

Informe anual de Diversidad

Ejercicio 2023¹



1. Salvo que se indique expresamente otra fecha en el presente informe, su contenido ha de entenderse referido a 31 de diciembre de 2023.

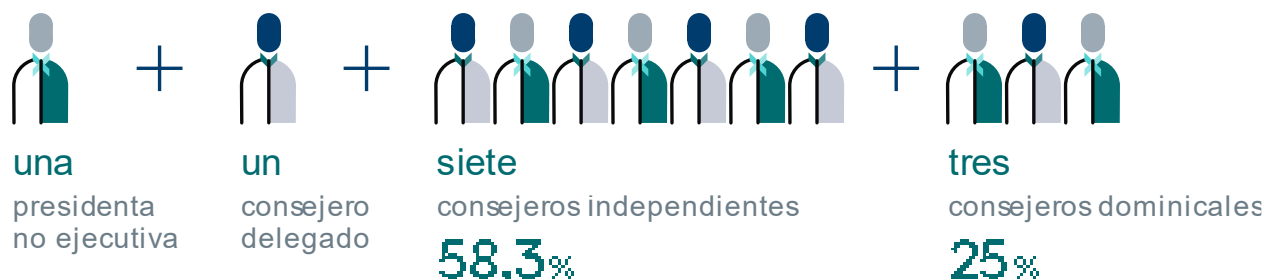


Índice

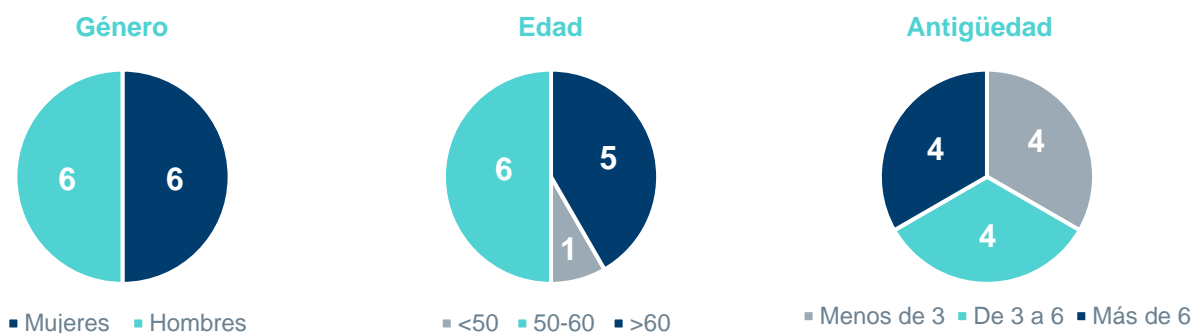
De un vistazo: Diversidad en el Consejo de Administración y en la plantilla de Redeia (a 31.12.2023)	1
1. Antecedentes legales y de buen gobierno. Marco normativo externo	4
2. Marco normativo interno	9
3. Evolución de la diversidad en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35	13
3.1. Última información publicada por la CNMV	13
3.2. Información relativa al ejercicio de 2023	15
4. La diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación	18
4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2023	18
4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2023	22
5. La diversidad en Redeia	24
5.1. Igualdad de género	25
5.2. Discapacidad	31
5.3. Gestión de la edad.....	32
5.4. Gestión de la conciliación y la corresponsabilidad	33
5.5. +Diversidad.....	35
6. Conclusiones	36

De un vistazo: Diversidad en el Consejo de Administración y en la plantilla de Redeia (a 31.12.2023)

Diversidad en la composición del Consejo de Administración



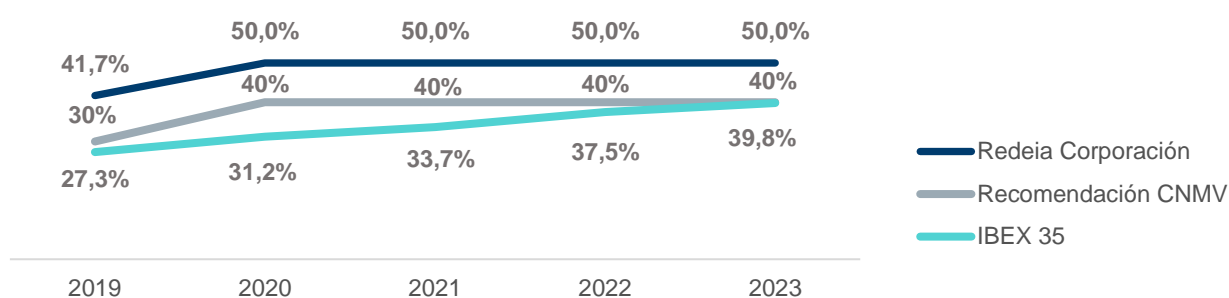
- **6 mujeres**, que representan el **50 % del total del Consejo**, el **42,9 % de los consejeros independientes** y el **54,5 % de los consejeros externos**.
- **58,3 % de consejeros independientes**.
- **5,18 años** de plazo medio de mandato de los consejeros.
- **58,3 años de edad media**.
- **1 miembro del Consejo** tiene reconocida una **discapacidad superior al 33 %**.
- **Diversidad de conocimientos y experiencia profesional:** profesionales con formación muy diversa (Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc.), así como notable experiencia profesional en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.
- Entre las empresas que encabezaban el Ibex 35 con **mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración** superando el objetivo del 40 % de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2022 en la **Recomendación 15** del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el **Anteproyecto de "Ley de Paridad"** (40 %) que deriva de la nueva **Directiva (UE) 2022/2381** y eleva la cuota prevista en esta última (33 %).
 - Una de las compañías del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración.
 - Una de las cuatro compañías presididas por una mujer.



Las comisiones del consejo en cifras

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

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



Altas Directivas

- En cuanto a la **alta dirección**, cabe destacar que también es plenamente paritaria, con un 50 % de presencia femenina, lo que implica que la Compañía cuenta con un **número significativo de altas directivas**, de conformidad con lo establecido en la **Recomendación 14** del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el Anteproyecto de “Ley de Paridad” (40 %).

Evolución de % de mujeres en plantilla y en puestos de dirección 2021-2023

	2021	2022	2023
Mujeres (%)	26,7	27,9	28,9
Mujeres en puestos directivos (%)	34,1	35,3	36,2

¹ Nota fuente datos IBEX 35: “XII Informe de Mujeres en los Consejos del Ibex 35 y VII Radiografía del Mercado Continuo”. ATREVIA IESE, 6 de marzo de 2024.

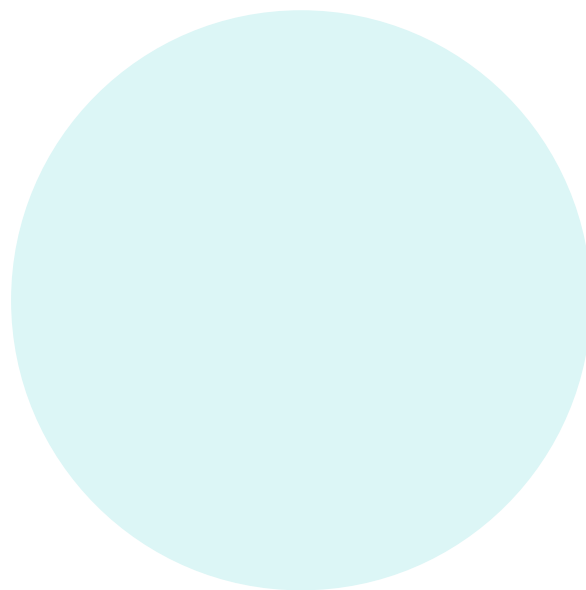
Distribución de la plantilla por género, edad y grupo profesional (%)

	2021						2022						2023					
	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	58,8	41,2	73,4	26,6	0,0	0,0	56,1	43,9	74,4	25,6	0,0	0,0	55,2	44,8	73,7	26,3
Técnicos	55,6	44,4	76,5	23,5	84,1	15,9	60,7	39,3	76,6	23,4	82,1	17,9	61,7	38,3	75,1	24,9	81,0	19,0
Personal de apoyo	70,0	30,0	20,5	79,5	27,5	72,5	34,5	65,5	37,7	62,3	30,9	69,1	35,7	64,3	31,3	68,7	30,5	69,5
Total (%)	57,0	43,0	73,6	26,4	75,2	24,8	55,5	44,5	72,6	27,4	74,5	25,5	57,7	42,3	71,4	28,6	74,2	25,8

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

	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	57	43	100	81	65	146	105	77	182
De 30 a 50 años	989	355	1.344	1.113	420	1.533	1.149	461	1.610
Mayores 50 años	506	167	673	552	189	741	508	177	685
Total	1.552	565	2.117	1.746	674	2.420	1.762	715	2.477

Tabla con datos de Redeia (incluido AXESS)



1. Antecedentes legales y de buen gobierno. Marco normativo externo

La **diversidad** es un **concepto amplio** que ha adquirido en los últimos años una gran importancia en el mundo empresarial. En el ámbito corporativo, la diversidad hace referencia a la presencia dentro de una organización de profesionales de diferente edad, sexo u orientación sexual, nacionalidad, religión, etnia, cultura, condición o con necesidades especiales.

La **gestión de la diversidad en la empresa como elemento estratégico** está siendo objeto de continua evolución e intenta dar respuesta a la visión global que aplica a toda la empresa, a la forma de ver el negocio, a cómo se posiciona la empresa frente a sus grupos de interés y a la sociedad en su conjunto.

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

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

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



Dentro del concepto amplio de diversidad, la **diversidad de género** se ha convertido en un asunto político en muchos países, cuyos gobiernos han establecido recomendaciones o cuotas imperativas sobre la presencia mínima de mujeres en los órganos de gobierno societarios con el fin de que se incorporen mujeres a los mismos. **Un buen gobierno corporativo permite a la empresa garantizar su supervivencia y crear valor de forma sostenible para sus accionistas, considerando adecuadamente los intereses de todos los grupos de interés** y, sin duda, la diversidad contribuye a ello.

Las **iniciativas legislativas de la Comisión Europea** se han venido inspirando en los objetivos de paridad que se fijaron en el año 2000 para los comités y grupos de expertos creados en su seno: el género infrarrepresentado debía suponer al menos el 30 % de los miembros para 2015, y llegar al 40 % para 2020.

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

En 2016, la Comisaria Europea de Justicia, Consumidores e Igualdad de Género presentó el **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019**. Este plan comprendía más de treinta acciones con el objetivo de promover la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Entre las acciones más destacadas se encontraba el apoyo a la adopción de la propuesta de Directiva de 2012 para

mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en los cargos de consejeros no ejecutivos de las empresas cotizadas, la supervisión estrecha de su transposición y aplicación, y el apoyo a otras iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Desde entonces, cada Estado ha venido estableciendo su propia política en la materia, si bien alineada con los objetivos de la Estrategia Europa 2020, pues de ello depende la consecución de los compromisos internacionales adquiridos por la Unión Europea con la **Agenda 2030**.

A este respecto, cabe destacar que el Parlamento Europeo y el Consejo han adoptado la **Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**.

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

La Directiva, que se enmarca en la Estrategia de la Unión Europea de Igualdad de Género 2020-2025, tiene por objeto acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas. En este sentido, la citada Directiva señala una serie de medidas para alcanzar los objetivos previstos en aquellas compañías que no alcancen los objetivos, entre las que destacan ajustes en el proceso de selección a efectos de nombramiento o elección de cargos de miembros del consejo, así como la preferencia por la candidatura de género menos representado al escoger entre aspirantes igualmente capacitados desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales.

Asimismo, se prevé la presentación de información a las autoridades competentes sobre las medidas adoptadas, y su publicación en el informe Anual de Gobierno Corporativo y en las páginas web corporativas, incluyendo, en su caso, los motivos por los que no se alcancen los objetivos y las medidas aplicadas o que se tenga previsto adoptar para alcanzarlos.

Los Estados miembros deberán adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias y publicarlas a más tardar el **28 de diciembre de 2024**. La Directiva tiene carácter temporal y expirará el 31 de diciembre de 2038.

De esta manera, España ha iniciado el proceso para transponer la Directiva europea relativa a un mejor equilibrio de género entre los consejeros de las sociedades cotizadas que establece las medidas dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en toda la Unión Europea mediante la publicación del **Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión (conocida como “Ley de Paridad”)** el 10 de marzo de 2023, actualmente en tramitación en sede parlamentaria.



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



Principales novedades del referido Anteproyecto de “Ley de Paridad”

A nivel de consejo de administración:

- Hace uso de la habilitación prevista en la Directiva y se eleva la cuota mínima establecida en la norma comunitaria - el 33 % del consejo o el 40 % de los consejeros no ejecutivos - al 40 % del Consejo, porcentaje que coincide con el previsto en la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas para finales de 2022.
- De conformidad con las enmiendas formuladas en sede parlamentaria al Anteproyecto de Ley, y que se encuentran en fase de tramitación, se adelanta la fecha de implementación al **30 de junio de 2025** para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la ley orgánica entre en vigor (la fecha límite prevista por la Directiva es el 30 de junio de 2026).
- Incorpora las disposiciones de la Directiva que obligan a **ajustar los procesos de selección** cuando no se alcancen estos umbrales.
- Prevé una inversión de la carga de la prueba en los procesos judiciales, que obligaría a la sociedad a acreditar que actuó correctamente al no seleccionar al candidato a consejero del género infra representado.
- Establece **medidas de transparencia**. Las sociedades deberán:
 - Elaborar y publicar un nuevo Informe anual sobre representación paritaria en el consejo. La compañía tendrá que remitir este informe a la CNMV que, anualmente, publicará una lista de las sociedades cotizadas que hayan cumplido con los objetivos.
 - Informar anualmente a la junta sobre las medidas exigidas en materia de equilibrio entre hombres y mujeres en el consejo de administración y los posibles efectos de su incumplimiento. En este sentido, se prevé el establecimiento de sanciones específicas para el incumplimiento de estas obligaciones a través de una modificación de la Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, aprobada en marzo de 2023.

A nivel de alta dirección - y en línea con el espíritu de la Recomendación 14 c) del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas - las sociedades cotizadas **deberán velar por una presencia femenina de, al menos, un 40 %**. Cuando no se alcance este umbral, las sociedades deberán explicar en la memoria de las cuentas anuales los motivos y las medidas adoptadas para alcanzar este objetivo.

El Anteproyecto no define qué debe considerarse “alta dirección” a estos efectos.

Por último, cabe señalar también que en el citado Anteproyecto se contempla la necesidad de establecer un régimen sancionador a través de la modificación de la Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, mediante el cual deberán imponerse las sanciones correspondientes en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

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

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

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

Por otra parte, en materia de diversidad, en 2017 destacan, por un lado, la **Guía Técnica de la CNMV 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría** de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, a través de la cual se pretende fomentar la diversidad de conocimientos y experiencia profesional de los miembros que componen la comisión de auditoría, guía que actualmente se encuentra en proceso de revisión por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, la “CNMV”), y, por otro lado, el **Real Decreto-Ley 18/2017**, de 24 de noviembre, **por el que se modificó**, entre otras, **la LSC en materia de información no financiera y diversidad**.

Dicho Real Decreto-Ley modificó, entre otros, el subapartado 8º 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 8º 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, la dirección y las comisiones especializadas que se constituyan en el seno del consejo, **por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros**; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y, en particular, los **procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres** y los resultados en el período de presentación de los informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.

Asimismo, las sociedades deben informar si se facilitó **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.

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, siguiendo la iniciativa que partía de la Guía Técnica 3/2017 relativa a las Comisiones de Auditoría.

Finalmente, el marco normativo de gobierno corporativo aplicable a las sociedades mercantiles en España se completa con el **Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** (en adelante, el “CBGSC”) aprobado por Acuerdo de la CNMV de 18 de febrero de 2015 y actualizado en junio de 2020.

Tras la actualización de dicho **CBGSC en junio de 2020 por la CNMV**, se modificaron determinadas recomendaciones del Código. Entre otras, se revisaron las Recomendaciones 14 y 15, que establecen lo siguiente:

Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas

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

- a) sea **concreta y verificable**;
- b) asegure que las **propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas** por el consejo de administración; y
- c) **favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género**.

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

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

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

Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas

Que los consejeros dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del consejo de administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la sociedad.

Y que el **número de consejeras suponga, al menos, el 40 % de los miembros del Consejo de Administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30 %.**

Al haber venido constatando la CNMV que el número de consejeras ejecutivas era especialmente bajo, lo que guarda relación con la escasa presencia femenina en la alta dirección, la vigente Recomendación 14 señala que se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas. Y la Recomendación 15 establece que el número de consejeras suponga, al menos, el 40 % de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30 %.

Por todo lo anterior, cabe esperar que, con la adopción de las referidas medidas legales y recomendaciones, **el mundo empresarial continúe tomando conciencia de que aumentando la diversidad en los consejos de administración y en las organizaciones en un sentido integral, se refuerza la gestión del talento en la organización y en el funcionamiento de dichos órganos, lo que redundará, sin duda, en la adopción de decisiones más plurales basadas en una visión diversa, amplia y fundada sobre las estrategias y objetivos que persiga cada grupo empresarial, en beneficio de la compañía, de sus accionistas y de la sociedad en su conjunto.**



2. Marco normativo interno

Por lo que respecta al marco normativo interno, el [Código Ético y de Conducta de Redeia](#), aprobado en mayo de 2020 y adecuado a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en mayo de 2023, formaliza el compromiso de Redeia (**término referido para el grupo de sociedades, que incluye la sociedad matriz, Redeia Corporación, y sus sociedades dependientes**) con la ética y los compromisos asumidos con el entorno empresarial y con los diferentes grupos de interés afectados por las actividades de Redeia, proporcionando una guía deontológica para conocer y facilitar el compromiso con los valores éticos, principios y pautas de conducta que deben regir la actividad profesional en el ámbito de la organización.

El Código Ético y de Conducta refleja el compromiso de Redeia con la promoción y respeto de la diversidad, considerando esencial promover un entorno de trabajo de calidad basado en el respeto, la diversidad y la igualdad.



En este sentido, el citado Código Ético y de Conducta refleja el **compromiso de Redeia con la promoción y respeto de la diversidad**, considerando esencial promover un **entorno de trabajo de calidad basado en el respeto, la diversidad y la igualdad**. Este compromiso se integra de forma transversal y estratégica en la cultura corporativa y en la normativa interna.

Código Ético y de Conducta: promoción y respeto de la diversidad

Tal y como establece el Código Ético y de Conducta, Redeia entiende de manera global por **diversidad**: *“la inclusión, la no discriminación y la eliminación total de barreras y etiquetas que sufren determinados colectivos de la sociedad por, entre otros, razón de sexo, origen étnico, edad, orientación sexual, ideología, religión, estado civil, discapacidad o situación de vulnerabilidad.”*

De acuerdo con el **Plan Integral de Diversidad (PID) de Redeia**, el cual se abordará más adelante, para el grupo es prioritario el **respeto a la diversidad en su sentido más amplio, extendiéndolo al género, experiencias, conocimientos, edades, antigüedad, etc.**, como manera de alcanzar un adecuado equilibrio en sus órganos de administración y dirección, así como en la organización en su conjunto.

Redeia desarrolla diferentes iniciativas orientadas a garantizar un entorno libre de discriminación, de desarrollo social, laboral y personal, frente a estereotipos y barreras culturales.

Asimismo, el **Consejo de Administración de Redeia Corporación, S.A.** (en adelante “**Redeia Corporación**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) asumió voluntariamente hace años, en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.4 l) del Reglamento del Consejo de Administración, 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. El primer Informe de Diversidad fue elaborado en el año 2008 y cada año se publica voluntariamente, en español y en inglés, en la página web corporativa.

En el artículo 22 del [Reglamento del Consejo de Administración](#) se establece que el Consejo de Administración, dentro del ámbito de sus competencias, **procurará que la elección de candidaturas recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia**, que **garanticen la diversidad en sentido amplio**, entre otros aspectos, de género, de experiencias, de formación, de conocimientos y

personales dentro del Consejo, y que no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

En este contexto, cabe destacar el importante papel de la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** en el fomento de la diversidad en el Consejo de Administración ya que, como se establece en el artículo 24 de los Estatutos y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, dicha Comisión **se encarga de establecer un objetivo de representación para el género menos representado en el Consejo de Administración, evaluar las competencias, conocimientos y experiencia y otros criterios de diversidad requeridos en el Consejo, elevar al Consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, e 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 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 Comisión tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con los sectores de actividad a los que pertenecen las sociedades de Redeia.

Del mismo modo, cabe destacar también el papel de la **Comisión de Sostenibilidad**, pues tal y como establece el artículo 24 bis de los Estatutos y el artículo 18 TER del Reglamento del Consejo de Administración, entre las responsabilidades básicas de dicha Comisión se encuentran, entre otras, la de **supervisar el cumplimiento del Compromiso con la Sostenibilidad 2030** en relación con las prácticas y políticas de Redeia; **supervisar el contenido y el cumplimiento de la política de Redeia en materia de sostenibilidad**, así como los aspectos de sostenibilidad de las **demás políticas corporativas** con incidencia relevante en este ámbito, velando por que estén **orientados al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible** aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y, entre ellos, las **principales directrices** en cuestiones especialmente relevantes desde el punto de vista de la sostenibilidad, y en especial, **en relación con el talento, la diversidad e igualdad; supervisar los aspectos en materia de sostenibilidad contenidos en las normas de gobierno corporativo**, colaborando a este respecto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, mediante la remisión de informes cuando proceda en el ámbito de sus responsabilidades; o **supervisar los aspectos en materia de sostenibilidad contemplados en las políticas de gestión de personas**, igualmente en colaboración con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su caso, mediante la celebración de sesiones conjuntas.

Artículo 22 Reglamento del Consejo de Administración

El Consejo de Administración dentro del ámbito de sus competencias, procurará que **la elección de las candidaturas recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia**, que **garanticen la diversidad en sentido amplio, entre otros aspectos, de género, de edad, de experiencias, de formación, de conocimientos y personales** dentro del Consejo, y **que no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna**.

Para la designación de consejeros, el Consejo de Administración deberá seguir la política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros aprobada por el mismo, y podrá utilizar asesores externos cuando lo considere necesario. Se procurará que esta política **se base en méritos y criterios objetivos, sea concreta y verificable y asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración**.

El **resultado del análisis previo** de las competencias requeridas por el Consejo de Administración se recogerá en el **informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se publique al convocar la Junta General de Accionistas** a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

El presente informe refleja el **compromiso de Redeia por la diversidad** y, por este motivo, desde hace años, se analizan y **adoptan medidas para lograr un equilibrio de competencias dentro del Consejo de Administración y en toda la organización**.

Además, el Consejo de Administración también ha asumido el **compromiso de garantizar los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación establecidos en la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo,

para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en las sociedades de Redeia y en el seno del Consejo de Administración de la Compañía.

Política de Gobierno Corporativo: Diversidad integral en el Consejo de Administración

Por otro lado, cabe destacar también que en la [Política de Gobierno Corporativo](#) aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad el 25 de noviembre de 2014 y actualizada por última vez el 24 de noviembre de 2020, se establecen, como principios de la misma, el **asegurar la existencia de procedimientos apropiados para la selección de consejeros, que garanticen el razonable equilibrio y diversidad integral en el seno del Consejo de Administración** en el desempeño de su misión, así como el de **consolidar el compromiso con la diversidad en sentido amplio, no sólo de género sino también de experiencia, conocimientos, edad, nacionalidad o antigüedad en el cargo de los consejeros**, entre otros aspectos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.

Asimismo, dentro de las prácticas incorporadas en la referida Política de Gobierno Corporativo se contempla la “**Diversidad integral en el Consejo de Administración**”. La Compañía aplica el **principio de promover la diversidad en sentido amplio**, no sólo de género sino también considerando la experiencia, los conocimientos, la edad, la nacionalidad o la antigüedad en el cargo de los consejeros, entre otros aspectos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, **como factor esencial que permita a la misma alcanzar sus objetivos desde una visión plural y equilibrada**.

Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros

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

Los objetivos de la referida Política son:

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

En conclusión, 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, sobre la base de los **criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero**, revisan 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 y actualizada permanentemente.



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



Asimismo, en 2019 resulta relevante en esta materia la firma del **Protocolo general sobre participación equilibrada de mujeres en el Consejo de Administración** y el **Protocolo general de participación equilibrada de mujeres en puestos pre-directivos, directivos y Comités de Dirección**, ambos en el marco de la iniciativa **“Más Mujeres, Mejores Empresas”** firmados con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Con ello se pone de manifiesto, una vez más, el **compromiso del Consejo de Administración de la Compañía, así como de Redeia en materia de diversidad a través del establecimiento de ambiciosos objetivos** para continuar avanzando en esta materia.

Por todo lo anteriormente mencionado, en el **presente informe**, de forma unificada, se detallan las **medidas adoptadas por Redeia en 2023 y durante el primer trimestre de 2024**, para **procurar alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres** y para lograr una **mayor diversidad de conocimientos y experiencias**, tanto en el seno del Consejo de Administración de la Sociedad como en el **conjunto de las sociedades de Redeia**.



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

Uno de los objetivos prioritarios en el marco regulatorio en materia de gobierno corporativo es mejorar la presencia de mujeres en los consejos de administración. El CBGSC recomienda que el número de consejeras suponga, al menos, el 40 % de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30 % (Recomendación 15).

A pesar de la tendencia de los últimos años que refleja un incremento de la presencia femenina en los consejos de administración, sobre todo en las empresas del Ibex 35 que un año más incrementa la cuota de mujeres, y que todas las empresas cuentan con mujeres consejeras, el CBGSC también recomienda que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y, en concreto, que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.

En este sentido, se ha reforzado el procedimiento de selección y nombramiento de consejeros mejorando la diversidad en su concepto más amplio, no sólo de género sino también de experiencia, conocimientos, edad, nacionalidad o antigüedad en el cargo de los consejeros, entre otros aspectos, en la composición del consejo de administración y sus comisiones de las empresas del Ibex 35.

Por lo que a diversidad de género se refiere, en 2022, **160 cargos**² en los consejos del Ibex 35 estaban ocupados por mujeres, situándose en el **37,6 %** del total de los 426 cargos de consejeros de las 34 principales empresas del país, como se detalla a continuación en el siguiente apartado del presente capítulo.

3.1. Última información publicada por la CNMV²

La CNMV recoge en su “Informe de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas”, entre otros asuntos, la importancia de la presencia femenina en los consejos de administración. En este capítulo se recogen las principales conclusiones derivadas del citado Informe, así como de la publicación, también de la CNMV, denominada “Consejeras y Directivas”, ambos documentos referidos al ejercicio 2022.

En materia de diversidad de **género**, en 2022, la presencia de mujeres en los consejos del Ibex 35, se sitúa en el **37,6 %** (34,2 % en 2021).

La siguiente tabla muestra la evolución para el período 2019-2022 del número de puestos ocupados por mujeres en los consejos de administración y el número de sociedades cotizadas que cuentan con representación femenina.

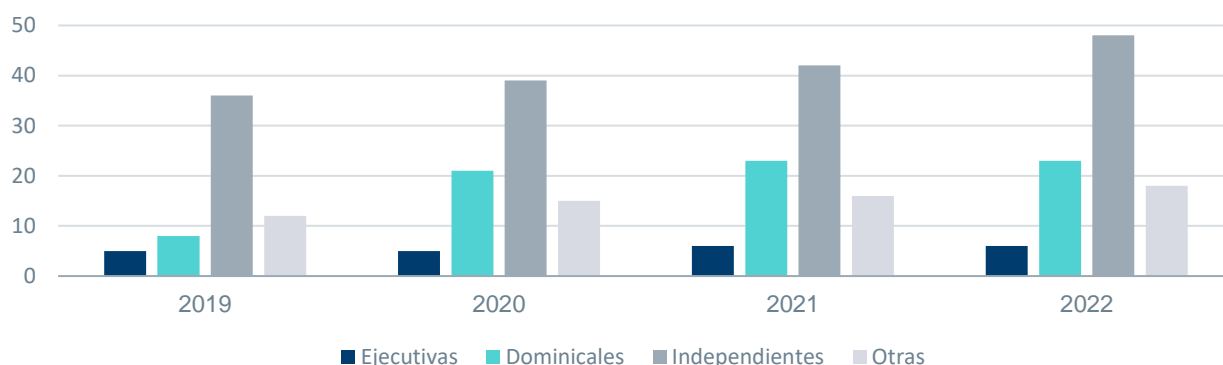
Presencia de mujeres en los consejos de administración de las sociedades del Ibex 35 en 2022

Año	Número de consejeras		Número de sociedades Ibex con mujeres en consejos administración
	Número de mujeres	% sobre el total	Número de sociedades con mujeres
2022	160	37,6	34
2021	144	34,2	34
2020	136	31,3	34
2019	123	27,5	34

En relación con la información anterior, se pone de manifiesto que, en el proceso de renovación de los consejos, se cuenta con mujeres a la hora de incorporar miembros cualificados y con un perfil profesional adecuado sobre el sector en el que opera la compañía.

² Fuente: Última publicación de “Consejeras y Directivas” relativa al ejercicio 2022 y último “Informe de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas. Ejercicio 2022”, publicado por la CNMV.

Evolución mujeres consejeras por tipología en empresas cotizadas españolas 2019-2022 (%)



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

Evolución categorías consejeras de las sociedades del Ibex 35 2019-2022

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

El mayor aumento se produce en la categoría de consejeras independientes, pasando de 96 en 2019 a 127 en 2022, representando un 53,59 % sobre el total de consejeros independientes. También ha aumentado progresivamente la presencia de consejeras dominicales, situándose en el 25,51 % (17,30 % en 2019).

En cuanto a la **antigüedad** de los miembros del consejo de las sociedades del Ibex 35, en 2022 ha sido, en promedio, de **6,6 años**, (6,9 en 2021). De entre todas las categorías de consejeros, son los consejeros ejecutivos quienes siguen acumulando la mayor antigüedad media (10,2 años), seguidos de los consejeros dominicales (7,4 años). Por otro lado, son los consejeros independientes los que, de media, permanecen menos tiempo en el consejo (4,3 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:

Evolución de la Antigüedad de los miembros de los Consejos de Administración de las sociedades del Ibex 35 2019-2022

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

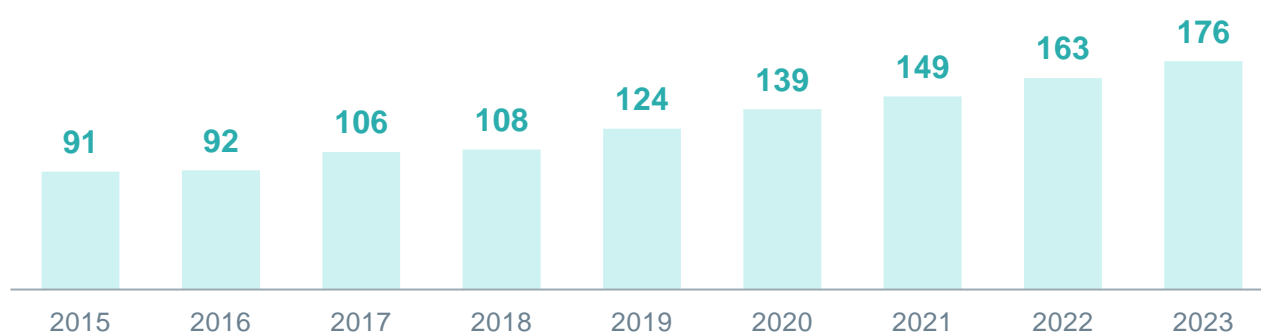
Por último, respecto a la **edad media** de los consejeros de las sociedades del Ibex 35, el dato se sitúa en 2022 en **61,9**. De entre todas las sociedades cotizadas, un 5,4 % de los consejeros tenía menos de 45 años (5,6 % en 2021) y un 18,3 % tenía 70 años o más (18,9 % en 2021).

3.2. Información relativa al ejercicio de 2023³

En este capítulo se recogen las principales conclusiones de las publicaciones realizadas a cierre del ejercicio 2023, analizando la evolución de la presencia femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas, siguiendo las recomendaciones del CBGSC.

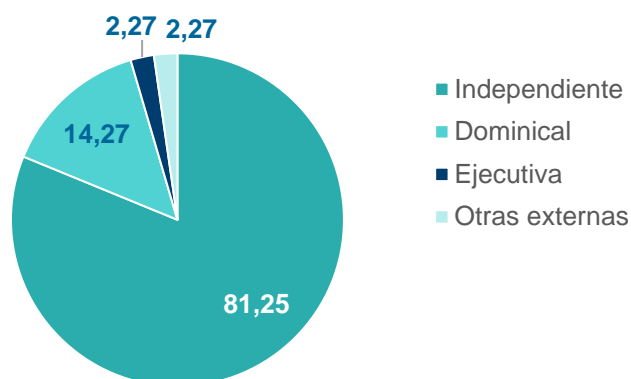
En materia de diversidad de **género**, el número de mujeres en los consejos en las sociedades del Ibex 35 ha alcanzado la cifra de **176**. La representación femenina en los consejos de administración de las sociedades cotizadas asciende a un **39,82 %**, quedándose a sólo una consejera de cumplir el objetivo de paridad del 40 %.

Evolución del número de consejeras Ibex 35



El siguiente gráfico muestra la presencia femenina por categoría de consejeras en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35, siendo de un **81,25 %** las consejeras calificadas como **independientes** y de un **14,27 %** las consejeras de categoría **dominical**. Por su parte, la presencia de consejeras **ejecutivas** se sitúa en el **2,27 %**, al igual que la categoría de otras externas que representa el **2,27 %**.

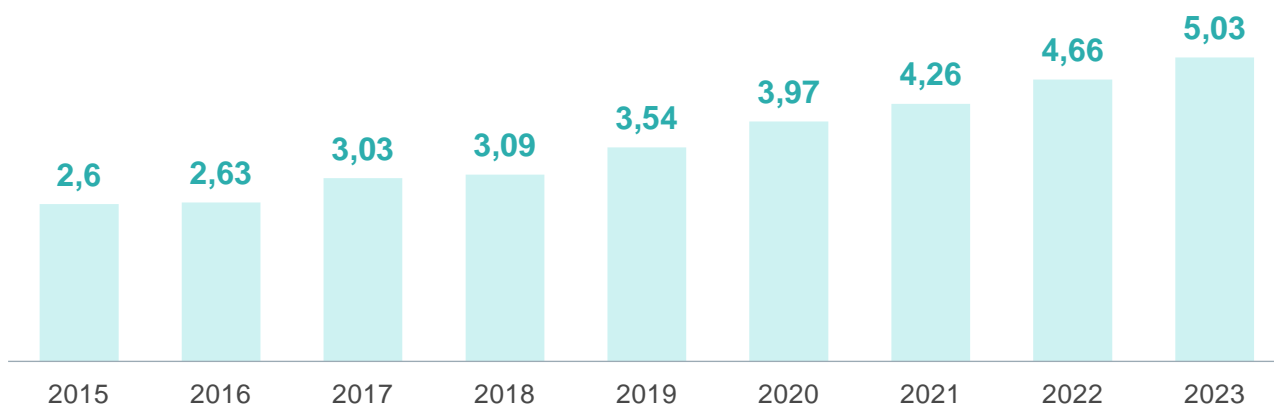
Categoría de consejeras Ibex 35 (%)



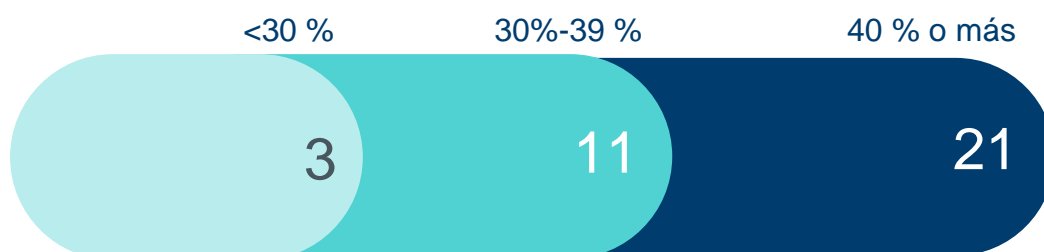
³ Fuente: Datos IBEX 35: "XII Informe de mujeres en los Consejos del Ibex 35 y VII Radiografía del Mercado Continuo". ATREVIA IESE, 6 de marzo de 2024.

Promedio de mujeres por empresa en los consejos del Ibex 35

Como novedad, cabe destacar que por primera vez la media de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Ibex 35 supera el número de 5 consejeras (**5,03**), 0,37 más que en 2022 cuya media fue del 4,66 y 0,77 más que en 2021 cuya media fue del 4,26.



Un total de **21 empresas del Ibex 35** (un 60 %) alcanzan o superan el horizonte del 40 % de paridad en sus consejos de administración en 2023, cumpliendo con la nueva Ley de representación paritaria.



Cellnex, con un 53,85 % es la única sociedad con mayor presencia de mujeres que de hombres en su consejo de administración (6 mujeres / 5 hombres).

El informe publicado por ATREVIA y el IESE, que analiza la presencia de mujeres en los consejos de administración, **destaca a Redeia Corporación por mantener la paridad de género en la composición de su Consejo de Administración**. Asimismo, alcanzan el equilibrio de género AENA, Inditex y Logista. Les siguen Mapfre con un 46,67 %, Acciona Energía, Amadeus IT Group e IAG con un 45,45 % de representación femenina. Rovi, Unicaja e Iberdrola (42,86 % cada una) y Endesa (41,66 %), y ACS, Arcelormittal, BBVA, Caixabank, Enagás, Repsol, Santander y Telefónica (todas ellas 40 %), cumplen con el requisito del Anteproyecto de Ley de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres.

CELLNEX TELECOM 53,85 %

AENA 50 %

INDITEX 50 %

LOGISTA 50 %

REDEIA CORPORACIÓN 50 %

Sin embargo, la presencia de las mujeres en los consejos no se traduce en un aumento destacado de las consejeras con funciones ejecutivas, dato que en 2023 se cierra en 4 (1 mujer más con respecto a 2022), representando el 2,27 %. Asimismo, **4 mujeres** (1 mujer más con respecto a 2022) desempeñan funciones de presidenta en empresas del Ibex 35, la presidenta de Santander, la presidenta de Redeia Corporación, la presidenta de Inditex y desde marzo de 2023 la presidenta de Cellnex.

Beatriz Corredor Sierra, fue designada consejera, dentro de la categoría de “otros externos” y **presidenta** del Consejo de Administración de Redeia Corporación, por cooptación, en la sesión del Consejo de Administración celebrada el 25 de febrero de 2020 y, posteriormente, fue ratificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de dicha sociedad celebrada el 14 de mayo de 2020. Con dicho nombramiento, Redeia Corporación, alcanzó el equilibrio de paridad en el Consejo de Administración, compuesto desde entonces por seis hombres y seis mujeres.

Por otro lado, la figura del **consejero coordinador** continúa aumentando en cuanto a la presencia de las mujeres en dicho puesto, situándose el dato en **siete consejeras independientes con funciones de coordinación realizando una labor fundamental en los órganos de gobierno**. En este sentido, Redeia Corporación, figura entre las sociedades del Ibex 35 en las que el puesto de consejero independiente coordinador (CIC) está ocupado por una mujer, en este caso, por Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve.

Finalmente, atendiendo a la **clasificación por sectores de actividad**, el sector líder en paridad en los consejos de administración sigue siendo el de Petróleo y Energía.

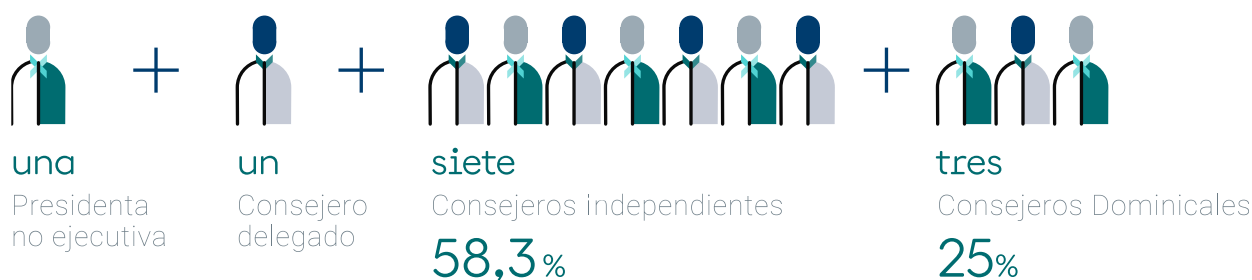


4. La diversidad en el Consejo de Administración de Redeia Corporación

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

Redeia Corporación es una de las compañías del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración, además de ser una de las cuatro compañías presididas por una mujer.

Diversidad en la composición del Consejo de Administración



- **6 mujeres**, que representan el **50 % del total del Consejo** y el **42,9 % de los consejeros independientes**.
- **58,3 % de consejeros independientes**.
- **5,18 años de plazo medio de mandato** de los consejeros.
- **58,3 años de edad media**.
- **1 miembro del Consejo** tiene reconocida una **discapacidad superior al 33 %**.
- **Diversidad de conocimientos y experiencia profesional:** profesionales con formación muy diversa (Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc.), así como notable experiencia profesional en el sector público y privado, tanto a nivel nacional como internacional.

Entre las empresas que encabezan el Ibex 35 con **mayor presencia de mujeres en el Consejo de Administración** y superando el objetivo del 40 % de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2022 en la **Recomendación 15** del CBGSC y cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el **Anteproyecto de “Ley de Paridad”** (40 %), que deriva de la nueva Directiva (UE) 2022/2381 y eleva la cuota prevista en esta última (33 %).

4.1. Información relativa a cierre de ejercicio 2023

Respecto a la diversidad de **género**, a 31 de diciembre de 2023 el Consejo de Administración de Redeia Corporación, estaba integrado por 12 miembros (1 presidenta no ejecutiva, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), de los cuales 6 son mujeres (la presidenta no ejecutiva, 2 consejeras dominicales y 3 consejeras independientes), lo que supone el 50 % sobre el total del Consejo, el 42,9 % de los consejeros independientes y el 54,5 % de los consejeros externos.

- El **50 % de los miembros del Consejo son mujeres**, superando el objetivo del 40 % de presencia de mujeres en el Consejo fijado para 2022 y ejercicios posteriores en la **Recomendación 15** del CBGSC y cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el **Anteproyecto de “Ley de Paridad”** (40%), que deriva de la nueva **Directiva (UE) 2022/2381** y eleva la cuota prevista en esta última (33 %).
- En cuanto a la **alta dirección**, cabe destacar que también es plenamente paritaria, con un 50 % de presencia femenina, lo que implica que la Compañía cuenta con un **número significativo de altas directivas**, de conformidad con lo establecido en la **Recomendación 14** del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y cumpliendo, asimismo, la cuota mínima prevista en el Anteproyecto de “Ley de Paridad” (40 %).

Presidenta

● Beatriz Corredor Sierra

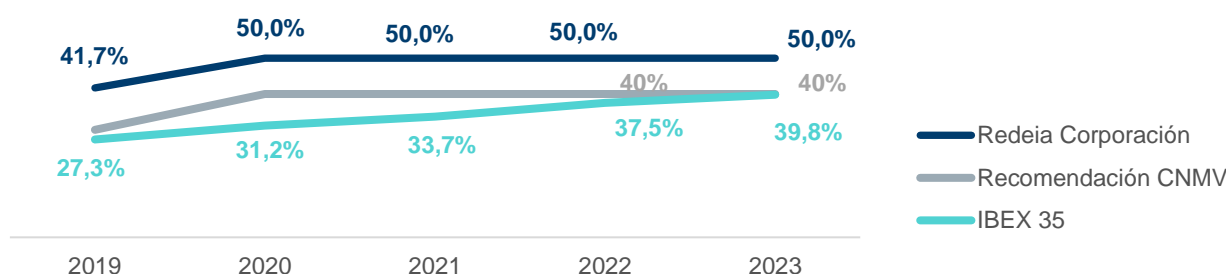
Consejero delegado	Consejo de Administración	
● Roberto García Merino	● Consejero Ejecutivo (1)	● Carmen Gómez de Barreda Tous de Monsalve (CIC)
● Mercedes Real Rodríguez	● Consejeros Externos Dominicales (3)	● Socorro Fernández Larrea
● Ricardo García Herrera	● Consejeros Externos Independientes (7)	● Antonio Gómez Ciria
● Esther María Rituerto Martínez	● Consejero "Otro Externo" (1)	● José Juan Ruíz Gómez
		● Marcos Vaquer Caballería
		● Elisenda Malaret García
		● José María Abad Hernández

Teniendo en cuenta la información disponible a fecha del presente informe, **el Consejo de Administración de Redeia Corporación se mantiene a la vanguardia del Ibex 35, siendo una de las compañías del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración y una de las cuatro compañías presididas por una mujer.**

Evolución de la Presencia de mujeres en el Consejo de Administración de Redeia Corporación

Ejercicio	Consejeras (N.º)	Total consejeros (N.º)	% sobre el total
2023	6	12	50
2022	6	12	50
2021	6	12	50
2020	6	12	50
2019	5	12	41,66
2018	5	12	41,66
2017	4	12	33,33
2016 ⁴	4	11	36,36

Mujeres en el Consejo: Redeia Corporación vs. Ibex 35 (%)⁵



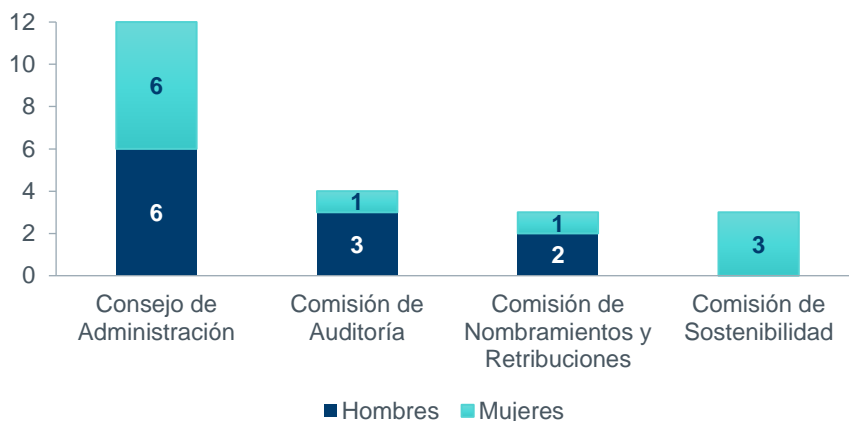
⁴ En 2016 el Consejo de Administración estaba compuesto por 12 miembros, pero a 31 de diciembre de 2016 existía una vacante.

⁵ Nota: Fuente datos Ibex 35: "XII Informe de Mujeres en los Consejos del Ibex 35 y VII Radiografía del Mercado Continuo". ATREVIA, IESE, 6 de marzo de 2024.

Por otro lado, cabe indicar que la Comisión de Sostenibilidad está presidida por una mujer y cuenta con 3 mujeres de un total de 3 miembros, incluida la presidenta (lo que se corresponde con el 100 % de sus miembros). La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por su parte, cuenta con 1 mujer entre sus 3 miembros que también es su presidenta (lo que se corresponde con el 33,3 % sobre el total de sus miembros). Por último, en la Comisión de Auditoría, 1 de sus 4 miembros es una mujer (lo que se corresponde con el 25 %).

Género

El 50 % de los miembros del Consejo de Administración son mujeres.

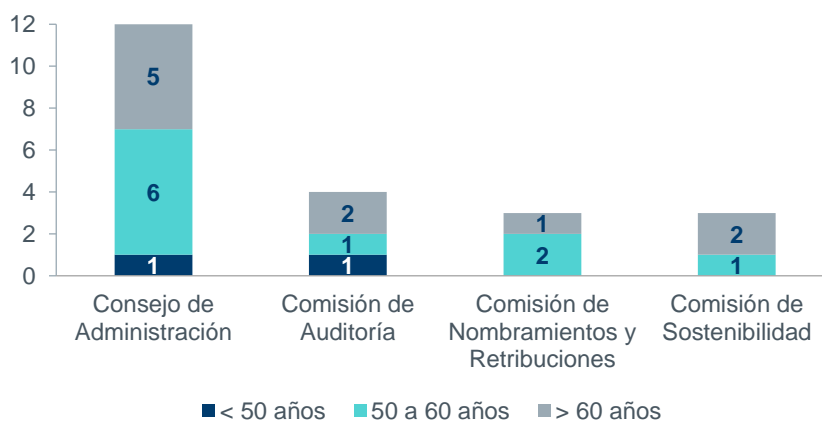


En relación con lo anterior, cabe destacar que desde el año 2013 el cargo de Consejera Independiente Coordinadora (CIC) de la sociedad está ocupado por una mujer.

En cuanto a la **edad media** de los consejeros en Redeia Corporación a 31 de diciembre de 2023 se ha incrementado sensiblemente situándose en **58,3 años** (el más joven de 41 años y el de mayor edad de 69 años), siendo inferior a la edad media de los consejeros de las sociedades del Ibex 35, que a 31 de diciembre de 2022 se situaba en 61,9 años.⁶

Edad

La **edad media** del Consejo es de **58,3 años**.



También es preciso contemplar la diversidad **de conocimientos y experiencias profesionales** de los miembros del Consejo de Administración, que la Compañía publica en la página web corporativa por medio de los perfiles profesionales de todos los consejeros. Así, el Consejo cuenta con profesionales con formación muy diversa: en Derecho, Ciencias Económicas y Empresariales, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería Industrial, Ciencias Matemáticas, Ciencias Físicas, etc. También cabe destacar la notable experiencia profesional de algunos consejeros tanto en el sector público como en el privado, así como en el ámbito nacional e internacional.

⁶ Fuente: "Informe de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas. Ejercicio 2022", publicado por la CNMV.

La matriz de Competencias del Consejo, actualizada en 2023, es una herramienta para supervisar y mejorar el equilibrio, diversidad y calidad global e individual del Consejo de Administración.

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

Matriz de competencias del Consejo

La **matriz de competencias** del Consejo supone una **herramienta de buen gobierno** que facilita la **supervisión del equilibrio, la diversidad integral y la calidad global e individual del Consejo** de Administración, manteniéndose alineada con la estrategia de Redeia y en línea con las **prácticas internacionales y recomendaciones más avanzadas en materia de gobierno corporativo**.

La citada matriz de competencias es actualizada de forma continua para que permanezca plenamente vigente, y está alineada en todo momento con la estrategia de Redeia.

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

Para la elaboración de la correspondiente propuesta, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones dispone además, cuando lo considera conveniente, entre otras propuestas y sugerencias, de la opinión de asesores externos internacionales especializados en procesos de selección de consejeros, que proponen distintas candidaturas y emiten los correspondientes informes en los que evalúan las competencias y la experiencia de cada candidatura, informes que son detenidamente analizados y valorados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para la emisión del informe y/o la propuesta de nombramiento de consejero a elevar al Consejo.

En la propuesta e informe de reelección de consejero que la Compañía ha publicado en su página web, tanto en español como en inglés, que se ha sometido a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 6 de junio de 2023, se pone de manifiesto de una manera transparente el compromiso tanto de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como del Consejo de Administración por la diversidad en la composición del Consejo de Administración. En dicha propuesta e informe la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, sobre la base de los criterios que definen el perfil y los requisitos que se consideran adecuados para desempeñar el cargo de consejero, han establecido las cualidades, competencias y experiencia que debería reunir el consejero idóneo a ocupar el cargo y las han valorado y aplicado en los procesos de selección del consejero que se ha sometido a aprobación por la mencionada Junta.

Puede consultarse la propuesta e informe de reelección del consejero que se ha sometido a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en 2023 en la página web corporativa, a través del siguiente enlace: [Propuestas e informes nombramiento de Consejeros Junta 2023](#).

Sistema de selección, designación y reelección de miembros del Consejo

El sistema de selección, designación y reelección de miembros del Consejo de Administración se regula expresamente en los **Estatutos Sociales** y en el **Reglamento del Consejo de Administración**. Asimismo, la **Política de Gobierno Corporativo** de Redeia recoge el principio de asegurar la existencia de procedimientos apropiados para la selección de consejeros, que garanticen el razonable equilibrio y diversidad integral en el seno del Consejo de Administración para el adecuado desempeño de su misión.

Por otro lado, cabe destacar que, con fecha de 29 de noviembre de 2022, el Consejo de Administración aprobó la **Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros** con el fin de consolidar en un único documento las directrices que garantizan la diversidad en sentido amplio en el Consejo de Administración, junto con el proceso de selección y nombramiento de consejeros.

Los objetivos de la referida Política son:

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

Por otra parte, cabe destacar que la Sociedad, con anterioridad a la aprobación de la Guía Técnica de la CNMV 3/2017 sobre Comisiones de Auditoría de Entidades de Interés Público, de 27 de junio de 2017, ya cumplía con las recomendaciones establecidas en la misma respecto a **la diversidad en la composición de la Comisión de Auditoría**, puesto que sus miembros tienen conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas, y en ámbitos de gestión, económicos, financieros y empresariales.

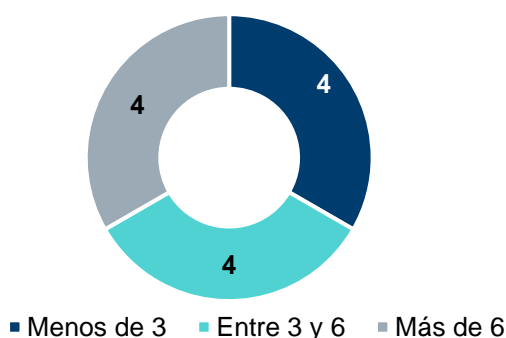
En relación con el cumplimiento de las recomendaciones de la Guía Técnica de la CNMV 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero de 2020, el continuo compromiso de la Compañía con la aplicación de las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo le ha permitido cumplir anticipadamente también con las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 que le resultan aplicables a la Compañía, en particular, respecto a la diversidad en la composición de dicha Comisión.

Redeia está comprometida con una composición diversa en lo relativo a género, discapacidad, experiencia profesional, competencia y conocimientos sectoriales. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones poseen una capacidad demostrada para desempeñar las funciones encomendadas a la citada Comisión, por su amplia experiencia, aptitudes y conocimientos, incluidas las relativas a las áreas de gobierno corporativo, análisis y evaluación estratégica, evaluación de los requisitos de idoneidad que puedan ser exigibles en virtud de normas aplicables a la sociedad, en el desempeño de funciones de alta dirección y en el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y equipo directivo, entre otras.

Por último, en cuanto a la **antigüedad**, el plazo medio de mandato de los consejeros de la Sociedad se sitúa, a 31 de diciembre de 2023, en **5,18 años**.

Antigüedad

El plazo medio de **mandato** de los consejeros es de **5,18 años**.



4.2. Acontecimientos posteriores al cierre de ejercicio 2023

Respecto a la diversidad de género, a fecha de aprobación del presente informe, el Consejo de Administración de Redeia Corporación continúa integrado por 12 miembros (1 presidenta no ejecutiva, 1 ejecutivo, 3 dominicales y 7 independientes), de los cuales 6 son mujeres (la presidenta no ejecutiva, 2 consejeras

dominicales y 3 consejeras independientes), lo que supone el 50 % sobre el total del Consejo, el **42,9 % de los consejeros independientes** y el **54,5 % de los consejeros externos**.

Ejercicio	N.º de consejeras	N.º total consejeros	% sobre el total
2023/2024	6	12	50

Con posterioridad al 31 de diciembre de 2023 y hasta la fecha de aprobación del presente informe, no se han producido variaciones respecto de la composición de las Comisiones del Consejo de Administración.



5. La diversidad en Redeia

La diversidad para Redeia es un concepto integrado en su cultura empresarial y está basado en la igualdad, sostenibilidad, adaptación al cambio, innovación y gestión del talento. Además, la diversidad es un valor estratégico y que como tal se recoge en el actual Plan Estratégico de la Compañía 2021-2025, en el Código Ético y de Conducta y en el Plan de Sostenibilidad 2023-2025, es decir, forma parte de los planes y normas fundamentales de la Compañía.

Cada persona que forma parte de nuestra plantilla o de nuestros grupos de interés, es única e irreplicable, con sus diferentes individualidades que definen la heterogeneidad de las personas que forman parte de nuestra compañía. Aceptar, respetar y aprovechar las perspectivas diferentes debe ser nuestro compromiso y con este fin trabajamos la diversidad a través de diferentes acciones.

La diversidad es un compromiso transversal, tanto en su concepto, como en su gestión en nuestra Organización y está integrada por lo tanto en la estrategia empresarial. Nace del compromiso de la Dirección de primer nivel, participando activamente en la estrategia de diversidad y, de esta manera dinamizándola e inspirando a toda la plantilla.

En este sentido, Redeia cuenta con una herramienta fundamental para gestionar la diversidad que es el Plan Integral de Diversidad (PID en adelante). Estos planes integrales se vienen aprobando desde el año 2013. Precisamente, en el año 2023 se aprobó el III Plan Integral de Diversidad 2023-2025, ante la finalización del anterior, se ha hecho coincidir con la finalización del Plan Estratégico de la Compañía, destacando así el alineamiento que la diversidad debe tener con nuestra estrategia en la organización. En líneas generales este III Plan Integral de Diversidad es continuista con el anterior Plan Integral de Diversidad 2018-2022, si bien se han adaptado algunos de sus vectores.

El PID tiene un alcance global, incluyendo todas las actividades de negocio de Redeia y todas las áreas geográficas en las que opera. De este modo, el PID se despliega definiendo una misión y unos compromisos; todo ello se materializa en unos objetivos que marcarán las directrices esenciales a seguir en el desarrollo del mismo. En relación con Hispasat y Redinter, se destaca que participan de los objetivos asociados al PID, y además existe una coordinación más detallada respecto de sus planes individuales de diversidad.

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

Propósitos del PID 2023-2025

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

El PID se compone de 8 vectores, 2 transversales y 6 individuales. El despliegue del plan se realiza a través de líneas de actuación que se concretarán en programas anuales donde se incluyen las acciones concretas a desarrollar cada año.

Estructura del Plan Integral de Diversidad



Destacan dos vectores transversales, “**Estrategia y Cultura**” y “**Conciliación**”, el primero fomenta e impulsa una cultura empresarial diversa dentro y fuera de la organización, y el segundo gestiona la conciliación y las medidas asociadas, destacando y reforzando la corresponsabilidad.

En cuanto al resto de vectores, señalamos el de **igualdad de género**, que promueve el principio de igualdad de oportunidades en el empleo y promoción de mujeres. Este vector se centra en medidas con perspectiva de género, en cuanto a la presencia de mujeres en plantilla, formación y promoción de mujeres a puestos directivos, brecha salarial y presencia de mujeres en carreras STEAM. Respecto del **vector discapacidad**, señalamos que gestiona la inserción laboral de las personas con discapacidad bien a través de empleo directo o de forma indirecta a través de nuestros proveedores. También apoyamos a nuestros empleados/as y familiares de empleados/as con discapacidad con diferentes medidas. Otro vector que también ponemos de relieve es el de **+Diversidad** que recoge medidas y acciones para diferentes colectivos vulnerables como el colectivo LGBT, cultura diversa o las personas que viven en los entornos rurales.

5.1. Igualdad de género

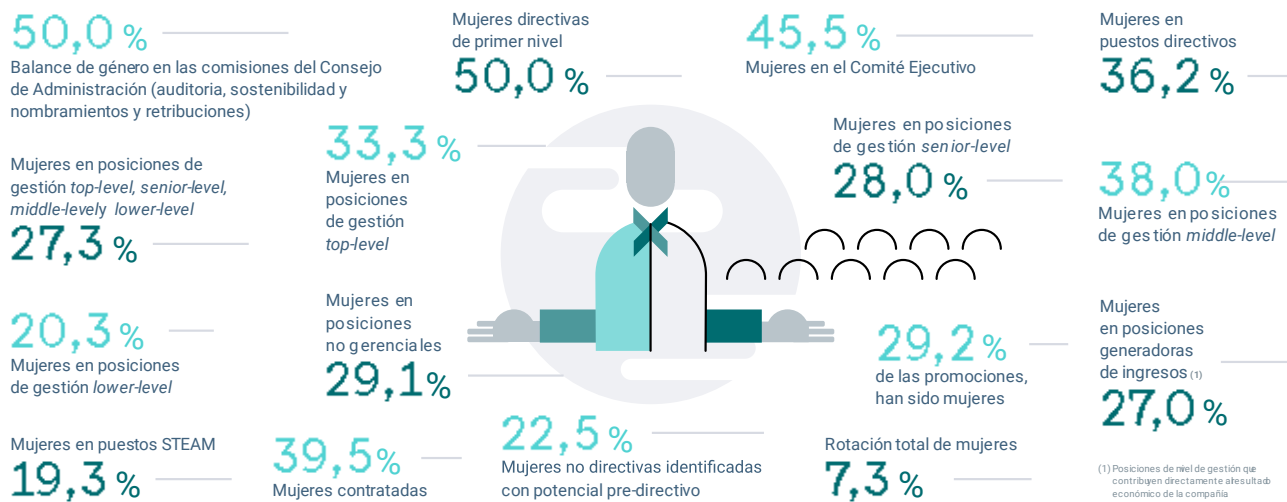
Fruto del compromiso de Redeia con la igualdad, el **porcentaje de mujeres en plantilla** se ha establecido en 2023 en un **28,9 %** (27,9 % en 2022), siendo el objetivo para 2025 alcanzar el 31 %.

Por su parte, el **número de mujeres en puestos directivos** ha seguido creciendo un año más, alcanzando en 2023 el **36,2 %**, (35,3 % en 2022), superando el objetivo marcado para 2023 (35,0 %), siendo el objetivo para el 2025 alcanzar un 38 %.

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

Por otra parte, durante el año 2023 se ha continuado con la aplicación y desarrollo de los planes de igualdad firmados en tiempo y forma con la representación social en 2022 y que afectan a las siguientes sociedades Redeia Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A. unipersonal y Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.

Datos destacados sobre la igualdad de género 2023



Redeia continúa trabajando en la incorporación de talento joven femenino con acciones, en las que han participado 44 mujeres. En estas acciones destaca el programa de jóvenes talentos “Descubre”, que durante 2023 se focalizó en la captación de este tipo de perfiles.

Actuaciones destacadas en promoción de la igualdad de género 2023

Sensibilización y formación	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración de la V Semana Mujer en Redeia, con foco en la visibilidad de la mujer en la sociedad. • Campañas de sensibilización y comunicación contra la violencia de género. • Promoción del liderazgo femenino (programa “In@lusionate” orientado al equipo directivo, con una participación del 70,3 %).
Programas de desarrollo, Foros y participación en grupos de trabajo externos	<ul style="list-style-type: none"> • Programa “Promociona”, Programa “Progresia” y “Programa Proactiva”. CEOE. • Programa de Liderazgo femenino. Universidad Antonio de Nebrija. • Mentoring Women4Cyber Startup School: mujeres emprendedoras. • Mentoring “Mujer e Ingeniería”. Real Academia de Ingeniería. • Mentoring para mujeres entre empresas. ClosinGap. • Programa desarrollo mujeres con alto potencial. EOI. • Participación Feria Carreras STEAM. AEMENER. • Patrocinio de Diversity&Inclusion Summit. INTRAMA.
Nuevas alianzas	<ul style="list-style-type: none"> • Adhesión a ClosinGap cuyo objetivo es analizar el coste de oportunidad que tienen las distintas brechas de género en la economía y la sociedad. • Colaboración con Woman Action Sustainability (WAS) para impulsar el compromiso con la sostenibilidad y el talento femenino. • Renovación del certificado INTRAMA como Top Diversity Company, siendo una de las top50 empresas en España con mejores prácticas en diversidad e inclusión.

Evolución de % de mujeres en plantilla y en puestos de dirección 2021-2023

	2021	2022	2023
Mujeres (%)	26,7	27,9	28,9
Mujeres en puestos directivos (%)	34,1	35,3	36,2

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

	2021						2022						2023					
	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	58,8	41,2	73,4	26,6	0,0	0,0	56,1	43,9	74,4	25,6	0,0	0,0	55,2	44,8	73,7	26,3
Técnicos	55,6	44,4	76,5	23,5	84,1	15,9	60,7	39,3	76,6	23,4	82,1	17,9	61,7	38,3	75,1	24,9	81,0	19,0
Personal de apoyo	70,0	30,0	20,5	79,5	27,5	72,5	34,5	65,5	37,7	62,3	30,9	69,1	35,7	64,3	31,3	68,7	30,5	69,5
Total (%)	57,0	43,0	73,6	26,4	75,2	24,8	55,5	44,5	72,6	27,4	74,5	25,5	57,7	42,3	71,4	28,6	74,2	25,8

Las mujeres están más presentes en los grupos de edad más jóvenes (menores de 30: **42,3 %**, de 30 a 50 años: **28,6 %**; y mayores de 50 años: **25,8 %**) consecuencia de las políticas de incorporación de mujeres en plantilla desde los programas de becas.

Cabe destacar que las mujeres jóvenes van ocupando puestos técnicos (**38,3 %** en menores de 30 años).

En los grupos de mayor edad, el porcentaje de mujeres en puestos técnicos es bajo (mayores de 50 años: **19 %**) y, por el contrario, ocupan la mayoría de las posiciones como personal de apoyo, en el tramo de edad de 30 a 50 años: **68,7 %**, y mayores de 50 años: **69,5 %**.

A. Equidad retributiva

Redeia recompensa a sus profesionales bajo principios de equidad en función del nivel de responsabilidad del puesto y experiencia profesional. Los procesos de revisión salarial anuales se diferencian por la contribución aportada en el año y por el resultado de los logros conseguidos, pero nunca por una cuestión de género, edad, origen, orientación e identidad sexual, religión o raza, garantizando así la no discriminación a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas.

Redeia, cumpliendo con las recomendaciones y mejores prácticas de mercado, incluye la totalidad de los conceptos y percepciones de compensación de sus personas empleadas para el cálculo de las remuneraciones salariales medias y de la brecha salarial.

La brecha salarial bruta se expresa como un porcentaje y se calcula como la diferencia de la retribución total media entre mujeres y hombres, sobre la remuneración total media de hombres. No obstante, este dato no refleja la realidad salarial de Redeia ya que su cálculo no tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y/o función en los diferentes puestos, las antigüedades o la masculinización del sector, entre otros factores.

Para seguir avanzando en la transparencia salarial y en el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en 2023 **se ha incorporado el cálculo de la brecha salarial ajustada**, con el objetivo de conocer las causas de estas diferencias, ya que esta metodología de cálculo ayuda a identificarlas permitiendo un mejor análisis.

	2021	2022	2023
Relación de la remuneración salarial media de los hombres y de las mujeres	93,49 %	91,89 %	88,04%
Brecha salarial ajustada (%)	4,40 %	5,10 %	5,00 %

Cabe destacar que la metodología de la brecha salarial ajustada se centra en profundizar en los motivos de las diferencias retributivas de género, permitiendo detectar los ajustes necesarios a realizar para su seguimiento y reducción.

Para ello, se emplea un análisis matemático de correlación, en el que se identifican las variables internas que tienen mayor impacto en la retribución, y se recalcula la brecha eliminando el efecto de variables significativas como el país, el nivel de responsabilidad y/o función en los diferentes puestos, las antigüedades, etc.

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

B. Formación y sensibilización

Redeia garantiza que el nivel de desarrollo profesional de las personas se adecúa a las necesidades de la compañía. Pone especial énfasis en la responsabilidad que cada profesional tiene hacia su propio desarrollo y compromete a nuestros líderes en la mejora de las habilidades de sus equipos.

A través del **Modelo de liderazgo** y el **Modelo de habilidades**, se detallan y comparten las habilidades y comportamientos esperables en las personas de Redeia, para ser una organización capaz de afrontar los retos del plan estratégico en un entorno de cambio.

Durante 2023 Redeia ha dado continuidad al programa de **Gestión de la diversidad y liderazgo femenino**, cuyo objetivo es la formación y sensibilización, mediante talleres y *focus group* dirigidos a todos los colectivos de la compañía, para la promoción de la igualdad de género y para la creación de entornos diversos mediante:

- La sensibilización de la importancia de la diversidad y el impulso a la inclusión en la organización, disminuyendo los sesgos inconscientes.
- El trabajo en herramientas y palancas de autoliderazgo, asertividad y autoconfianza.
- La profundización en el impacto del equilibrio de la vida personal y laboral.
- El trabajo en la visibilidad personal y en el conocimiento de cómo la imagen impacta en los demás.

En 2023, finalizó el programa In@lusionate, iniciado en 2022 y dirigido al equipo directivo. Este programa, que busca sensibilizar sobre la importancia de la diversidad y de la igualdad de género como facilitadores de una igualdad efectiva, para concienciar de manera global sobre el liderazgo inclusivo y la igualdad de oportunidades dentro de los equipos, ha constado de 38 talleres y webinars. Está orientado a adquirir herramientas que ayuden a generar conciencia de las emociones, el impacto que éstas ejercen en la individualidad de cada uno y la influencia de las diferencias de identidad de las personas sobre las acciones de liderazgo.

Adicionalmente en 2023 se ha realizado una **sesión de sensibilización para todo el equipo directivo sobre la diversidad, equidad e inclusión**, con el objetivo de aprender y aplicar en el día a día comportamientos inclusivos que hagan que los equipos construyan una mayor confianza y colaboración.

C. Otras acciones en materia de igualdad en la organización

Como acción importante de sensibilización con la Igualdad, cabe destacar la celebración de la V Semana de la mujer: “**Visibilidad de la mujer en la sociedad y en mundo digital**” que tuvo lugar los días 6 y 8 de marzo del 2023.

- Durante la celebración de las jornadas, se contó con la participación de mujeres emprendedoras, una catedrática en Sociología de la Universidad de Valencia, y diferentes directivas de Redeia.
- También se mantuvo una conversación entre la primera y la actual presidenta de Redeia, las dos únicas mujeres que han estado al frente de la compañía, liderando las diversas transformaciones del sector energético y las telecomunicaciones, alcanzando grandes avances en la igualdad de género.

La jornada contó con la participación de la presidenta, el consejero delegado y con dos de las consejeras de la compañía.

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

Desde las más jóvenes:

Programa Proactiva (ESADE/CEOE): orientado a mujeres jóvenes con potencial para ir las preparando con la posibilidad de ocupar puestos directivos a largo plazo.

A mujeres no directivas:

Programa Progresa (ESADE/CEOE): dirigido a mujeres no directivas que han sido identificadas con potencial directivo.

Programa de Desarrollo Directivo de Mujeres STEAM (Universidad de Nebrija), este programa trata de impulsar las carreras profesionales de las mujeres ingenieras no directivas.

Programa de Desarrollo para la Dirección (EOI) – Mujeres no directivas con alto potencial, cuyo fin es preparar a mujeres no directivas para asumir responsabilidades gerenciales de cualquier tipo y dimensión dentro de Redeia.

A mujeres directivas para seguir creciendo en posiciones de mayor responsabilidad:

Programa Promociona⁷ (ESADE/CEOE): programa Ejecutivo de Mujeres en la Alta Dirección diseñado específicamente para fortalecer y desarrollar las competencias necesarias para crecer en posiciones directivas.

Además, cabe destacar que desde Redeia se ha llevado a cabo la **II Edición de #RedeSTEAM**, esta iniciativa se enmarca en la “Alianza STEAM por el talento femenino. Niñas en pie de ciencia”, del Ministerio de Educación y Formación Profesional, a la que Redeia está adherida.

Las ganadoras participaron en **talleres para potenciar sus vocaciones STEAM**.

#RedeSTEAM es un concurso que desafía a alumnas de 3º de E.S.O a crear proyectos tecnológicos y científicos que contribuyan a un mundo más sostenible social y ambientalmente. El objetivo del certamen es fomentar entre las jóvenes de 14 y 15 años el estudio de las disciplinas STEAM, esto es, de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas en conexión con las Artes y Humanidades.

Las alumnas que ganaron en el año 2023 asistieron a las Jornadas de Sostenibilidad celebradas por Redeia en octubre de 2023 y los centros de los que provenían recibieron equipos y/o materiales para laboratorios y aulas de temática STEAM por valor de 3.000 euros.

En total, en la primera y segunda edición del concurso han participado **250 alumnas de 44 centros educativos**.

Redeia, en su apuesta por potenciar la igualdad y la diversidad como valores vertebradores para la empresa, **se incorporó a la asociación ClosinGap** (entidad que estudia las principales brechas de género que persisten en la sociedad con el objetivo de cuantificar qué repercusión tienen para la economía y de analizar las causas de las situaciones desiguales que afrontan mujeres y hombres en distintos ámbitos), en 2023 comenzamos, junto con dicha asociación, con el **estudio de la brecha de género** en el emprendimiento en España, poniendo foco **en el emprendimiento innovador**, para así sumar esfuerzos en el fomento de la igualdad de género como motor del crecimiento económico.

⁷ 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 Redeia.

El objetivo de este estudio es aportar a GlosinGap información sobre las siguientes brechas:

- Brecha(s) existente(s) entre mujeres y hombres en el emprendimiento y en el emprendimiento innovador.
- Brecha(s) existente(s) entre mujeres y hombres en el acceso y en las condiciones de financiación al emprendimiento innovador.

D. Compromisos en materia de Igualdad

- Adhesión a ClosinGap para la elaboración de informes y estudios que evidencian la brecha de género en diversos sectores de actividad.
- Firma convenio marco con AMIT Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas para colaborar en los objetivos comunes de visibilización de las mujeres en las áreas profesionales relacionadas con la tecnología. El acuerdo tiene como objetivo último el reconocimiento de las mujeres que realizan trabajos en el ámbito tecnológico en el que todavía están subrepresentadas.
- #Adhesión a la alianza STEAM por el talento femenino “Niñas en pie de ciencia” impulsada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Miembros de la Fundación Woman Forward que impulsa el empoderamiento femenino, la igualdad de género y la diversidad.
- Formamos parte de la asociación “Woman Action Sustainability” (WAS) cuyo propósito es impulsar el compromiso de las empresas, instituciones, entidades y la sociedad con la sostenibilidad contando con el talento femenino.
- Formamos parte de la asociación 50PLUS, Observatorio de Generación y Talento cuyo propósito es fomentar el desarrollo empresarial, profesional y la empleabilidad de las personas en base a su talento generacional, así como promover la conexión e intercambio del valor que aporta cada generación en su ámbito de trabajo.
- Participación en el programa “Mujer e Ingeniería” de la Real Academia de Ingeniería cuyo objetivo es fomentar las vocaciones en estudios STEAM entre niñas y adolescentes.
- Formamos parte de la Alianza #CEOPORLADIVERSIDAD promovida por CEOE y la Fundación Adecco, su objetivo es contribuir con la promoción, innovación y desarrollo de estrategias y políticas empresariales de diversidad, equidad e inclusión.
- 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 Igualdad,
- Participación en la plataforma “Equality platform for the energy sector” de la Comisión Europea para fomentar la diversidad en el sector de la energía.
- Formamos parte del Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad de la Universidad de Comillas junto con la empresa Viscofan.

E. Reconocimientos externos

Redeia ha continuado realizando acciones derivadas de los compromisos adquiridos por la obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE) (2010) que debe renovarse cada tres años, resolviéndose favorablemente la renovación de este en el año 2020. Anualmente se realiza un informe de seguimiento que ha sido valorado positivamente por el Instituto de las mujeres en los años 2022 y 2023.

Reconocimientos destacados recibidos en materia de diversidad:

- Redeia ha sido **reconocida** como la compañía española **más igualitaria en el informe de Igualdad de Género en Europa publicado por EQUILEAP** (organización promotora de la igualdad en el lugar de trabajo) que ha introducido la presencia femenina en puestos directivos, la brecha salarial, la flexibilidad o las medidas para empoderar a sus empleadas en 3.895 empresas del mundo, Redeia ha **escalado desde el puesto 93** en el Top 100 mundial de 2023 **al puesto 36** en 2024, después de haber mejorado considerablemente la puntuación obtenida en 2023, que fue del 66 %, mientras que en este año ha

obtenido una valoración del 71 %. Según indica Equileap, la puntuación media de las compañías participantes en esta edición se ha situado en el 44 %.

- **Revalidación del distintivo Bloomberg Gender-Equality Index (GEI).** Bloomberg ha incluido un año más a Redeia en su Índice de Igualdad de Género (GEI por sus siglas en inglés: Gender Equality Index), **valorando especialmente** el desempeño de la compañía en lo relativo a **medidas para favorecer la igualdad salarial** y a **políticas para prevenir y combatir el acoso**. Redeia es una de las 23 compañías españolas que ha superado el umbral para entrar en la edición de 2023 del GEI.

A su vez, la compañía participa de forma constante en foros de sensibilización y formación sobre igualdad y diversidad, y contra la violencia de género. De este modo, Redeia continúa contribuyendo al logro del ODS 5 Igualdad de Género de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

5.2. Discapacidad

Redeia cuenta en la actualidad con **24 personas en plantilla con discapacidad** igual o superior al 33 %, siendo además de aplicación en cuatro sociedades, la Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD) y cumpliendo en todas ellas con los requisitos establecidos en la misma.

Por otra parte, la aspiración de Redeia no es solo cumplir la normativa legal vigente, sino avanzar en la integración laboral de las personas con discapacidad. Para ello, y como parte del Plan Integral de Diversidad 2023-2025, durante este año, se ha elaborado un **Plan de Discapacidad 2024-2030**, de duración plurianual, que tiene como objetivo establecer medidas y acciones con el fin de lograr que a finales de 2030 haya 40 personas con discapacidad en plantilla. Este plan tiene medidas como, la **creación de un plan de becas** para este tipo de perfiles con el objetivo de ampliar su empleabilidad y posible incorporación en la compañía tras la beca, o, la de continuar trabajando en la **identificación de fuentes de reclutamiento específicas** para este colectivo y en la **identificación de puestos susceptibles de cobertura**.

En línea con lo anterior, y ahondando en el papel de agente social que Redeia desarrolla en el ámbito de la diversidad, cabe destacar la contribución a la integración social y laboral de las personas con discapacidad a través de la **búsqueda activa de centros especiales de empleo** para fomentar su calificación como proveedores y su participación en los procesos de contratación o, la inclusión en la prestación de los servicios contratados a dichos centros especiales de empleo, de cláusulas que garanticen que los servicios se prestan con el mayor número de personas con discapacidad, con el objetivo de aumentar este volumen en un 20 % hasta 2025.

Respecto a las acciones relacionadas con la integración social, **internamente destacan las siguientes iniciativas:**

- **Plan Familia** con ayudas personalizadas para mejorar la integración sociolaboral a personas con discapacidad familiares de personas empleadas de Redeia.
- **Web corporativa** 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.
- Apoyo al **#EmpleoParaTodos** de Fundación Adecco.
- **Plan Aflora** para el apoyo a las personas empleadas susceptibles de obtener el certificado de discapacidad.
- **Acciones de Voluntariado corporativo**, para la sensibilización sobre el colectivo de personas con discapacidad. En concreto, se realizó un taller online para el aprendizaje de lengua de signos y otro taller presencial de empaquetado de galletas junto con personas con discapacidad.

En cuanto a acciones de sensibilización a nuestra plantilla, destacamos la **participación en la XIV Carrera de las Capacidades** celebrada en Madrid y Barcelona el 11 de junio, organizada por la Fundación Adecco y que tiene como objetivo apoyar proyectos de formación y empleo para personas con discapacidad que encuentran mayores dificultades en su acceso al mercado laboral. En el año 2023, también se han llevado a cabo acciones de comunicación, el día 3 de diciembre en relación con el **Día Internacional de las Personas con Discapacidad**, y colaborando con la campaña de la Fundación Adecco “Este año cumplimos 40”, se **organizó una jornada de sensibilización** sobre la integración de **personas con discapacidad en el entorno laboral**.

Además de estas acciones internas, Redeia participa en campañas tanto institucionales como privadas para la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral.

5.3. Gestión de la edad

Redeia continúa con su firme compromiso con la **diversidad generacional**. La gestión de la edad da respuesta al desafío que supone la gestión del conocimiento y la diversidad generacional en la plantilla. Este vector del Plan Integral de Diversidad pretende alcanzar la inclusión laboral efectiva de todas las personas, independientemente de la edad o generación a la que pertenezcan, a través de prácticas que pongan en valor su experiencia, formación y conocimientos y otras condiciones que garanticen su pleno desarrollo personal y profesional.



En Redeia conviven 5 generaciones, aprovechando los diferentes valores y conocimientos que aportan cada una de ellas, para generar un entorno de trabajo enriquecedor.



En 2023, se ha afianzado el programa “**El Valor de tu Experiencia**” (EVE), orientado a que las personas expertas de Redeia **difundan y transmitan sus conocimientos y experiencia a las diferentes generaciones**, además de fomentar el debate e intercambio de ideas y crear así una red de contactos que genere nuevo conocimiento compartido antes de su salida de la compañía. El **100 %** de los profesionales en esta situación se han acogido a este programa.

Desde 2019 y debido a la digitalización y evolución de las funciones en algunos puestos de trabajo, la compañía lleva a cabo acciones de “*reskilling*” apostando por la no discriminación del talento senior. En concreto, se pone el foco en el personal de apoyo (en el que la mayoría son mujeres y estén por encima de los 50 años), para que a través del llamado reaprendizaje o reciclaje laboral adquieran nuevas competencias y habilidades orientadas a desempeñar de forma más satisfactoria las funciones actuales de sus puestos de trabajo.

Por otro lado, y atendiendo al talento joven, en 2023 seguimos con nuestros **programas de becas** cuyo objetivo es disponer de un pool de talento joven interno y reforzar la imagen de marca de Redeia como empleadores. Durante 2023 se ha incorporado a la compañía a **más del 60 % de personas pertenecientes al pool de talento interno, cubriendo vacantes internas en toda la organización.**

Además, se realizan acciones de difusión de captación de talento joven, multicultural y de diferentes generaciones para seguir la incorporación de perfiles con nuevas capacidades necesarias para el momento de transformación cultural y digital en el que se encuentra Redeia.

Datos demográficos de plantilla

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

	2021			2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores 30 años	57	43	100	81	65	146	105	77	182
De 30 a 50 años	989	355	1.344	1.113	420	1.533	1.149	461	1.610
Mayores 50 años	506	167	673	552	189	741	508	177	685
Total	1.552	565	2.117	1.746	674	2.420	1.762	715	2.477

Tabla con datos de Redeia (incluido AXESS)

Evolución plantilla media por edad 2019-2023

	2021	2022	2023
Edad Media	45,9	45,3	45

5.4. Gestión de la conciliación y la corresponsabilidad

Siendo fiel al su compromiso de velar por el equilibrio de la vida personal y laboral, Redeia continúa apostando por un modelo de gestión de la conciliación basado en la mejora continua y reforzando medidas de divulgación y difusión sobre la necesidad de una corresponsabilidad efectiva y real entre nuestra plantilla relevante para que las personas empleadas de Redeia impacten en su ámbito social.

2023 se ha caracterizado por la consecución de los objetivos identificados para el año con un cumplimiento de estos del 80 %, destacando el papel de la figura de la interlocutora de conciliación, que ha dado respuestas individualizadas a más del 83 % de las situaciones personales planteadas.



El modelo de gestión de la conciliación de Redeia se encuentra entre los pilares fundamentales del modelo de Organización Saludable y del Modelo de Diversidad e incluye 71 medidas de conciliación con acciones asociadas



Las 71 medidas contempladas en el alcance del modelo de gestión de la conciliación se dividen en los siguientes bloques:

- 27 medidas en calidad de empleo con los siguientes subgrupos: estabilidad laboral, salud y bienestar, beneficios sociales/compensación flexible, complementos en nómina o en seguridad social, descuentos y ventajas, gratificaciones y movilidad.
- 12 medidas en flexibilidad temporal y espacial con los siguientes subgrupos: flexibilidad jornada laboral diaria, teletrabajo, trabajo de proximidad, permisos retribuidos y otras formas de flexibilidad.
- 18 medidas en apoyo a las familias de la plantilla con los siguientes subgrupos: parentalidad, familia e hijos.
- 5 medidas en desarrollo personal y profesional con los siguientes subgrupos: formación para la empleabilidad, inteligencia emocional y flexibilidad temporal asociada a la formación.
- 9 medidas en igualdad de oportunidades con los siguientes subgrupos: generaciones, género y formación enfocada a la igualdad de oportunidades.

En el segundo semestre de 2023, se ha puesto en funcionamiento en la sede social de Redeia una sala de lactancia que ha sido diseñada según las recomendaciones de mujeres expertas en la materia con el objetivo de conseguir un espacio acogedor, seguro e higiénico, que garantice el confort e intimidad de sus usuarias.

Como evidencia del compromiso real de la compañía con la corresponsabilidad, desde Redeia se fomenta activamente el uso de los descansos retribuidos por nacimiento tanto a hombres como a mujeres, cabe señalar que, en 2023, un 100 % de hombres ha hecho uso del descanso retribuido de hasta 16 semanas de duración por cuidado de menor.

Otras acciones que pone a disposición la compañía es que, las personas tienen la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada anual, con porcentajes mejorados con respecto a la legislación vigente, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que el lactante cumpla nueve meses o, por cuidado directo de algún menor de trece años, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o por enfermedad de la propia persona. Además, ante situaciones excepcionales personales y de salud, fuera de este marco general, a través de la figura de la interlocutora de conciliación se aprueban adaptaciones de jornada que se definen según las necesidades de cada persona empleada en esta situación.

Por otra parte, durante el 2023, se ha implantado la modalidad de **trabajo híbrido voluntario** a la cual se ha adherido el 96 % de la plantilla susceptible de hacerlo, con la posibilidad de trabajar en remoto en torno a un 47 % de los días laborales anuales, pudiendo elegir hacerlo desde hasta dos ubicaciones diferentes (primera y segunda residencia generalmente).

Finalmente, Redeia comparte su experiencia como entidad **fundadora y participante** en el **Observatorio para el Desarrollo de la Conciliación y la Corresponsabilidad**, liderado por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE-ICAI). El objetivo de este observatorio es trabajar a través de la investigación aplicada, interdisciplinaria y de alta calidad, para ofrecer a las empresas e instituciones información relevante y datos fiables cotejados con estándares internacionales que ayuden a otras organizaciones a orientar sus políticas activas de conciliación, a partir de estudios sectoriales específicos contrastados.

Desconexión digital

Como una clara apuesta por fomentar la desconexión digital, en 2021 entró en vigor el **Protocolo de Desconexión Digital**, en el que se definen las modalidades del ejercicio de este derecho, y las acciones de formación y de sensibilización a llevar a cabo sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas. Este Protocolo junto con la flexibilidad horaria de la que disfrutaban las personas trabajadoras, hacen que la persona empleada pueda disfrutar de un equilibrio satisfactorio entre su vida personal y profesional.

Para asegurar su correcta implantación se desarrolla un plan de comunicación recurrentemente dirigido a la sensibilización de la importancia de la desconexión digital y se despliegan medidas dirigidas a mejorar la salud y calidad, con consejos a las personas empleadas sobre cómo aplicar de manera efectiva la desconexión digital.

5.5. +Diversidad

En el ejercicio 2023 se ha continuado poniendo el foco en la inclusión de colectivos LGBTI de la mano de **REDI** (Red empresarial por la diversidad e inclusión en el LGBTI) externamente con la asistencia a diferentes actividades propuestas por su parte e internamente publicando noticias para la sensibilización a la plantilla conmemorando el Día Internacional contra la LGTBIfobia y la conmemoración del día del orgullo LGBTI, dando también visibilidad a las propuestas online para su celebración a través de nuestra comunidad de Diversidad a la celebración del Día del Orgullo LGBTI.



6. Conclusiones

Redeia, siguiendo las prácticas más avanzadas y las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en materia de diversidad, continúa consolidando su compromiso con la diversidad de conocimientos, experiencias y género, tanto en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, como en la dirección y en el resto de la organización.

El compromiso de Redeia con la diversidad tiene su punto de partida en el Código Ético y de Conducta y se ha desarrollado a través de las políticas internas de la organización, como en la Política de gobierno corporativo que además de recoger el principio de diversidad de género, experiencias y conocimientos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, reconoce su aplicación práctica por la sociedad.

Por lo que a la composición del Consejo de Administración se refiere, Redeia Corporación se mantiene e impulsa la aplicación de políticas y procedimientos para garantizar el razonable equilibrio y la diversidad integral en el seno del Consejo de Administración en el desempeño de su misión, así como el compromiso con la diversidad en sentido amplio, no sólo de género sino también de experiencia, conocimientos, edad, discapacidad, nacionalidad o antigüedad en el cargo de los consejeros, entre otros aspectos, en la composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, todo ello de conformidad con la Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros.

Con un Consejo de Administración integrado por un 50 % mujeres y 50 % hombres, la Sociedad supera el objetivo del 40 % de presencia de mujeres en el Consejo fijado en la actual Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, y cumple, incluso, la cuota mínima prevista en el Anteproyecto de "Ley de Paridad" (40 %), que deriva de la Directiva (UE) 2022/2381 y eleva la cuota prevista en esta última (33 %). De este modo, en 2023 se sitúa entre las primeras empresas del Ibex 35 con mayor presencia femenina en el Consejo, siendo una de las compañías del Ibex 35 con igual número de hombres y mujeres en el Consejo de Administración, y una de las cuatro compañías del Ibex 35 presididas por una mujer.

La Sociedad tiene el firme compromiso de continuar progresando en la línea de la adopción de las mejores prácticas y recomendaciones, y de los nuevos objetivos de equilibrio de género marcados por la Unión Europea para los próximos años a fin de avanzar en la diversidad integral del Consejo de Administración de la Sociedad.

El compromiso del Redeia con la diversidad se evidencia también en los mecanismos de supervisión, ya que el cumplimiento de los objetivos y compromisos en materia de diversidad, son analizados y supervisados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y el Consejo de Administración, realizándose un seguimiento y una evaluación anual de la implantación de las políticas de diversidad en el seno del Consejo de Administración, con la finalidad de conocer la situación en este ámbito, así como los avances y mejoras llevados a cabo, e identificar las actuaciones próximas más relevantes.



En lo que respecta a la diversidad de la organización, cabe destacar los siguientes datos:

Principales indicadores 2023	Hitos 2023	Reconocimientos 2023	Retos 2024
<ul style="list-style-type: none"> • 28,9 % mujeres en plantilla • 36,2 % mujeres en el equipo directivo • Cálculo de la brecha salarial ajustada • 24 personas con discapacidad en plantilla 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del nuevo Plan integral de diversidad 2023-2025 • Elaboración del nuevo Plan de discapacidad 2024-2030 • Renovación del Distintivo DIE (Ministerio de Igualdad) 	<ul style="list-style-type: none"> • Revalidación del distintivo Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) • Continuación en el Ibex Gender Equality Index que promueve Bolsas y Mercados Españoles 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener o superar el porcentaje de mujeres en ED • Mantener o superar el 29 % de mujeres en plantilla • Seguir con la reducción de Brecha ajustada • Incorporación de personas con discapacidad en plantilla • Definición de un plan de becas para jóvenes con discapacidad • Renovación del Distintivo DIE (Ministerio de Igualdad)

La promoción de la igualdad de género en Redeia, es un hecho palpable considerando todo lo anterior, destacando el papel de la mujer en los órganos de mayor responsabilidad y la continua tendencia de aumento tanto en el equipo directivo como en la presencia general de mujeres en la toda la estructura organizativa.

Los datos de Redeia en relación con el porcentaje de mujeres en los consejos de administración y a nivel directivo han tenido también su reconocimiento al incluirse Redeia en el *Ibex Gender Equality Index* que fue lanzado por BME (Bolsas y Mercados Españoles) y que tiene como objetivo ofrecer un indicador claro y con criterios transparentes que sirva para medir el estado de la igualdad de género de las empresas españolas.

En el año 2023 la compañía ha continuado apostando por la diversidad, en todas sus vertientes, poniendo foco en conseguir un entorno de trabajo inclusivo, especialmente en cuanto a la discapacidad y a edad, en el que cada generación pueda aportar lo mejor que tiene. Igualmente, se trabaja con la integración de otros colectivos como el LGBTI, concienciando a las personas que formamos parte de Redeia y colaborando con la asociación REDI.

La diversidad forma parte de la cultura empresarial de Redeia, tomando como principales referencias la igualdad, la sostenibilidad, el buen gobierno, la adaptación al cambio, la innovación y la gestión del talento.

redeia

El valor de lo esencial