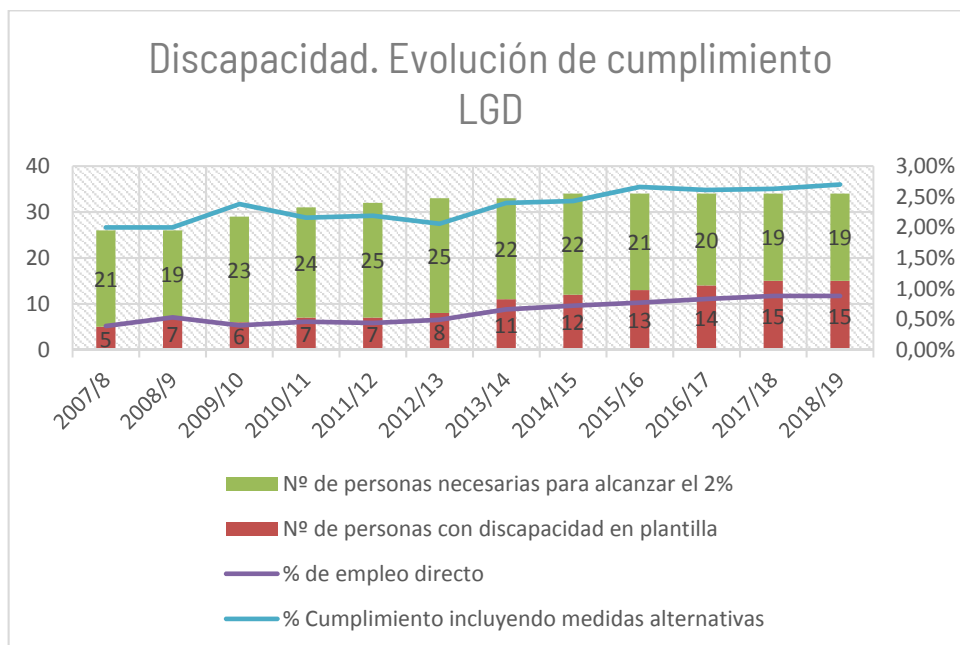
Red Eléctrica en 2019 ha entrado a formar parte del "Top 100" en el ranking de la igualdad de género realizado por Equileap (organización promotora de la igualdad en el lugar de trabajo). En la edición de 2019 ha pasado a ocupar el puesto 49 de este ranking siendo el 2º puesto de las empresas españolas. (En 2018 Red Eléctrica ocupaba el puesto 128 del total de las empresas y el 5º de las empresas españolas).

Asimismo, se ha incluido a Red Eléctrica en el TOP30 de Empresas con mejores prácticas en Diversidad & Inclusión, (presentación en el Congreso FactorW19 Madrid, Noviembre 2019).

## 4.2 La discapacidad.

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

*Evolución del cumplimiento legal RED ELECTRICA DE ESPAÑA, S.A.U. 2009-2019*



<sup>8</sup> Prorroga firmada por la Subdirectora General para el Emprendimiento y la Promoción Profesional de las Mujeres, en la que se concede la vigencia por otras tres anualidades.





Como se muestra en el gráfico anterior, el cumplimiento legal incluyendo medidas alternativas alcanza en 2019 el 2,70% de empleo equivalente de personas con discapacidad. Aunque no se ha alcanzado la cuota del 2% con empleo directo, se ha conseguido un grado de cumplimiento por encima de la Ley a través de la aplicación de medidas alternativas,<sup>9</sup> de este porcentaje el 0,886% corresponde a empleo directo y el resto, a la aplicación de medidas alternativas: adquisición de bienes y servicios ofrecidos por Centros Especiales de Empleo por un importe de 368.713,54 euros y donaciones por un importe de 115.000 euros, lo que supone el equivalente a la contratación de 30,91 personas con discapacidad. Estos datos corresponden a la sociedad Red Eléctrica de España, S.A.U.

Respecto de las otras sociedades del Grupo a las que les resulta de aplicación la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad (LGD) destacamos REINTEL cuyo porcentaje de personas con discapacidad en plantilla es del 3,44% (por encima del requerimiento legal del 2%).

La compañía tiene un compromiso firme con la integración en el mundo laboral de personas con discapacidad. La búsqueda proactiva de personas con discapacidad para incorporar a nuestra plantilla es una constante, ya que uno de los objetivos del Plan Integral de Diversidad es cumplir la LGD al menos en un 70% con empleo directo y, debido a la especificidad técnica de los perfiles profesionales requeridos, nos encontramos con dificultades para conseguir estos profesionales.

Resulta destacable el incremento de beneficiarios del “Plan Familia” con la Fundación Adecco, actualmente en 22 personas, proyecto cuyo objetivo es apoyar a los familiares con discapacidad de empleados del Grupo RE. Este Plan implica la realización de acciones de apoyo para mejorar la inclusión socio laboral de los familiares de empleados con discapacidad que se adaptan a las circunstancias de cada familia.

Por otro lado, el Modelo del Voluntariado Corporativo del Grupo RE, aprobado en 2017, extiende la acción social de la compañía, impulsando y potenciando la colaboración en actividades solidarias que den respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales que se definan en sus líneas maestras de actuación.

El Modelo de Voluntariado Corporativo tiene un enfoque estratégico y transformacional, de modo que las actuaciones desplegadas persiguen, por un lado, canalizar el talento interno al servicio del voluntariado corporativo, y por otro, proporcionar soluciones innovadoras a problemáticas sociales y ambientales. En este sentido, las actuaciones llevadas a cabo en 2019 han respondido al interés de los embajadores y voluntarios participantes y han contribuido prioritariamente a mejorar la calidad de vida de colectivos en riesgo de exclusión social, fomentar la empleabilidad y atender demandas concretas y reales de la sociedad. Dichas actuaciones han sido las siguientes:

- Escuela de Empleo con personas con discapacidad intelectual
- Mentoring A La Par. Mentorización de personas con discapacidad
- Acompañamiento a personas con discapacidad en una jornada de cocina solidaria

También es reseñable la acogida durante una mañana a un grupo de estudiantes con discapacidad intelectual límite a punto de comenzar sus prácticas en empresas para darles a conocer la realidad de un centro de trabajo.

---

<sup>9</sup> Legalmente es necesario para cumplir con la legislación vigente (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social) incorporar un 2% de personas con certificado de discapacidad igual o superior al 33%, ante la imposibilidad de este cumplimiento, la Ley permite aplicar medidas alternativas de excepcionalidad, entre otras, donaciones a entidades dedicadas a la integración y contratación de bienes y servicios con centros especiales de empleo.



Destacamos, además, la participación institucional en la apertura III Foro mujeres y estudiantes femininas con discapacidad “Unidas por la Diversidad” en colaboración con la Fundación CERMI Mujeres.

Es interesante señalar el trabajo por la eliminación de barreras y el fomento de la accesibilidad en la Web corporativa que está desarrollada con criterios de accesibilidad, conforme al nivel Doble A, según las pautas de accesibilidad al contenido de la web 2.0 de la Web Accessibility Initiative (WAI) del World Wide Web Consortium.

### 4.3 La gestión de la edad.

El Grupo RE ha continuado trabajando en el Plan de gestión de la edad que responde al desafío de envejecimiento que vive la población. Este plan supone un avance importante en el compromiso de la compañía con la diversidad generacional, como un vector más del Plan Integral de Diversidad.

En el 2019, la compañía ha continuado llevando a cabo de acciones de carácter multidisciplinar (seguridad y salud, talento y organización) integradas en el ciclo de vida del empleado, como el programa de relevo generacional, movilidades temporales de puestos específicos y el análisis y planificación de plantilla según la edad. Asimismo, destaca la puesta en marcha del programa “El valor de tu experiencia”, para promover la transferencia de conocimiento de personas expertas próximas a la jubilación, a otras más jóvenes.

En 2019 se ha continuado trabajando para mejorar la adaptación de las personas a los puestos de trabajo según su edad, por medio de la realización de evaluaciones de la condición física y aportación de recomendaciones personalizadas, e impartiendo sesiones informativas en diferentes centros de trabajo para promover un envejecimiento saludable y potenciar el envejecimiento activo.

Se ha participado en el Observatorio Generación y Talento formando parte en el estudio de “Salud y Bienestar intergeneracional”, con el apoyo académico de la Universidad Europea.

### Datos demográficos de la plantilla.

Número total de empleados desglosados por grupo de edad y género<sup>10</sup>

	2017			2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	40	26	66	35	20	55	67	52	119
De 30 a 50 años	858	300	1.158	793	263	1.056	978	347	1.325
Mayores de 50 años	419	98	517	478	132	610	479	133	612
<b>Total</b>	<b>1.317</b>	<b>424</b>	<b>1.741</b>	<b>1.306</b>	<b>415</b>	<b>1.721</b>	<b>1.524</b>	<b>532</b>	<b>2.056</b>

<sup>10</sup> Alcance de datos REE+REC+REINCAN+REINTEL en 2017 y 2018; y Grupo Red Eléctrica en 2019 (incluye HISPASAT).



Evolución plantilla media por edad 2017-2019 (REE+REC+REINCAN+REINTEL en 2017 y 2018; y Grupo Red Eléctrica en 2019 (incluye HISPASAT)).

	2017	2018	2019
Edad media	45	46	47,7

#### 4.4 Gestión de la Conciliación.

La conciliación se integra dentro del modelo de diversidad como un vector transversal siendo un facilitador para el resto de vectores, además forma parte del modelo de empresa saludable, entendiendo la salud desde una perspectiva integral, en términos de bienestar físico, psíquico y social; teniendo en cuenta que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un elemento clave para conseguir el bienestar de las personas. Nos permite incorporar medidas que faciliten la inclusión y no discriminación.

##### **Acciones realizadas en el Vector Conciliación**

###### Acciones de comunicación externa

Participación como empresa referente en el “Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad” de la Universidad Pontificia de Comillas junto con otras empresas para compartir las mejores prácticas en conciliación y hacer extensivo nuestro modelo para PYMES.

###### Acciones internas para los empleados. Cultura de trabajo flexible

Participación en el proyecto “flexibilidad externa” que consiste en trabajar durante un día a la semana mediante conexión remota fuera del centro de trabajo.

###### Acciones internas de apoyo a la familia

Servicio de apoyo para el cuidado de la salud de familiares dependientes (empresa Súper Cuidadores, servicio extensivo a Perú).

Días sin cole y campamentos de verano vinculados a temáticas tecnológicas y científicos.

#### 4.5 + Diversidad

El nuevo Plan Integral de Diversidad incluye un nuevo vector en el que se incluyen otros aspectos relacionados con la diversidad de los que hasta ahora no teníamos una gestión específica.

Hemos realizado pequeños avances en algunos de ellos como en inclusión de colectivos LGTBI poniendo en marcha acciones de comunicación interna para conmemorar el día internacional y se han establecido contactos con asociaciones LGTBI con las que en 2020 está previsto firmar acuerdos de colaboración. Las asociaciones con las que se ha contactado son FELGTB (Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales), REDI (Red Empresarial de diversidad e inclusión) y la Fundación Pedro Zerolo).



Por otro lado, se están llevando a cabo acciones en apoyo del desarrollo rural en concreto para favorecer empleo de la mujer rural, llevadas a cabo desde el departamento de Innovación Social. Destacamos en este sentido los acuerdos firmados con FADEMUR (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales) para el emprendimiento de la mujer en el mundo rural.

## 5. CONCLUSIONES

Red Eléctrica Corporación, S.A. continúa aplicando políticas y procedimientos para garantizar el razonable equilibrio y diversidad en el seno del Consejo de Administración y sus Comisiones para el adecuado desempeño de su misión.

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

El compromiso del Grupo RE con la diversidad tiene su punto de partida en el Código Ético y se ha desarrollado a través de las políticas internas de la organización, como en la política de responsabilidad corporativa -que consagra la igualdad de oportunidades y no discriminación como uno de los principios básicos asumidos por el Grupo RE- y en la política de gobierno corporativo -que además de recoger el principio de diversidad de género, experiencias y conocimientos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, reconoce su aplicación práctica por la sociedad-.

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

Red Eléctrica Corporación, S.A. procura aplicar el objetivo de diversidad en el Consejo y en la organización, en sentido amplio, procurando velar por que la diversidad se extienda al género, experiencias, conocimientos, edades, antigüedad...etc., como forma de lograr el deseado equilibrio en su Consejo de Administración, y en toda la organización, y en este sentido seguirá trabajando en el futuro.

Respecto de la plantilla del Grupo RE, es indudable que la puesta en marcha del Plan Integral de Diversidad ha marcado una diferencia importante en esta gestión. Aunque los progresos en alguno de los vectores no sean todo lo grandes que quisiéramos por las características de nuestra actividad condicionada por puestos de trabajo muy profesionalizados y específicos, se van dando pasos que permiten un avance hacia el alcance de nuestros objetivos. No obstante, es importante destacar el papel de la mujer en el Grupo RE en los órganos de mayor responsabilidad, siendo mayoría en el Comité Ejecutivo, y destacando también los avances en su incorporación al Equipo Directivo, por lo que la presencia de mujeres en los órganos de mayor responsabilidad constituye un valor esencial para el Grupo RE.



Este año se ha potenciado el papel de agente social de la diversidad que desde el Grupo RE estamos comprometidos a ejercer. La búsqueda de implicación de nuestros proveedores con acciones como las jornadas de sostenibilidad y la participación en foros en los que se ha compartido nuestra experiencia con otras empresas, es una prueba de ello.

Continuar apostando por la igualdad entre hombres y mujeres, proporcionando un entorno inclusivo en relación con la discapacidad en el que cada generación pueda aportar lo mejor que tiene y el comienzo de acciones dirigidas a otros colectivos como LGTBI, la diversidad cultural y el mundo rural, nos permitirá avanzar en la eliminación de barreras y etiquetas para apostar por el talento y los valores, y convertirnos en una empresa diversa e innovadora.

Pese a los avances conseguidos y los reconocimientos externos en esta materia, es objetivo fundamental continuar avanzando en diversidad, por lo que se seguirán destinando los recursos y los medios necesarios para promover mecanismos que impulsen la presencia de mujeres cualificadas en la organización, su promoción a puestos directivos y de responsabilidad, la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla, la promoción de un ambiente inclusivo especialmente del colectivo LGTBI, y la interrelación entre las diferentes generaciones de nuestra plantilla; todo ello para mejorar el compromiso con la diversidad de nuestros grupos de interés y de la sociedad en general.

En concreto, se ha previsto que en el año 2020 y dentro de nuestro compromiso como agente social, se trabaje con la Dirección de Aprovisionamientos para formar a nuestra cadena de valor en diversidad y así extender nuestro compromiso a nuestra cadena de valor. Por otra parte y respecto de las medidas internas, destacamos la voluntad de firmar acuerdos con las principales asociaciones LGTBI a nivel nacional para llevar a cabo acciones encaminadas a lograr un ambiente inclusivo en nuestra empresa, aspecto que hasta la fecha se había abordado pero de forma más contenida. También está prevista la colaboración con asociaciones del mundo rural, especialmente para potenciar el papel de la mujer en estos entornos.

En cuanto al compromiso de presencia de mujeres en órganos de responsabilidad, durante el año 2020 y sucesivos se abordarán acciones en materia de formación y acompañamiento de las mujeres de nuestra plantilla teniendo en cuenta las etapas vitales de las mujeres y como éstas influyen a la hora de asumir puestos de responsabilidad en el trabajo.

Respecto de la discapacidad, en este año 2020 seguiremos colaborando con las entidades especializadas en la búsqueda de este talento con el fin de lograr nuestro objetivo de incorporarlo directamente en nuestra plantilla. Al mismo tiempo, se mantendrán las medidas alternativas de la normativa actual que supone la firma de convenios con centros especiales de empleo, o asociaciones vinculadas a la ayuda y gestión de personas con discapacidad.

Finalmente, continuaremos trabajando en el resto de vectores del Plan Integral de Diversidad, esto es, edad, violencia de género y acoso sexual, moral y por razón de sexo, en concreto en este último se ha previsto la actualización del texto del actual protocolo. En cuanto al vector transversal de la conciliación, cabe destacar que durante este año y respecto del certificado efr (empresa familiarmente responsable) vamos a analizar las áreas de mejora para poder obtener el certificado A+ (el nivel máximo de certificación, actualmente tenemos un B+).

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

