

2025
Memoria
Organización
Saludable

redeia

El valor de lo esencial

Introducción
(2)

1

Planificación de la actividad preventiva
(6)

Modalidad del servicio de prevención

Órganos de participación y canales de consulta

2

Sistema de gestión de organización saludable
(14)

Salud y seguridad de las personas de la organización

Cultura enfocada al bienestar de la organización

Estilo de vida

Compromiso con la comunidad

3

Formación en seguridad y salud 2025
(41)

4

Auditoría de los sistemas de gestión
(43)

5

Indicadores
(45)

Introducción

Redeia establece en su **Política de Personas** los principios que rigen la gestión de las personas a través del liderazgo, la eficiencia, la innovación, la transformación cultural y la realización profesional, poniendo la experiencia del empleado en el centro y abordando los impactos, riesgos y oportunidades relativos a dicho colectivo, con un foco especial en la seguridad y salud laboral.

Esta política se extiende a todas las actividades y zonas geográficas en las que opera la organización para garantizar que el cumplimiento de los principios que en ella se recogen, contribuyen a alcanzar el propósito de la organización, así como el logro de los objetivos estratégicos en coherencia con los valores, principios y pautas de conducta establecidos en el **Código Ético** y de **Conducta de la Organización**.

La ejecución de dicha política es supervisada por el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, con el fin de facilitar su puesta a disposición a las partes interesadas correspondientes, se encuentra disponible en la web externa y en la intranet corporativa.

De tal manera, Redeia promueve las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar con el compromiso y liderazgo del equipo directivo y a través del Sistema de Gestión de Organización Saludable: un marco alineado con el Plan Estratégico de Redeia, con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia.

El modelo de empresa saludable, establecido en Redeia desde 2015, fijó un camino hacia la excelencia en la gestión de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo a través de la mejora continua, marcando las directrices y principios a seguir.

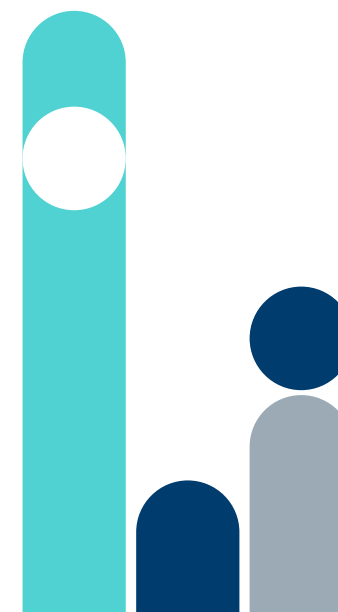
En 2022 este modelo evolucionó para convertirse en el **Sistema de Gestión de Organización Saludable** que trasciende la prevención de riesgos y la promoción de la

salud, impulsando el bienestar en su sentido más amplio. El objetivo es que cada persona fortalezca su compromiso, motivación y desarrollo, en un entorno seguro y saludable que fomente el autocuidado y la gestión positiva de su bienestar.

Cabe mencionar que el Sistema de Gestión de Organización Saludable tiene una cobertura del 100 % de la plantilla de Redeia y logra una mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia. En el 2023, se define un **innovador modelo y estrategia propia de bienestar y en 2024** se realiza una **evaluación del grado de bienestar** lo que demuestra la apuesta firme de la corporación en este ámbito, situando a Redeia como empresa pionera en este ámbito.

Este compromiso se materializa en el **Modelo de Bienestar**, que integra todas las iniciativas bajo cinco pilares: físico, emocional, financiero, profesional y social. Cada acción que la compañía ofrece se enmarca en uno de estos pilares, conformando una compensación total, entendida como el conjunto de beneficios que la empresa pone a disposición de las personas: no solo la retribución económica, sino también programas de salud, desarrollo profesional, estabilidad financiera y conexión social.

Este nuevo modelo del bienestar entiende la salud y el bienestar de las personas trabajadoras desde una perspectiva holística y global, estableciendo cinco pilares básicos (físico, emocional, profesional, social y financiero), en el que se incluyen las diferentes iniciativas que la empresa pone a disposición de las personas para garantizar su bienestar. Además, el modelo establece



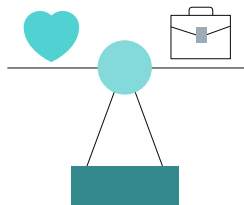
sistemas de medición que permiten evaluar, por un lado, la propuesta de valor u oferta de iniciativas propuestas por la empresa a las personas y, por otra parte, la autopercepción individual de cada persona sobre su nivel de bienestar en los 5 pilares mencionados.

Esta memoria pretende dar a conocer las principales actuaciones realizadas durante el año 2025, como muestra de nuestro decidido esfuerzo por promover una cultura de excelencia en seguridad, salud y bienestar.

Organización saludable: pilares del sistema

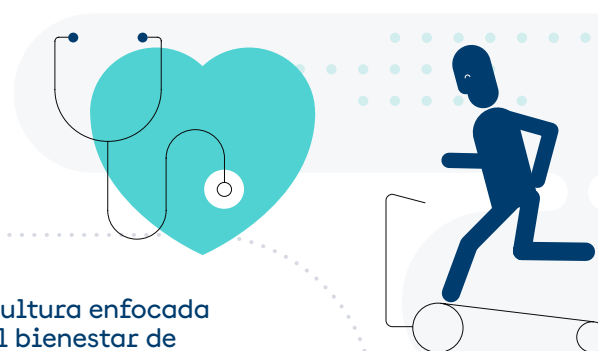
Salud y seguridad de las personas de la organización

Facilitar los medios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.



Estilo de vida

Implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.



Compromiso con la comunidad

Desarrollar acciones desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

Cultura enfocada al bienestar de la organización

Proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de la salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.



El modelo de bienestar entiende la salud y el bienestar de las personas trabajadoras desde una perspectiva holística y global, estableciendo cinco pilares básicos: físico, emocional, financiero profesional y social.



Bienestar Emocional

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



Bienestar Físico

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



Bienestar Financiero

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



Bienestar Social

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



Bienestar Profesional

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

1

Planificación de la actividad preventiva



1.1

Modalidad del Servicio de Prevención



Con el fin de dar cumplimiento a la legislación sobre prevención de riesgos laborales, y dentro del contexto de expansión y consolidación de Redeia como operador global de infraestructuras eléctricas y de telecomunicaciones de carácter estratégico, Redeia dispone en España de un **Servicio de Prevención Mancomunado (SPM)**, que da servicio a las siguientes sociedades:

- Redeia Corporación, S.A.
- Red Eléctrica de España S.A.U.
- Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.
- Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.
- Elewit, S.A.U.
- Red Eléctrica Sistemas de Telecomunicaciones, S.A.
- Hispasat, S.A.
- Hispasat Canarias, S.L.U.⁽¹⁾
- Safe Delimit, S.L.

La actividad preventiva del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) se limita a las sociedades participantes, teniendo la consideración de **Servicio de Prevención Propio de todas y cada una de las empresas que lo constituyen**, en virtud de lo establecido en el apartado 3 del artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

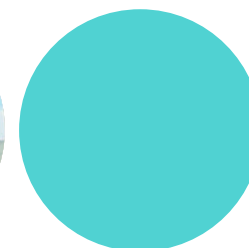
El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) asume las especialidades preventivas de: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. La especialidad de Medicina del Trabajo se realiza a través de un Servicio de Prevención Ajeno.

El Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) prestará el asesoramiento y apoyo necesarios a la empresa en el marco de lo recogido en el art. 31 de la Ley 31/1995, lo que incluye:

- El diseño, implantación y aplicación de un **plan de prevención de riesgos laborales** que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

(1) Hispasat, S.A. e Hispasat Canarias, S.L.U. figuran en esta relación al encontrarse en el perímetro de consolidación de Redeia hasta el 30 de diciembre de 2025.





- La **planificación de la actividad preventiva** y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La **información y formación de los trabajadores**, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- La prestación de los **primeros auxilios y planes de emergencia**.

El SPM actúa como **dinamizador de la integración de la actividad preventiva** en todas las fases del proceso productivo de la empresa, pudiendo contar con el apoyo de expertos y entidades externas, cumpliendo en todo caso con los requisitos normativos establecidos para el mejor desarrollo de sus actividades.

El SPM actúa de **forma coordinada con las personas designadas por la empresa** que, reuniendo la capacitación legalmente requerida y experiencia, realizan determinadas funciones preventivas en régimen de dedicación compartida.



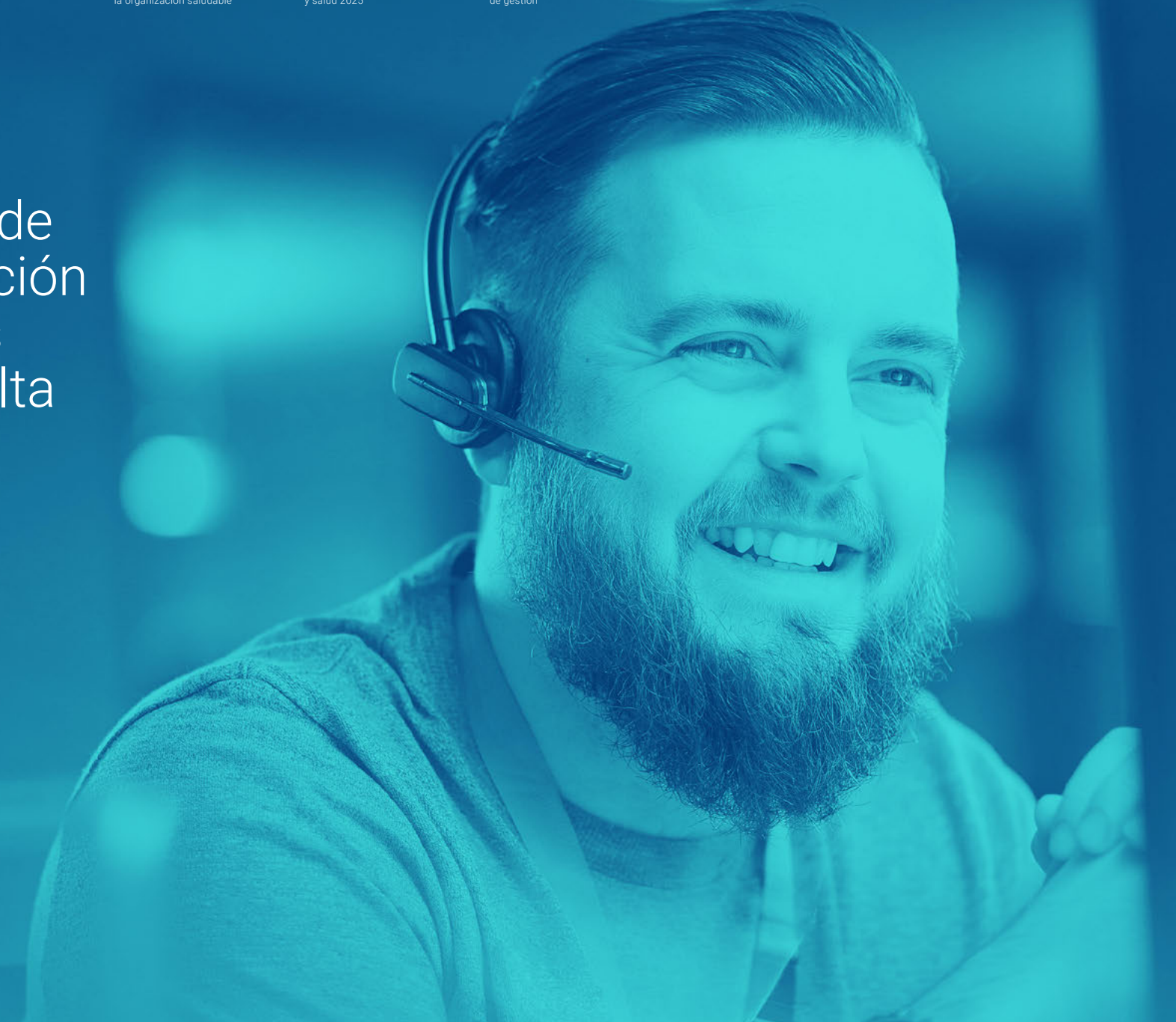
La estructura del SPM en 2025 es la siguiente: 11 técnicos territoriales, 3 transversales, 1 técnica de salud y bienestar y 1 jefe de departamento (todos TSPRL).

Dentro de las iniciativas llevadas a cabo en 2025 en materia de seguridad y salud preventiva, destaca las siguientes: durante 2025 se ha definido el nuevo Plan de Acción de Seguridad Laboral y Bienestar que desarrollará las líneas de actuación de Redeia en la materia para el periodo 2026-2029, alineadas con el nuevo Plan Estratégico y con el nuevo Plan de Sostenibilidad.

En las empresas de Redeia ubicadas en los países de América Latina (LATAM) existe una Organización preventiva que se ajusta a la legislación de cada país alineada y coordinada con SPM del resto de empresas del grupo.

1.2

Órganos de participación y canales de consulta



Redeia Corporación, S.A., Red Eléctrica de España, S.A.U, Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A e Hispasat, S.A, cuentan cada una de ellas con un Comité de Seguridad y Salud Laboral conforme a la legislación vigente en esta materia, siendo órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Redeia Corporación S.A. está formado por tres representantes propuestos por la empresa y tres delegados/as de prevención; el comité de Red Eléctrica de España, S.A.U, está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados/as de prevención (número que excede la representación exigida por la legislación); el de Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención elegidos, siendo en todos los casos, elegidos entre la representación de los trabajadores/as que representan al 100% de los empleados de cada una de estas empresas. Además, en las reuniones de estos comités participan los/as técnicos del servicio de prevención mancomunado de Redeia.

Las reuniones tienen carácter trimestral (conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales), pero también se realizan siempre que lo solicita alguna de las partes. En estas reuniones, se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de la vigilancia de la salud, de la nueva normativa legal aplicable, de la revisión de procesos y normativa interna, así como el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral

Redeia cuenta con distintos Comités de Seguridad y Salud destinados a la consulta regular y periódica de la actuación de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales.

y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad. Las actas de dichas reuniones están a disposición de todas las personas en un apartado específico en las intranets corporativas. Asimismo, conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan, de la información relativa a la accidentabilidad de las actividades de Redeia y de las acciones de mejora implantadas.

Reuniones celebradas en 2025 por los Comités de seguridad y salud laboral constituidos

	2024	2025
Red Eléctrica de España, S.A.U.	4	4
Redeia Corporación, S.A.	4	4
Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.	4	4
Hispasat, S.A	4	4

Canales de consulta adicionales

Adicionalmente, para reforzar la participación de las personas existen canales internos de comunicación y consulta de esta materia (intranet, buzón, sistema PRER de gestión de la prevención, etc.), a través de los cuales se canalizan las sugerencias, dudas y propuestas de mejora relacionadas con la seguridad, adaptadas a la realidad de cada negocio.

También se puede mencionar la Comunidad Actitud Preventiva, espacio colaborativo ubicado en NuestraRED donde las personas de Redeia acceden a noticias y contenidos relacionados con la seguridad laboral

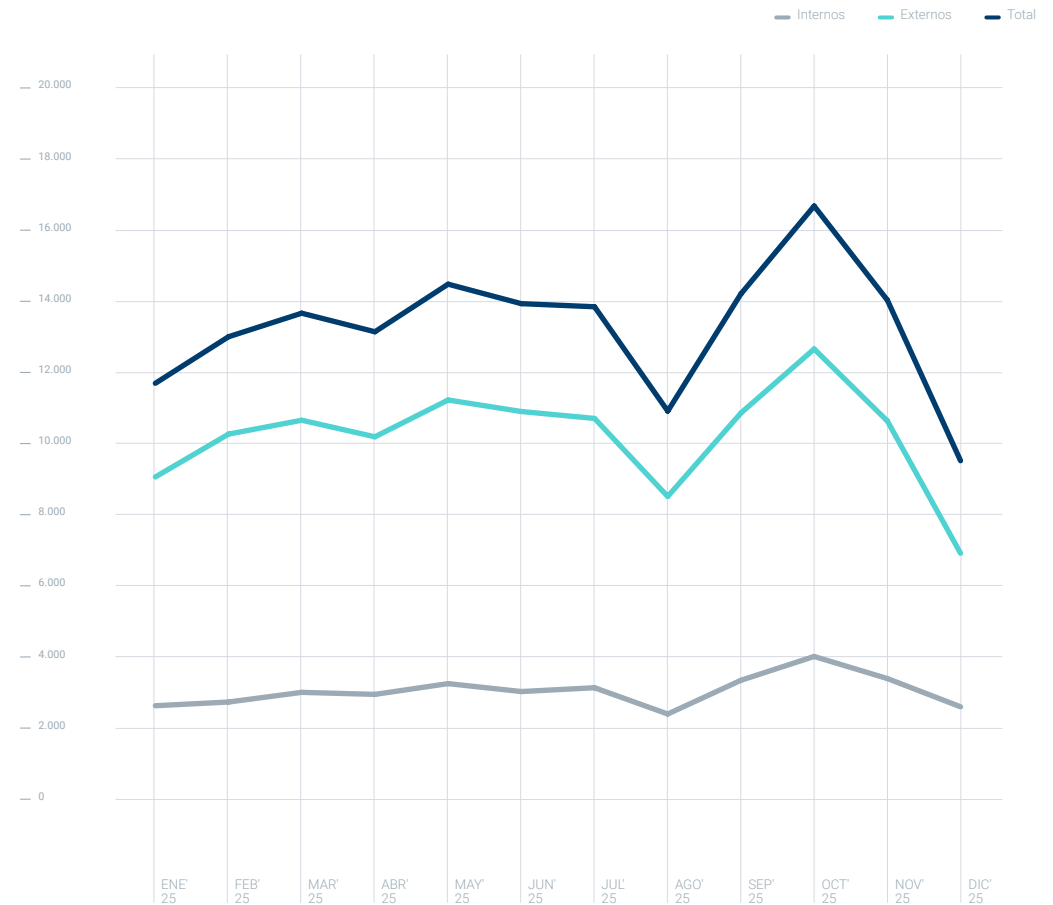
Procesos Gestionados

	2024	2025
Estudios de Seguridad realizados	221	142
Planes de Seguridad aprobados	511	877
Procedimientos de Seguridad aprobados	256	335
Accidentes gestionados	107	146
Incidentes gestionados	134	135
Notificaciones de Riesgo emitidas	140	128
Inspecciones de seguridad a trabajos (finalizadas)	16.054	16.908
Acciones Correctivas generadas	1.271	1.167

PRER

Es la herramienta de gestión de la prevención que da trazabilidad y permite la gestión de todos los procesos del modelo de Seguridad y Salud, de una forma colaborativa entre los agentes participantes en las distintas actividades, tanto internos como externos.

Accesos de usuarios únicos a la plataforma PRER durante 2025



y bienestar. Asimismo, se mantiene un diálogo constante con la representación social, complementario al establecido en el marco de los comités de seguridad y salud, donde la escucha activa facilita anticipar riesgos y adoptar medidas preventivas.

Cualquier consulta en este ámbito o sugerencia de mejora por parte de las personas se encauza a través de los delegados/as de prevención o los buzones establecidos a tal efecto.

Por último, cabe destacar que estas actuaciones cuentan con el refuerzo del área de comunicación interna de Redeia como herramienta necesaria para su difusión entre los empleados.

También, dentro de las **iniciativas llevadas a cabo en 2025 en materia de participación y canales de comunicación en seguridad y salud** se destacan las siguientes:

- Reuniones mensuales en los centros de trabajo del territorio para la consulta y difusión de buenas prácticas en materia de seguridad laboral, con la participación del personal de las unidades de negocio de Redeia, tanto las que realizan trabajos en campo como las que dan su apoyo desde oficina.
- Realización de las correspondientes reuniones de los comités de seguridad y salud de las sociedades de Redeia Corporación S.A., Red Eléctrica, S.A.U., Redeia Infraestructura de Telecomunicaciones, S.A. e Hispasat, S.A.

- Celebración de las Jornadas de la Prevención de Riesgos Laborales con motivo del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo (28 de abril), con una doble sesión, una para el personal de Redeia en España y otra para el de Chile y Perú.
- Reuniones mensuales de seguimiento y acciones de seguridad laboral con las unidades de negocio de Redeia.



Introducción

1
Planificación de la actividad
preventiva

2
**Sistema de gestión de
la organización saludable**

3
Formación en seguridad
y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas
de gestión

5
Indicadores

2

Sistema de gestión de la organización saludable



•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	Sistema de gestión de la organización saludable	Formación en seguridad y salud 2025	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

El concepto de la Seguridad y Salud está en permanente evolución, impulsado por los diferentes cambios sociales, convirtiéndose en un ámbito de gestión de personas con características propias y entidad suficiente para desarrollar diferentes áreas de actuación. Así, definiendo la salud cómo «*un estado de completo bienestar físico, mental y social, en armonía con el medio ambiente, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*», se pasa de un enfoque exclusivo de análisis de riesgos físicos, químicos y biológicos, a una perspectiva más amplia que engloba otros aspectos adicionales, laborales y extralaborales, que tienen impacto directo en el bienestar de las personas.

El **Sistema de gestión de Organización Saludable** tiene un propósito que va más allá de la seguridad laboral y la protección y promoción de la salud de las personas, extendiéndose hasta el estilo de vida personal y familiar, pasando por implantar la cultura del bienestar para ser una Organización Saludable, logrando así también, una mejora en las comunidades en las que Redeia tiene presencia.

Esta transformación cultural requiere el compromiso y liderazgo del equipo directivo y un alineamiento con los valores, objetivos y estrategias de Redeia, como son el Plan Estratégico de la compañía, el Plan de Sostenibilidad con el Plan Operativo de Personas y Cultura y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Redeia.

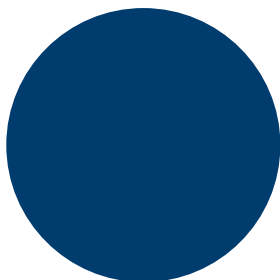
Entre los principios y directrices básicas de la Política de Personas, aprobada por el Comité Ejecutivo, y supervisada por el Consejo de Administración a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se encuentran:

- Garantizar la seguridad física de las personas en el desarrollo de sus funciones, impulsando una cultura de cero accidentes, fomentando la formación continua y la mejora permanente de los procedimientos y procesos de seguridad, así como de los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva, buscando en todo momento aplicar la innovación como palanca de mejora diferencial.
- Promover un modelo y Sistema de Gestión de Organización Saludable que fomente las mejores prácticas en materia de seguridad y bienestar físico, psíquico y social, con la implicación y participación de todos los grupos de interés, así como el desarrollo y fomento de la conciliación de la vida profesional y personal, como elementos clave del bienestar.

Que se desarrollan en los siguientes compromisos:

- Integrar la seguridad, salud y bienestar en todos los niveles jerárquicos y actividades, de acuerdo con la normativa vigente y los compromisos empresariales.
- Orientar la gestión a la implicación y participación de todos los grupos de interés relacionados en el cumplimiento de estas directrices.
- Procurar a sus empleados el mayor grado de salud y bienestar, mediante la prevención de los riesgos asociados a los puestos de trabajo y de las lesiones o enfermedades derivadas tanto del ambiente físico como psicosocial, y procurar recursos de salud en el entorno de trabajo, teniendo en cuenta el marco jurídico, laboral y tecnológico.





La cultura del bienestar va más allá de la seguridad laboral y la salud de las personas, abarcando el estilo de vida personal y familiar.

- Comunicar al personal de la compañía y de sus empresas proveedoras el contenido de estas directrices, con el objetivo de promover una cultura orientada hacia la seguridad, salud y bienestar de todos sus empleados y su entorno.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de seguridad y salud laboral y los relacionados con el Sistema de Gestión de Organización Saludable.

- Facilitar a todo el personal los equipos de trabajo y medios de seguridad personal y colectiva, necesarios para realizar el trabajo en condiciones seguras y saludables.
- Asegurar la adecuada formación para el desarrollo de las actividades asociadas a los puestos de trabajo en un entorno seguro y saludable, desde un punto de vista físico y psicosocial.
- Fomentar la participación y consulta de las personas en los elementos del sistema de gestión de la seguridad, salud y bienestar.
- Promover la mejora continua del sistema de gestión y desempeño de la seguridad y salud en el trabajo e integrar dicho sistema con los requisitos generales de Organización Saludable.
- Mantener la certificación de los sistemas de gestión, a través de la mejora continua del desempeño.

La Política de Personas se desarrolla en un conjunto de normas internas que abarcan todos los aspectos clave de la gestión del personal propio:

- **Manual de Seguridad y Salud Laboral:** constituye el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme al artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y está alineado con la norma ISO 45001.
- **Guía de Actuación de Seguridad y Salud Laboral:** integra la gestión preventiva en todos los procesos de la compañía.

•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	Sistema de gestión de la organización saludable	Formación en seguridad y salud 2025	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

Además, la Política de Personas está publicada y difundida y es coherente con el Plan Estratégico de Redeia. Esta política se complementa con la guía interna de Seguridad Laboral AM025 y la Instrucción técnica de Vigilancia de la salud IM038 que desarrollan los aspectos propios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Bajo este marco, el Sistema de Organización Saludable permite organizar, planificar, hacer seguimiento y evaluación, de una manera coherente y estructurada, de todas las iniciativas que procuran un mayor bienestar a las personas y su entorno más cercano, su familia y en la comunidad.

El sistema gira en torno a cuatro ejes de actuación:

- **Salud y seguridad de las personas de la organización:** facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.
- **Compromiso con la comunidad:** acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.
- **Cultura enfocada al bienestar de la organización:** proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.

- **Estilo de vida:** implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan al bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

El sistema se despliega a través de programas anuales que tienen como objetivo dar continuidad al modelo de gestión a través de la mejora continua y consolidar a Redeia como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar.

Salud y seguridad de las personas de la organización

Facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.

Estilo de vida

Implantar herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

Compromiso con la comunidad

Acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.

Cultura enfocada al bienestar de la organización

Proporcionar a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental, contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.

2.1

Salud y seguridad de las personas de la organización



Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva2
Sistema de gestión de la organización saludable3
Formación en seguridad y salud 20254
Auditoría de los sistemas de gestión5
Indicadores

Entorno físico de trabajo: seguridad de las personas en la organización

Garantizar la seguridad de las personas empleadas en los distintos negocios y procesos operativos de la compañía y proteger la salud de los profesionales en el entorno de trabajo, es una de las mayores prioridades para Redeia.

Impulsado por diferentes cambios sociales, el concepto de la seguridad y salud está en permanente evolución, habiéndose convertido en un pilar estratégico de gestión de personas de la compañía, por el impacto que tiene en quienes trabajan en ella y en quienes forman parte de su cadena de valor.

Para reforzar este compromiso, Redeia tiene implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad Laboral certificado conforme a la norma ISO 45001, lo que garantiza la aplicación de los más altos estándares internacionales en materia de prevención y protección.

Todo ello se recoge en el Plan de acción de Seguridad Laboral y Bienestar 2025-2025, aprobado en noviembre de 2023 por el Grupo Permanente de Prevención, integrado por las direcciones de Tecnologías del Transporte, Personas y Cultura, Mantenimiento y Construcción e Infraestructuras en Canarias y la Gerencia de Administración y Recursos de Redinter. Este plan de acción cuenta con varios objetivos estratégicos y específicos que se dividen en cuatro grandes líneas de actuación:

1. Cultura y liderazgo:

- Mejorar la formación.
- Mejorar la gestión de lecciones aprendidas.
- Impulsar la participación.
- Mantener la tensión preventiva.
- Impulsar el liderazgo en prevención y bienestar.
- Prevenir con perspectiva de género.

2. Innovación y digitalización:

- Sistematizar la innovación en Seguridad y Salud Laboral (SSL).
- Rediseñar procesos.
- Reducir impactos de la digitalización.
- Afrontar riesgos del cambio climático.



Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva

2
Sistema de gestión de la organización saludable

3
Formación en seguridad y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas de gestión

5
Indicadores

3. Bienestar:

- Desplegar un modelo de bienestar.
- Evaluar e intervenir sobre la salud mental.

4. Colaboración con grupos de interés:

- Alinear criterios y mejorar el nivel preventivo de contratistas.
- Gestionar relaciones con las administraciones.
- Compartir experiencias con empresas análogas.

Estos objetivos buscan no solo mejorar la seguridad y salud de los empleados, sino también fomentar una cultura preventiva y de bienestar en toda la organización. De tal manera, el plan de acción promueve las mejores prácticas en materia de riesgos laborales durante la ejecución de actividades y trabajos en sus instalaciones. Su objetivo es ir más allá del cumplimiento legal, formando, informando y sensibilizando de las obligaciones y responsabilidades y comprometiendo a todo el personal, colaboradores y proveedores

En el marco del Plan de acción de Seguridad Laboral y Bienestar 2024-2025, se han desarrollado acciones para reforzar la prevención de riesgos laborales, realizado un seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo con programas de inspección de seguridad, así como la mejora de los requisitos de habilitación de los proveedores, es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos.

En 2025 se han realizado 16.908 inspecciones de seguridad en trabajos e instalaciones al objeto de anticiparse y detectar posibles situaciones riesgo que permitan evitar la materialización de accidentes. Como consecuencia de todas



las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 1.167 acciones correctivas, resolviéndose más del 89 % y estando el resto en fase de cierre. Esto se realiza mediante un procedimiento de investigación y análisis de los sucesos detectados, que sigue un modelo establecido en la aplicación corporativa de gestión de la prevención. Este modelo introduce análisis de causas, propuestas de mejora y evidencias posteriores de su resolución y cierre, tanto para los sucesos más triviales como para aquéllos considerados más relevantes, como son los accidentes e incidentes.

El aprendizaje obtenido en la resolución de estas acciones correctivas, de forma colaborativa, permite a todos los integrantes de la cadena de valor mejorar sus procesos

Introducción

1
Planificación de la actividad
preventiva2
**Sistema de gestión de
la organización saludable**3
Formación en seguridad
y salud 20254
Auditoría de los sistemas
de gestión5
Indicadores

de seguridad y salud, afianzando la cultura preventiva con nuevo conocimiento compartido.

También se ha revisado el modelo de habilitación de personal de las empresas proveedoras, así como la mejora de los requisitos para proveedores.

Durante 2025 se ha definido el nuevo Plan de Acción de Seguridad Laboral y Bienestar que desarrollará las líneas de actuación de Redeia en la materia para el período 2026-2029, alineadas con el nuevo Plan Estratégico y con el nuevo Plan de Sostenibilidad.

En el 2025, se han completado 16.908 inspecciones de seguridad (16.054 inspecciones de seguridad en 2024) en trabajos en instalaciones que han generado más de 1.167 acciones correctivas (1.271 acciones correctivas en 2024), de las cuales se han resuelto más del 89 % (idéntico porcentaje en 2024), estando el resto en fase de cierre.



Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	3 Formación en seguridad y salud 2025	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 Indicadores
--------------	---	---	--	---	------------------

Durante 2025 se han iniciado las actuaciones necesarias para la completa implantación del innovador sistema *SafeDelimit* en las operaciones de campo realizadas por personal de Redeia de las áreas corporativas de transporte eléctrico para la creación de zonas de trabajo seguras en actividades de mantenimiento y construcción.

En relación con las actuaciones de innovación en seguridad y salud durante 2025 se han iniciado las actuaciones necesarias para la completa implantación del sistema *SafeDelimit* en las operaciones de campo realizadas por personal de Redeia de las áreas corporativas de transporte eléctrico, para la creación de zonas de trabajo seguras en actividades de mantenimiento y construcción.

Actuaciones destacadas en **seguridad** de las personas 2025:

- Puesta en producción de la nueva herramienta **Zonas Protegidas** que permite la digitalización del proceso de descargo y/o intervención, estableciendo puntos de control y seguimiento en tiempo real, mejorando la seguridad de las personas e instalaciones y minimizando la probabilidad de incidentes y accidentes.

- Revisión del modelo de homologación y control de habilitaciones de personas trabajadoras de contratas.
- Implantación del **sistema SafeDelimit** en las operaciones de campo realizadas por personal de Redeia de las áreas operativas de transporte eléctrico, para la creación de zonas de trabajo seguras en actividades de mantenimiento y construcción.
- Realización de un análisis exhaustivo y comparativo de las soluciones tecnológicas para la gestión integral de la prevención de riesgos laborales en Redeia, evaluando a más de quince proveedores en conjunto con el departamento de Sistemas de la Información, teniendo en cuenta las necesidades de la compañía y profundizando en las propuestas finalistas mediante sesiones técnicas, revisión de requisitos funcionales, integración con sistemas corporativos y capacidades de escalabilidad. El propósito principal es identificar la herramienta que mejor garantice cobertura normativa, la digitalización de procesos críticos (evaluaciones de riesgos, coordinación de actividades empresariales (CAE), el control de accesos, los planes de autoprotección y emergencias, la revisión documental, etc.), la interoperabilidad con el ecosistema tecnológico de la compañía y la reducción de riesgos en la implantación, asegurando la continuidad operativa y la alineación con la estrategia de seguridad y transformación digital de Redeia.

Seguridad en la cadena de suministro

El impulso en la seguridad y salud de los profesionales va más allá de las personas empleadas de Redeia, se extiende a todas empresas y personal de la cadena de valor, que intervienen en los distintos procesos de la compañía desplegando y participando de la cultura de seguridad y salud.

Todos los proveedores que trabajan en las instalaciones y centros de trabajo de Red Eléctrica están calificados y cualificados en materia de seguridad laboral y, en el caso de realizar actividades con riesgo, dichas actividades están dirigidas por los jefes de trabajo del proveedor que han sido habilitados previamente por el Servicio de Prevención Mancomunado de Redeia.

En línea de colaboración permanente con los proveedores, se tiene habilitados a más de 3.640 jefes de trabajo en las actividades de mayor riesgo, siendo este un colectivo que juega un papel fundamental en el cumplimiento de las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos. La habilitación supone una revisión y comprobación de la formación, capacitación y experiencia, este proceso es clave para el control de las obras que realizan los contratistas, por eso este año 2025 se ha revisado todo el proceso para incluir los aspectos de mejora recogidos en los últimos años.

Adicionalmente, y como refuerzo del control sobre contratistas, la compañía solicita aleatoriamente a sus proveedores evidencias de la formación en seguridad y salud de sus empleados, así como la incorporación



de empleados a la base de datos del proveedor en las aplicaciones corporativas de seguridad laboral (PRER, y 6 Conecta para Hispasat) para un mejor control de los procesos operativos de coordinación de actividades empresariales.

Todos los accidentes e incidentes ocurridos en instalaciones de Redeia por parte de los Proveedores son investigados y analizados al objeto de implantar las medidas correctoras necesarias para que se puedan reproducir a futuro.

En 2025, Redeia ha llevado a cabo distintas iniciativas entre las que destacan la continuación del ecosistema de proveedores de construcción y mantenimiento en la comunidad de aprendizaje **Positive Safety**,

que fue creada en 2024 con el objetivo de compartir lecciones aprendidas y buenas prácticas en la generación de hábitos seguros que permitan mejorar la seguridad en la realización de los trabajos en campo. En octubre de 2025 se mantuvo la 3ª Cumbre a la que asistieron 60 personas de 30 empresas alineadas con el propósito “Me cuido, te cuido y me dejo cuidar”.

Asimismo, se han puesto en práctica las **Iniciativas Positive Safety** que se materializan en el diseño y puesta en práctica de dinámicas y rituales de seguridad laboral impulsados conjuntamente por personal de Redeia y de proveedores de servicios de construcción y mantenimiento.

Desde 2024 Redeia viene trabajando en la mejora de la coordinación, la comunicación y la concienciación en materia preventiva en trabajos con riesgo eléctrico en instalaciones compartidas con terceras partes. Durante 2025 se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Realización de dos jornadas de sensibilización sobre coordinación de descargos en instalaciones compartidas, con la participación de 400 personas trabajadoras de 140 empresas, entre despachos delegados y promotores y clientes conectados directamente a la red de transporte.
- Realización de 14 verificaciones del proceso de descargo en instalaciones compartidas con terceras partes, con el objetivo de evaluar el proceso (grado de coordinación y conocimientos técnicos de los operadores de telemando) y elaborar propuestas de mejora.

Asimismo, en este contexto se han llevado a cabo a su vez diversas iniciativas de carácter sectorial:

- Análisis de incidencias en las reuniones sectoriales de Centros de Control Eléctrico.
- Impulso de un grupo de trabajo sobre riesgo eléctrico en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).
- Propuesta de una Nota Técnica de Prevención y modificación del RD 614/2001 para incluir las dos etapas en las cinco reglas de oro.
- Impulso a la modificación de la normativa sectorial para la regulación de la habilitación de operadores de despachos.

Adicionalmente se han celebrado sesiones de concienciación en materia de seguridad con las empresas que suministran el Servicio de Coordinación y Salud, así como con los Servicios de Prevención de contratistas de obra con el fin de mejorar los controles y vigilancia de la seguridad que deben realizar en las actividades contratadas por Redeia. En la misma línea, se realizó en el 2025 un plan específico para reducción de la accidentabilidad en los trabajos de ejecución del Salto de Chira-Soria.

Introducción

1
Planificación de la actividad
preventiva

2
**Sistema de gestión de
la organización saludable**

3
Formación en seguridad
y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas
de gestión

5
Indicadores

2.2

Cultura enfocada al bienestar de la organización



Los avances realizados en este ámbito desde el 2023 evidencian el compromiso de la organización con el cuidado de las personas. La incorporación de líneas de actuación concretas y compromisos específicos relacionados con la salud y el bienestar en el Plan de acción de Seguridad y Bienestar 2024-2025 y el desarrollo de un modelo concreto de Bienestar demuestran la importancia y el alcance de este nuevo ámbito de actuación.

El Modelo de Bienestar integra todas las iniciativas bajo cinco pilares: **físico, emocional, financiero, profesional y social**. Cada acción que la compañía ofrece se enmarca en uno de estos pilares, conformando una compensación total, entendida como el conjunto de beneficios que la empresa pone a disposición de las personas: no solo la retribución económica, sino también programas de salud, desarrollo profesional, estabilidad financiera y conexión social.

Para facilitar el acceso a esta propuesta de valor, en 2025 Redeia ha lanzado la **plataforma Redeia Contigo**, que reúne todos los recursos que conforman la propuesta de valor de las personas. Desde beneficios económicos hasta iniciativas de bienestar físico, emocional, social y profesional. La plataforma permite a cada persona encontrar, en un único espacio, todo lo que la compañía ofrece para mejorar su calidad de vida y potenciar su experiencia laboral.

Entorno psicosocial del trabajo

El entorno psicosocial de trabajo incluye la organización del trabajo, la cultura y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente

en la empresa y afectan el bienestar psicológico y físico de las personas. La mejora del entorno psicosocial de las personas es imprescindible para alcanzar el bienestar.

La gestión de los riesgos psicosociales, las mejoras en las condiciones de trabajo y su organización, para conseguir un clima laboral óptimo y controlar el nivel de estrés de las personas, es una prioridad en Redeia. Para alcanzar las mayores cotas de bienestar es imprescindible trabajar en la promoción de la salud emocional, a través de la interiorización y el aprendizaje de recursos que ayuden a manejar las situaciones del día a día, como fundamento del bienestar individual y colectivo.



Esta es la razón fundamental por la que se plantea la necesidad de buscar herramientas y recursos que permitan, además de detectar situaciones de riesgo emocional para actuar preventivamente, una formación en control de las emociones, siendo conscientes de que el estrés derivado de situaciones emocionales desfavorables afecta directamente al bienestar de las personas, pudiendo generar situaciones con consecuencias no deseadas que se deben evitar.

En 2025 se han seguido realizando iniciativas que incluyen planes de desarrollo y liderazgo, formación continua, modelos de trabajo híbrido, políticas de diversidad, igualdad e inclusión, así como medidas de conciliación más allá de lo legalmente establecido. Además, se incorporan acciones que reconocen el valor y la contribución de las personas que aportan de manera significativa en su día a día. Este reconocimiento se materializa en incentivos económicos y acciones orientadas al bienestar emocional, como días adicionales de descanso, junto con oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.

En 2025, la compañía ha impulsado de nuevo la difusión del **servicio de apoyo psicológico**, y ha lanzado un ciclo formativo de sesiones *online* sobre diferentes aspectos que afectan a la salud mental y emocional, además de una evaluación de riesgos psicosociales, que ha logrado una participación del 79,4 % de la plantilla. Los resultados de la evaluación, que han puesto de manifiesto la excelente gestión de la compañía en este ámbito, se compartirán en 2026, junto con los resultados de la parte cualitativa con toda la organización y se establecerán diferentes planes de acción que se desarrollarán.

Conciliación de la vida laboral y personal

La conciliación de la vida laboral y personal es estratégica para la consecución del equilibrio entre la vida laboral, y la vida personal (familia, salud, ocio, relaciones sociales, desarrollo personal, etc.). Las medidas legislativas y políticas existentes que cuentan con el objetivo de la conciliación de la vida laboral y personal se encuentran dentro de los objetivos orientados a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Pero Redeia quiere ir más lejos. En Redeia, la conciliación es un compromiso real y transversal, clave para el bienestar y la calidad de vida de las personas, apostando por soluciones flexibles y personalizadas, integradas en los diferentes modelos de gestión de personas de la compañía como el de Organización Saludable, el de Bienestar o el Plan Integral de Diversidad, siendo un factor fundamental que promueve el bienestar de las personas. La gestión de la conciliación es un elemento clave del estilo de dirección, en aras de atraer y fidelizar a los mejores profesionales y de crear un marco que favorezca su motivación y consecuentemente una mayor contribución a los objetivos de la empresa.

Con el objetivo de llegar a todas las personas y cubrir las diferentes necesidades, se identifican **más de 70 medidas de conciliación**, muchas de ellas mejoradas con respecto a la legislación aplicable y agrupadas en áreas como liderazgo, empleo de calidad, flexibilidad, apoyo familiar, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades.

La figura de la persona interlocutora de conciliación, cercana y resolutiva, acompaña y apoya a quienes lo necesitan,



El modelo de gestión de la conciliación de Redeia se encuentra entre los pilares fundamentales del modelo de Organización Saludable y del Plan integral de Diversidad e incluye más de 70 medidas de conciliación con acciones asociadas.

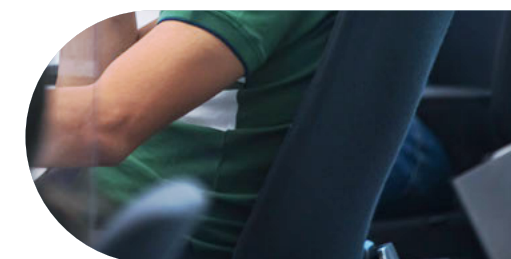
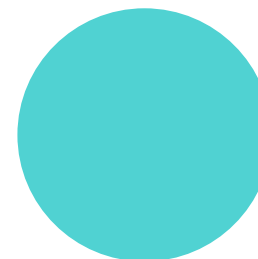
gestionando cada caso con sensibilidad y buscando siempre el equilibrio entre lo profesional y lo personal.

En 2025, Redeia ha tramitado 20 consultas trasladadas a la interlocutora de conciliación, permitiendo la adaptación personalizada de las medidas reguladas y del Modelo de trabajo híbrido a necesidades individuales.

Con todo ello, Redeia consolida una propuesta integral que vincula crecimiento, formación y calidad de vida, reforzando el compromiso y la motivación de las personas y contribuyendo al logro de los retos estratégicos de la organización.

La gran mayoría de las medidas contempladas en el alcance del modelo de gestión de la conciliación son aplicables a todas las sociedades, dividiéndose en los siguientes bloques:

- Liderazgo y estilos de dirección.
- Calidad en el empleo.
- Flexibilidad espacial y temporal.
- Apoyo a la familia.
- Desarrollo personal y profesional.
- Igualdad de oportunidades.



Redeia comparte su experiencia como experta 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, interdisciplinar 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.

La compañía promueve activamente la conciliación entre la vida laboral y personal. Un ejemplo de ello es el modelo de **trabajo híbrido voluntario**, al que está adherido el 82,3 % del personal que puede optar por esta modalidad, permitiendo trabajar en remoto aproximadamente el 47 % de los días laborables del año y desde hasta dos ubicaciones distintas.

Cabe señalar que Redeia ofrece una serie de beneficios diseñados para facilitar el cuidado de los hijos y apoyar a los padres y madres en su rol de cuidadores principales.

Contribuciones para el cuidado infantil: poniendo a disposición de las personas empleadas cheques guardería que pueden solicitar como parte de su retribución flexible, lo que les supone una optimización fiscal de su salario.

Instalaciones o beneficios para la lactancia: la sede social de Redeia, cuenta con una sala de lactancia diseñada según las recomendaciones de profesionales, con el objetivo de conseguir un espacio acogedor, seguro e higiénico, que garantice el confort e intimidad de sus usuarias.

Permiso parental remunerado para el cuidador principal: Redeia ofrece, según establece la normativa laboral, a sus empleados y empleadas un permiso parental remunerado de 19 semanas (16 semanas hasta el 30 de julio de 2025) para el cuidador principal, asegurando que puedan disfrutar de este importante período sin preocupaciones económicas.

Permiso parental remunerado para el cuidador no principal: además, Redeia ofrece, según establece la normativa laboral, 19 semanas (16 semanas hasta el 30 de julio



de 2025) de permiso parental remunerado para el cuidador no principal, permitiendo que ambos progenitores puedan compartir el cuidado de sus hijos.

Permiso familiar o de cuidado más allá del permiso

parental: Redeia, mejora y amplía los permisos retribuidos más allá de los establecidos en la normativa laboral (fallecimiento o enfermedad de familiares directos, situaciones especiales...). Por ello, y adicionalmente a la baja de maternidad/paternidad establecida por ley (actualmente 19 semanas para cada progenitor), en materia de cuidado de un hijo menor de nueve meses (lactancia, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), los profesionales de ambos géneros pueden solicitar una reducción de su jornada anual, con porcentajes mejorados con respecto a la legislación vigente. Asimismo, Redeia mejora el periodo

establecido para solicitar una reducción de jornada para cuidado de un menor (de 12 a 13 años del hijo). Cabe señalar que, en 2025, el 100% de los hombres con derecho al uso del descanso retribuido de hasta 16 o 19 semanas de duración por cuidado de menor, lo han disfrutado.

Además, ante situaciones excepcionales personales o de salud, fuera de este marco general y a través de la figura de la interlocutora de conciliación, se valoran adaptaciones de jornada u otros permisos, que se definen según las necesidades de cada persona.

Desconexión digital

Como una clara apuesta por fomentar la desconexión digital, en el 2021 entró en vigor el **Protocolo de desconexión digital**, en el que se definen las modalidades de 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, hace que se pueda disfrutar de un equilibrio entre su vida personal y profesional.

Dentro de las medidas contempladas en el protocolo de desconexión digital, se encuentra la del derecho a desconexión durante los periodos de vacaciones, ya que para Redeia es fundamental que sus empleados y empleadas disfruten, según establece la normativa laboral, de sus vacaciones anuales, y que les permiten desconectar del trabajo y dedicar tiempo a sus intereses personales y familiares.

Ámbitos de las medidas de conciliación



El Protocolo de desconexión digital y flexibilidad horaria permite el equilibrio entre la vida personal y profesional del empleado.

Para asegurar su correcta implantación se acompaña de un plan de comunicación 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 sobre cómo aplicar de manera efectiva la desconexión digital.

El 88,9% de la plantilla de Redeia trabaja una jornada anual de entre 1.686 y 1.690 horas, con un horario base de 7 horas diarias y una amplia flexibilidad de entrada (desde las 07:30 h) y salida (a partir de las 14:00 h).

Además, los empleados tienen la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada anual, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuidado de menores de trece años, personas con discapacidad o por enfermedad. Ante situaciones excepcionales personales y de salud, se aprueban adaptaciones de jornada según las necesidades de cada empleado.

El modelo de Redeia configura un sistema amplio de conciliación para el cuidado de familiares que va más allá de los permisos puntuales de la normativa laboral vigente.

Por otra parte, desde 2023 está implantada la modalidad de trabajo híbrido voluntario, al cual está adherido el 82,3 % del personal que puede optar por esta modalidad, permitiendo trabajar en remoto aproximadamente el 47 % de los días laborables.



El bienestar financiero se concreta con medidas como préstamos para vivienda y vehículo, anticipos salariales y ayudas económicas en situaciones especiales.

Bienestar financiero

En Redeia, este bienestar se concreta en el acceso a medidas de apoyo económico como préstamos para vivienda y vehículo, anticipos salariales y ayudas económicas en situaciones especiales y garantía de pagos realizados siempre en los mismos días del mes entre otros, que aportan estabilidad, confort y tranquilidad a las personas empleadas. De forma complementaria, la compañía impulsa iniciativas orientadas a la educación financiera, la planificación responsable y otros beneficios que refuerzan la estabilidad económica a medio y largo plazo

Estas acciones forman parte de la compensación total, que va más allá del salario e incluye recursos que aportan seguridad y confianza, alineados con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas.



En este sentido, en 2025 la compañía ha trabajado en alinear el Modelo de Compensación total al Modelo de Bienestar, al incorporar dentro de Redeia Contigo, la plataforma de bienestar de Redeia, la funcionalidad de Tu Retribución. Se trata de una visión 360° completamente personalizada de la compensación total de cada una de las personas. Esta herramienta, junto a la de retribución flexible, aúna toda la parte económica del Modelo facilitando que todas las personas conozcan su compensación total.

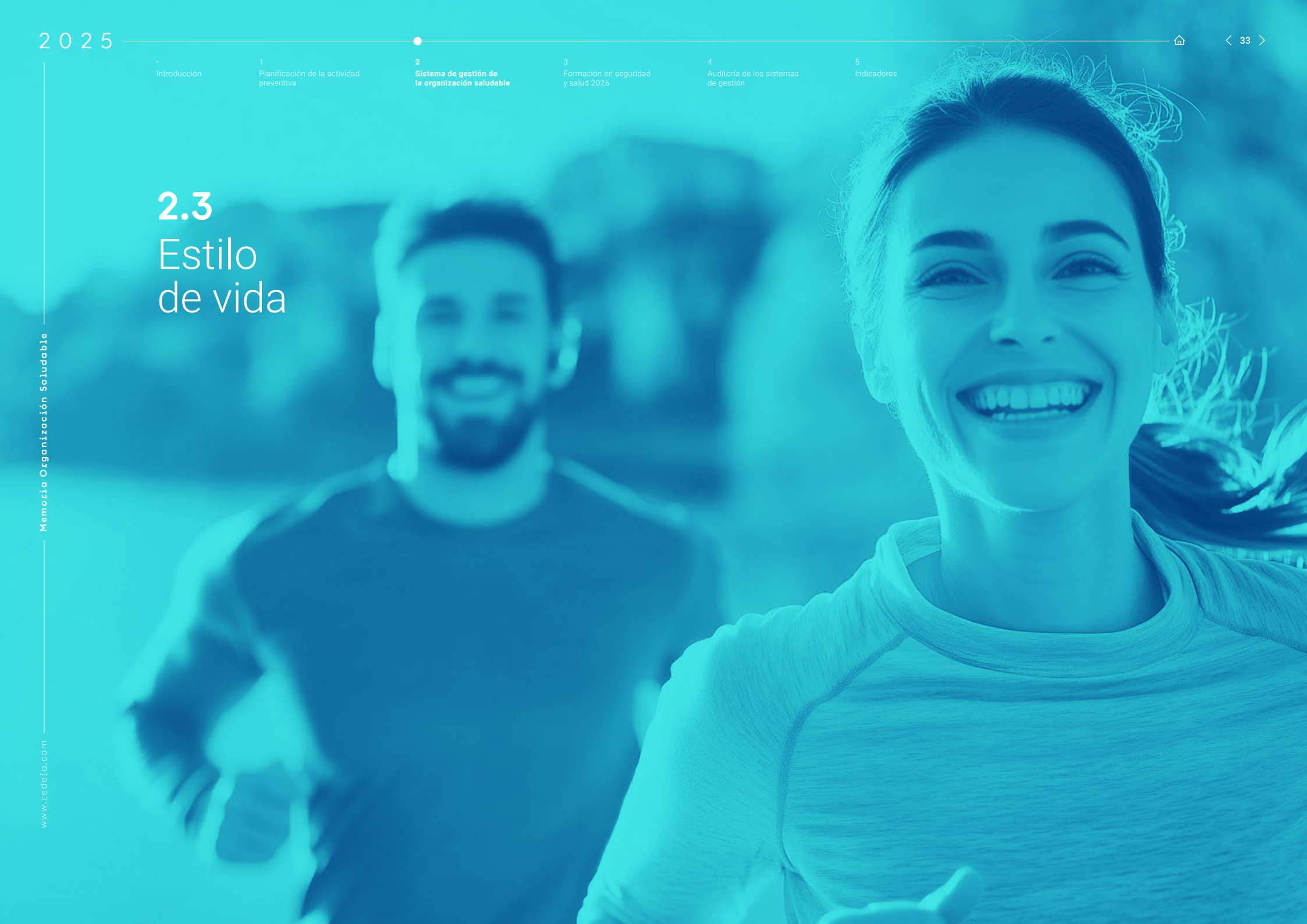
Respecto a la retribución flexible, Redeia permite su configuración personalizada y, la optimización fiscal de los salarios de las personas. Ofrece seguro médico, formación, seguro de vida, tarjeta de transporte, cheques restaurante, cheques guardería, así como programas de compra de acciones de Redeia Corporación S.A. Cabe destacar el Plan de Pensiones, un instrumento de ahorro diseñado para otorgar prestaciones en caso de jubilación, invalidez y fallecimiento a las personas que decidan adherirse a él y en el que las aportaciones pueden ser del 1 %, 2 % o 3 % de su salario regulador, aportando la empresa, el mismo porcentaje.

Producto	Porcentaje de plantilla ⁽¹⁾
Seguro médico	66%
Seguro de vida	41%
Tarjeta de transporte	15%
Cheques restaurante	66%
Cheques guardería ⁽²⁾	63%
Compra de acciones	55%
Plan de pensiones	87%

(1) Porcentaje sobre la plantilla total.

(2) Porcentaje sobre los empleados con hijos menores de 3 años.

2.3 Estilo de vida



•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	Sistema de gestión de la organización saludable	Formación en seguridad y salud 2025	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

Vigilancia de la salud

Redeia lleva a cabo de forma permanente el seguimiento preventivo de la salud de las personas empleadas, que permite posteriormente el despliegue de las campañas de protección y promoción de la salud respondiendo al análisis de los diferentes indicadores de salud evaluados anualmente y a unas necesidades identificadas previamente.

Esta vigilancia de la salud se realiza en base a protocolos específicos aplicados en función de los puestos de trabajo y por tanto de los riesgos laborales a los que las personas están expuestas. Pero el compromiso de Redeia con la salud de las personas va más allá de lo puramente laboral, y amplía el alcance a otros parámetros de salud de las personas. En línea con esta vigilancia de la salud individual, laboral y extralaboral, en Redeia se han realizado 1.375 exámenes de salud.

Promoción de la salud en el trabajo

Bajo esta definición se propone la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales, y establece un marco conceptual que ayuda a organizar y emprender programas de salud y bienestar en el entorno de la organización a todos los niveles (individual, entorno y organización). Como miembros de la Red de Empresas Saludables y alineada con la Agencia Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) Redeia apuesta por un concepto de promoción de salud en el trabajo, en toda su extensión con:

- Un diseño sistemático de programas que mejoren la salud de las personas y de la organización.

Redeia realiza un seguimiento preventivo y permanente de la salud de sus personas empleadas. En línea con esta vigilancia de la salud individual, se han realizado 1.375 exámenes de salud.

- La creación de una cultura de la salud que satisfaga las necesidades tanto de la empresa como de las personas.
- Una gestión de la salud que se integre en el plan estratégico de la empresa porque es bueno para la salud de las personas y para la productividad, eficiencia y competitividad de la empresa.
- Una metodología que ayude a las personas a conseguir una completa salud y bienestar.
- Una metodología que utilice diversas estrategias para mejorar el conocimiento que sobre la salud tienen las personas y demás actores relevantes, y para poner a su disposición un entorno de trabajo que proteja la salud y que apoye y refuerce las elecciones saludables.
- Unas condiciones de trabajo mejoradas, en busca de la calidad y la sostenibilidad del trabajo, donde la salud y la seguridad de las personas está asegurada y en las que se cumplen y sobrepasan los requerimientos legales de la normativa vigente.

Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva2
Sistema de gestión de la organización saludable3
Formación en seguridad y salud 20254
Auditoría de los sistemas de gestión5
Indicadores

- Unos hábitos de vida saludables considerando cómo puede el entorno de trabajo facilitar y apoyar hábitos, comportamientos y habilidades para vivir de forma saludable.

En 2025 Redeia ha continuado trabajando en iniciativas como la asistencia sanitaria, las consultas individualizadas de nutrición y evaluación de la condición física, las actividades deportivas cofinanciadas (deportes de equipo, yoga, pilates, entrenamientos funcionales, carreras, torneos, etc.) y las consultas de fisioterapia. Las nuevas actividades relacionadas con bienestar físico han sido:

- Planificación de la evaluación ergonómica de determinados puestos de trabajo, que se desarrollará en 2026.
- Definición de nuevo plan de prevención de trastornos musculoesqueléticos.

- Sesiones divulgativas sobre la promoción de hábitos saludables:

- Nutrición e inflamación.
- Ejercicio físico en el entorno laboral.
- Hábitos de descanso y sueño.

- Realización de campañas de prevención del cáncer y otras patologías.

Todas las campañas e iniciativas puestas en marcha responden al análisis de diferentes indicadores de salud evaluados anualmente, a los datos de absentismo por enfermedad y a otras necesidades identificadas previamente y que tienen como principal objetivo la mejora de la salud y el bienestar a través de la incorporación de hábitos de vida saludables

Principales líneas de actuación 2025

- Realización de 1.375 exámenes de salud en función de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo con la aplicación de protocolos de vigilancia de la salud correspondientes.
- Análisis estadístico de los resultados de la vigilancia de la salud con la identificación de los factores de riesgos con mayor impacto en la salud de la población trabajadora: riesgo cardiovascular, trastornos musculoesqueléticos y hábitos relacionados con sueño y descanso.
- Estudio de las principales causas de absentismo por contingencias comunes.



Introducción

1
Planificación de la actividad
preventiva2
**Sistema de gestión de
la organización saludable**3
Formación en seguridad
y salud 20254
Auditoría de los sistemas
de gestión5
Indicadores

- Prevención de enfermedades cardiovasculares con iniciativas que promueven la práctica de actividad física y alimentación saludable: 120 consultas individualizadas de nutrición y 30 actividades deportivas cofinanciadas (deportes de equipo, yoga, pilates, entrenamientos funcionales, bailes de salón, carreras, torneos...).
- Campaña de vacunación antigripal con 308 personas vacunadas.
- Campaña de prevención del cáncer de próstata para hombres mayores de 50 años con 311 hombres evaluados.
- Campaña de prevención de trastornos musculoesqueléticos: 1.000 consultas de fisioterapia y definición del nuevo Plan de Prevención de Trastornos Musculoesqueléticos.

Las campañas de salud responden al análisis de los indicadores de salud evaluados anualmente y a los datos de absentismo por enfermedad, y tienen como principal objetivo la incorporación de hábitos de vida saludables para la mejora de la salud y calidad de vida.

- Prevención de riesgos psicosociales y salud mental por medio del servicio de apoyo psicológico, del que han hecho uso este año 941 personas.
- Ciclo divulgativo de promoción de la salud con diferentes sesiones específicas: nutrición e inflamación; ejercicio físico en el entorno laboral y hábitos de descanso y sueño.
- Sesiones de divulgación sobre diferentes aspectos que afectan a la salud emocional y mental.

Cabe destacar la puesta en marcha de una **nueva plataforma de bienestar**, Redeia Contigo, donde se recogen todas las iniciativas que la empresa pone al alcance de las personas para garantizar un entorno de trabajo saludable y equilibrado.

Todas estas actuaciones cuentan con el refuerzo de la comunicación interna como herramienta necesaria para su difusión entre la plantilla.



Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva

2
Sistema de gestión de la organización saludable

3
Formación en seguridad y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas de gestión

5
Indicadores

2.4

Compromiso con la comunidad



Introducción

1
Planificación de la actividad
preventiva

2
**Sistema de gestión de
la organización saludable**

3
Formación en seguridad
y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas
de gestión

5
Indicadores

Participación de la empresa en la comunidad

Las empresas forman parte de un entorno social que influye directamente en la salud y bienestar de las personas.

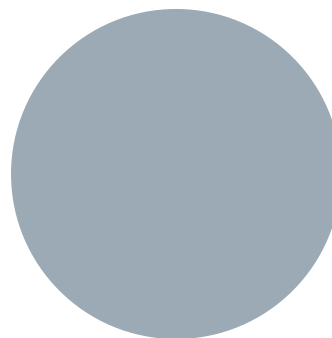
La participación en la comunidad comprende las actividades que realiza la empresa orientada a las familias de sus trabajadores, así como a la comunidad donde se ubica, teniendo en consideración tanto en sus aspectos físicos como sociales y ambientales, que mejoran la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de las personas de Redeia, de sus familias y de la comunidad a la que pertenecen.

Dentro del Sistema de Gestión de Organización Saludable, se debe abordar esta cuarta dimensión. No es suficiente con conformarse con la mejora de la salud solo de puertas adentro de nuestra organización. Es preciso llegar más allá influyendo de forma positiva en diferentes aspectos encaminados al bienestar de nuestro entorno social, entendiendo como tal la familia, los grupos de interés, las comunidades locales donde impacta la actividad de la organización y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

Durante el año 2025 se ha participado en las siguientes acciones encaminadas al bienestar de la comunidad:

- Accesibilidad a los servicios de salud, pólizas de salud a las familias de las personas empleadas de Redeia: además del Servicio Público de Salud, Redeia tiene concertadas pólizas de seguro de salud que pone al alcance de sus personas haciéndolas extensivas a sus familiares, también en LATAM.

- Gestión de la discapacidad: Redeia contribuye a la inclusión de las personas con discapacidad y normalización por medio de acciones encaminadas a la sensibilización de las personas de la compañía y la incorporación de empleo directo. El Plan Familia, proyecto consistente en aportar medidas de apoyo cuyo objetivo es mejorar la integración de familiares con discapacidad de las personas empleadas, cuenta actualmente con 23 beneficiarios



•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	Sistema de gestión de la organización saludable	Formación en seguridad y salud 2025	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

El voluntariado corporativo se consolida en Redeia como una herramienta estratégica de impacto social y bienestar emocional, canalizando el talento interno hacia retos sociales y medioambientales y alcanzando en 2025 un total de 533 participaciones.

- Campañas de donación de sangre: Redeia es consciente de la necesidad de fomentar las donaciones de sangre, motivo por el cual, 2 veces al año se realizan campañas de donación de sangre dentro de las instalaciones de la sede social.
- Accesibilidad al servicio de apoyo psicológico para familiares de primer grado. El servicio de apoyo abre la oportunidad de prestar atención a los familiares de las personas empleadas.

Voluntariado corporativo y bienestar social

El objetivo del bienestar social es fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso con la sociedad, creando espacios que favorezcan la conexión, la solidaridad y la contribución activa a causas sociales relevantes. Redeia impulsa iniciativas que van más allá de lo exigido por la normativa, orientadas a generar impacto positivo en el entorno y a consolidar una cultura corporativa responsable y participativa.

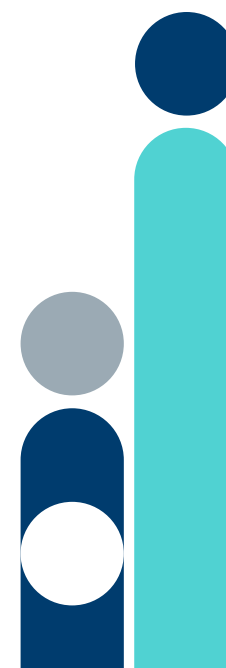
Entre estas acciones destaca el Modelo de Voluntariado Corporativo, concebido con un enfoque estratégico

y transformacional para canalizar el talento interno hacia soluciones innovadoras frente a retos sociales y medioambientales en los países donde la compañía opera. El voluntariado se ha consolidado como una herramienta clave que no solo contribuye al desarrollo profesional, al potenciar competencias como liderazgo, trabajo en equipo, empatía y creatividad, sino que también refuerza el bienestar emocional, porque cuando se contribuye de manera significativa al bienestar de otras personas o comunidades, se experimenta una profunda sensación de satisfacción y propósito.

Redeia ha alcanzado en 2025 un total de 533 participaciones en acciones de voluntariado corporativo.

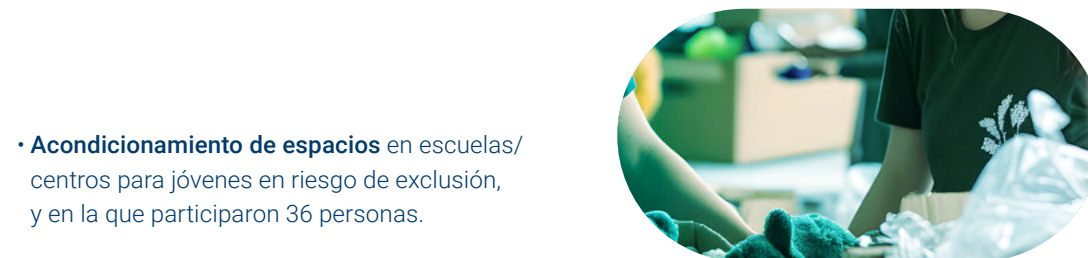
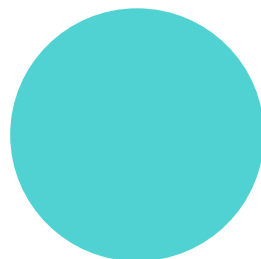
El calendario de voluntariado, bajo el enfoque Voluntariado con propósito, ha integrado acciones transversales en colaboración con distintas áreas de la organización:

- **Taller de capacitación digital** para 14 usuarias de la Fundación Adecco dentro de la celebración de la Semana de la Mujer en Redeia. Las personas voluntarias apoyaron a las usuarias de la Fundación para mejorar sus habilidades digitales (Word, Excel, acceso a internet, Gmail, etc.).



•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	Sistema de gestión de la organización saludable	Formación en seguridad y salud 2025	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

- **Jornada Masterchef solidario** en residencias de la mano de la Fundación FDI. Con motivo de la celebración 40 aniversario de Red Eléctrica se contó con la participación de 116 personas incluidos familiares, quienes, repartidos en grupos mixtos, tuvieron la oportunidad de cocinar con las personas mayores, para fomentar la inserción social y paliar la soledad.
- **Caminata solidaria** junto con familias de la asociación Pequeño Valiente, en las Palmas de Gran Canaria, que contó con la participación 19 personas (incluidos familiares).
- **Apoyo a jóvenes en situación de vulnerabilidad** para aprobar la última asignatura de FP dentro del Proyecto FP Energía Positiva, con la colaboración de la Fundación Balía.
- **Propuesta de recogida de residuos** y registro en Apps Marnoba y eLitter, que convierten estos residuos en datos útiles para la conservación ambiental.
- **Actividad de montaje de casetas y limpieza de espacios en protectoras de animales** organizado por la Fundación FDI, que contó con la participación de 92 personas (incluidos familiares) en Madrid, Zaragoza y Tenerife.
- **Proyecto piloto de limpieza de playa en Valencia**, como parte de la plataforma Bosque Marino, una iniciativa de Redeia para impulsar la conservación de los ecosistemas marinos de mayor valor ecológico, en la que participaron doce personas y que se desarrolló junto con ECOMAR.
- **Campaña de recogida de leche** puesta en marcha junto con FESBAL y en la que se han recaudado 1.978 litros.



- **Acondicionamiento de espacios** en escuelas/ centros para jóvenes en riesgo de exclusión, y en la que participaron 36 personas.
- **Taller de adornos y mercadillo navideño** junto a personas usuarias de la Fundación PRODIS en la que participaron 31 personas.
- **Adecuación de una sala de ocio/juegos** en una residencia de menores en Madrid organizado por la Fundación Soñar Despierto que contó con 11 participantes (incluidos familiares).
- Realización de dos campañas de **donación de sangre** con Cruz Roja (32 participantes).



Estas acciones no solo generan valor social, sino que también refuerzan el compromiso, el desarrollo de habilidades y el sentido de pertenencia de quienes participan, posicionando el voluntariado como una de las palancas clave en la gestión del capital humano.

Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva

2
Sistema de gestión de la organización saludable

3
Formación en seguridad y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas de gestión

5
Indicadores

3

Formación en seguridad y salud 2025



Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	3 Formación en seguridad y salud 2025	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 Indicadores
--------------	---	--	---	---	------------------

Redeia considera esencial la formación y sensibilización para reducir los accidentes y preservar la seguridad y salud de todo su equipo de personas.

Actuaciones destacadas de formación y sensibilización 2025

Formación en prevención de riesgos laborales

- Cursos establecidos en el Modelo de formación y capacitación en seguridad y salud laboral, vinculados a capacitaciones profesionales, actividades y puestos de trabajo (Se pueden citar sin carácter limitativo los cursos sobre manipulación de cargas, riesgo eléctrico, gestión del estrés...).
- Formación adicional sobre seguridad vial, zonas protegidas e incendios forestales.
- Formación para la capacitación profesional, como la habilitante para operación local, trabajos en altura en líneas aéreas o trabajos en espacios confinados, de la plantilla (216 personas), impartida por los técnicos del servicio de prevención mancomunado de Redeia.
- Sensibilización frente a riesgos técnico-jurídicos de la actividad preventiva para el personal de Redeia: doce talleres presenciales y tres sesiones *online* sobre riesgos técnico-jurídicos en las actividades de construcción y mantenimiento de Redeia.
- Reuniones mensuales para la difusión de las lecciones aprendidas derivadas de accidentes e incidentes, con las unidades de negocio de Redeia.
- Realización de las correspondientes reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de las sociedades de Redeia Corporación S.A., Red Eléctrica, S.A.U., Redeia Infraestructura de Telecomunicaciones, S.A. e Hispasat, S.A., en las que se comparte información sobre accidentes e incidentes y otras lecciones aprendidas.

Habilitaciones de proveedores y campañas de sensibilización

- 12 habilitaciones para personal de proveedores de Redeia en la operación local de subestaciones.
- Sesiones de concienciación en materia de seguridad con los proveedores de los servicios de obra civil, armado e izado y tendido de líneas aéreas y subterráneas.
- Creación del foro sectorial sobre incidentes con riesgo eléctrico en instalaciones compartidas con terceros.
- En 2024 se creó la comunidad de aprendizaje **Positive Safety** para la mejora de la cultura preventiva y reducir la accidentabilidad en trabajos con personal propio y en la cadena de valor. Durante 2025 ha proseguido su actividad, destacando:
 - Celebración de dos Cumbres de Seguridad en trabajos de subestaciones y líneas respectivamente, con la participación presencial de más de 250 personas de personal propio, tanto de campo como de oficina. En estas sesiones se identificaron buenas prácticas y se recogieron sugerencias de mejora para los procesos de seguridad.
 - Celebración de una sesión adicional *online* para la difusión de las conclusiones de las cumbres.
 - Introducción de dinámicas de grupo para la creación y consolidación de hábitos sobre seguridad en trabajos de líneas con personal propio (*online*).

Las cumbres de seguridad en subestaciones y líneas han contado con la participación de más de 250 personas trabajadoras de Redeia, identificando buenas prácticas para mejorar los procesos de seguridad.

Desglose de horas de formación por sociedad

Sociedad	2024	2025
Red Eléctrica S.A.U	5.512	13.158
Redeia Corporación, S.A	314,5	371,5
Red Eléctrica de Telecomunicaciones, Innovación y Tecnología, S.A.	7	3
Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A.	1.250	786
Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U.	107	89
Hispasat	198,5	197
Hispasat Canarias	-	5
Total	7.389	14.604,5

Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva

2
Sistema de gestión de la organización saludable

3
Formación en seguridad y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas de gestión

5
Indicadores

4

Auditoría de los sistemas de gestión



•	1	2	3	4	5
Introducción	Planificación de la actividad preventiva	Sistema de gestión de la organización saludable	Formación en seguridad y salud 2025	Auditoría de los sistemas de gestión	Indicadores

Redeia dispone de un **Sistema de Gestión Integral de Riesgos** que regula, además de la realización de las auditorías reglamentarias exigidas por la legislación, los procesos voluntarios de planificación, realización, seguimiento e información de las auditorías internas y el mantenimiento o renovación de certificación del sistema de gestión relacionados con la seguridad y la salud. Este sistema permite gestionar los riesgos y establecer planes de mejora continua.

Las auditorías reglamentarias e internas que se realizan en la empresa con el fin de determinar:

- la conformidad del sistema de gestión de la organización con los criterios de las normas;
- la capacidad para asegurar que la organización cumple con los requisitos legales, reglamentarios y contractuales aplicables;
- la eficacia de los sistemas de gestión, bajo una metodología de mejora continua.

En este sentido, en 2025 se han llevado a cabo con resultados satisfactorios:

- La auditoría de tres centros de trabajo para la renovación de la certificación por parte de AENOR basada en la Norma ISO 45001:2018 de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La auditoría de mantenimiento de la certificación por parte de AENOR basada en la Norma ISO 45001:2018 y del Sistema de Gestión de Organización Saludable SIGOS (Organización Saludable).



- Las auditorías reglamentarias del Servicio de Prevención Mancomunado de las sociedades de Redeia Corporación, S.A., Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., Red Eléctrica Infraestructuras en Canarias, S.A.U. y Elewit, S.A.U.

Adicionalmente se han realizado auditorías internas en cuatro centros de trabajo y se ha implementado la plataforma Worldlex para el seguimiento y evidencia del cumplimiento de los requisitos legales.

Cabe destacar que estas auditorías son una herramienta para identificar áreas de mejora y desplegar acciones en materia de salud y seguridad.

Las auditorías reglamentarias se realizan conforme a la legalidad vigente en cada país en el que Redeia está desplegada, con resultados satisfactorios

Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva

2
Sistema de gestión de la organización saludable

3
Formación en seguridad y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas de gestión

5
Indicadores

5

Indicadores



Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	3 Formación en seguridad y salud 2025	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 Indicadores
--------------	---	--	--	---	--------------------------

Cuadro de indicadores de seguridad, salud y bienestar (datos personas empleadas Redeia)

Indicador	Valor 2025	Valor objetivo 2025	Valor 2024	Eje de actuación del Sistema de Gestión de Organización Saludable
Índice frecuencia Accidentes	1,45	≤ 2,50	2,49	Salud y Seguridad de las personas
Índice de gravedad de accidentes	0,09	≤ 0,20	0,13	
Índice de absentismo de seguridad y salud	2,52 %	≤ 3,25 %	1,78 %	
% Exámenes de salud	70,69 %	≥ 64 %	69,80 %	Estilo de vida
% Obesidad	14,00 %	≤ 14.5 %	13,94 %	
% Días de baja por patologías traumatológicas	39,10 %	≤ 42,50 %	39,69 %	Cultura enfocada al bienestar de la organización
% Días de baja por patologías origen psicológico	9,79 %	≤ 15,04 %	9,55 %	
Índice de bienestar	74 %	≥ 70 %	66 %	Compromiso con la comunidad
Índice participación Voluntariado corporativo	25,39 %	≥ 20 %	22 %	

Indicadores de seguridad y salud laboral (datos de personas de contratistas)

	2023	2024	2025
Plantilla media	3.269	3.815	4.483
Horas trabajadas (miles)	6.558	6.488	7.620
Accidentes con baja	46	45	56
Accidentes mortales	0	0	1
Días perdidos por accidente ⁽¹⁾	2.760	2.492	10.681
Índice de frecuencia de accidentes	8,28	6,94	7,48
Índice de gravedad de accidentes	0,50	0,38	1,40

(1) Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.



Introducción	1 Planificación de la actividad preventiva	2 Sistema de gestión de la organización saludable	3 Formación en seguridad y salud 2025	4 Auditoría de los sistemas de gestión	5 Indicadores
--------------	---	--	--	---	-------------------------

Número de horas de absentismo

	Mujeres		Hombres		Total	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Horas perdidas por accidente de trabajo / enfermedad profesional (1)	467	680	1.898	2.517	2.365	3.197
Horas perdidas por enfermedad común (2)	40.700	23.554	60.923	51.304	101.623	74.858
Horas perdidas seguridad y salud laboral (3)	41.167	24.233	62.821	53.822	103.988	78.055
Horas perdidas absentismo laboral (4)	62.428	44.187	97.354	89.847	159.782	134.034
Horas perdidas por ausencias no justificadas (5)	190	453	695	1.072	885	1.525

Nota 1: se incluye información de Hispasat S.A. al haber formado parte del perímetro de consolidación de Redeia hasta el 30 de diciembre de 2025.

(1) Horas de ausencia por accidente de trabajo incluyen: accidente de trabajo + accidente *in itinere*.

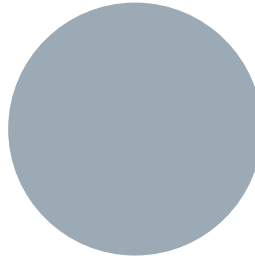
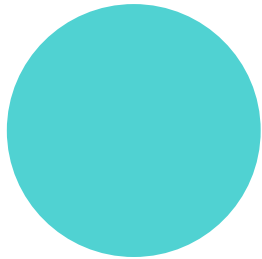
(2) Horas perdidas por enfermedad común: suma de días de Incapacidad transitoria por enfermedad común + Enfermedad < 3 días.

(3) Horas perdidas seguridad y salud: suma de días de Incapacidad transitoria común + Enfermedad < 3 días + accidentes de trabajo e *in itinere*.

Para calcular estos datos, se han tenido en cuenta la jornada anual por sociedad, dividiéndola entre el total de días anuales naturales, al considerarse que es el coeficiente que tiene en cuenta todos los días de baja, sin considerar si se trata de días laborales o no, y poder así equipararlo con los días realmente perdidos.

(4) Horas de absentismo laboral: se consideran las horas perdidas de seguridad y salud, más las ausencias por permisos justificados (no se consideran vacaciones y descansos asemejados).

(5) Horas por ausencias no justificadas: resto de horas de ausencias no justificadas.



Introducción

1
Planificación de la actividad
preventiva2
Sistema de gestión de
la organización saludable3
Formación en seguridad
y salud 20254
Auditoría de los sistemas
de gestión5
Indicadores

Principales índices de accidentabilidad

En 2025, el índice de frecuencia de accidentes para contratistas fue de 7,48. Por su parte, el índice de gravedad de accidentes para contratistas fue de 1,4, incluyendo 1 accidente mortal de una persona trabajadora externa que está en fase de investigación. En caso de que se determine que este suceso haya tenido su origen en una imprudencia achacable a la persona accidentada, el índice de gravedad se reduciría a 0,61.

Redeia reforzó en 2025 la prevención y seguridad laboral mediante la digitalización, la evaluación psicosocial, nuevas herramientas operativas y la mejora continua de entornos saludables.



Índice de gravedad de accidentes Redeia



Índice de frecuencia de accidentes Redeia



Introducción

1
Planificación de la actividad preventiva

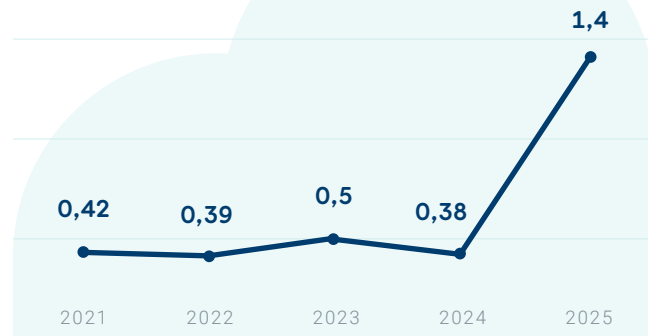
2
Sistema de gestión de la organización saludable

3
Formación en seguridad y salud 2025

4
Auditoría de los sistemas de gestión

5
Indicadores

Índice de gravedad de accidentes en contratistas



Índice de frecuencia de accidentes en contratistas



Redeia refuerza con contratistas y proveedores una cultura preventiva compartida basada en la coordinación, la concienciación y la seguridad laboral.



Edita

Redeia
Paseo del Conde
de los Gaitanes, 177
28109 Alcobendas
(Madrid)
www.redeia.com

Diseño y maquetación

dis_ñ
estudio@dis-n.es



redeia

El valor de lo esencial

