



Grupo Red Eléctrica

INFORME SOBRE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO CONSOLIDADO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A., CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2019.

El informe sobre la información no financiera del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., se corresponde con la información contenida en el punto 11 del Informe de Gestión del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2019, formulado por el Consejo de Administración en su reunión del día 25 de febrero de 2020.



11. Estado de información no financiera en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre

11.1. Descripción del modelo de negocio del Grupo

El Grupo se consolida como operador global de infraestructuras esenciales, gestionando redes de transporte de electricidad en España y sudamérica, y redes de telecomunicaciones (fibra óptica y satélites).

Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional

Construcción y mantenimiento de líneas y subestaciones eléctricas de la red de transporte (incluidas las interconexiones internacionales y entre islas) que unen la generación con el consumo y operación en tiempo real del sistema eléctrico español, garantizando la continuidad de suministro y la integración segura de las energías renovables.

Asimismo, incluye el diseño y construcción de infraestructuras de almacenamiento en Canarias que sirvan de herramientas de operación del sistema eléctrico para mejorar la integración de renovables y la seguridad del suministro en las islas.

Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacional

Construcción y explotación de infraestructuras de transmisión de energía en Perú, Chile y previsiblemente a futuro en Brasil, y prestación de servicios de mantenimiento de infraestructuras eléctricas en Perú.

Telecomunicaciones (fibra óptica y satélites)

Servicios de comunicaciones vía satélite de vídeo, retransmisión de datos y servicios de movilidad, a través de 7 satélites en operación. Hispasat tiene presencia societaria en 5 países: España, Brasil, México, Argentina y Colombia y presta servicio a clientes de más de 26 países.

Explotación comercial de la red excedentaria de fibra óptica asociada tanto a la red de transporte de electricidad como a la red ferroviaria, así como de espacios técnicos para el alojamiento de los equipos de telecomunicaciones en España.

Adicionalmente, el Grupo apuesta fuertemente por **la innovación y la tecnología**, basadas en la aceleración de la innovación tecnológica, en la generación de ventajas competitivas y de oportunidades de negocio para convertir al Grupo en un referente tecnológico en la transición energética, la trazabilidad y accesibilidad de la información, y en la prestación de servicios de innovación y desarrollo tecnológico a terceros.

El modelo de negocio del Grupo crea valor para todos sus grupos de interés y para la sociedad.

Compromiso con la sostenibilidad 2030

El Grupo apuesta por un compromiso estratégico con la sostenibilidad, transversal y con visión de largo plazo. En 2017, el Consejo de Administración aprobó el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo. Con este compromiso, el Grupo apuesta por su perdurabilidad en el largo plazo a través de un modelo de negocio capaz de dar respuesta a los retos del futuro y desarrollar los principios recogidos en la Política de responsabilidad corporativa.

El Compromiso con la Sostenibilidad 2030 cuenta con el impulso del Consejo de Administración y el equipo directivo del Grupo, cuyo mensaje se transmite a toda la organización con el fin de generar una actitud proactiva que incorpora la sostenibilidad en la toma de decisiones del día a día. En este sentido, destaca la creación en el 2018 de la Comisión de Sostenibilidad dentro del Consejo de Administración, consecuencia del



carácter estratégico que tiene la sostenibilidad en el Grupo; el papel clave del Comité Directivo de Sostenibilidad y la Dirección Corporativa de Sostenibilidad y Relaciones Externas, que refuerzan la implicación de los más altos niveles de decisión y la involucración de todas las áreas de la organización para la implantación, supervisión y seguimiento del Compromiso con la Sostenibilidad 2030.

En mayo del 2019, el Consejo de Administración aprobó los objetivos de sostenibilidad 2030 del Grupo, que definen once propósitos para medir el cumplimiento de los compromisos fijados en las cuatro prioridades de sostenibilidad, poniendo el foco en los aspectos que dan respuesta a los grandes retos globales en el horizonte 2030. Los objetivos, definidos por el Comité Directivo de Sostenibilidad y validados por la Comisión de Sostenibilidad del Consejo de Administración, están alineados con las prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030 y el Plan Estratégico 2018-2022 del Grupo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Prioridades y objetivos de sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica

DESCARBONIZACIÓN DE LA ECONOMÍA

Ser un agente proactivo en la transición energética hacia un modelo libre de emisiones, apostando por la electrificación de la economía y la integración eficiente de las energías renovables, a través del desarrollo y operación de sistemas de almacenamiento de energía y de una red robusta y mejor interconectada.

Objetivos 2030

1. Reducir nuestras emisiones de GEI en más de un 40%.
2. Empoderar al 100% de la sociedad para una participación activa en el proceso de transición energética.
3. Integrar de forma segura el 100% de la energía renovable disponible en el sistema eléctrico, minimizando los vertidos y acelerando el avance en el cumplimiento de los objetivos de la transición energética.

CADENA DE VALOR RESPONSABLE

Extender nuestro compromiso de responsabilidad a todos los eslabones de la cadena de valor, desde nuestras personas hasta proveedores y clientes, mediante la creación de alianzas y sustentado en nuestro modelo de gobierno y de integridad.

Objetivos 2030

4. Ser motor del cambio de nuestros proveedores.
5. Ser una empresa financiada con criterios ESG en 2030.

CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DEL ENTORNO

Contribuir al progreso económico, ambiental y social del entorno, a través de la prestación de un servicio esencial de forma segura y eficiente, promoviendo la conservación del medio ambiente, la calidad de vida de las personas y el bienestar social, e involucrando a las comunidades en el desarrollo de nuestras actividades y de modo que se genere un beneficio mutuo percibido por el entorno.

Objetivos 2030

6. Ser una empresa referente en igualdad de género: paridad en el equipo directivo en 2030.
7. Ser una empresa referente en materia de diversidad: inclusión de los colectivos con riesgo de exclusión socio laboral.



8. Generar un impacto neto positivo sobre el capital natural del entorno de nuestras instalaciones.

9. Eliminar completamente la brecha digital: 100% de personas conectadas en el entorno de nuestras instalaciones.

ANTICIPACIÓN Y ACCIÓN PARA EL CAMBIO

Impulsar una cultura corporativa de innovación y flexibilidad que nos permita identificar oportunidades de crecimiento y dar respuesta a los retos del futuro, adelantándonos y adaptándonos a las tendencias globales y al entorno regulatorio que surja del nuevo modelo energético.

Objetivos 2030

10. Ser un actor tecnológico de referencia, impulsando como mínimo 120 iniciativas de innovación tecnológica que contribuyan al desarrollo de la transición energética y las telecomunicaciones, haciendo del mundo un lugar más conectado, inteligente y sostenible.

11. Ser una empresa líder en economía circular.

El Grupo tiene como objetivo principal conseguir una relación de confianza y duradera con sus grupos de interés.

El modelo de gestión de grupos de interés del Grupo incorpora los requerimientos de normas y estándares de referencia en la materia como son la AA1000, IQNet SR10, ISO26000 o Global Reporting Initiative. Este modelo asegura una gestión adecuada de los impactos significativos de las actividades y servicios del Grupo sobre sus grupos de interés, evitando el riesgo de no identificar rápidamente cualquier problema que pueda afectar a la relación con los mismos.

El Grupo clasifica a sus grupos de interés en las siguientes categorías: inversores, accionistas y socios de negocio, organismos reguladores y administración, clientes, personas, proveedores, entorno social, generadores de opinión, sector empresarial y asociaciones profesionales y agentes de innovación.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

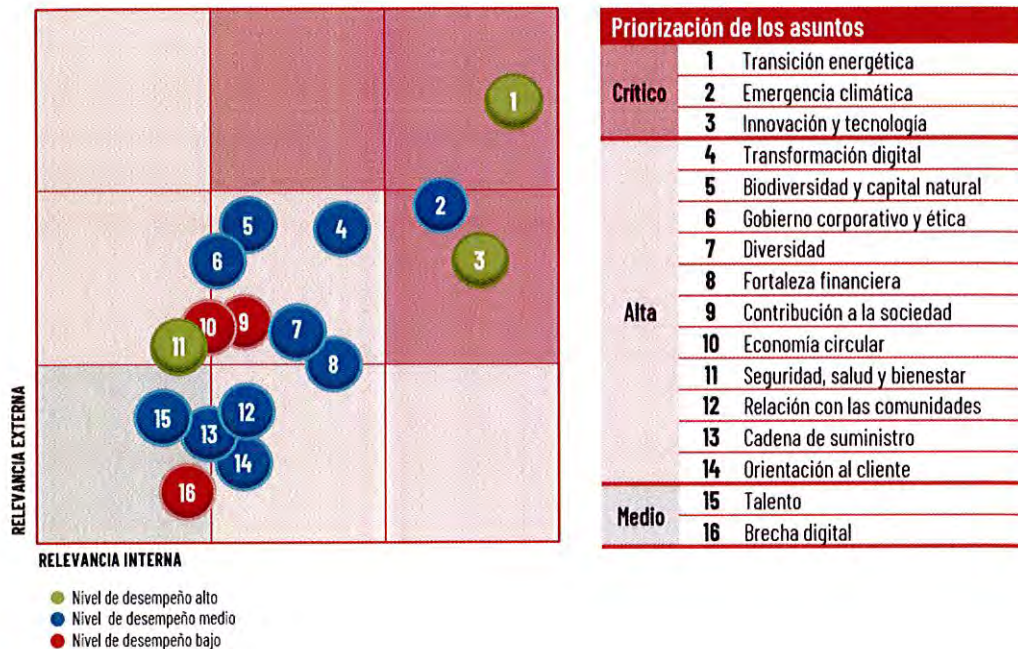
En 2019, a fin avanzar en el Compromiso con la Sostenibilidad 2030, el Grupo ha llevado a cabo una actualización del Estudio de Materialidad, de acuerdo con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), con el objetivo de identificar los asuntos relevantes. Para ello, se han seguido las siguientes fases.

1. Identificación de asuntos. Se han identificado un total de 16 asuntos relevantes derivados del análisis del contexto de sostenibilidad, que incluye: análisis de tendencias, benchmarking sectorial, entrevistas estratégicas con el equipo directivo, a técnicos clave de la compañía y a grupos de interés externos y análisis de información interna.
2. Priorización de asuntos. Valoración interna y externa de la criticidad de los asuntos identificados para el logro de los objetivos de largo plazo y, por tanto, para la perdurabilidad. La matriz de priorización ofrece un doble análisis de los asuntos, revelando su importancia interna, otorgada por los directivos de primer nivel y técnicos clave participantes en el análisis del contexto de sostenibilidad, y su importancia externa, conforme a la valoración concedida por los grupos de interés externos consultados.



3. Evaluación y validación de asuntos. Análisis transversal dentro de la organización de los resultados derivados de la identificación y priorización de asuntos. En esta fase, se han evaluado los resultados de las fases anteriores y se han identificado las oportunidades asociadas a cada uno de los asuntos materiales, así como su impacto en el Plan Estratégico 2018-2022 y la vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Matriz de priorización de asuntos materiales



11.2. Información sobre cuestiones medioambientales

El compromiso con el medio ambiente del Grupo nace de la Dirección y se fundamenta en la Política ambiental, en la que se incluyen de forma explícita el compromiso de prevención de la contaminación y el principio de precaución. Para llevar a cabo una mejora continua de su desempeño ambiental Red Eléctrica tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental, certificado según la norma ISO 14001 y el Reglamento EMAS. La implicación de todas las unidades organizativas y el compromiso de todas las personas que trabajan en el Grupo son fundamentales para el desarrollo de este sistema.

Cabe destacar que la cuantía de gastos ordinarios para la protección y mejora del medio ambiente en el Grupo asciende a 26,1 millones de euros.

En concreto para el negocio de gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional, los gastos ordinarios para la protección y mejora del medioambiente han sido superiores a los 25 millones de euros, derivándose principalmente de la aplicación de acciones ambientales dirigidas a la protección de la biodiversidad, prevención de incendios, integración paisajística, cambio climático y prevención de contaminación. El importe destinado a aspectos ambientales asociados a los proyectos de inversión ha sido de 1,7 millones de euros.

En el mencionado negocio de gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional, el compromiso ambiental se articula en tres grandes vectores: Gestión ambiental e integración de las instalaciones eléctricas en el entorno, Cambio climático, y Protección de la biodiversidad.



a) Gestión ambiental e integración de instalaciones eléctricas en el entorno

La vía principal para compatibilizar las instalaciones con el entorno es la selección de los trazados y los emplazamientos de forma que el impacto ambiental sea el menor posible. Además, la aplicación de medidas preventivas y correctoras y el seguimiento de estrictos criterios ambientales hacen posible que sus efectos potenciales sobre el medio ambiente se reduzcan significativamente. La mejor herramienta para garantizar este proceso es el procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental, al que están sometidos por ley la mayor parte de los proyectos de Red Eléctrica.

Entre las medidas aplicadas destacan las relacionadas con la prevención de la contaminación. En este sentido, las principales actuaciones son las destinadas a minimizar el riesgo de contaminación de suelos o aguas subterráneas por fugas o derrames de hidrocarburos. También cabe destacar las medidas encaminadas a la mitigación del ruido generado en algunas subestaciones eléctricas y a la reducción de la contaminación lumínica (en este último aspecto se debe mencionar que en los tres últimos años se ha trabajado en la implantación de las medidas necesarias para el apagado nocturno de instalaciones limitando al máximo la contaminación lumínica y obteniendo también significativos ahorros de energía).

Asimismo, son muy relevantes las actividades y proyectos destinados a la integración paisajística de las instalaciones y a la protección del medio socioeconómico, principalmente las relacionadas con conservación del patrimonio arqueológico.

Por último, es necesario resaltar la relevancia que tiene para Red Eléctrica trabajar y avanzar de forma significativa en el uso sostenible de los recursos. En 2019, la compañía ha anunciado sus objetivos de sostenibilidad para 2030, que incluyen la aspiración de ser una empresa líder en materia de economía circular. Así, durante este año se ha diseñado una Hoja de ruta de Economía circular, que contiene las metas a conseguir y las principales actuaciones a llevar a cabo para avanzar en su cumplimiento. Éstas están enmarcadas en cuatro líneas estratégicas: optimización de procesos (en la que se incluyen, entre otras, las medidas encaminadas a la minimización del consumo de agua), residuo cero (cuyo principal objetivo es que ningún residuo del Grupo tenga el vertedero como destino final); alianzas para el aprovisionamiento (que contempla actuaciones relacionadas con el ecodiseño de equipos e instalaciones) y trabajo con otros agentes (enfocada a la colaboración con actores clave en la búsqueda de soluciones relativas a la innovación y promoción de la economía circular).

b) Cambio climático

El Grupo, a través de sus actividades dentro del sector eléctrico, es un agente fundamental y proactivo en la transición energética hacia un modelo libre de emisiones, cuyos principales elementos han de ser: la electrificación de la economía, la máxima integración de renovables en el mix energético y la eficiencia, garantizando siempre la seguridad de suministro. Asumiendo este papel, el Grupo formalizó, en el año 2011, un compromiso voluntario en la lucha contra el cambio climático, que se materializó en un Plan de Acción de Cambio Climático, cuya última versión fue aprobada en 2015.

En dicho plan se incluyen los principales objetivos para los horizontes 2020 y 2030, así como las principales actuaciones para su consecución.

Como objetivo general, el Grupo se compromete a reducir sus emisiones de Alcance 1 y 2 por MWh transportado en un 40% en 2030, respecto al 2015. Este objetivo fue aprobado en 2018 por la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y equivale a una reducción neta de emisiones de Alcance 1 y 2 del 30% en 2030.

El plan abarca las siguientes líneas de actuación:

- Contribución a un modelo energético bajo en emisiones, desplegando las actuaciones necesarias para que se puedan alcanzar los objetivos europeos a 2020 y 2030:



- Esfuerzo inversor continuado para desarrollar una red de transporte robusta, inteligente e interconectada, que permita la electrificación y la conexión de nueva potencia renovable.
- Máxima integración de renovables mediante la optimización de la operación del sistema eléctrico y el impulso de sistemas de almacenamiento.
- Avance en la gestión eficiente de la red aplicando nuevas medidas de gestión de la demanda, incorporando nuevos elementos como vehículo eléctrico e impulso de la innovación tecnológica.
- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades. Las principales medidas se desarrollan en los siguientes ámbitos de actuación:
 - Reducción de las emisiones de SF6.
 - Reducción del consumo de energía eléctrica (medidas de eficiencia) y de emisiones asociadas al mismo (adquisición de energía 100% renovable).
 - Movilidad sostenible: reducción de las emisiones asociadas a los vehículos del Grupo, a los viajes de negocios y a los desplazamientos de empleados.
 - Implicación de la cadena de suministro en los compromisos del Grupo.
 - Avance en la incorporación de los criterios de eficiencia y ahorro de materiales en el diseño de instalaciones.
 - Compensación de emisiones, principalmente mediante el proyecto del Bosque de Red Eléctrica.
- Posicionamiento y divulgación: difusión del conocimiento del sistema eléctrico y las medidas de gestión de la demanda, así como la promoción de otras medidas de eficiencia energética.
- Adaptación: el Grupo identifica y evalúa de manera periódica tanto los riesgos como las oportunidades derivadas del cambio climático y aplica distintas medidas definidas en el marco de este análisis. Desde 2018 y sobre todo 2019 se ha trabajado en la implantación de las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), lo que ha supuesto una revisión profunda de la evaluación incorporando la consideración de distintos escenarios e intensificando la cuantificación económica de los riesgos y oportunidades identificados. La información relativa a las recomendaciones de la TCFD se incluyen en la nota 4 de Gestión de riesgos del informe de gestión consolidado.

c) Protección de la biodiversidad

La protección y conservación de la biodiversidad ha sido siempre un aspecto prioritario en la gestión ambiental del Grupo. El Grupo tiene un compromiso específico para la gestión de la biodiversidad (revisado en 2017) y un Plan de Acción plurianual (2017-2021), en el que se recogen las principales actuaciones a desarrollar en este periodo.

Los principales efectos sobre la biodiversidad están asociados a la presencia de las instalaciones en el territorio y a los trabajos de construcción de las mismas. Entre ellos cabe destacar el riesgo de colisión de avifauna con los cables de tierra de las líneas eléctricas y la afección a la vegetación en la apertura de las calles de seguridad para la prevención de incendios.

La gestión de la biodiversidad se lleva a cabo teniendo en cuenta la jerarquía de mitigación de impactos. El primer criterio y primordial es el de evitar las áreas protegidas o ricas en biodiversidad a la hora de definir la ubicación de las instalaciones (de las infraestructuras de transporte de energía, únicamente el 15,6% de las líneas y el 5,7% de las subestaciones se encuentran en áreas protegidas). El segundo paso, minimizar las posibles afecciones, se consigue gracias a la aplicación de las correspondientes medidas preventivas y



correctoras, entre las que se incluye la restauración de los hábitats cuando es posible. Finalmente, se llevan a cabo distintas acciones de mejora ambiental y proyectos de conservación encaminados a compensar los impactos que se hayan podido producir.

Destacan las actuaciones relacionadas con las siguientes áreas:

- Protección de la avifauna, siendo el principal objetivo la minimización del riesgo de colisión de las aves con los cables de tierra mencionado anteriormente. En este sentido se ha establecido un plan para la señalización con dispositivos salvapájaros de los tramos con mayor incidencia potencial para la avifauna (más de 750 kilómetros de líneas) que finalizará en 2023. En 2019, la proporción de áreas de prioridad crítica señalizadas es del 60,7%.
- Prevención de incendios forestales, mediante el adecuado diseño y mantenimiento de las calles de seguridad y el trabajo conjunto con las administraciones competentes en esta materia. Así, existen en la actualidad 10 convenios de prevención de incendios en vigor y 3 en proceso de renovación. Estos convenios tienen un presupuesto conjunto asociado de más de 1 millón de euros para 4 años que se destina a actuaciones de limpieza de montes, compra de medios de extinción y protección, formación y sensibilización.
- Desarrollo de proyectos de conservación en colaboración con la Administración, Organizaciones no gubernamentales y otros Organismos, entre los que destacan los relacionados con la conservación de la avifauna y los destinadas a la recuperación de espacios degradados. Entre estas últimas se encuentran los proyectos del “Bosque marino de REE” para la recuperación de praderas de posidonia oceánica y “El Bosque de Red Eléctrica”, con más de 842 hectáreas restauradas desde 2009 y una inversión de 2,1 millones de euros.

En el año 2019, en el marco de su compromiso con la sostenibilidad, el Grupo ha publicado su intención de alcanzar en 2030 un objetivo de impacto positivo neto sobre el capital natural en el entorno de sus instalaciones.

Para ello, se ha definido una primera metodología de estudio y valoración de servicios ecosistémicos, que le va a permitir avanzar en la incorporación del concepto de capital natural a la gestión y así poder ir avanzando en el cumplimiento de este objetivo. Además, participa activamente en un grupo de trabajo sectorial que está diseñando una guía de actuación que facilite el cálculo y la comparabilidad de los resultados entre las distintas iniciativas y proyectos del sector energético en este ámbito.



Indicadores medioambientales de carácter no financiero de la actividad de Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional

Indicadores de carácter NO financiero	2018	2019	Δ%
Emisiones directas gases efecto invernadero (alcance 1)(tCO ₂ eq.)	39.272	23.614	-39,9
Emisiones indirectas gases efecto invernadero (alcance 2)(tCO ₂ eq.) ⁽¹⁾	1.010.754	781.452	-22,7
Consumo eléctrico (MWh) ⁽²⁾	14.584	14.051	-3,6
Consumo de combustible (MWh) ⁽³⁾	6.600.714	6.853.984	3,8
Consumo de agua (m ³) ⁽⁴⁾	22.566	20.347	-9,8
Residuos peligrosos (kg) ⁽⁵⁾	3.036.874	547.100	-82,0
Residuos no peligrosos(kg) ⁽⁵⁾	1.521.150	718.987	-52,7
Número de accidentes ambientales ⁽⁶⁾	5	5	0
Líneas señalizadas con salvapájaros en zonas de prioridad crítica (kilómetros acumulados al final de cada año)	375,7 (51,2% del total a señalar)	459,7 (60,72% del total a señalar)	22,3

(1) Las emisiones de alcance 2 de 2018 se han actualizado con respecto a las publicadas en el informe de 2018 puesto que en noviembre de 2019 se produjo una actualización relevante en el dato de pérdidas de la red de transporte. Este se obtiene del sistema de contadores SIMEL, que recibe la información registrada por todos los contadores en España. Debido a distintas cuestiones ésta se va ajustando y actualizando a lo largo del año. La regulación contempla un plazo de 11 meses para el cierre de la información definitiva.

(2) La totalidad de los contratos de suministro de energía que gestiona la compañía son de energía verde o con garantías de origen renovable, representando el 87% de la energía eléctrica consumida en el 2019 (el resto de consumo se corresponde con centros de trabajo en régimen de alquiler o que no disponen de acometida eléctrica por lo que se alimentan desde la red de transporte).

(3) Consumo de combustible de vehículos de flota y de grupos electrógenos.

(4) El dato tiene una cobertura del 82% en términos de personal, incluyendo colaboradores. El agua consumida proviene de red municipal de abastecimiento (79,5%), pozos (17,65%), cisterna (2,9%). En algunos centros se dispone de aljibes para acumulación de agua de lluvia para uso sanitario, prevención de incendios y riego. Los aljibes no disponen de mecanismos para contabilizar el agua almacenada por lo que no es posible calcular el % de utilización de agua de lluvia.

(5) El destino final del 68% del total de los residuos generados (peligrosos y no peligrosos) ha sido el reciclaje (en esta categoría genérica se incluyen los tratamientos de reutilización, reciclaje, compostaje, digestión anaerobia y regeneración).

(6) Se consideran accidentes relevantes los que se engloban en las categorías de significativo, grave y mayor según clasificación interna (accidentes a partir de grado 3 en una escala del 1 al 5) No incluyen colisiones. El dato de 2018 se ha corregido respecto al publicado en el informe anterior puesto que se ha añadido un accidente que se registró con posterioridad a la publicación de los informes anuales.

11.3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Equipo humano

Durante 2019, en relación a los negocios de Gestión y operación de infraestructuras eléctricas, y Telecomunicaciones (fibra óptica), se ha continuado trabajando en los objetivos marcados en el Plan director de recursos humanos vinculado al Plan Estratégico. El proyecto Impúlsate, iniciado en 2018 y con horizonte 2020, ha desplegado gran parte de su funcionalidad en 2019, impulsando la transformación de la función de gestión de personas para aportar valor al Grupo como socio estratégico del cambio y facilitar la consecución de sus objetivos.

En 2019 se ha trabajado en diversas acciones clave, como la evolución del modelo organizativo, el despliegue del modelo de gestión por retos y la definición de una nueva organización tecnológica (RETIT), acciones necesarias para la gestión del cambio cultural y de transformación digital.

Un proyecto clave de la transformación de las formas de trabajo del Grupo, es el proyecto Imagina, que continuó avanzando en 2019 a través de sus diferentes proyectos: la renovación de espacios, la implantación de una estafeta digital, la extensión del piloto de flexibilidad externa (trabajo no presencial y la capacitación digital de nuestros empleados a través de nuevas plataformas), entre otros.



En este contexto, dando continuidad a los objetivos estratégicos del Grupo se impulsa la adaptación del capital humano del Grupo para orientar a las compañías del Grupo a ser más digitales y eficientes.

a) Empleo

A finales de 2019 la plantilla del Grupo estaba integrada por 2.056 profesionales. El compromiso con la estabilidad en el empleo se refleja en los elevados porcentajes de contratación indefinida próximos al 100%, apostando por la empleabilidad y la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional.

Detalle de la plantilla por países donde está presente el Grupo

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
España							
Equipo directivo	0	34	13	0	47	45	139
Técnicos	38	244	55	56	847	395	1.635
Personal de apoyo	0	43	60	0	6	24	133
Total	38	321	128	56	900	464	1.907

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Perú							
Equipo directivo	0	0	0	0	4	1	5
Técnicos	1	12	1	3	47	5	69
Personal de apoyo	0	3	1	0	0	0	4
Total	1	15	2	3	51	6	78

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Chile							
Equipo directivo	0	0	0	0	3	0	3
Técnicos	0	2	0	2	7	1	12
Personal de apoyo	0	2	0	0	0	0	2
Total	0	4	0	2	10	1	17

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Luxemburgo							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	1	0	0	0	0
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	1



2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Argentina							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	1	0	0	1	0	2
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	0	0	1	0	2

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Brasil							
Equipo directivo	0	0	0	0	1	0	1
Técnicos	13	5	1	6	14	8	47
Personal de apoyo	0	1	1	0	0	0	2
Total	13	6	2	6	15	8	50

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Colombia							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	0	0	1	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	1

Los datos para el año 2018 son los siguientes:

2018	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
España							
Equipo directivo	0	24	12	0	36	53	125
Técnicos	20	213	57	35	755	398	1.478
Personal de apoyo	0	26	63	0	2	27	118
Total	20	263	132	35	793	478	1.721

2018	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Perú							
Equipo directivo	0	0	0	0	3	0	3
Técnicos	1	8	1	9	40	4	63
Personal de apoyo	0	3	1	0	0	0	4
Total	1	11	2	9	43	4	70



2018	Mujeres			Hombres			Total
Chile	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	1	0	0	0	5	0	6
Personal de apoyo	0	1	0	0	0	0	1
Total	1	1	0	0	5	0	7

2018	Mujeres			Hombres			Total
Luxemburgo	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	1	0	0	0	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	0	0	0	0	1

A continuación se totaliza, para los años 2018 y 2019, los datos de la plantilla del Grupo por edad, sexo y categoría profesional:

Por edad	2018	2019
Menores de 30 años	66	119
De 30 a 50 años	1.117	1.325
Mayores de 50 años	616	612
Total	1.799	2.056

Por sexo	2018	2019
Mujeres	432	532
Hombres	1.367	1.524
Total	1.799	2.056

Por categoría profesional	2018	2019
Equipo directivo	128	148
Técnicos	1.548	1.767
Personal de apoyo	123	141
Total	1.799	2.056



Plantilla por modalidades de tipos de contrato

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	34	13	0	55	46	148
Técnicos	33	259	58	46	900	407	1.703
Personal de apoyo	0	46	62	0	6	24	138
TOTAL	33	339	133	46	961	477	1.989

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	19	5	0	21	17	2	64
Personal de apoyo	0	3	0	0	0	0	3
TOTAL	19	8	0	21	17	2	67

Los datos para el 2018 son los siguientes:

2018	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	24	12	0	39	53	128
Técnicos	15	221	58	37	794	401	1.526
Personal de apoyo	0	28	64	0	2	27	121
Total	15	273	134	37	835	481	1.775

2018	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	7	1	0	7	6	1	22
Personal de apoyo	0	2	0	0	0	0	2
Total	7	3	0	7	6	1	24



Los promedios por tipo de contrato en el año 2019 son los siguientes:

Promedio total por tipo de contrato

Total contratos indefinidos	1.790
Total contratos temporales	67
Total	1.857

A continuación se muestra el detalle por edad, sexo y categoría profesional:

Promedio contratos indefinidos	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0,0	28,6	11,0	0,0	49,8	49,8	139,2
Técnicos	28,6	222,4	49,7	40,9	814,3	375,4	1.531,4
Personal de apoyo	0,0	39,6	53,1	0,0	5,3	21,3	119,4
TOTAL	28,6	290,7	113,7	40,9	869,5	446,6	1.790,0

Promedio contratos temporales	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Técnicos	17,7	4,2	0,0	23,0	17,8	1,8	64,5
Personal de apoyo	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5
TOTAL	17,7	6,7	0,0	23,0	17,8	1,8	67,0

En el año 2019 no hay personal con la modalidad de contrato a tiempo parcial en la plantilla del Grupo.



Detalle de despidos del ejercicio

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	0	0	0	1	1	2
Técnicos	0	0	0	0	2	1	3
Personal de apoyo	0	1	1	0	0	0	2
Total	0	1	1	0	3	2	7

(1) Datos de empleados con relación laboral con el Grupo

Los datos de despidos para el año 2018:

2018	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Equipo directivo	0	0	0	0	0	2	2
Técnicos	0	1	0	0	4	1	6
Personal de apoyo	0	0	2	0	0	0	2
Total	0	1	2	0	4	3	10

(1) Datos de empleados con relación laboral con el Grupo

Remuneración en el Grupo Red Eléctrica

El Grupo trabaja para consolidar, en todas las empresas del Grupo, un modelo de retribución que responda a los principios comunes de:

- Equidad interna y competitividad externa.
- Coherencia con el modelo organizativo y de desarrollo.
- Oportunidad de progresión salarial.
- Reconocimiento diferenciador del rendimiento superior.
- Equidad salarial entre hombres y mujeres.



El detalle de la remuneración media de la plantilla para el año 2019 sería el siguiente (en euros):

Promedio salario total año 2019	Mujeres			Hombres			Promedio total mujeres	Promedio total hombres	Promedio total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años			
Equipo directivo	0	124.330	167.973	0	133.285	166.863	137.330	150.604	146.211
Técnicos	29.847	54.443	63.943	32.072	52.442	65.582	52.649	55.604	54.980
Personal de apoyo	0	36.930	43.639	0	36.306	44.131	40.919	42.364	41.234
Total	29.847	58.882	64.780	32.072	56.171	74.531	57.692	61.267	60.342

A continuación se muestra a información para el ejercicio 2018:

Promedio salario total año 2018	Mujeres			Hombres			Promedio total mujeres	Promedio total hombres	Promedio total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años			
Equipo directivo	0	117.648	157.195	0	124.630	154.929	129.732	141.695	138.193
Técnicos	39.182	54.964	62.225	40.704	51.303	64.360	55.316	55.183	55.209
Personal de apoyo	0	37.055	42.984	0	35.314	43.198	40.919	41.567	41.078
Total	39.182	58.604	61.631	40.704	54.580	73.121	58.684	60.652	60.177

(1) Datos de REE+REC+REINCAN+REI+REINTEL

En relación al promedio salarial por edad, para 2019, los valores son de 31.100 euros para los menores de 30 años, de 56.881 euros para la plantilla con edad comprendida entre 30 y 50 años, y de 72.412 euros, para los empleados mayores de 50 años.

En este sentido, el Grupo sigue avanzando en el modelo de compensación total definido en 2017 que contempla diferentes elementos (económicos, financieros, intangibles y emocionales) y que facilita y apoya la transformación organizativa, cultural y las nuevas formas de trabajo del Grupo. Con este mismo enfoque, se cuenta con programas de reconocimiento ligados al desarrollo de ideas innovadoras eficientes y generación de ingresos a fin de potenciar la participación de todos los profesionales del Grupo.

Cabe destacar que en 2019, se ha llevado a cabo un estudio sobre cuantificación y análisis de brecha salarial, con el objetivo de conocer y cuantificarla por género y establecer planes de acción correctores allí donde aplique.

Por categoría profesional, la relación entre el salario de hombres con respecto a mujeres (salario promedio hombres / salario promedio mujeres), sería la siguiente:



Categoría	2018 ⁽¹⁾	2019
Equipo directivo	1,06	1,1
Técnicos	0,95	1,06
Personal de apoyo	1	1,04
Total	0,99	1,06

(1) Datos de REE+REC.

La remuneración media de los miembros del Consejo de Administración, incluyendo la retribución variable y dietas, según el detalle incluido en la nota 24 de la Memoria consolidada del Grupo, es la siguiente:

Miles de Euros	2019	2018
Retribución Media Hombres (*)	263,6	256,3
Retribución Media Mujeres	183,4	152

(*) Incluye tanto al Presidente del Consejo, como al Consejero Delegado. Si no se les incluyera, la retribución media de hombres sería de 149,2 miles de euros.

Adicionalmente, según se informa en la memoria, en 2019 se ha liquidado la indemnización asociada al cese del Consejero delegado por importe de 818 miles de euros.

En 2018 se liquidó al Presidente saliente la indemnización devengada en 2016 a su favor por importe de 718 miles de euros.

En relación a los Directivos de primer nivel, la retribución para el ejercicio 2019 asciende, según se recoge en la nota 25 de la memoria consolidada del Grupo, a 664 miles de euros. La diferencia con respecto a la media del salario hombre / mujer es inferior al 3%.

Por el último hay que destacar que el importe total de las aportaciones al Plan de pensiones del Grupo, en 2018 y 2019, ha sido el siguiente:

Miles de Euros	2019	2018
Hombres	1.806	1.606
Mujeres	484	427
Total aportación	2.290	2.033

Implantación de políticas de desconexión laboral

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88 (Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral), recoge la obligación de las empresas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, de elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se tendrán que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, y las acciones de formación y de sensibilización del personal, sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, según recoge la Ley, se tendrá que preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.



El Grupo se encuentra actualmente trabajando para poder cumplir con los requerimientos recogidos en la mencionada Ley.

b) Organización del tiempo de trabajo

La jornada real y efectiva de trabajo establecida para las personas empleadas cumple con las normas legales de derecho mínimo necesario y con el marco convencional aplicable en la compañía del Grupo que corresponda.

Número de horas de absentismo

Las horas de trabajo perdidas por absentismo debido a enfermedad común y accidente de trabajo, se exponen en el cuadro adjunto:

2019			
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas perdidas por accidente de trabajo	2.371	650	3.021
Horas perdidas por enfermedad común	59.025	32.282	91.307
Horas perdidas seguridad y salud	61.396	32.932	94.328

En el caso de Perú el número de horas perdidas por enfermedad común es de 2.031 horas, y en Chile de 167 horas.

En el caso del Grupo, las horas perdidas por enfermedad común son de 1.179 horas, no habiéndose perdido horas por accidente de trabajo (cálculo realizado a partir de una base anual y extrapolado al periodo entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre).

Horas de ausencia por accidente de trabajo incluyen accidente de trabajo + accidente in itinere

Horas perdidas por enfermedad común: Suma de días de Incapacidad transitoria común + Enfermedad < 3 días

Horas perdidas seguridad y salud: Suma de días de Incapacidad transitoria común + Enfermedad < 3 días + accidentes de trabajo in itinere

La información para el año 2018 es la siguiente:

2018			
España ⁽¹⁾	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas perdidas por accidente de trabajo	2.839	458	3.297
Horas perdidas por enfermedad común	48.521	29.505	78.026
Horas perdidas seguridad y salud	51.360	29.963	81.323

(1) REE+REC+REI+REINTEL+REINCAN

Horas de ausencia por accidente de trabajo incluyen accidente de trabajo + accidente in itinere

Horas perdidas por enfermedad común: Suma de días de Incapacidad transitoria común + Enfermedad < 3 días

Horas perdidas seguridad y salud: Suma de días de Incapacidad transitoria común + Enfermedad < 3 días + accidentes de trabajo in itinere

Gestión de la Conciliación

En relación a los negocios de Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional, y Telecomunicaciones (fibra óptica), tras la aprobación en 2018 del III Plan Integral de Conciliación, el 2019 ha estado marcado por el despliegue de los objetivos definidos para el año, destacando la participación del Grupo en el Observatorio para el Desarrollo de la Conciliación y la Corresponsabilidad liderada por la Universidad ICADE-ICAI, la extensión de la cultura de trabajo flexible o la implantación de un servicio de apoyo a familiares dependientes.



Este modelo de gestión se encuentra entre los pilares fundamentales del modelo de Empresa Saludable y del modelo de Diversidad e incluye más de 70 medidas de conciliación, estructuradas en diferentes bloques:

1. Liderazgo y estilos de dirección
2. Calidad en el empleo
3. Flexibilidad espacial y temporal
4. Apoyo a la familia
5. Desarrollo personal y profesional
6. Igualdad de oportunidades

c) Salud y Seguridad

El Grupo dispone de una estrategia y un plan de actuación concreto que 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, a través de formar, informar y sensibilizar de las obligaciones y responsabilidades, y comprometer a todo el Grupo en este propósito.

Para minimizar los riesgos que conllevan los trabajos de construcción y mantenimiento en instalaciones eléctricas, el Grupo hace especial incidencia en la formación, sensibilización, consulta y participación (Comité de seguridad y salud, auditorías internas y grupos de trabajo) mejorando los comportamientos y las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos tanto con personal propio como externo (contratas).

En materia de prevención de riesgos, el seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo mediante los programas de inspección de seguridad es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos por el Grupo. En este sentido, en 2019 se han realizado casi 11.000 inspecciones de seguridad en trabajos en instalaciones, de las cuales en el 13,75% de las mismas se ha detectado incidencias. Como consecuencia de todas las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 2.200 acciones correctivas, de las cuales se ha resuelto más del 93%.

Con la finalidad de sensibilizar a su equipo humano en materia de prevención de riesgos laborales durante 2019 se ha continuado con el desarrollo e implantación del nuevo modelo de gestión de la formación en base a habilitaciones conforme la actividad desarrollada, que favorece la transversalidad de la formación en este ámbito y asegura que las personas mejorarán las competencias necesarias en prevención con independencia del puesto de trabajo al que estén asociados.

Con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad en los trabajos de construcción y mantenimiento, se han desarrollado durante los últimos años una serie de acciones encaminadas a la reducción de la accidentalidad en las fases de ejecución de los trabajos.

Asociando este objetivo “cero accidentes” de reducción de la accidentalidad, junto con el gran cambio de transformación digital que se está produciendo en la sociedad, durante 2019 se han desarrollado objetivos para la búsqueda y análisis de nuevas tecnologías que mejoren, eliminen y minimicen las situaciones de riesgos que se producen durante la realización de los trabajos.

También durante el año 2019 se ha implantado y mejorado el sistema de evaluación de proveedores, con el objetivo de mejorar los resultados de seguridad en la fase de ejecución de los trabajos, ayudando a los proveedores a implantar las mejores prácticas en prevención, focalizando en aquellas actividades de mayor riesgo.

En el 2019 los principales indicadores de accidentes para empleados del Grupo se han situado en 4,13 (indicador de frecuencia) y 0,14 (indicador de gravedad).



El índice de gravedad global, contando personal propio y proveedores del Grupo ha sido de 0,28, lo cual supone una importante reducción respecto al año anterior (0,92).

Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

El Grupo lleva a cabo de forma permanente un seguimiento preventivo de la salud de sus trabajadores mediante un servicio médico propio, responsable de vigilar su salud a través de la realización de exámenes de salud y de las consultas asistenciales. Gracias a las medidas preventivas aplicadas no se ha identificado una incidencia o riesgo de determinadas enfermedades ligadas a la actividad profesional, o relacionadas con el trabajo.

Grupo Red Eléctrica	2018 ⁽¹⁾			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	8	1	9	10	3	13
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente ⁽²⁾	333	19	352	324	109	433
Índice de frecuencia de accidentes	3,62	1,42	3,08	4,28	3,69	4,13
Índice de gravedad por accidentes	0,15	0,03	0,12	0,14	0,13	0,14

(1) 2018, solo sociedades en España.

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

Accidente grave: los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.

Índice de frecuencia: número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.

Índice de gravedad: número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.

Nota 1. El registro de accidentes se realiza en base a la legislación española y según lo establecido en el sistema de gestión de Red Eléctrica certificado conforma a la norma OHSAS 18001.

Adicionalmente comentar que ni en 2019, ni en 2018, ha habido enfermedades profesionales.

En el área específica de Salud y Promoción de la salud, además de las actuaciones básicas de Vigilancia de la salud individual, se han desplegado distintas campañas orientadas a garantizar un bienestar físico, psíquico y social, destinadas a la mejora del bienestar global de las personas: acciones de prevención del cáncer, consultas de nutrición, consultas de condición física, consultas de fisioterapia, acceso a clases de yoga, pilates y actividades deportivas, entre otras. A estas actuaciones individuales, hay que añadir charlas y jornadas de sensibilización sobre envejecimiento activo y prevención del ictus.

El conjunto de programas y acciones desplegadas en los últimos años ha sido puesto en valor externamente con la obtención del XII Premio de la Estrategia NAOS otorgado por el Ministerio de Sanidad y la AECOSAN (Agencia Española de Consumo seguridad alimentaria y nutrición), con objeto de reconocer las intervenciones u otras iniciativas que contribuyan a la prevención de la obesidad, mediante la promoción de una alimentación saludable y/o de la práctica de actividad física regular.

d) Relaciones sociales

Durante el último cuatrimestre del año 2019, se ha realizado una nueva edición del estudio de clima a partir de un planteamiento continuista con la anterior encuesta realizada en 2017, de cara a mantener la trazabilidad de los resultados. Adicionalmente, se han incorporado datos relativos a aspectos estratégicos como son la innovación o la transformación cultural y digital.



En 2020 se llevará a cabo la comunicación de resultados, tanto a nivel Grupo como de unidad organizativa, y se definirán e implementarán los diferentes planes de mejora.

Empleados con convenio colectivo

El Grupo garantiza a sus empleados los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva en el marco de las disposiciones de la OIT, de la normativa laboral vigente y el convenio colectivo que resulte aplicable en cada momento.

Empleados con convenio colectivo	2018	2019
Empleados en España	93%	91%
Empleados en Brasil (1)	-	96%

(1) En 2018 no había empleados del Grupo en Brasil

Durante el primer semestre de 2019, se dio continuidad a la negociación del XI Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España iniciada en el año 2018. Dicha negociación finalizó con acuerdo, entrando el XI Convenio en vigor el 21 de junio de 2019.

Consecuentemente, la relación con la representación social ha estado marcada por las negociaciones del nuevo convenio a través de la Comisión Negociadora constituida a tal efecto.

Asimismo, durante el segundo semestre del 2019, se han mantenido diversas reuniones del Comité Intercentros de Red Eléctrica de España y de otras comisiones de las que participa la representación social.

Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad

Red Eléctrica cuenta con un Comité de seguridad y salud laboral cuya composición y funcionamiento se establece en el capítulo VII del XI Convenio Colectivo.

Este Comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados de prevención elegidos entre los representantes de los trabajadores que representan al 100 % de los empleados. Además, en las reuniones de este Comité participan los técnicos del servicio de prevención propio.

Las reuniones tienen carácter trimestral (conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales) pero también podrán realizarse siempre que lo solicite alguna de las partes. En 2019, el Comité celebró cuatro reuniones cumpliendo los objetivos previstos.

En estas reuniones se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de 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 y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad. Las actas de dichas reuniones están a disposición de todos los empleados en un apartado específico en la intranet corporativa miRED. Asimismo, este Comité conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan y de las acciones de mejora implantadas.

e) Formación

En 2019 el Campus del Grupo Red Eléctrica se posiciona como eje principal del Aprendizaje y el Desarrollo Profesional dentro del Grupo Red Eléctrica.



Se continúa impulsando la transformación del grupo a través del nuevo enfoque de Liderazgo y desarrollando las capacidades de los empleados a través de programas específicos desde los tres institutos (Conocimiento del negocio y la capacitación técnica; Estrategia y liderazgo, y Transformación y la innovación).

Derivado de la nueva filosofía "Impúlsate", se fomenta que la formación tenga un alto componente de autodesarrollo, comenzando a lanzar programas y espacios de aprendizaje donde son los propios empleados los que deciden cómo y cuándo participar en función de sus propios intereses. Esta nueva orientación se traduce en el nuevo catálogo formativo "Pharos" compuesto por más de 200 cursos online de diferentes materias técnicas, de gestión y habilidades, en el programa "Digitall by Campus" orientado a la adquisición de competencias y conocimientos vinculados a la transformación digital, y en el "Ecosistema de Autodesarrollo", pensado para la mejora de las habilidades personales y profesionales de todos empleados.

Se han realizado 143.330 horas de formación, 72 horas por empleado y una inversión de 4.306,33 euros por empleado.

Horas de formación por categoría profesional y sexo

Grupo Red Eléctrica	2018			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Equipo directivo	5.465	2.510	7.975	4.763	2.351	7.114
Técnicos	93.991	27.267	121.258	108.452	24.046	132.498
Personal de apoyo	787	3.732	4.519	635	3.083	3.718
Total	100.243	33.509	133.752	113.850	29.480	143.330

Todos los empleados son evaluados de forma continua, así en 2019 se ha puesto en marcha el nuevo modelo de evaluación, separando de una manera efectiva la valoración de la contribución, con el objetivo de incrementar su objetividad, y facilitar el alineamiento de todos los empleados con la estrategia del Grupo y fomentar una cultura de desarrollo y del reconocimiento.

Durante 2019 se ha consolidado la implantación de un modelo de gestión por retos, que ha contribuido a que cada profesional pueda tener una orientación clara de su trabajo con mayor autonomía y flexibilidad para trabajar cuándo, dónde, cómo y con quién lo necesite

Se ha consolidado el plan de movilidad interna, voluntario y proactivo, y se ha consolidado la utilización de la herramienta (LinkRED) a la que pueden acceder el 100 % de los empleados para compartir su experiencia e intereses con respecto a las áreas de desarrollo y movilidad.

Asimismo, para fomentar la cualificación de estudiantes de Formación Profesional de grado superior, el Grupo Red Eléctrica se ha implicado activamente en la constitución de un programa teórico-práctico de formación profesional, dentro del sistema de FP Dual para la titulación Técnico Superior en Centrales Eléctricas.

Esta iniciativa tiene como objetivos: disponer de profesionales de esta titulación para su inmediata incorporación a puestos de técnicos especialistas de mantenimiento; dotar al sector de profesionales formados con el saber hacer de Red Eléctrica, e incrementar la empleabilidad de los jóvenes para su incorporación al tejido industrial nacional. La primera promoción finalizó en noviembre de 2019, la promoción 2018/20 se titulará en 2020 y la tercera ya inició su primer curso en el Centro Integrado de FP de León.



Por último destacar que, en el 2019, el Grupo Red Eléctrica cuenta con un programa teórico-práctico que desarrollan de la mano del colectivo de operadores de la compañía, de nueve meses de duración, que cualifica a las personas para el desempeño del puesto de Operador de Centro de Control Eléctrico.

f) Integración y Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La Discapacidad es uno de los vectores principales del Plan Integral de Diversidad aprobado a comienzos de 2019.

La Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD) resulta de aplicación en tres de las sociedades de Grupo, cumpliendo dos de ellas la Ley con empleo directo (REINTEL (3,4%) e HISPASAT (2,2%)). REE complementa el cumplimiento legal con medidas alternativas de excepcionalidad, alcanzando un 2,7% en total.

Por tanto, en lo relativo al cumplimiento de la LGD, en 2019 se ha alcanzado el 2,7% de empleo equivalente de personas con discapacidad, de media, en aquellas compañías del Grupo que resulta de aplicación la mencionada Ley. De este porcentaje, el 1,0% corresponde a empleo directo y el resto a aplicación de medidas alternativas de excepcionalidad dentro del marco de la LGD, consistente en la contratación de bienes, y servicios en Centros Especiales de Empleo y en la realización de donaciones a entidades cuya misión es la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, como es el caso de la Fundación Adecco, que dan apoyo en el desarrollo de las acciones llevadas a cabo dentro del programa anual de diversidad relativas a la discapacidad y a la vez contribuimos a su acción social.

El porcentaje de empleados con discapacidad en el Grupo es el siguiente:

	2018	2019
Personas con discapacidad (%)	0,9	0,9

La web corporativa de Red Eléctrica está desarrollada con criterios de accesibilidad web, 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.

Uno de los proyectos en torno a la discapacidad de mayor valor es el Plan Familia, consistente en ayudas personalizadas para mejorar la integración sociolaboral a personas con discapacidad familiares de empleados del Grupo.

Otro proyecto de gran interés es la participación en escuelas de empleo para personas con discapacidad que se lleva a cabo como dentro del Plan Plurianual de voluntariado corporativo.

Red Eléctrica ha colaborado con la Fundación CERMI Mujeres en la realización del III Foro Mujeres y niñas con discapacidad "UNIDAS POR LA DIVERSIDAD".

g) Igualdad y diversidad

El Grupo materializa su compromiso con la diversidad, la inclusión y la no discriminación, a través de su Plan Integral de Diversidad 2018- 2022, alineado con el Plan Estratégico del Grupo y con el Compromiso de Sostenibilidad 2030, cuya misión es inspirar y ser referente, tanto dentro del Grupo como en el entorno social, laboral y personal, a través del compromiso con la diversidad de talento, inclusión socio-laboral y la no discriminación, haciendo frente a estereotipos y barreras culturales. Los compromisos del Plan integral de diversidad son:



- Crear una cultura corporativa favorable a la diversidad tanto en las personas empleadas como en el resto de los grupos de interés.
- Integrar la diversidad en todos los procesos del Grupo, especialmente en la gestión de personas.
- Involucrar, concienciar e impulsar en colaboradores y proveedores la misión y enfoque en diversidad del Grupo.
- Participar con organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales en las campañas y proyectos que permitan al Grupo ser un referente como agente social que contribuya a la construcción de una sociedad más diversa.
- El Plan Integral de Diversidad tiene como objetivos concretos:
 - Conseguir que al menos el 35% del equipo Directivo sean mujeres
 - Brecha salarial 0%
 - Calificación EFR-A+
 - Cumplimiento del 70% de la LGD con empleo directo

La igualdad de género es uno de los vectores incluidos en el nuevo Plan Integral de Diversidad y atiende a los principios de igualdad de oportunidades en el empleo, promoción de la mujer en puestos de responsabilidad, igualdad salarial entre hombres y mujeres, promoción de la corresponsabilidad familiar, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y prevención de la violencia de género. Estos aspectos son objeto de seguimiento a través de indicadores que permiten medir el progreso de los objetivos definidos.

El porcentaje de mujeres en plantilla en el Grupo es del 25,8% en 2019 (24,0% en 2018). Por su parte, el número de mujeres en puestos directivos, un año más, se ha incrementado de manera significativa, alcanzando en 2019 el 31,8% (28,1% en 2018). Estos resultados se acercan a los objetivos previstos para 2022.

En cuanto al indicador que mide la igualdad de oportunidades en la promoción (hombres/mujeres), y en concreto para el negocio de Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional, en este ejercicio se ha situado en 1,62%, superando el objetivo del 1,20% fijado para 2019.

La igualdad de oportunidades en formación ha alcanzado el 1,36%. Es destacable la participación del Grupo en todas las ediciones del programa Promociona con un total de 7 directivas participantes.

También importante presencia femenina en el Comité Ejecutivo con un 55,56% de mujeres, así como en el Consejo de Administración alcanzando el 42%.

Durante el año 2019 se ha colaborado con entidades y participado en diversos observatorios y foros académicos en relación con la diversidad, entre otros:

- Observatorio Generación & Talento (Universidad Europea de Madrid) participación en el proyecto Salud y Bienestar intergeneracional.
- Instituto de empresa: Taller de sesgos y estudio de Innovación y Diversidad.
- Real Instituto Elcano. Participación en el grupo de trabajo de Igualdad de Género y Relaciones internacionales.
- Comisión de Diversidad de AICA (Asociación de empresarios de Alcobendas).
- EJE&CON, Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s.
- AMDE "Asociación de mujeres diplomáticas españolas".
- Real Academia de Ingeniería: Participación en el proyecto "Mujer e Ingeniería" para impulsar la incorporación de mujeres a las carreras STEM.



- Instituto de la mujer: participación en jornadas técnicas de igualdad y violencia de género.

En 2019 se han firmado compromisos y convenios en relación con la Diversidad, entre otros:

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

Asimismo, se han obtenido los siguientes reconocimientos:

- Premio Woman Forward Gobierno corporativo y diversidad de género en la categoría "Empresas".
- El Grupo se sitúa en el Top 100 del Ranking EQUILEAP, en el puesto 49.
- Inclusión en el TOP30 de Empresas con mejores prácticas en Diversidad & Inclusión.

11.4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Respeto a los derechos humanos

El Grupo mantiene un compromiso explícito y público de respeto y promoción de los derechos humanos en los territorios en que opera en el desarrollo de su actividad, con especial atención a las libertades y derechos de grupos vulnerables como poblaciones indígenas, mujeres, niños y minorías étnicas, entre otros. Este compromiso se recoge en las pautas de comportamiento y directrices establecidas en el Código Ético y la Política de Responsabilidad Corporativa, y se extiende a lo largo de la cadena de suministro gracias al Código de Conducta para Proveedores del Grupo. Por último, cabe destacar que Red Eléctrica, como miembro de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, refuerza su compromiso con los derechos humanos con la adhesión a los diez principios de Pacto Mundial.

A fin de seguir avanzando en la gestión de los derechos humanos y fortalecer el compromiso con el respeto de los mismos, el Grupo formalizó en 2017 un modelo de gestión de los derechos humanos, aprobado por el Comité Directivo de Sostenibilidad, con alcance a toda la actividad del Grupo y basado en los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El Grupo mantiene un enfoque de control y de mejora continua a través del desarrollo de actuaciones que permiten la prevención de posibles vulneraciones de los derechos humanos, así como la búsqueda de soluciones y su reparación en el caso de que se produjeran. Por ello, el desempeño del Grupo es objeto de auditorías internas y externas en este ámbito y lleva a cabo auditorías sociales entre sus proveedores que aseguran la eficacia del modelo de gestión.

El análisis de debida diligencia, llevado a cabo en materia de derechos humanos, tiene alcance a todas sus actividades y ha ratificado un nivel de riesgo bajo en todos los ámbitos analizados y pone de manifiesto que el Grupo aplica los controles adecuados.

El Grupo pone a disposición de todos sus grupos de interés el Canal Ético como mecanismo formal de respuesta ante consultas y denuncias relacionadas con los derechos humanos. Adicionalmente, el Grupo cuenta con el Servicio DÍGAME y ASA (Atención y Soporte de Aprovisionamientos) donde los grupos de interés



pueden trasladar sus inquietudes en relación a cualquier vulneración en este ámbito. En 2019, el Servicio DÍGAME ha recibido dos reclamaciones en materia de derechos humanos. El 100% de dichas reclamaciones han sido resueltas. Por su parte, los canales de denuncias disponibles para los grupos de interés por parte de HISPASAT no han recibido ninguna reclamación en materia de derechos humanos.

11.5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

La Ética y el Cumplimiento del Grupo Red Eléctrica

La ética y el cumplimiento son para el Grupo pilares fundamentales para el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Esto supone actuar con la máxima integridad en el desempeño de las obligaciones y compromisos que el Grupo tiene encomendados, así como en las relaciones y colaboración con sus grupos de interés.

El Grupo cuenta con una serie de normas de conducta corporativas que establecen los valores y pautas de comportamiento que deben ser asumidos por todas las personas que lo integran en el desempeño de sus actividades profesionales.

Código Ético

El Código Ético del Grupo tiene por objetivo proporcionar una guía deontológica a los Administradores y empleados del Grupo, estableciendo los valores y compromisos que deben regir su actividad. La vigente edición del Código Ético del Grupo fue aprobada por el Consejo de Administración el 28 de mayo de 2013.

Canal Ético

El Grupo cuenta con un Canal Ético, disponible en la página web corporativa, a través del cual, se pueden transmitir las consultas, denuncias o sugerencias relativas al Código Ético. El Grupo cuenta con un "Gestor Ético" responsable de gestionar las dudas que se puedan producir y para que recoja, analice y resuelva las diferentes denuncias que se formulen relativas al Código Ético. Esta figura, con relación directa con el Presidente y el Consejo de Administración, actúa de forma independiente, asumiendo un compromiso de total confidencialidad en el desempeño de sus funciones.

En 2019 se formularon 21 consultas al Gestor Ético, con un tiempo máximo de resolución de 10 días. Las consultas realizadas se han referido a las siguientes pautas de comportamiento:

- Integridad, responsabilidad y transparencia,
- Respeto, dignidad y no discriminación,
- Seguimiento responsable de la gestión de proveedores,
- Limitación a la aceptación de regalos, préstamos o invitaciones.
- Salvaguarda adecuada de los sistemas de información.

En 2019 se han recibido 3 denuncias en relación al cumplimiento del Código Ético, encontrándose una de ellas pendiente de resolución.

Sistema de cumplimiento

El Grupo cuenta con un Sistema de cumplimiento alineado con las mejores prácticas implementadas en ese ámbito, con el fin de apoyar a la organización en el cumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos.

En 2019 se ha aprobado una Política global de cumplimiento para el Grupo en el que se expresa el compromiso de la organización con la prevención, detección y respuesta ante cualquier conducta que suponga un acto



contrario a las obligaciones legales y compromisos asumidos de manera voluntaria, de acuerdo con los valores y pautas de comportamiento del Código Ético.

El Grupo cuenta con un área de Cumplimiento que tiene encomendada la labor de diseño, desarrollo, implantación y seguimiento del Sistema de cumplimiento de la organización.

Los principales objetivos del Sistema de cumplimiento son:

- Constituir un sistema de control y supervisión para la mitigación de los riesgos de cumplimiento.
- Poner a disposición de toda la organización el contenido de los principios y las normas que deben regir su actuación en el Grupo, y los instrumentos necesarios para ello.
- Concienciar a los miembros del Grupo de la relevancia del Sistema de cumplimiento y de la necesaria adecuación de su conducta a los valores y pautas de comportamiento del Código Ético.
- Formalizar el compromiso del Grupo con la prevención de cualquier conducta que sea contraria a la legislación aplicable y a los compromisos asumidos de manera voluntaria.
- Informar a las personas sujetas al Sistema de cumplimiento que la infracción de los principios y directrices del Sistema conlleva la imposición de medidas disciplinarias.
- Establecer las medidas de control adecuadas para mitigar el riesgo de cumplimiento del Grupo, así como de reacción y corrección cuando se detecte un incumplimiento.
- Mantener evidencias acreditativas del cumplimiento de las obligaciones y compromisos.

Sistema de cumplimiento penal

El Grupo cuenta con un Sistema de cumplimiento penal que tiene como finalidad identificar las normas, procedimientos y herramientas establecidos en el Grupo para evitar el incumplimiento de la normativa legal con relevancia penal aplicable a la compañía y a su personal. Se incorpora así al debido control ejercido por el Grupo, la gestión y prevención de riesgos penales que le pudieran afectar de acuerdo con su actividad y sector de negocio.

Se ha finalizado en 2019 el proceso de revisión y actualización del Sistema de cumplimiento penal, con el objetivo de adecuarlo a los criterios del Sistema global de cumplimiento del Grupo, y a las mejores prácticas en materia de gestión del cumplimiento penal.

El Consejo de Administración, como máximo órgano responsable de la gestión de riesgos del Grupo, de conformidad con la normativa aplicable, ha designado al Comité de Cumplimiento Penal como el órgano de control específico del Sistema de cumplimiento penal del Grupo. El Comité de Cumplimiento Penal es responsable de la supervisión y el seguimiento del Sistema de cumplimiento penal del Grupo, con el objetivo de que los principales riesgos penales se identifiquen, gestionen y se den a conocer en el ámbito interno adecuadamente.

En 2019, ninguna de las empresas del Grupo ha sido investigada ni condenada por incumplimientos relacionadas con los riesgos penales de la organización. Del mismo modo, no se ha registrado ninguna denuncia respecto a posibles casos de corrupción, ni ninguna sociedad del Grupo ha sido investigada o condenada por ningún tribunal de justicia sobre incumplimientos relacionados con casos de corrupción.

Prevención de la corrupción y blanqueo de capitales

El Código ético y el Sistema de cumplimiento penal, que incluyen aspectos relativos a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales, constituyen un mecanismo eficaz para la detección y tratamiento de los posibles casos de corrupción y fraude. El Grupo cuenta con una Guía para la prevención de la corrupción: tolerancia cero, aprobada por el Consejo de Administración en el 2015, que desarrolla pautas de comportamiento y compromisos, así como los criterios de actuación y principales controles existentes en



la compañía relacionados con aquellas manifestaciones vinculadas con la corrupción, entre ellas, el blanqueo de capitales.

11.6. Información sobre la sociedad

Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

Las actividades que realiza el Grupo, en concreto en su negocio de Gestión y operación de infraestructuras eléctricas, tienen indudables beneficios para la sociedad entre los cuales, el más conocido es el de mantener la continuidad y la seguridad del suministro eléctrico con unas elevadas condiciones de calidad.

Un año más, el esfuerzo inversor de Red Eléctrica en la red de transporte en España ha tenido un efecto beneficioso para la sociedad dado su efecto dinamizador de la actividad económica del país ya que, al incentivar la producción, se genera un incremento de la riqueza (medidas a través del PIB) y, como consecuencia de ello, se promueve el empleo y las administraciones públicas disponen de más ingresos que pueden dedicarse a mejoras en el bienestar general de la sociedad. Todo ello teniendo en cuenta no solo la inversión directa realizada, sino también la mayor actividad que se produce a partir de ella como consecuencia de los flujos circulares que se originan en cualquier actividad económica.

Desde el año 2017, el Grupo sigue la metodología de referencia basada en los multiplicadores de actividad implícitos obtenidos en las Tablas Input-Output proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su versión más actualizada, que permite estimar el nivel de actividad general que se genera a partir de una inversión inicial.. Los cálculos se realizan teniendo en cuenta tres grandes efectos:

Efecto directo	Efecto indirecto	Efecto inducido
Estimación y valoración de la cadena de producción y de la creación de empleo y de rentas que se van generando en el sistema económico a partir de una inversión inicial.	Generación de rentas y nuevo empleo consecuencia de que, para poder ejecutar las inversiones, los adjudicatarios directos necesitan adquirir otros bienes y servicios (consumos intermedios) al resto de los sistemas productivos, que, a su vez, demandan otros bienes y servicios a sus propios proveedores.	Impacto derivado de todas las rentas generadas en las etapas anteriores. Este efecto incorpora tanto el efecto del consumo final derivado de todas las rentas salariales generadas como la recaudación fiscal obtenida por el conjunto de administraciones públicas al aplicar las diferentes figuras impositivas al total de la actividad y las rentas generadas.

En el año 2019, el Grupo ha realizado en España una inversión total en la red de transporte de 396,4 millones de euros, de los cuales se estima que 71 millones de euros se dedicaron a la importación de los productos necesarios para realizar la actividad. El resto, en torno a 325 millones de euros, se corresponden con la inversión directa en España cuyos efectos, tras la aplicación de la metodología adoptada, quedan desglosados en el cuadro siguiente:

Efectos totales de la inversión en la red de transporte

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (M€)	325	286	30	641
Renta-PIB (M€)	149	124	10	283
Empleo (Nº de puestos)	2.214	2.208	305	4.727
Ingresos fiscales (M€)	54	47	4	105



Esta misma metodología se está ya aplicando a otros proyectos de inversión concretos obteniendo así la contribución socio económica en la región y en el país en términos de incremento de la riqueza, medido a través del PIB, aumento de la producción, promoción del empleo, e ingresos en las Administraciones Públicas.

La inversión realizada en España ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 641 millones de euros, lo que representa casi el doble de la inversión (325 M€) realizada en España. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 283 millones de euros (supone en torno al 14,1 % de la cifra de negocio del Grupo en 2019), lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 4.727 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 105 millones de euros (representa aproximadamente el 7,5 % de la recaudación provisional en 2019 por el impuesto especial de la electricidad).

Impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio

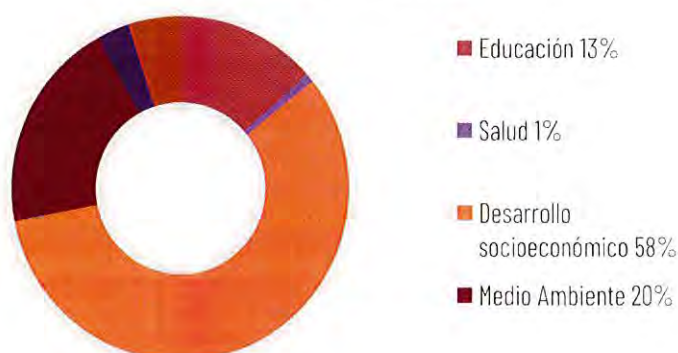
El Grupo orienta su compromiso con el entorno socioambiental hacia la creación de valor compartido con la sociedad, impulsando actuaciones e inversiones alineadas con sus objetivos empresariales que, a la par que generan valor para el Grupo, revierten positivamente sobre la sociedad y sobre el territorio y sus habitantes. A su vez, supone una contribución a la consecución de diversos retos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas o los planteados en la estrategia energética europea 2020.

La creación de valor compartido en el Grupo se produce tanto en la forma de desarrollar y construir infraestructuras como en la forma de operar y prestar servicios a los sistemas efectivos en los que opera y a los clientes. Esta actividad genera un escenario de oportunidades para la creación de valor compartido a lo largo de todo el ciclo de vida de las infraestructuras.

Además, el Grupo acompaña sus proyectos en el territorio con programas de colaboración que promueven las relaciones institucionales y sociales, buscando de forma transparente acuerdos de colaboración, difundiendo información sobre el funcionamiento del sistema eléctrico, e impulsando la participación en proyectos e iniciativas que favorezcan el desarrollo socioeconómico, la educación, el bienestar social, la biodiversidad y la conservación, protección y valorización del patrimonio natural y cultural de los territorios.

En este sentido, en 2019, el Grupo ha contribuido con una aportación superior a los 8 millones de euros, cuantía obtenida aplicando la metodología LBG (London Benchmarking Group) al desarrollo o promoción de iniciativas sociales.

Áreas de actuación





Del total de las iniciativas sociales que se han realizado en 2019 por el Grupo, 62 corresponden a aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, por un valor total de 1,7 millones de euros.

En 2019, el Grupo han firmado más de 100 convenios con entidades públicas y sociales para colaborar en proyectos de desarrollo socioeconómico, medioambientales, educativos y culturales, principalmente.

De las 545 iniciativas sociales llevadas a cabo, 289 han estado enfocadas al desarrollo socioeconómico del territorio: proyectos de construcción o mejora de infraestructuras municipales, de fomento de la riqueza cultural de los territorios, de restauración de edificios emblemáticos y de relevancia social con repercusión turística, entre otros.

En el ámbito de la divulgación del conocimiento, el Grupo siempre ha ejercido un importante papel mediante actividades que fomenten la difusión sobre el conocimiento del sistema eléctrico español, pero ahora es más importante ante el gran reto que plantea el nuevo modelo de transición energética, mediante la descarbonización de la economía, ya que una sociedad más informada tiene mayor capacidad para desarrollar y mantener el nuevo modelo energético sostenible.

En este sentido en 2019, el Grupo en su compromiso institucional, atendió 212 visitas (un incremento de un 39% con respecto al año anterior). Más de 2.000 personas han visitado las instalaciones de Red Eléctrica y los centros de control (CeCoEI, Cecre y centros de control insulares).

Atender a la formación de los escolares, es otra de las grandes líneas en las que interviene el Grupo, destacando la muestra itinerante "Una autopista detrás del enchufe" en la que se explica el proceso del suministro eléctrico, desde la generación al consumo, que ha contado con más de 9.000 visitantes, y el juego educativo "entreREDes", que tiene como objetivo educar a los niños para que sean futuros consumidores eficientes y respetuosos con el medioambiente, contando en 2019 con la participación de más 8.250 escolares.

El Grupo tiene en vigor 24 convenios de colaboración con universidades y entidades formativas.

Se ha continuado con el programa de formación de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Durante 2019, se han organizado 12 jornadas de formación en prevención de incendios forestales en 14 provincias de 4 comunidades autónomas, en las que han participado 622 asistentes.

Voluntariado Corporativo

El modelo de Empresa Saludable del Grupo incluye el fomento del bienestar de las personas a través de actuaciones que supongan a su vez el bienestar del entorno más cercano buscando extender su compromiso no sólo a su entorno de trabajo sino también a la comunidad.

En este sentido, el modelo del voluntariado corporativo del Grupo, aprobado en 2017, extiende la acción social del Grupo, impulsando y potenciando la colaboración en actividades solidarias que den respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales que se definan en sus líneas maestras de actuación.

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

Las actuaciones de voluntariado desarrolladas en el 2019 han alcanzado un nivel de participación de voluntarios únicos del 33,6%, superando notablemente el objetivo marcado al inicio del año (20%).



Principales actuaciones de voluntariado corporativo 2019

VOLUNTARIADO SOCIAL	
Give and Gain	Participación en la Semana Internacional del Voluntariado de Forética en iniciativas desarrolladas en Madrid, Barcelona, Sevilla, Granada y Zaragoza. Cada territorio eligió la acción más relevante para ellos. <ul style="list-style-type: none">• 89 voluntarios participantes
Escuela de empleo de Adecco	Sesiones de acompañamiento para mejorar la empleabilidad de personas con discapacidad y mujeres en riesgo de exclusión en Madrid, Mallorca, Zaragoza, Valencia, Barcelona y Zaragoza. <ul style="list-style-type: none">• 41 voluntarios participantes
Mentoring A LA PAR	Acompañamiento por parte del equipo directivo de Madrid a jóvenes con discapacidad intelectual para mejorar su desarrollo personal y empleabilidad. <ul style="list-style-type: none">• 9 voluntarios participantes
Actividad de Navidad con Cruz Roja	Recogida de un total de 438 libros nuevos para niños en edades entre 0 a 9 años en todos los territorios. <ul style="list-style-type: none">• 438 voluntarios participantes
VOLUNTARIADO SOCIO SANITARIO	
Proyecto Héroes en casa, con la Asociación Freno al Ictus	Sensibilización en colegios a 300 niños aproximadamente sobre el ictus. Los voluntarios se formaron previamente para informar después en los colegios sobre la enfermedad y cómo actuar. <ul style="list-style-type: none">• 10 voluntarios participantes
Día Del Niño CON Cruz Roja	Elaboración de 500 Kits de higiene infantil con motivo del día internacional del niño. <ul style="list-style-type: none">• 500 voluntarios participantes
VOLUNTARIADO AMBIENTAL	
Proyecto "Red Natura 2000"	Limpieza de espacios naturales protegidos en Zaragoza en colaboración con SEO (Sociedad Española de Ornitología) y BirdLifeen . <ul style="list-style-type: none">• 13 voluntarios participantes
Proyecto LIBERA	Limpieza de basura de espacios naturales en Madrid y Sevilla en colaboración de nuevo con SEO/BirdLife. <ul style="list-style-type: none">• 67 voluntarios participantes
Fundación Limne	Plantación de helófitos en el río Turia (Valencia). Esto son plantas cruciales para favorecer el filtrado de contaminantes y la oxigenación de las aguas. <ul style="list-style-type: none">• 20 voluntarios participantes
Día de los océanos	Limpieza de la playa de las Caletillas, en colaboración con el Ayuntamiento, el Cabildo y diversas asociaciones de Tenerife y realización de talleres medioambientales, una exposición y suelta de tortuga. <ul style="list-style-type: none">• 11 voluntarios participantes
Acteo, Arqueología y Patrimonio	Jornada de limpieza y poda superficial de maleza en Galapagar, Madrid. <ul style="list-style-type: none">• 21 voluntarios participantes
Suelta de pardela cenicienta	Suelta de 9 ejemplares de pardela cenicienta, ave nidificante en las Islas Canarias, que cría en colonias en islotes y acantilados costeros. <ul style="list-style-type: none">• 27 voluntarios participantes

Otras actuaciones de voluntariado corporativo que merece la pena mencionar son la recogida de tapones solidarios que se enviaron a la asociación CEPRI, entidad que presta atención educativa y rehabilitadora para



personas con autismo, la subasta solidaria de regalos institucionales donados, cuya recaudación se donó a la Fundación Apsuria de personas con discapacidad intelectual, y la participación en carreras solidarias en Barcelona y Zaragoza.

Participación en organismos

El Grupo forma parte y participa activamente en diversas organizaciones y asociaciones internacionales, en especial en el ámbito de la Unión Europea, con el fin de dar a conocer y exponer su posicionamiento en aspectos fundamentales de su actividad y potenciar la consolidación de alianzas y maximizar su contribución al logro de objetivos comunes.

ENTSO-E (European Network of Transmission System Operators for Electricity)	Red Eléctrica participa en esta asociación junto con todos los gestores de redes de transporte, siendo ENTSO-E la herramienta fundamental de colaboración de los TSO para la construcción del Mercado Interior de la Energía. Las áreas fundamentales de cooperación del Grupo en ENTSO-E son el desarrollo del mercado interior de la energía, el desarrollo de la red europea de infraestructuras eléctricas y la coordinación del sistema eléctrico europeo. También se realiza trabajo conjunto en materia de innovación y desarrollo tecnológico. ENTSO-E, uniendo la experiencia y capacidad técnica de sus miembros ha sido la entidad a la que se ha confiado el desarrollo de los códigos de red actualmente en vigor y es el principal asesor técnico en materia de energía eléctrica de las instituciones europeas. Su implicación es fundamental para afrontar los retos que plantea el nuevo escenario de la transición energética, marcado por la reducción de emisiones, la integración de renovables a gran escala, la flexibilidad o las nuevas tecnologías.
RGI (Renewable Grid Initiative)	Mediante la participación conjunta de los TSO y las ONG en RGI, el Grupo hace suyas las inquietudes medioambientales de todos los grupos de interés, dirigiendo su acción hacia el desarrollo de redes de infraestructuras eléctricas eficientes, sostenibles, limpias y socialmente aceptadas, capaces de integrar recursos renovables descentralizados y a gran escala.

El Grupo participa en otras organizaciones internacionales vinculadas al negocio eléctrico como IESOE (Interconnexion de l'électricité du Sud-ouest de l'Europe), GO 15 (Reliable and Sustainable Power Grids), Med-TSO (Mediterranean Transmission System Operators), EASE (European Association for the Storage of Energy), ICGN (International Corporate Governance Network) y CIGRE (Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas). Respecto al negocio satelital, HISPASAT participa en la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL) y la Asociación Interamericana de Empresas de Telecomunicaciones (ASJET). El Grupo participa en organizaciones o asociaciones nacionales que persiguen distintos objetivos:

- **Compartir y extender las mejores prácticas en el contexto empresarial**

AEC (Asociación Española para la Calidad)	Asociación cuyo objetivo es defender e impulsar la calidad como motor de la competitividad de las organizaciones y la mejora de la sociedad.
ASCOM (Asociación Española de Compliance)	Primera asociación constituida con el objetivo de profesionalizar la función de Compliance y favorecer el intercambio de ideas y mejores prácticas.
AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación)	Asociación que contribuye a mejorar la calidad y competitividad de las empresas, a través del desarrollo de normas técnicas y certificaciones.

B&A



Emisores Españoles	Asociación que fomenta medidas que refuercen la seguridad jurídica en la emisión de valores cotizados y la contribución al desarrollo de estándares elevados de gobierno corporativo.
---------------------------	---

o **Favorecer el conocimiento de la actividad del Grupo y del sector eléctrico**

ENERCLUB (Club Español de la Energía)	Asociación que contribuye a la mejor comprensión de los diferentes temas relacionados con la energía por los distintos interlocutores sociales interesados.
Fundación de la Energía de la Comunidad de Madrid	Fundación para el impulso de iniciativas y programas de investigación, desarrollo y aplicación de las tecnologías energéticas.
Clúster de la Energía de ciertas Comunidades Autónomas	Grupo que promueve el desarrollo y la competitividad de las empresas energéticas en España.

o **Promover el compromiso del Grupo con la sostenibilidad**

Club de Excelencia en Sostenibilidad	Asociación empresarial que persigue impulsar la sostenibilidad compartiendo y divulgando buenas prácticas.
Forética	Asociación de empresas y profesionales de sostenibilidad para la integración de aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas.
Club Excelencia en Gestión e Innovación	Asociación empresarial para potenciar la competitividad global de organizaciones y profesionales, a través de los valores de la excelencia.
Foro de Integridad de Transparency International España	Plataforma de reflexión para la mejora del cumplimiento y la gestión ética en las empresas.
Fundación Voluntare	Red global de voluntariado corporativo que permite conectar a las empresas con organizaciones del tercer sector.

h) Subcontratación y proveedores

La globalización de los mercados ha ampliado los límites de responsabilidad de las compañías y provocado un cambio en el rol del proveedor, que ha pasado a ser un elemento clave de las mismas. En este sentido, el Grupo pone el foco en la extensión de su responsabilidad sobre la cadena de suministro y se rige por un modelo de gestión responsable. El Grupo desarrolla su modelo de gestión en base a los principios de no discriminación, reconocimiento mutuo, proporcionalidad, igualdad de trato y transparencia, así como un marco de legislación y códigos, políticas y normativa interna del Grupo.

En 2019, en concreto para el negocio de Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional, y a Telecomunicaciones (fibra óptica), se han contratado trabajos a través de 1.071 proveedores y por un importe de 617 millones de euros. El 82% de este importe corresponde a servicios y obras, mientras que el 18% restante corresponde a materiales y equipos.

El 91% del citado importe se adjudicó a proveedores con sede social en España y el 98% en países de la Unión Europea, lo que permite al Grupo actuar como motor de crecimiento favoreciendo el desarrollo empresarial, industrial y social, mediante la creación de empleo en toda la cadena de suministro.



Además de los 1.071 proveedores mencionados con los que el Grupo han contratado trabajos, hay que añadir 1.038 empresas (subcontratistas) que también han ejecutado trabajos para el Grupo, por lo que el número total de empresas que han trabajado dentro del marco de los contratos del Grupo ha sido de 2.109. En este contexto, hay que resaltar que el tiempo medio de gestión de las solicitudes de subcontratación ha sido de 1,5 días, valor que ha ido decreciendo durante los últimos años y siempre mejorando el compromiso de resolver las peticiones de subcontratación en un plazo máximo de 2 días.

Con el fin de verificar el cumplimiento del Código de conducta entre nuestros proveedores, durante 2019 se han realizado auditorías sociales a 53 proveedores.

Fruto de las auditorías, se han acordado 44 planes de acción con 16 proveedores, permitiendo el desarrollo del proveedor y constatar la mejora implantada. Los resultados de estas auditorías, y sus correspondientes hallazgos, son compartidos internamente, haciendo especial hincapié en la detección de no conformidades mayores.

i) Consumidores

El servicio Dígame garantiza desde el año 2008 una atención profesionalizada de las solicitudes formuladas por los grupos de interés externos, poniendo a su disposición distintos canales de comunicación (teléfono, correo electrónico y formulario web). Este servicio es atendido por personal de la Fundación Juan XXIII Roncalli, entidad que facilita la integración profesional de personas con discapacidad.

Los grupos de interés externos tienen en el servicio Dígame distintos canales de comunicación para recibir una atención profesionalizada de sus solicitudes. En el 2019, se han gestionado un total de 3.887 atenciones.

Atenciones recibidas por grupo de interés





Reclamaciones procedentes tramitadas a través del Servicio Dígame 2019

Por tipología:	
Impacto instalaciones	47
Calidad y continuidad de suministro	196
Información operación	1
Información gestión proveedores	1
Atención corporativa	1
Total	246
Por grupo de interés demandante:	
Entorno social	198
Sector empresarial/Asociaciones profesionales	46
Otros	2
Total	246

Nota: Se entiende por "reclamación procedente" la que se corresponde con funciones y responsabilidades.

De las 246 reclamaciones procedentes de 2019, 53 son estimadas (aceptadas por considerar ciertos y razonables los argumentos en que se fundamentan su aceptación, completa o parcial). La mayor parte de las reclamaciones recibidas han sido de las tipologías: impacto instalaciones y calidad y continuidad de suministro. Respecto al primer tipo, se identifican fundamentalmente reclamaciones que tienen su origen en actuaciones de talas y desbroces de vegetación, y dentro del segundo grupo, se encuentran reclamaciones relativas a los incidentes de Menorca de octubre del 2018 y de Tenerife de septiembre del 2019.

Las cinco reclamaciones que quedaban abiertas a finales del ejercicio de 2018, se han cerrado a lo largo del año 2019.

Por su parte, HISPASAT ha recibido, entre los meses de octubre y diciembre del 2019, a través de su *call center* y de su centro de soporte integrado en la web corporativa de la compañía un total de 736 atenciones de los grupos de interés en el 2019 (343 incidencias, 0 quejas, 0 sugerencias y 393 consultas). La atención a cualquier tipo de solicitud que llegue por parte de cliente, por cualquiera de las vías oficiales, es atendida por el personal de HISPASAT en base al Procedimiento de Atención al Cliente y el Procedimiento de gestión de incidencias. Ambos definen el ciclo de vida de la solicitud a través de sus estados, los niveles de escalado que atienden cada solicitud en base a las responsabilidades derivadas de cada una de ellas, y unas pautas para la resolución de los mismos.

Cabe mencionar que la actividad de las empresas del Grupo no tiene impacto sobre la salud y seguridad de los consumidores. En el caso de la actividad de transporte de electricidad, cabe destacar que gracias a los criterios que se aplican en el diseño de las instalaciones, los niveles del campo eléctrico y magnético (CEMs)



se mantienen por debajo de los recomendados por el Consejo de la Unión Europea (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 1999/519/CE: valores límite de exposición para el público en general en sitios donde pueda permanecer bastante tiempo, de 5 kV/m para el campo eléctrico y 100 µT para el campo magnético). Los principales criterios que se aplican son los siguientes:

- Construcción de dobles circuitos y traslocación de fases en líneas.
- Sobreelevación de apoyos, con lo que se aumentan las distancias de seguridad.
- Distancias mínimas de las líneas a los núcleos de población y a las casas aisladas.

Para verificar el cumplimiento de la recomendación, el Grupo dispone de una herramienta que, a partir de determinados parámetros de las líneas, permite calcular con precisión los niveles de CEM máximos que dichas instalaciones pueden generar.

j) Información Fiscal

El Grupo está comprometido con el cumplimiento de la legislación fiscal y de sus obligaciones tributarias, fomenta la relación cooperativa con las Administraciones Tributarias, y considera relevante la contribución al desarrollo económico y social que se deriva de su aportación tributaria efectuada, mediante el pago de impuestos en todos los territorios en los que opera.

La Estrategia Fiscal del Grupo fue aprobada por el Consejo de Administración el 30 de junio de 2015 y tiene por objeto definir la aproximación a los asuntos fiscales, de forma consistente y alineada con la estrategia del Grupo. Contempla la visión y objetivos en el ámbito tributario, y está basada en tres valores fundamentales: transparencia, buen gobierno y responsabilidad.

El 29 de septiembre de 2015 el Consejo de Administración aprobó los aspectos de la Política de Control y Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo y su integración en la Política de Gestión Integral de Riesgos. Los sistemas de control y gestión de riesgos fiscales se encuentran desarrollados en el Informe de Gobierno Corporativo.

La Estrategia Fiscal y la Política de Gestión Integral de Riesgos del Grupo pueden consultarse en la página web corporativa.

El Grupo tiene recogido en el Código Ético y en la Estrategia Fiscal su compromiso de no crear empresas con el fin de evadir impuestos en territorios considerados paraísos fiscales.

El Grupo no tiene presencia, ni desarrolla actividad alguna en aquellos territorios considerados como paraísos fiscales de acuerdo con la normativa vigente⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Real Decreto 1080/91 de 5 de julio, modificado con posterioridad por el Real Decreto 116/2003, de 31 de enero, Lista de la Unión Europea de países y territorios no cooperadores a efectos fiscales y Lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborado por la OCDE.



Beneficios obtenidos país por país

Millones de Euros

Beneficios antes del Impuesto sobre Sociedades (*)	2018	2019
España	921	930
Perú	6	7
Chile	-6	-7
Brasil	-	3

(*) Comprende, agregados por país, los ingresos y gastos antes del impuesto de cada sociedad, con exclusión de los dividendos procedentes de entidades del Grupo.

Impuestos sobre beneficios pagados

El Grupo, en el marco del desarrollo de las buenas prácticas en materia de responsabilidad social corporativa y con la finalidad de ofrecer con carácter voluntario una mayor transparencia de la información fiscal para los diferentes grupos de interés, calcula y publica su contribución tributaria total desde el año 2014, poniendo de relieve la relevante función económica y social que se deriva de su aportación tributaria.

La Contribución Tributaria Total del Grupo a las Administraciones Públicas en todos los países en los que opera ascendió en 2019 a 732 millones de euros, correspondiendo 251 millones a impuestos soportados y 481 a impuestos recaudados.

A continuación, se presentan los impuestos sobre beneficios pagados por país en los años 2018 y 2019, entendiéndose por tales a los importes satisfechos en concepto del Impuesto sobre Sociedades:

Millones de Euros

Impuesto sobre beneficios pagado	2018	2019
España	202	195
Perú	3	4
Chile	1	1
Total	206	200

Los pagos del Impuesto sobre Sociedades en 2019 representan el 80% de los impuestos soportados por el Grupo que han sido satisfechos a las distintas Administraciones Públicas, mayoritariamente a la española.

Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2019 se han recibido 0,3 millones de euros de organismos oficiales destinados, principalmente, a proyectos de I+D+i. A continuación se recoge el detalle de las subvenciones cobradas por país en los años 2018 y 2019:

Millones de Euros

Subvenciones públicas recibidas	2018	2019
España	3	0,3
Total	3	0,3



11.7. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

CONTENIDO	Página	Marco de reporte
Descripción del modelo de negocio: <ul style="list-style-type: none"> - Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución 	28	(1) 102-1, 102-2, 102-4, 102-6, 102-7, 102-40, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49
I. Información sobre cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión	31	(1) 103-1, 103-2, 103-3
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad.	31	Marco interno. Descripción del impacto de la actividad en el medio ambiente, salud y seguridad
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	32	Marco interno. Sistema de Gestión Ambiental Certificado.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	31	Marco interno. Gastos ordinarios para la protección y mejora del medio ambiente
Aplicación del principio de precaución	31	(1) 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	31	Marco interno. Importe destinado a aspectos ambientales en los proyectos de inversión
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	32	Marco interno. Medidas en prevención de ruido, contaminación lumínica y atmosférica y medidas de reducción de emisiones de carbono
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	32	Marco interno. Medidas de economía circular.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	No se han establecido este tipo de acciones debido a la naturaleza de nuestras actividades
Uso sostenible de los recursos		
Consumo y suministro de agua	35	(1) 303-1
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	No material	El proceso productivo de la compañía no implica el consumo directo de materias primas
Consumo, directo e indirecto, de energía	35	(1) 302-1 / 302-2
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	32	Marco interno. Líneas de actuación para la lucha contra el cambio climático y medidas de eficiencia energética



Uso de energías renovables	35	Marco interno. Información cualitativa/cuantitativa sobre el uso de energías renovables
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	33	(1) 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	33	(1) 305-5
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados.	32	Marco interno. Objetivo de reducción de emisiones y lucha contra el cambio climático
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	33	(1) 304-1 / 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	34	(1) 304-2
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión	35	(1) 103-1, 103-2, 103-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	36	(1) 102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	38	(1) 102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	40	Marco interno. Promedio anual de contratos por tipología desglosado por sexo, edad y categoría profesional
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	41	Marco interno. Detalle de despidos del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional
Brecha salarial.	43	(1) 405-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.	42	Marco interno. Promedio del salario total por sexo, edad y clasificación profesional.
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	42	(1) 405-2
Remuneración media de los consejeros por sexo	43	Marco interno. Retribución media miembros del Consejo de Administración por sexo
Remuneración media de los directivos por sexo	42	Marco interno. Retribución Directivos de primer nivel media y por sexo
Implantación de políticas de desconexión laboral.	43	Marco interno. Medidas de desconexión laboral
Empleados con discapacidad.	49	Marco interno. Porcentaje de personas con discapacidad en plantilla
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	44	Marco interno. Jornada real y efectiva de trabajo
Número de horas de absentismo.	44	Marco interno. Número de horas de absentismo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	44	(1) 401-2
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	45	(1) 403-3 / 404-1 / 404-2



Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	46	(1) 403-2
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	46	(1) 402-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	47	(1) 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad.	47	(1) 403-1 / 403-4
Formación		
Políticas implementadas	47	(1) 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	48	(1) 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	49	Marco interno. Medidas de accesibilidad
Igualdad		
Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	49	Marco interno. Medidas para promover la diversidad.
Planes de igualdad: medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razones de sexo	50	Marco interno. Plan de diversidad.
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	49	Marco interno. Contratación de personas con discapacidad y medidas de integración y accesibilidad.
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	49	Marco interno. Política contra la discriminación
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión	51	(1) 103-1, 103-2, 103-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	51	(1) 407-1 / 408-1 / 409-1
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	51	(1) 411-1 / 412-1 / 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	51	(1) 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil.	47	Marco interno. Cumplimiento de las disposiciones de la OIT
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión	52	(1) 103-1, 103-2, 103-3
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	52	(1) 102-16 / 102-17 / 406-1
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	53	(1) 102-16 / 102-17 / 406-1
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	56	Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
V. Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión	54	(1) 103-1, 103-2, 103-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	54	(1) 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	55	(1) 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	56	(1) 413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	56	(1) 102-13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	59	(1) 414-1



Consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	59	(1) 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	60	(1) 308-1 / 308-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	61	(1) 416-1
Sistemas de reclamación.	60	(1) 102-43 / 102-44
Quejas recibidas y resolución de las mismas.	61	(1) 102-43 / 102-44
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país.	63	(1) 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados.	63	(1) 207-4
Subvenciones públicas recibidas.	63	Marco interno. Subvenciones públicas recibidas

- (1) En esta tabla, la compañía recoge la equivalencia entre los requisitos de la ley 11/2018 y los indicadores de los estándares de GRI. Red Eléctrica publica información de carácter no financiero desde el año 2003 de acuerdo a los **Estándares de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI)** en sus diferentes versiones.

12. Informe anual de Gobierno Corporativo

El Informe Anual de Gobierno Corporativo forma parte integrante del Informe de Gestión y se puede acceder a su contenido en la siguiente dirección:

<http://www.cnmv.es/Portal/consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?nif=A-78003662>