

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

11.1 Sobre el Estado de Información no Financiera

GRI 2-1

Alcance del EINF

El Estado de Información No Financiera (en adelante EINF), da respuesta a los requisitos de información recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, los cuales se reportan con referencia a los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI) de acuerdo a la opción de indicadores seleccionados del citado estándar.

En el epígrafe 11.9 del presente documento sobre Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad, se establece el marco de reporte específico para cada uno de los contenidos exigidos por la Ley. En los requerimientos en los que no existe una coincidencia exacta con un marco de reporte específico, la compañía utiliza un marco interno y detalla en el apartado específico en qué consiste dicho marco interno a fin de facilitar su comprensión al lector.

El presente EINF tiene el alcance de todo el Grupo consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A. y Sociedades Dependientes. Así, y según se establece en la citada Ley 11/2018, de 28 de diciembre, las filiales del Grupo no tienen que preparar EINF, al estar incluida su información en el EINF Consolidado del grupo.

En relación con la información de los principales riesgos asociados a las inversiones significativas registradas por el método de la participación, el grupo lleva a cabo una valoración de riesgos, que incluye aspectos financieros y no financieros, tanto en el momento en que se realizan las inversiones, así como con posterioridad dentro del ejercicio periódico de seguimiento de los riesgos del grupo. Del resultado de dichos análisis no se considera significativo su impacto de cara a su incorporación en el EINF del ejercicio 2022.

Indicar adicionalmente, que Redeia publica con posterioridad al EINF un Informe de sostenibilidad que complementa a este documento y que también es sometido a verificación externa.

Estudio de materialidad

GRI 3-1, 3-2

En 2022, a fin de avanzar en el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 y definir su Plan de Sostenibilidad 2023-2025, ha llevado a cabo la actualización del Estudio de Materialidad, con el objetivo de identificar los asuntos relevantes.

El Estudio de materialidad parte de un análisis del contexto de sostenibilidad del Grupo que permite a la compañía tener una visión global del entorno en el que opera la organización, de cara a la revisión de la planificación en materia de sostenibilidad para el periodo 2023-2025. El contexto se elabora teniendo en cuenta todas las actividades de negocio y áreas geográficas en las que opera el Grupo.

El Contexto de sostenibilidad incluye un análisis de tendencias, que definen y/o definirán el marco global de sostenibilidad, sectorial y geográfico, en que el Grupo desarrolla su actividad; la identificación de buenas prácticas para conocer el grado de madurez del desempeño en sostenibilidad del Grupo respecto a otras compañías comparables de referencia; y el análisis de información interna, cuyo objetivo es identificar requerimientos y expectativas de los grupos de interés y asuntos de relevancia por su integración en los compromisos y planificación corporativa. Asimismo, cabe destacar que el desarrollo de este estudio contó con la participación de los grupos de interés del grupo a fin de conocer sus requerimientos y expectativas. En este sentido, se realizaron entrevistas estratégicas a miembros de la dirección del Grupo y a técnicos de áreas clave, así como a representantes de grupos de interés externos, para conocer la perspectiva interna y externa sobre los retos, riesgos y oportunidades en sostenibilidad a las que se enfrenta el Grupo. En concreto, en el Análisis del contexto de sostenibilidad de 2022 participaron representantes de los siguientes grupos de interés: socios de negocio, proveedores, centros de investigación y desarrollo tecnológico, agentes sociales y asociaciones, grupos ambientales, asociaciones de consumidores y consumidores finales, agencias de

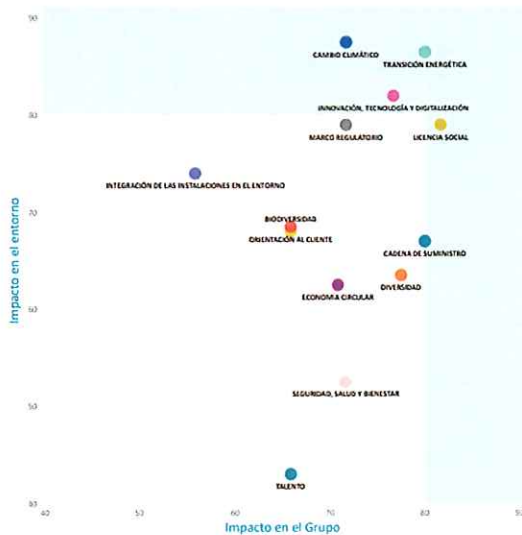
calificación, medios de comunicación, asociaciones del sector, organismos y asociaciones profesionales y empresariales, empresas del sector y empresas competidoras.

El enfoque metodológico aplicado en el estudio de materialidad 2022 gira en torno al concepto de doble materialidad. Este concepto permite identificar aquellos asuntos de sostenibilidad relevantes para Redeia, que afectan a su propuesta de valor, sus resultados, situación y evolución (perspectiva de fuera hacia dentro) y que suponen un impacto en las personas, la sociedad y el medio ambiente (perspectiva de dentro hacia fuera).

La solución aportada en el presente análisis se ha diseñado teniendo en cuenta las recomendaciones de los principales prescriptores en sostenibilidad del ámbito internacional, entre ellos, cabe mencionar a IQNet SR10 de Sistemas de Gestión de Responsabilidad Social, Guía de Responsabilidad Social ISO 26000, Global Reporting Initiative (GRI), RobecoSAM, SASB (sector materiality map) y AA1000AS Estándar de aseguramiento (Principio de materialidad).

Este análisis permitió la identificación de un total de 13 asuntos materiales.

Matriz de priorización de asuntos materiales



Priorización de los asuntos

Crítica	1	Transición energética
	2	Innovación, tecnología y digitalización
	3	Licencia social
	4	Cambio climático
Alta	5	Marco regulatorio
	6	Cadena de suministro
	7	Diversidad
	8	Biodiversidad
	9	Orientación al cliente
	10	Economía circular
	11	Integración de las instalaciones en el entorno
	12	Seguridad, salud y bienestar
	13	Talento

● Asunto material nuevo respecto a la matriz de 2019

Cabe destacar que, respecto al anterior estudio de materialidad llevado a cabo en 2019, se observa un menor número de asuntos materiales (16 asuntos en 2019). Esto demuestra que el grupo ha evolucionado hasta un grado de madurez más elevado en su gestión en materia sostenibilidad, que le permite cribar y poner el foco en aquellos asuntos realmente relevantes para el logro de sus objetivos estratégicos.

Consideraciones sobre la coyuntura macroeconómica

Como consecuencia de las tensiones de los últimos años entre Rusia y Ucrania, el 24 de febrero de 2022 comenzó un conflicto bélico que a la fecha de formulación de estas cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2022 sigue en curso.

Todo ello ha generado una gran incertidumbre y una volatilidad económica global significativa que ha provocado un alza de precios, revaluación de diferentes monedas frente al euro, alteración de las condiciones actuales del mercado, interrupción de las relaciones comerciales con Rusia, en algunos casos una ruptura de la cadena de suministro y en último término un aumento de los tipos de interés tanto dentro como fuera de la Unión Europea.

Destacar que la Sociedad no posee relaciones comerciales directas ni indirectas con Rusia y Ucrania así como tampoco mantiene inversiones en participadas ni activos en dichos países y su política de riesgos financieros asegura la identificación, análisis, gestión y evaluación de todos los riesgos asociados al mencionado conflicto.

La situación derivada del conflicto bélico en Ucrania no ha tenido un impacto significativo en el desarrollo de la actividad de la Sociedad. La Dirección y los Administradores del Grupo continuarán evaluando la situación, realizando un exhaustivo seguimiento de las incidencias que se puedan registrar en las infraestructuras que

gestiona, así como la evolución de otros factores externos y el impacto que los mismos pudieran tener en los estados financieros.

11.2 Descripción del modelo de negocio del Grupo

GRI 2-1, 2-6

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

Red Eléctrica, 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.

Redinter, gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacional

Construcción y explotación de infraestructuras de transporte de energía en Perú, Chile y Brasil, y prestación de servicios de mantenimiento de infraestructuras eléctricas en Perú.

Reintel e Hispasat, Telecomunicaciones

Servicios de comunicaciones vía satélite de vídeo, retransmisión de datos y servicios de movilidad, a través de satélites en operación.

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.

Desarrollo de nuevas oportunidades alrededor del despliegue de redes 5G.

Elewit, innovación y tecnología

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.

Compromiso con la Sostenibilidad 2030

Redeia apuesta por un compromiso estratégico con la sostenibilidad, transversal y con visión a largo plazo. En 2017, el Consejo de Administración aprobó el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del grupo. Con este compromiso, Redeia 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 sostenibilidad.

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 2018 de la Comisión de Sostenibilidad dentro del Consejo de Administración, como consecuencia del carácter estratégico que tiene la sostenibilidad para Redeia, tal y como recoge el propio Plan Estratégico 2021-2025 del grupo. El papel clave del Comité Directivo de Sostenibilidad, y la Dirección Corporativa de Sostenibilidad y Estudios, refuerzan la implicación de los más altos niveles de decisión, y la involucración de todas las áreas de la compañía, para la implantación, supervisión y seguimiento del Compromiso con la Sostenibilidad 2030.

En 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 del Grupo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

El Compromiso con la Sostenibilidad 2030 se despliega a través de planes plurianuales. El Plan de Sostenibilidad 2020-2022 fue aprobado por el Comité Ejecutivo en julio del 2020 tras la revisión de la Comisión de Sostenibilidad del Consejo de Administración. El plan se compone de 17 líneas de actuación alineadas con el Plan Estratégico del Grupo y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se concreta en un total de 39 metas, 71 indicadores de seguimiento y 210 acciones. El grado de cumplimiento del plan a cierre de ejercicio ha sido 98,5%.

A lo largo de 2022, Redeia ha trabajado en el diseño del nuevo Plan de Sostenibilidad 2023-2025. El Plan fue aprobado el 25 de octubre por el Consejo de Administración, tras su validación por el Comité Ejecutivo, por el Comité Directivo de Sostenibilidad y la Comisión de Sostenibilidad del Consejo y entrará en vigor el 1 de enero de 2023.

El Plan de Sostenibilidad 2023-2025 aumentará la ambición del grupo y permitirá aterrizar y cumplir los compromisos asumidos por Redeia en su Plan Estratégico 2021-2025 (donde la Sostenibilidad es estrategia de contorno de todo el Plan) y en su Compromiso con la sostenibilidad 2030, a través de 14 líneas de acción, 190 acciones y 87 objetivos cuantitativos y estratégicos.

La elaboración del Plan de Sostenibilidad 2023-2025 ha permitido definir objetivos a medio camino para alcanzar la ambición definida a 2030 y, en consecuencia, redefinir y/o concretar los 11 objetivos ya existentes.

Prioridades y objetivos de sostenibilidad 2030 de Redeia

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. Reducción del 55% de las <u>emisiones</u> de alcance 1 ² y 2 ³ y del 28% de las emisiones de alcance 3 ⁴ con respecto a 2019
	2. <u>Empoderar a la sociedad</u> 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: <u>74% de energía renovable en la generación eléctrica</u> .
	4. <u>100% de financiación sostenible</u>
CADENA DE VALOR RESPONSABLE	
Extender nuestro compromiso de responsabilidad a todos los eslabones de la cadena de valor, desde los empleados hasta proveedores y clientes, mediante la creación de alianzas y sustentado en nuestro modelo de gobierno y de integridad.	
Objetivos 2030	5. Generar un <u>impacto neto positivo sobre el capital natural</u> del entorno de las nuevas instalaciones
	6. Ser una empresa líder en <u>economía circular</u> : <ul style="list-style-type: none"> • <u>Grupo</u>: 0% de residuos a vertedero • <u>Grupo</u>: 6,5m3 de consumo de agua por empleado al año en centros de trabajo
	7. Ser motor del cambio de nuestros <u>proveedores</u> . Al menos 25 suministros con mayor impacto en la red de transporte con criterios de circularidad (ACV), cambio climático, seguridad, diversidad y biodiversidad
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	8. Ser una empresa referente en <u>igualdad de género</u> : 50% de mujeres en el Consejo de Administración de Redeia y el equipo directivo en el grupo.
	9. Impulsar la <u>inclusión</u> de colectivos con riesgo de exclusión socio laboral.
	10. Reducir la <u>brecha digital</u> : 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	11. Ser una empresa referente en <u>innovación tecnológica</u> . Adopción de 64 soluciones tecnológicas innovadoras en Redeia que den solución a retos clave del grupo aportando valor tangible o intangible.

² Emisiones de alcance 1: Emisiones directas de fuentes que son propiedad o son controladas por el Grupo (SF6, emisiones de combustión de vehículos y grupos electrógenos y emisiones de aires acondicionados).

³ Emisiones de alcance 2: Emisiones indirectas derivadas del consumo de energía eléctrica (incluye pérdidas de la red de transporte).

⁴ Emisiones de alcance 3: Emisiones indirectas, consecuencia de la actividad del Grupo, que ocurren en fuentes que no son controladas por el Grupo (cadena de suministro, viajes de negocios, desplazamiento de empleados, logística, residuos, etc).

Modelo de gestión de grupos de interés

El objetivo del modelo de gestión de los grupos de interés de Redeia (entendidos como colectivos que son afectados por las actividades o servicios de la compañía, y que, a su vez, a través de sus decisiones y opiniones pueden influir sobre los resultados económicos, sobre los objetivos estratégicos o sobre la reputación de Redeia), es conseguir una relación con sus grupos de interés basada en la confianza y en la orientación a la creación de valor compartido.

En el diseño del modelo de gestión se han considerado las indicaciones de las principales normas y estándares de referencia en materia de gestión de grupos de interés, como son la AA1000, la ISO 26.000, la IQNet SR10 o Global Reporting Initiative, con el fin de asegurar que la compañía analiza los principales impactos sobre sus grupos de interés derivados de sus actividades, así como la influencia que dichos grupos de interés tienen, o podrían llegar a tener, sobre la compañía. Se posibilita así orientar la relación a la creación de valor compartido, potenciando los impactos positivos e identificando de forma ágil los impactos negativos que pudieran afectar a la relación, para poder minimizarlos.

Las fases del modelo de gestión son la identificación, segmentación y priorización de los grupos de interés, la definición del marco de relación y, finalmente, la evaluación de la gestión y del modelo en su conjunto.

El Grupo lleva a cabo un programa anual de estudios de percepción, orientados a la evaluación de la satisfacción de las partes interesadas con su desempeño y a la identificación de requerimientos y expectativas. Además de como herramienta de acercamiento y diálogo a sus grupos de interés, estos estudios constituyen una importante herramienta de mejora continua para el Grupo.

En el 2020 se inició la revisión del modelo de gestión de grupos de interés, cuyo objetivo final es disponer de un inventario actualizado y priorizado para cada sociedad de Redeia, el cual servirá como punto de partida para la definición de nuevos marcos de relación con los grupos de interés, propios para cada empresa, y actualizados a la realidad de la compañía. En el 2022 se ha avanzado en la consolidación de la metodología y la actualización del inventario para el negocio eléctrico en España (Red Eléctrica).

Las categorías de grupos de interés que se han identificado para Red Eléctrica son las siguientes: organismos reguladores y administración pública, ecosistema económico-financiero, proveedores, clientes, ecosistema empresarial, ecosistema social, y personas.

En 2023 se continuará avanzando en las siguientes fases del proyecto, consolidando el nuevo modelo de gestión de grupos de interés a través de su progresiva implantación en diferentes sociedades.

11.3 Información sobre cuestiones medioambientales

GRI 103-1, 103-2, 103-3

El compromiso con el medio ambiente de Redeia 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. **GRI 2-23** La implicación de todas las unidades organizativas y de todas las personas que trabajan en el grupo, son fundamentales para el desarrollo de este compromiso.

Red Eléctrica y Red Eléctrica Andina tienen implantado un Sistema de Gestión Ambiental, certificado según la norma ISO 14001, que facilita la mejora continua de su desempeño ambiental. Red Eléctrica además cumple con los requisitos establecidos por el Reglamento Europeo EMAS (Eco-Management and Audit Scheme).

Durante el ejercicio 2022, las sociedades del grupo han realizado gastos ordinarios para la protección y mejora del medio ambiente por un importe de 24,9 millones de euros (23,4 millones de euros en 2021), principalmente derivados de la aplicación de medidas dirigidas a la protección de la biodiversidad, prevención de incendios, integración paisajística, cambio climático, prevención de la contaminación y proyectos de eco-innovación. En concreto para el negocio de gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional (Red Eléctrica), estos gastos han sido de 24,4 millones de euros (22,7 millones de euros en 2021).

Asimismo, el importe destinado a aspectos ambientales asociados a los proyectos de inversión (que incluyen los estudios de impacto ambiental, supervisión ambiental de los trabajos y aplicación de medidas preventivas, correctoras y de acompañamiento) ha sido de 4,5 millones de euros (3,5 millones de euros en 2021).

Los principales efectos ambientales de la compañía son los derivados de la construcción de las instalaciones de la red de transporte de energía eléctrica y de su presencia en el territorio. El grupo trabaja para minimizar estos efectos, considerando todo el ciclo de vida de las instalaciones, y prestando especial atención a la conservación de la biodiversidad. Además, dado que Redeia es un actor principal en la transición hacia un modelo energético descarbonizado, ha adquirido un compromiso específico en la lucha contra el cambio climático. Así, el compromiso ambiental del grupo se articula en tres grandes vectores: Gestión ambiental e integración de las instalaciones eléctricas en el entorno, Protección de la biodiversidad y Cambio climático.

11.3.1 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 del grupo. Entre las medidas aplicadas destacan las que se llevan a cabo durante la construcción de las instalaciones para minimizar los movimientos de tierras y la afección a la vegetación, a la fauna y al medio socioeconómico (infraestructuras, cultivos y patrimonio arqueológico), y las medidas de prevención de la contaminación.

En la fase de mantenimiento también son relevantes las actuaciones encaminadas a la mitigación del ruido generado en algunas subestaciones eléctricas (campañas de medición y ajustes en los parámetros de funcionamiento en algunas máquinas de potencia para reducir los niveles de ruido, y diseño de pantallas acústicas) y a la reducción de la contaminación lumínica. En este último aspecto, cabe mencionar que en los 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.

Gracias a los criterios aplicados en el diseño de las instalaciones, los campos electromagnéticos (CEM's) se mantienen por debajo de los valores límite de exposición para el público en general conforme a los criterios señalados en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas 1999/519/CE.

Por último, cabe destacar la mejora de las metodologías y herramientas de valoración del impacto visual, la restauración de las zonas afectadas por los trabajos y el desarrollo de proyectos específicos de integración paisajística, destinados a mitigar el impacto visual de las instalaciones.

Adicionalmente a las medidas aplicadas para compatibilizar las instalaciones con el entorno, es necesario resaltar la relevancia que tiene para el grupo trabajar y avanzar de forma significativa en el uso sostenible de los recursos. Los objetivos de sostenibilidad para 2030 incluyen la aspiración de ser una compañía líder en materia de economía circular. Las metas por conseguir y las actuaciones a llevar a cabo están recogidas en la Hoja de ruta de Economía Circular, que pone el foco en la mejora de distintas dimensiones:

- **Materiales:** reducción del consumo de materias primas, fomentando el uso de materiales reciclados y reciclables. Incluye actuaciones en materia de ecodiseño, lo que implica la colaboración estrecha con los proveedores.

En este ámbito cabe señalar el proyecto "Compras Sostenibles" con el que se persigue poder incluir criterios de economía circular en el proceso de compras. Durante el año 2022 se ha trabajado con los proveedores de tres suministros relevantes en el desarrollo de una metodología de Análisis de Ciclo de Vida que facilitará la consideración de requisitos de circularidad y, por tanto, la adquisición de nuevos equipos y materiales más sostenibles. El objetivo a 2025 es la inclusión de estos criterios en 10 suministros.

- **Residuos:** actuaciones enfocadas a conseguir cumplir el objetivo de 0 de residuos a vertedero en 2030 para todo el grupo y 0 residuos a vertedero en Red Eléctrica en 2025.

Es destacable el avance en el proyecto "residuo 0 a vertedero", ya que, gracias a las medidas aplicadas, se ha conseguido que el 92,7% de los residuos generados (peligrosos y no peligrosos) (88% en 2021) hayan tenido como destino final el reciclaje (en esta categoría genérica se incluyen los tratamientos de reutilización, reciclaje, compostaje, digestión anaeróbica y regeneración).

- Suelos: medidas destinadas a minimizar el riesgo de contaminación de suelos o aguas subterráneas por fugas o derrames de hidrocarburos, así como al saneamiento mediante técnicas sostenibles de los suelos afectados por accidentes. En esta línea se han definido como objetivos a 2025: 0 accidentes de carácter grave en las instalaciones y 0 emplazamientos contaminados.
- Agua: búsqueda de soluciones para mejorar la eficiencia y optimizar su uso con el objetivo para 2025 de limitar el consumo de agua por empleado al año a 6,5 m³ en todos los centros de trabajo del grupo.

11.3.2 Protección de la biodiversidad

GRI 304-1, 304-2, 304-3

La protección y conservación de la biodiversidad ha sido siempre un aspecto prioritario en la gestión ambiental de la compañía, que mantiene un compromiso específico en esta materia y se ha marcado como objetivo para 2030 generar un impacto positivo sobre el capital natural del entorno de las nuevas instalaciones.

Para cumplir con este ambicioso propósito, se ha definido una Hoja de ruta de biodiversidad 2030, bajo un enfoque de capital natural (naturaleza vs sociedad) que se concreta en acciones y metas específicas reflejadas en distintos planes de acción.

Uno de los proyectos integrados en dicha hoja de ruta, en el que la compañía ya se encuentra trabajando, es el desarrollo de la metodología para la valoración cuantitativa de los impactos (negativos y positivos) de Redeia sobre la biodiversidad, que permitirá medir el avance y asegurar el cumplimiento del objetivo establecido para 2030.

La gestión de la biodiversidad en la compañía se lleva a cabo aplicando la jerarquía de mitigación. El primer criterio y más importante 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 eléctrica en España, únicamente el 15,45% de las líneas y el 5,5% 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. El último paso, compensar los impactos que se hayan podido producir, se desarrolla mediante distintas acciones de mejora ambiental y proyectos de conservación que se realizan en colaboración con la administración, organismos no gubernamentales y otros organismos.

Los principales efectos sobre la biodiversidad derivados de las actividades de grupo se pueden producir sobre los hábitats y especies. Los primeros estarían asociados principalmente con la afección a la vegetación por las talas y podas en la apertura de las calles de seguridad de las líneas eléctricas para la prevención de incendios y los segundos con el riesgo de colisión de avifauna con los cables de tierra. En relación con estos aspectos, cabe destacar las siguientes actuaciones:

- Protección y conservación de hábitat (vegetación).
 - En el año 2022, Redeia ha formalizado su compromiso explícito de protección de la vegetación y lucha contra la deforestación, que aplica tanto al desarrollo de sus actividades como a la de su cadena de suministro.
 - La compañía lleva a cabo una intensa labor relacionada con la prevención y lucha de incendios forestales ya que estos constituyen una de las mayores amenazas para la preservación de los bosques. Además del mantenimiento adecuado de las calles de seguridad, la compañía cuenta con estrictos procedimientos de trabajo y supervisión para reducir el riesgo de incendio en el entorno de sus instalaciones. Asimismo, mantiene una colaboración activa y continua con las administraciones públicas implicadas en la gestión forestal, formalizada mediante convenios de colaboración (10 en vigor en 2022) que implican el desarrollo de actuaciones y dotación de material para la vigilancia, prevención, formación y sensibilización en materia de incendios forestales.
 - A pesar de la aplicación de las mejores prácticas de evitación y mitigación, en algunas ocasiones es inevitable la eliminación de las especies no compatibles con la seguridad de las instalaciones. En estos casos, y aunque esta afección no implica un impacto en la deforestación, la compañía se ha comprometido a compensar la totalidad del arbolado eliminado, desarrollando distintas actividades dirigidas a la conservación de los bosques autóctonos, como la reforestación de áreas degradadas. En 2022 se ha procedido a la reforestación de 14,23 ha de monte y se ha llevado a cabo la restauración de un hayedo



de 105 ha mediante repoblación forestal (7,5 ha), trabajos silvícolas y vallado de protección, en la provincia de Vizcaya. En el marco del proyecto del Bosque de Redeia, este año se han plantado más de 77.000 árboles en 77,6 ha en las provincias de Avila y Navarra, habiéndose alcanzado un total de 812.972 árboles plantados y 993 ha recuperadas desde el comienzo del proyecto en 2009.

- Adicionalmente se llevan a cabo otros proyectos de conservación de hábitats, como el “Bosque marino de Red Eléctrica” para la recuperación de praderas de posidonia oceánica, con 2 ha recuperadas en la bahía de Pollensa, Mallorca, actualmente en fase de control y seguimiento científico por parte del IMEDEA UIB-CSIC
- Protección y conservación de la avifauna:
 - Una vez seleccionado el mejor trazado, la principal medida para reducir el riesgo de colisión de las aves con los cables de tierra es su señalización con dispositivos salvapájaros. Red Eléctrica, gracias al proyecto de “Aves y líneas eléctricas: cartografía de corredores de vuelo”, ha identificado las áreas de prioridad crítica (aquellas en las que el riesgo es mayor) y avanza en la señalización de las líneas ubicadas en ellas, con el objetivo de alcanzar el 100% en 2025. En 2022, la proporción de líneas áreas de prioridad crítica señalizadas es del 70,1%.
 - La compañía impulsa y desarrolla numerosas actuaciones en el ámbito de la conservación de la avifauna, dirigidas principalmente a la mejora de sus hábitats, al conocimiento de su comportamiento y estado y al refuerzo poblacional de las especies más sensibles a la presencia de líneas eléctricas, que contribuyen a la compensación de los impactos que no se pueden evitar ni mitigar. En 2022 se ha trabajado en más de 10 iniciativas para la protección de: el águila imperial ibérica (en el espacio natural de Doñana), el águila de Bonelli (en la isla de Mallorca junto a la Fundación Natura Parc y en Valencia junto a la Universidad de Valencia), el águila real (en los territorios de Caparroso y Cadreita junto con el Gobierno de Navarra), el cernícalo primilla (con la Generalitat Valenciana en la ZEPA de Meca-Mugrón-San Benito, la ZEPA Els Alforins y la ZEPA Moratillas-Almela, Villena), el alimoche (junto a la Junta de Extremadura) o el águila pescadora (en el embalse de Barbate junto a la Fundación Migres) en España y la golondrina de mar negra en Chile.) Además, cabe destacar el trabajo que se está desarrollando en colaboración con la Universidad Autónoma de Barcelona, para la evaluación del potencial de la red de transporte de energía eléctrica como infraestructura capaz de reforzar y generar biodiversidad en las calles de seguridad de las líneas eléctricas gracias a un tratamiento sostenible de la vegetación.

11.3.3 Cambio climático

GRI 305-5

Redeia, principalmente a través de sus actividades dentro del negocio 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, la compañía formalizó, en el año 2011, un compromiso voluntario en la lucha contra el cambio climático, que se materializa en los objetivos de reducción de emisiones y el Plan de Acción de Cambio Climático, ambos actualizados en 2021 para alinearlos con la ambición global de limitar el aumento de temperatura media a 1,5°.

Los objetivos de Redeia han sido validados por *Science Based Targets* (SBTi) en 2022:

- Reducción de emisiones de alcance 1 y 2 un 55% en 2030 con respecto a 2019.
- Reducción del 28% de las emisiones de alcance 3 en 2030, con respecto a 2019.
- Los proveedores que representen 2/3 de las emisiones de la cadena de suministro, deberán contar con objetivos basados en la ciencia (SBTi) en 5 años

Estos objetivos son coherentes con el compromiso del grupo de alcanzar el cero neto en carbono en el año 2050 conforme a los criterios de SBTi (compromiso en proceso de evaluación por parte de la iniciativa).

Adicionalmente, la compañía se ha marcado el objetivo de compensar el 100% de sus emisiones de alcance 1 a partir de 2023.

El Plan de Acción de Cambio Climático abarca las siguientes líneas de actuación:

- Contribución a un modelo energético más sostenible, desplegando las actuaciones necesarias para que se puedan alcanzar los objetivos del PNIEC a 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, el uso de la inteligencia artificial como ayuda de decisión y predicción, la integración de generación más distribuida y el desarrollo de sistemas de almacenamiento.
 - Avance en la gestión eficiente de la red, impulsando la innovación tecnológica, incorporando nuevos elementos y servicios, y aplicando nuevas medidas de flexibilidad.
- 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 mediante el control y reducción de fugas, la renovación de aparataje y el establecimiento de medidas para limitar el crecimiento del gas instalado, incluyendo el avance en el uso de alternativas al mismo.
 - Reducción del consumo energético y de las emisiones asociadas al mismo: incremento del uso de energía renovable, desarrollo de medidas de eficiencia energética y de movilidad más sostenible.
 - Reducción de las emisiones asociadas a la cadena de suministro:
 - ◆ Desarrollo de programas de colaboración con los proveedores encaminados a fomentar el establecimiento de objetivos de reducción alineados con SBTi.
 - ◆ Consideración de los criterios de sostenibilidad en las decisiones de compra, priorizando los suministros más sostenibles y promoviendo cambios que hagan posible la reducción de emisiones.
 - Compensación de emisiones para avanzar hacia la neutralidad en carbono del Grupo, principalmente mediante el proyecto del Bosque de Redeia y la compra de créditos de carbono en el mercado voluntario
- Posicionamiento y divulgación: haciendo partícipes a los grupos de interés el compromiso de Redeia, difundiendo conocimiento y proporcionando información completa y transparente sobre el sistema eléctrico y su papel en la transición energética, así como sobre distintas medidas de eficiencia energética.
- Adaptación: con el fin de afrontar tanto los cambios físicos inevitables en los parámetros climáticos como los cambios sociales, económicos y regulatorios asociados a la lucha contra el cambio climático, la compañía 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. Tal y como establecen las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), se cuantifican los impactos financieros de aquellos riesgos y oportunidades relevantes, considerando distintos escenarios físicos y de transición. La información relativa a las recomendaciones de la TCFD se incluye en la nota 4 del presente informe de gestión consolidado.

11.3.4 Indicadores de carácter no financiero

GRI 302-1, 302-2, 303-1, 305-1, 305-2

	2022	2021	Δ%
Emisiones directas gases efecto invernadero (alcance 1) (tCO ₂ eq.) ^{*(1)}	20.542	24.257	-15,31
Emisiones indirectas gases efecto invernadero (alcance 2) (tCO ₂ eq.) ^{*(2)}	727.214	646.531	12,48
Consumo eléctrico (MWh) ^{*(3)}	20.604	19.770	4,2
Consumo de combustible (MWh) ^{*(4)}	10.473	11.015	-4,9
Consumo de energía de origen renovable sobre el consumo total de energía (%) ^{*(1)(5)}	61	52	18,1
Consumo de agua (m ³) ^{*(6)}	36.069	34.894	3,36
Residuos peligrosos (kg) ^{*(7)}	781.169	584.894	18,47
Residuos no peligrosos(kg) ^{*(7)}	755.189	696.535	8,4
Residuos reciclados (%) ^{*(8)}	92,7	88	5,35
Número de accidentes ambientales ^{**⁽⁹⁾}	5	8	-37,5
Líneas señalizadas con salvapájaros en zonas de prioridad crítica (kilómetros acumulados al final de cada año) ^{***⁽¹⁰⁾}	681,2 (70,1% del total a señalizar)	562,5 (71,1% del total a señalizar)	10,6

*Indicadores que incluyen la información de todas las empresas del Grupo.

**Alcance: Red Eléctrica de España SAU, Red Eléctrica Corporación SA, Red Eléctrica Andina SA, Red Eléctrica de Chile SpA.

*** Alcance: Red Eléctrica de España SAU

- (1) Se ha producido un cambio relevante de metodología (actualización del GWP de SF6 a los valores del V Informe del IPCC) respecto a la serie histórica por lo que el dato de emisiones directas correspondiente a 2021 ha sido recalculado para facilitar su comparabilidad con el dato de 2022.
- (2) El aumento de emisiones se produce por el incremento del factor de emisión del mix eléctrico en España (factor medio 0,163 tCO₂eq/MWh frente a 0,14 tCO₂eq/MWh en 2021) motivado principalmente por la baja hidráulica y el incremento de la generación con ciclos combinados (53% superior a 2021) y carbón (56% superior a 2021).
- (3) La mayor parte de los contratos de suministro de energía que gestiona la compañía son de energía verde o con garantías de origen renovable, representando el 92,2% de la energía eléctrica consumida en el 2022 (el resto de consumo se corresponde con centros de trabajo en régimen de alquiler o centros que no disponen de acometida eléctrica por lo que se alimentan desde la red de transporte).
- (4) Consumo de combustible de vehículos de flota, grupos electrógenos y calefacción
- (5) Incluye el % de energía renovable sobre el total de energía consumida (electricidad y combustibles). No se contempla el % de energía renovable correspondiente a los mix de energía nacionales (sólo la adquirida mediante contrato) ni el % de bicomcombustible contenido en los combustibles de automoción.
- (6) El dato tiene una cobertura del 99,4% en términos de personal, incluyendo colaboradores. El agua consumida proviene de red municipal de abastecimiento (61,05%), pozos (36,17%), cisterna (2,78%). 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. El agua no es un asunto material para Redeia, si bien ha decidido incluir información al respecto y verificarla por ser un asunto demandado por algunos índices de sostenibilidad
- (7) La generación de residuos de Redeia se asocia con las tareas de mantenimiento y construcción de las instalaciones, obras necesarias para mantener los activos en las mejores condiciones posibles. La naturaleza de estas actividades hace muy difícil predecir la evolución de las cantidades de residuos producidas ya que están ligadas al número y tipo de actuaciones que se llevan a cabo cada año. Es decir, no es posible reducir los residuos sin reducir las tareas de mantenimiento requeridas y la adaptación de las instalaciones.
- (8) % de residuos generados (peligrosos y no peligrosos) cuyo destino final ha sido reciclaje ha sido el reciclaje (en esta categoría genérica se incluyen los tratamientos de reutilización, reciclaje, compostaje, digestión anaeróbica y regeneración).
- (9) 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 de avifauna
- (10) Se reduce el % total de km señalizados en zonas de prioridad crítica debido a la actualización del proyecto Corredores de vuelo: 1) Se han incorporado nuevas especies focales (pasan de 46 a 52), lo que supone un incremento de la superficie con presencia de especies focales y 2) se han producido variaciones en la distribución de algunas de estas especies, bien porque aparecen registradas en nuevos territorios, o porque se dispone de información con mayor precisión que en la edición anterior del proyecto. Esto ha dado lugar a un incremento de km de líneas localizados en zonas de prioridad crítica y por tanto del objetivo de señalización.

11.4 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Equipo humano

Redeia establece en su Política de personas los principios que rigen la gestión de las personas a través del liderazgo, la eficiencia, la innovación, la transformación cultural y la realización personal y profesional, poniendo la experiencia del empleado en el centro.

El cumplimiento de los principios que en ella se recogen, contribuyen a alcanzar el propósito de la organización, así como el logro de los objetivos estratégicos en coherencia con los valores, principios y pautas de conducta establecidos en el Código ético y de Conducta de la organización.

Adicionalmente, dentro del conjunto normativo, existen varias normas de procesos o de desarrollo de actividades aplicables a las diferentes sociedades de Redeia, relacionadas con el capital humano, resaltando entre otras la relacionada con la Gestión de la diversidad, el Protocolo de desconexión digital o los procedimientos técnicos de Organización de la seguridad de los trabajos de construcción y mantenimiento.

Redeia tiene un fuerte compromiso con el desarrollo de sus profesionales y con mantener su empleabilidad interna durante su ciclo de vida, mediante programas de integración, desarrollo y movilidad.

Por ello, durante 2022, se ha continuado trabajado en el modelo de gestión sostenible del talento diverso y comprometido, que constituye una línea esencial del Plan Operativo de la Dirección. de Personas y Cultura, que, bajo un enfoque sistémico, persigue atraer, aflorar, desarrollar, formar, transformar y retener el talento, así como el intercambio de conocimiento. El modelo persigue la excelencia en los procesos para mantener a la compañía en una posición de referencia nacional e internacional, a través del despliegue de 6 líneas de actuación:

- Atracción
- Aprendizaje
- Desarrollo
- Gestión del Conocimiento
- Diferenciación
- Liderazgo Transformador

Cabe señalar que la visión de Redeia es la de convertirse en referente en la transformación del talento y la cultura corporativa, apoyados en la digitalización, la tecnología, la innovación, la sostenibilidad y la diversidad, involucrando, además, a la sociedad en los retos de la organización, impulsando acciones que apasionen, motiven e inspiren dentro y fuera de la compañía.

Esta transformación se evidencia a través del Modelo de Liderazgo y del Modelo de Habilidades, que marcan la forma deseada de trabajar en Redeia.

En esta línea, en 2022 se ha trabajado en:

- Posicionar a los líderes como referentes de la transformación y desarrollar en las personas, hábitos de autoliderazgo que impulsen la responsabilidad, la autogestión y el autoaprendizaje. Esto se lleva a cabo a través de la evaluación 360 y los programas asociados, que buscan desarrollar su rol como líderes.
- Planificar las necesidades de talento, identificando nuevos perfiles y puestos considerando la diversidad e inclusión como una ventaja competitiva que aporta oportunidades y beneficios a la organización y a la sociedad, mediante la creación de programas específicos para los nuevos perfiles identificados (*Talentia* para los empleados con potencial directivo, *Gestores* y *Analista de datos*, entre otros).
- Desarrollar el talento de la organización, impulsando la movilidad interna, y, capacitando a las personas para mantener su empleabilidad en el actual entorno de cambio, apostando para ello por una propuesta adaptada y diferencial de iniciativas que permitan a los empleados la gestión de su propio desarrollo, y, comprometiendo a los líderes en los logros de sus equipos. Para ello, se ha implementado el nuevo Modelo de Habilidades Redeia que permite un crecimiento alineado con los objetivos de la compañía.

- La implantación de las “Recomendaciones de Desarrollo”, entre las que se enmarca la movilidad interna a través de estancias temporales, cobertura de vacantes y movilidad internacional, o la asignación a proyectos y acciones formativas, en diferentes modalidades, para que los empleados pueden trabajar de manera autónoma, o acompañados, las habilidades elegidas en cada caso como respuesta al Modelo de Habilidades.

Como medidas de verificación de la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión de personas que se despliegan para adaptar el capital humano de Redeia a los retos que supone la transformación en la que Redeia está inmersa para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico 2022-2025, se hace seguimiento continuo de los indicadores clave de gestión de personas, lo que facilita confrontar los objetivos a corto plazo con los objetivos a largo plazo y, actuar como fuerza motriz de la mejora de los procesos.

Se muestran a continuación los indicadores clave de gestión de personas para los años 2022 y 2021 y su evolución:

	2022	2021	Δ%
Plantilla total	2.420	2.117	14,3
Mujeres (%)	27,9	26,7	4,5
Hombres (%)	72,1	73,3	-1,6
Mujeres en puestos directivos (%)	35,3	34,1	3,5
Personas con discapacidad (%)	0,8	0,9	-0,1
Creación de empleo neto (nº de puestos)	70	66	6,1
Edad media	45,3	45,9	-1,3
Antigüedad media (años)	14,5	15,8	-8,2
Rotación total (%)	6,0	4,9	22,2
Movilidad interna (%)	5,8	12,1	-52,1
Contratos fijos (%)	99,2	98,6	0,6
Equipo directivo sobre plantilla total (%)	7,6	7,7	-1,3
Brecha salarial	8,1	6,5	24,6
Horas de formación por empleado	36	65	-44,1
Inversión media por empleado en formación (€)	1.517	2.407	-37,0
Índice de frecuencia de accidentes	1,30	1,98	-34,3
Índice de gravedad de accidentes	0,06	1,33	-95,5

a) Empleo

Al cierre de 2022 la plantilla de Redeia estaba integrada por 2.420 profesionales. El 82,9% del total (2.007 personas) desarrolla su actividad en Europa, el 16,9% en América (410 personas), y el 0,1% en África (3 personas), ofreciendo a sus empleados un empleo estable y de calidad (el 99,2% de los puestos es de carácter indefinido), apostando por la empleabilidad y la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional (5,8% de movilidad en 2022).

Nuestro compromiso con el empleo estable y de calidad se refleja, además, en la baja rotación externa no deseada (del 3,1%) y en la antigüedad media de nuestros empleados (14,5 años).

La plantilla de Redeia ha crecido en 2022 en un 14,3%, del cual el 77% se debe a la incorporación a Hispasat de 233 empleados provenientes de Axess Networks, tras la adquisición de este reconocido operador de telepuertos y prestador de servicios por satélite con presencia en América Latina, Europa, Oriente Medio y África. La incorporación de esta nueva empresa no ha implicado ningún tipo de reorganización de la estructura organizativa ni del personal, al no existir duplicidades en las funciones que desarrollan y por tanto, se ha mantenido su plantilla al completo, integrándose así en la de Redeia.

Detalle de la plantilla por países donde está presente Redeia GRI 2-7:

2022	Mujeres			Hombres			Total
Alemania	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	4	5
Técnicos	0	0	0	0	4	4	8
Personal de apoyo	1	4	3	0	1	2	11
Total	1	4	3	0	6	10	24

2022	Mujeres			Hombres			Total
Argentina	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	1	2	-	3
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	1	2	-	3

2022	Mujeres			Hombres			Total
Bélgica	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	-	-	-	-	-	1	1
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	1	1

2022	Mujeres			Hombres			Total
Brasil	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	-	1	-	-	1	1	3
Técnicos	-	9	3	2	12	7	33
Personal de apoyo	6	2	1	4	5	3	21
Total	6	12	4	6	18	11	57

2022	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	-	-	-	-	5	-	5
Técnicos	1	5	-	1	19	3	29
Personal de apoyo	-	4	-	-	2	1	7
Total	1	9	-	1	26	4	41

2022	Mujeres			Hombres			Total
Colombia	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	-	4	1	-	6	-	11
Técnicos	1	17	-	19	46	-	83
Personal de apoyo	10	16	1	2	11	-	40
Total	11	37	2	21	63	-	134

2022	Mujeres			Hombres			Total
Ecuador	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	1	-	-	2	-	3
Personal de apoyo	-	1	-	-	1	-	2
Total	-	2	-	-	3	-	5

2022	Mujeres			Hombres			Total
España	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	-	37	20	-	39	53	149
Técnicos	43	252	93	44	851	434	1717
Personal de apoyo	-	21	61	-	-	20	102
Total	43	310	174	44	890	507	1968

2022	Mujeres			Hombres			Total
Reino Unido	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	-	1	-	-	-	-	1
Técnicos	-	-	1	-	2	-	3
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	1	1
Total	-	1	1	-	2	1	5

2022	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	
Grecia							
Equipo directivo	-	-	1	-	-	-	1
Técnicos	-	1	-	-	2	-	3
Personal de apoyo	1	1	-	-	-	-	2
Total	1	2	1	-	2	-	6

2022	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	1	-	-	-	1
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	1	-	-	-	1

2022	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	
México							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	1	1
Técnicos	-	2	-	1	3	1	7
Personal de apoyo	1	7	-	3	11	-	22
Total	1	9	-	4	14	2	30

2022	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	
Países Bajos							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	1	-	1	-	2
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	1	-	1	-	2

2022	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	-	-	-	-	3	4	7
Técnicos	1	24	1	3	98	9	111
Personal de apoyo	-	10	1	1	8	2	22
Total	1	34	2	4	85	14	140

2022	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	
Senegal							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	1	-	1
Total	-	-	-	-	1	-	1

2022	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	
Sudáfrica							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	1	1
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	1	1
Total	-	-	-	-	-	2	2

Los datos para el año 2021⁵ fueron los siguientes:

2021	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	
Alemania							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

2021	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	1	-	-	1	-	2
Personal de apoyo	-	-	-	1	-	-	1
Total	-	1	-	1	1	-	3

⁵ En 2021 Redeia no tenía plantilla en los siguientes países: Alemania, Bélgica, Ecuador, Gran Bretaña, Grecia, Senegal y Sudáfrica

2021	Mujeres			Hombres			Total
Bélgica	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

2021	Mujeres			Hombres			Total
Brasil	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	-	1	-	-	1	1	3
Técnicos	4	4	3	1	11	4	27
Personal de apoyo	3	3	1	5	5	4	21
Total	7	8	4	6	17	9	51

2021	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	-	-	-	-	4	-	4
Técnicos	-	5	-	2	17	2	26
Personal de apoyo	-	1	-	-	-	-	1
Total	-	6	-	2	21	2	31

2021	Mujeres			Hombres			Total
Colombia	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	1	-	1
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	1	-	1

2021	Mujeres			Hombres			Total
Ecuador	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

2021	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	-	34	21	-	43	53	151
Técnicos	36	246	75	46	837	411	1.651
Personal de apoyo	-	28	65	-	1	21	115
Total	36	308	161	46	881	485	1.917

2021	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	
Reino Unido							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

2021	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	
Grecia							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

2021	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	1	-	-	-	1
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	1	-	-	-	1

2021	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	
México							
Equipo directivo	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	1	-	1
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	1	-	1

2021	Mujeres			Hombres			Total
Países Bajos	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

2021	Mujeres			Hombres			Total
Perú	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	-	-	-	-	2	4	6
Técnicos	-	29	1	1	62	6	99
Personal de apoyo	-	3	-	1	3	-	7
Total	-	32	1	2	67	10	112

2021	Mujeres			Hombres			Total
Senegal	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

2021	Mujeres			Hombres			Total
Sudáfrica	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	-	-	-	-	-	-	-
Técnicos	-	-	-	-	-	-	-
Personal de apoyo	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-

A continuación, se totaliza para los años 2022 y 2021 los datos de la plantilla de Redeia por edad, sexo y categoría profesional:

Por edad	2022	2021
Menores de 30 años	146	100
De 30 a 50 años	1.533	1.344
Mayores de 50 años	741	673
Total	2.420	2.117

Por sexo	2022	2021
Mujeres	674	565
Hombres	1.746	1.552
Total	2.420	2.117

Por categoría profesional	2022	2021
Equipo directivo	184	164
Técnicos	2.004	1.808
Personal de apoyo	232	145
Total	2.420	2.117

Plantilla por modalidades de tipos de contrato:

Por edad	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2022	2021	2022	2021
Menores de 30 años	132	82	14	18
De 30 a 50 años	1.529	1.333	4	11
Mayores de 50 años	740	672	1	1
Total	2.401	2.087	19	30

Por sexo	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2022	2021	2022	2021
Mujeres	667	555	7	10
Hombres	1.734	1.532	12	20
Total	2.401	2.087	19	30

Por categoría profesional	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2022	2021	2022	2021
Equipo directivo	184	164	-	-
Técnicos	1.986	1.778	18	30
Personal de apoyo	231	145	1	-
Total	2.401	2.087	19	30

A continuación, se detallan los promedios de contratos indefinidos y temporales por sexo, categoría profesional y rango de edad en el ejercicio 2022, así como su comparativa con el ejercicio anterior:

Sexo	2022		2021	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Mujeres	603,70	6,34	542,85	9,78
Hombres	1.629,15	4,19	1.503,01	19,62

Categoría profesional	2022		2021	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Equipo directivo	168,14	-	162,40	-
Técnicos	1.699,70	15,41	1.737,26	29,31
Personal de apoyo	365,62	1,58	146,28	-

Por edad	2022		2021	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Menores de 30 años	129,07	13,7	91,18	20,02
De 30 a 50 años	1.463,74	3,8	1.368,53	11,29
Mayores de 50 años	639,26	0,9	583,35	0,87

En 2022 y 2021 no hay personal con la modalidad de contrato a tiempo parcial en la plantilla.

Detalle de despidos⁶ del ejercicio

Por edad	2022	2021
Menores de 30 años	-	-
De 30 a 50 años	10	6
Mayores de 50 años	4	3
Total	14	9

Por sexo	2022	2021
Mujeres	6	3
Hombres	8	6
Total	14	9

Por categoría profesional	2022	2021
Equipo directivo	2	4
Técnicos	9	5
Personal de apoyo	3	-
Total	14	9

Cabe señalar que no se han producido extinciones colectivas, tratándose todos los despidos de extinciones individuales. Asimismo, ninguno de estos despidos individuales producidos en 2022 tiene relación con reorganizaciones internas, modificaciones en la estructura organizativa o duplicidad de áreas o funciones, debiéndose principalmente a incumplimientos laborales.

⁶ Datos de empleados con relación laboral con el Grupo: incluidos los empleados que tienen relación laboral con alguna de las empresas del Grupo bajo los parámetros establecidos en el Art. 1 del ET, quedando excluidos aquellos que están sujetos a una relación mercantil.

Remuneración

Redeia sigue manteniendo los principios generales de su modelo retributivo en todas las sociedades, que responden 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.

Redeia dispone de una retribución flexible, que permite la configuración personalizada de la retribución de los profesionales, ofreciéndoles productos como seguro médico, formación, seguro de vida, tarjeta de transporte, cheques restaurante y cheques guardería, así como programas de compra de acciones de Red Eléctrica Corporación, S.A.

Modelo retributivo

Equipo no directivo

Compuesto por una parte de retribución fija dentro de bandas salariales amplias que permiten un reconocimiento salarial diferenciado y una retribución variable o gratificación extraordinaria que reconoce las contribuciones más destacadas. Adicionalmente, se incluyen elementos no dinerarios que permiten la configuración personalizada de la retribución en especie de los profesionales.

Junto con lo anterior, la compañía ofrece a sus profesionales beneficios sociales no exigidos por la ley.

Equipo directivo

Incluye una retribución fija y una retribución variable anual que valora la aportación a la consecución de objetivos individuales, objetivos globales de compañía y objetivos de liderazgo, vinculando estos últimos esta retribución al modelo de liderazgo del equipo directivo. Asimismo, para conseguir la máxima motivación y compromiso con la consecución del Plan Estratégico y el desarrollo como líderes, el equipo directivo, en los niveles de director y superiores, cuenta con una retribución variable a largo plazo.

En este sentido, se mantiene el avance en el modelo de compensación total que contempla diferentes elementos (económicos, financieros, intangibles y emocionales), y que facilita y apoya la transformación organizativa, cultural y las nuevas formas de trabajo de Redeia.

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.

Durante el año 2022 se ha trabajado en identificar aquellos puestos que, o bien por su criticidad para la organización, o bien por dificultad en su cobertura, hacen que sean clave y considerados como críticos para la compañía. Este trabajo ha permitido avanzar hacia modelos retributivos ajustados, que tratan de diferenciar positivamente en términos de compensación esta característica especial, sin perder la perspectiva de la equidad interna y la competitividad externa.

Detalle de la remuneración media de la plantilla

Para el cálculo de la remuneración media, se incluyen todos los elementos retributivos de compensación que perciben los empleados, que son:

- Retribución fija.
- Retribución variable anual.
- Retribución en especie.
- Complementos personales.

- Complementos de puesto.
- Complementos de expatriación.
- Beneficios.
- Indemnizaciones.
- Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.
- Retribución variable a largo plazo.
- Horas extras.
- Dietas.

El detalle de la remuneración media de la plantilla de Redeia para el año 2022 sería el siguiente (en euros)
GRI 405-2:

Promedio salario total año 2022	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	-	114.484	204.962	-	141.221	182.466	145.107	162.364	156.268
Técnicos	36.840	51.906	64.934	30.443	53.115	66.176	52.680	55.695	55.009
Personal de apoyo	14.316	27.703	43.158	17.175	21.735	52.914	31.527	31.175	31.406
Total	29.600	54.671	74.890	27.947	56.761	78.742	56.829	61.842	60.447

A continuación, se muestra a información para el ejercicio 2021:

Promedio salario total año 2021	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	-	121.878	197.368	-	137.814	175.826	143.839	155.576	151.591
Técnicos	35.346	53.879	62.990	35.815	54.854	68.319	53.349	57.716	56.738
Personal de apoyo	12.387	37.644	44.421	16.830	31.065	48.927	40.517	38.398	39.928
Total	33.471	59.219	70.364	33.832	59.200	79.195	59.807	63.973	62.862

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

Seguimos avanzando en transparencia y cumpliendo con las recomendaciones y mejores prácticas de mercado incluyendo la totalidad de los conceptos y percepciones de compensación de sus empleados para el cálculo de su brecha bruta (incluyendo los conceptos de dietas, horas extras y complementos de expatriación)
GRI 405-2.

A partir del año 2022 se modifica el cálculo de la brecha salarial para ajustarlo a los estándares internacionales, siendo la fórmula empleada para su cálculo:

$$\frac{\text{Salario promedio hombres} - \text{Salario promedio mujeres}}{\text{Salario promedio hombres}}$$

Salario promedio hombres

El dato de brecha salarial bruta⁷ para el año 2022 y 2021 se muestra en la siguiente tabla:

	2022	2021
Brecha salarial bruta (cálculo anterior) ⁸	8,82%	6,96%

	2022	2021
Brecha salarial bruta (nuevo cálculo) sin Axess	5,16%	6,51%
Brecha salarial bruta (nuevo cálculo) con Axess	8,11%	6,51%

La brecha salarial bruta ha crecido en un 1,6 puntos respecto al año anterior, motivado por una presencia mayor de hombres en la plantilla directiva en la compañía Axess Networks, adquirida por Hispasat durante 2022.

Cabe destacar que el valor de la brecha salarial bruta para este año si no se considerara en los cálculos a esta sociedad, sería de 5,16%, es decir, un 20,7% menor, lo cual es fruto de la vigilancia activa que se mantiene sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Durante 2023 se llevarán a cabo acciones que contribuyan a seguir manteniendo el compromiso de Redeia con la reducción de la brecha salarial.

Desde el año de su puesta en marcha, en 2020, con la aplicación del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la compañía viene realizando un registro retributivo con carácter anual, que está a disposición de la representación legal de los trabajadores y que, además, ha permitido implantar algunas mejoras detectadas, entre las que se encuentra la gestión activa de sus sistemas para la correcta actualización de la información retributiva y la revisión continua de la adecuación de la segmentación de los empleados.

En los próximos años, Redeia seguirá trabajando y desarrollando acciones que permitan avanzar en la mejora de estos valores.

Se detalla a continuación la remuneración media por sexo y edad para los años 2022 y 2021:

Por sexo	2022	2021
Mujeres	56.829	59.807
Hombres	61.842	63.973
Total	60.447	62.862

Por edad	2022	2021
Menores de 30 años	28.698	33.679
De 30 a 50 años	56.194	59.205
Mayores de 50 años	77.790	77.083
Total	60.447	62.862

⁷ El porcentaje resultante del año 2021 ha sido recalculado con la nueva fórmula para tener una comparativa homogénea

⁸ Fórmula de cálculo anterior: (salario promedio hombres – salario promedio mujeres) / salario promedio mujeres

En relación a la remuneración del Consejo de Administración, no hay ninguna diferenciación retributiva por género entre los miembros del Consejo de administración, según se desglosa en la nota 26 de la Memoria consolidada.

En relación a los Directivos de primer nivel, durante el ejercicio 2022 la retribución total devengada de los Directivos de primer nivel ha ascendido a 3.174 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal en la Cuenta de Resultados Consolidada. En 2021, la retribución total devengada por los Directivos de primer nivel ascendió a 3.103 miles de euros. Estas cantidades incluyen el devengo de la retribución variable anual considerando el cumplimiento de los objetivos fijados para cada ejercicio. Una vez valorados los cumplimientos de los citados objetivos, se procede a hacer efectiva dicha retribución variable en los primeros meses del ejercicio siguiente, ajustándose esta retribución al cumplimiento real.

Implantación de políticas de desconexión laboral

Redeia es consciente de que la transformación digital incluye modelos de organización del trabajo más flexibles, pudiéndose generar situaciones en las que los límites del tiempo trabajo se desdibujen, generándose situaciones que interfieren en el disfrute de la vida personal.

La Ley Orgánica 3/2019, 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 tienen 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.

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

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.

El 85% de la plantilla tiene establecida una jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, de 1.690 horas, que se distribuye teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, con horario base de 7 horas diarias para todos los días laborables del año y con flexibilidad en el horario de entrada y salida.

Adicionalmente, durante 2022, el colectivo de oficina ha disfrutado del trabajo remoto parcial, pudiendo desarrollar sus actividades laborales desde sus domicilios en jornada de tarde.

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:

	2022		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas perdidas por accidente de trabajo	1.731	473	2.204
Horas perdidas por enfermedad común	72.103	36.389	108.492
Horas perdidas seguridad y salud	73.834	36.862	110.696

No se han perdido horas por accidente de trabajo ni en Hispasat ni en las sociedades de Latinoamérica.

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 por enfermedad común + Enfermedad < 3 días

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

Para calcular estos datos, se han tenido en cuenta los días naturales de baja multiplicados por 5,20 al considerarse que es el coeficiente que tiene en cuenta todos los días de baja, sin considerar si se trata de días laborales o no, y poder así equipararlo con los días realmente perdidos.

La información de las sociedades de Redeia para el año 2021 fue la siguiente:

	2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas perdidas por accidente de trabajo	2.148	250	2.398
Horas perdidas por enfermedad común	63.720	30.165	93.885
Horas perdidas seguridad y salud	65.868	30.415	96.283

En el caso de Perú el número de horas perdidas por enfermedad común es de 1.071,2 horas, y en Chile de 171,6 horas

En el caso del Grupo, las horas perdidas por enfermedad común son de 87.656 horas, no habiéndose perdido horas por accidente de trabajo ni en Hispasat ni en las sociedades de Latinoamérica.

Horas perdidas por accidente de trabajo incluyen: accidente de trabajo + accidente in itinere

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

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

Gestión de la conciliación

GRI 401-2

Dando continuidad al III Plan Integral de Conciliación 2018-2021, el 2022 se ha caracterizado por la consecución de los objetivos identificados para el año con un cumplimiento de los mismos del 90%, destacando la realización de la encuesta de conciliación que, con una participación del 51,21% de la plantilla, evaluaba la percepción de las personas con el modelo de gestión de la conciliación y las medidas existentes.

El modelo de Gestión de la conciliación se encuentra, además, entre los pilares fundamentales del modelo de Organización saludable y del Modelo de diversidad e incluye más de 70 medidas de conciliación con acciones asociadas. La gran mayoría de las medidas contempladas en el alcance del modelo son aplicables a todas las sociedades, dividiéndose en los siguientes bloques:

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

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

Salud y Seguridad

GRI 403-4, 403-8, 403-10, 404-1, 404-2

Redeia promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar. Su modelo de gestión de empresa saludable ha evolucionado con la nueva norma AENOR hacia el modelo de organización saludable y está alineado con el Plan Estratégico, el Plan Operativo de Personas y el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia

Bajo este marco, el modelo de organización saludable gira en torno a cuatro grandes ejes de actuación:

- Seguridad y salud en el trabajo: facilita los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.

- Compromiso con la comunidad: con acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.
- Estilos de vida: proporcionando a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.
- Cultura enfocada al bienestar: implantando herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

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

Redeia 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: formar, informar y sensibilizar de las obligaciones y responsabilidades, y comprometer a toda la organización en este propósito.

En este contexto, el seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo mediante los programas de inspección de seguridad, así como la mejora de los requisitos de habilitación de los proveedores, es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos.

De esta forma, en el 2022 se han realizado 11.740 inspecciones de seguridad en trabajos e instalaciones (11.004 inspecciones en 2021) al objeto de anticiparse y detectar posibles situaciones riesgo que permitan evitar la materialización de accidentes. Como consecuencia de todas las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 1.450 acciones correctivas, resolviéndose más del 89% y estando el resto en fase de cierre.

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), y desarrollando durante los últimos años una serie de acciones encaminadas a la reducción de la accidentalidad en las fases de ejecución de los trabajos.

Durante el 2022 se han estado desarrollando las acciones previstas en el Plan de Acción de Seguridad y Salud 2020-2023, con el objeto de dar respuesta al reto estratégico de ser un grupo Cero Accidentes, y en el que se han establecido dos líneas principales de trabajo:

- Cultura en prevención: Consolidar una cultura preventiva enfocada al bienestar de las personas que trabajan en instalaciones, fomentando un entorno de trabajo seguro, reforzando la comunicación de todos los aspectos que contribuyen a una mayor seguridad durante la realización de la actividad.
- Innovación: Poner el foco en la innovación, como palanca de transformación digital en materia de seguridad laboral. Gestionamos la innovación en seguridad y salud poniendo la tecnología al servicio de las personas.

En 2022, dentro del objetivo principal de mejorar la integración de la prevención en los procesos y cultura de Redeia con la aspiración de conseguir el objetivo “cero accidentes”, se han llevado a cabo dos grandes actuaciones relativas al modelo organizativo de la prevención y, a la mejora de la comunicación y sensibilización de las personas. Muestra de ello es la reducción en los indicadores de accidentabilidad globales, que incluyen tanto personal propio (índice de gravedad: 0,06), como contratistas (índice de gravedad: 0,39), siendo los valores para 2022 los más bajos de toda la serie estadística.

Por un lado, se ha realizado la revisión la organización y del modelo de prevención de riesgos laborales para adaptarlo a la nueva estructura y dimensión de compañía y, por otro y para acometer los retos del plan estratégico buscando la sostenibilidad, se ha realizado un análisis exhaustivo de todas y cada una de las actividades que se realizan, con el objetivo de internalizar aquellas actividades de mayor valor añadido y de realizar una adecuada optimización de los recursos externos en materia de coordinación de actividades empresariales. Esta nueva organización, permite dar respuesta a los negocios de Redeia de forma flexible, global y homogénea.

Respecto al plan de comunicación y sensibilización en seguridad y salud, este está orientado a mantener la tensión preventiva de forma continua, para lo cual, se han realizado durante todo el año diversas acciones dirigidas al personal de Redeia y sus proveedores. Bajo el lema “*Actitud Preventiva: en prevención de riesgos*”

hay gestos que marcan la diferencia", se han desarrollado diversas acciones de comunicación orientadas a sensibilizar sobre la importancia de la prevención y fomentar la cultura preventiva. En este aspecto, caben destacar iniciativas como la organización de la II Semana de la Prevención en Redeia con la participación de más de 450 personas en cada una de las tres jornadas previstas, que culminaron con la presentación de un video de la campaña de comunicación.

Otras iniciativas son, el lanzamiento de un manifiesto que recoge los principales puntos de la cultura preventiva de Redeia, la creación de una comunidad específica de prevención o, la publicación de podcast sobre diversos temas de actualidad con contenidos diversos que han ido desde recomendaciones ante altas temperaturas o seguridad vial a aspectos psicosociales.

También dentro de este plan de comunicación y en línea con las acciones previstas en el eje de cultura preventiva del Plan de Acción de Seguridad Laboral 2020-2023, destacan las sesiones realizadas con proveedores y que sirven como foro conjunto que permite realizar un seguimiento de la accidentalidad, siendo también una oportunidad para compartir lecciones aprendidas y mejoras que puedan ser implantadas. Esta participación de los proveedores permite realizar un intercambio de diversos aspectos de la cultura preventiva para las empresas que realizan una misma actividad en instalaciones de Redeia.

De esta forma durante 2022, se han realizado dos sesiones relativas a la construcción de líneas: obra civil por un lado y montaje de estructura por otro. Estas sesiones han sido continuidad de las ya desarrolladas en años anteriores para las actividades de talas y construcción de subestaciones.

En el entorno de oportunidad que aportan las nuevas tecnologías y la transformación digital, el propósito de la línea de innovación en prevención, es el de mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral y bienestar de los empleados de Redeia y, de sus grupos de interés, potenciando las líneas estratégicas en las que confluyen la tecnología y las personas, como capital más importante de la organización.

Durante 2022 se ha avanzado en la integración del proyecto piloto exploratorio realizado en el año 2021, ZAPIENS-CIRIS, que consiste en la implantación de un asistente virtual en seguridad y salud que, aplicando Inteligencia Artificial, ofrece una respuesta automática a las consultas que realiza el personal de Redeia a través de una APP en su teléfono móvil corporativo. Esta iniciativa facilita el acceso de las personas a un conocimiento específico y homogéneo, de una manera rápida y eficiente.

En 2022 se ha continuado reforzando la colaboración con el ecosistema de startups del programa Venture Client de Elewit, explorando nuevas utilidades y funcionalidades que la tecnología puede poner a nuestra disposición, aplicadas al entorno de los trabajos en instalaciones de Redeia. En este período, destaca el piloto "*Inspector Safe*" realizado con la Startup SIALI, que utiliza cámaras con visión artificial para monitorizar, de una manera autónoma, el correcto uso de determinados equipos de protección individual (casco de seguridad y chaleco reflectante, inicialmente), en el perímetro de las zonas de trabajo definidas.

En 2022 también se ha adjudicado el desarrollo de una nueva plataforma corporativa, que tiene su origen el piloto de innovación denominado "*Zonas Protegidas*". Con ella se pretende continuar mejorando la ejecución y trazabilidad de las operaciones del proceso de las "5 reglas de oro" eléctricas, necesarias para modificar el estado eléctrico de las instalaciones de la Red de Transporte.

Adicionalmente, en 2022, en Hispasat se ha certificado el 100% de sus instalaciones contra incendios y se ha culminado la instalación de sondas medidoras de la calidad del aire y control de las compuertas exteriores del sistema de clima ubicado en el Centro de Control de Arganda del Rey, que opera según señal de temperaturas y calidad del aire.

En el área específica de Salud y Promoción de la Salud, además de las actuaciones básicas de vigilancia de la salud, se ha dado continuidad a las distintas campañas orientadas a garantizar el bienestar físico, psíquico y social, retomando muchas de las medidas presenciales que durante la pandemia se habían interrumpido, como son las consultas de nutrición, las de fisioterapia, las de condición física y las actividades deportivas cofinanciadas por la empresa con la participación este año, de más de 400 personas.

Además, Redeia lleva a cabo de forma permanente, un seguimiento preventivo de la salud de sus trabajadores a través de la vigilancia de la salud tanto individual como colectiva, mediante la realización de exámenes de salud periódicos y consultas asistenciales. Gracias a las medidas preventivas aplicadas no se han identificado incidencias o riesgos de determinadas enfermedades ligadas a la actividad profesional, o relacionadas con el trabajo.

En 2022 destaca también el resultado satisfactorio de la auditoria de adaptación del certificado del Modelo Empresa Saludable al de Organización Saludable. De igual manera, se han realizado las auditorías reglamentarias de las empresas que forman parte del Servicio de Prevención Mancomunado.

Por último, en 2022 y tras la realización de la Evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2021, se estableció un plan de acción que se ha ido desarrollando a lo largo del año. El primer hito fue comunicar los resultados generales a toda plantilla y realizar un análisis más detallado de los resultados por unidades organizativas. Como parte fundamental de los resultados de la evaluación, en 2022 se puso en marcha el proyecto *Emoción*, y que continuará en 2023, que tiene como objetivo incorporar la gestión emocional a la prevención de riesgos laborales, en aquellas actividades identificadas como de mayor riesgo. Este proyecto se despliega en 3 vertientes: inclusión de la percepción emocional en las *charlas de seguridad* antes de comenzar los trabajos; la formación de los líderes en gestión emocional y su aplicación en la prevención de riesgos laborales y, el análisis de los perfiles emocionales de los colectivos de mayor riesgo con el objetivo de identificar áreas de mejora relacionadas con habilidades que les permitan afrontar de mejor manera las actividades de mayor riesgo.

Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

En el 2022 los principales indicadores de accidentes para empleados de Redeia se han situado en 1,30 (indicador de frecuencia) y 0,06 (indicador de gravedad). En 2021, estos datos se situaron en el 1,98 para el indicador de frecuencia y de 1,33 para el de gravedad.

Redeia	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	3	2	5	7	-	7
Accidentes mortales	-	-	-	-	-	-
Días perdidos por accidente ⁽⁸⁾	143	75	218	4.699	-	4.699
Índice de frecuencia de accidentes	1,08	1,87	1,30	2,70	-	1,98
Índice de gravedad por accidentes	0,05	0,07	0,06	1,84	-	1,33

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.

⁽⁸⁾ Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

Adicionalmente, hay que destacar que ni en 2022, ni en 2021, ha habido casos de enfermedades profesionales.

c) Relaciones sociales

En Redeia la escucha es una herramienta clave para conocer la realidad de sus empleados y poner en marcha iniciativas que se ajusten a sus necesidades.

En diciembre de 2021 se lanzó el Estudio de Clima que se realiza cada 2 años y que se trata de una herramienta clave para conocer los puntos fuertes como compañía y aquellos aspectos que se presentan como áreas de mejora y que influyen en el día a día de los empleados.

Para asegurar la transmisión de los mensajes claves y que se fomente la implicación de los equipos con los retos de Redeia, el equipo directivo de Redeia ha tenido en 2022 un objetivo asociado al liderazgo, que consistía en transmitir a los equipos, los resultados de la encuesta de clima. Durante esas sesiones, además, se elaboraron planes de acción que ayudarán a mejorar aquellos aspectos que tienen recorrido de mejora.

Otras iniciativas de escucha llevadas a cabo en 2022 han sido:

- **Despliegue de las acciones asociadas a la evaluación de riesgos psicosociales:** la encuesta realizada en 2021 iba destinada a identificar condiciones de trabajo susceptibles de generar riesgo psicosocial, se ha identificado aspectos de mejora en sólo 4 de las 26 dimensiones analizadas. Entre las más valoradas, destacaron la estabilidad que ofrece la compañía y el trato justo (con puntuaciones superiores a 75 puntos) y entre las áreas de mejora destacó la sobre implicación. Como parte de las acciones asociadas a los resultados de la encuesta, el equipo directivo participó en la comunicación a sus equipos los resultados generales y los particulares de cada área.
- **Encuesta de conciliación:** que se realiza cada dos años y que en la edición de este año participó el 51,5% de la plantilla. Los resultados permiten seguir creando un entorno de trabajo más saludable, a través de un proceso de mejora continua lo que se respalda desde 2009 con la certificación EFR, de la Fundación Más Familia y avalada por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

De igual manera, Redeia considera clave la comunicación interna para compartir la misión y objetivos estratégicos de compañía, implicar a los empleados en los distintos proyectos de la organización y mejorar el clima laboral, lo que contribuye a incrementar el orgullo de pertenencia.

La comunicación interna se orienta especialmente a acompañar la transformación de la compañía y a acompañar en la implantación nuevas formas de trabajo más ágiles, flexibles y colaborativas, que permitan alcanzar los retos establecidos en el nuevo Plan Estratégico.

Dentro de los diversos canales internos, destaca especialmente NuestraRED, la intranet colaborativa, que además de contener las noticias más relevantes de la compañía, ofrece a los usuarios accesos directos a aplicaciones, espacios y herramientas que buscan impulsar la innovación o la agilidad en la organización, convirtiéndose así, en una herramienta útil, sencilla y accesible que acompaña todos los empleados en el camino de la transformación cultural.

NuestraRED dispone también de un espacio exclusivo para el equipo directivo, el portal del Líder, donde se recoge toda la información específica en relación con la gestión de los equipos, procesos de gestión de personas, acciones de desarrollo y aprendizaje, contribuyendo de esta manera a impulsar el liderazgo en la organización.

Así, durante 2022 se ha puesto en funcionamiento el nuevo canal de comunicación, *Company Communicator*, que complementa y refuerza el mix de canales ya existentes y que hace llegar la información de forma ágil y directa. Ofrece accesibilidad total, ya que los mensajes llegan directamente a la aplicación “Chat” de Teams, que se ha convertido en la principal herramienta de trabajo.

Además, 2022 ha sido el año de los eventos con los empleados, convirtiéndose estos en una nueva forma, más cercana, de transmitir los mensajes y proyectos más importantes de la compañía. Se han realizado 13 encuentros con empleados en formato híbrido, en los que se han podido trasladar a los empleados diferentes temas transversales de compañía, como diversidad, seguridad y salud, innovación, sostenibilidad, ciberseguridad, entre otros.

Empleados con convenio colectivo

GRI 402-1, 2-30

Redeia garantiza a sus empleados los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva en el marco de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la normativa laboral vigente y el convenio colectivo que resulte aplicable en cada momento.

De esta forma, el Código Ético y de Conducta de Redeia establece expresamente el respeto a los derechos de negociación colectiva y libertad sindical, lo que, a su vez, viene reiterado y concretado por el compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos en Redeia. Por su parte, en el Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, S.A.U. y en el Convenio Colectivo de Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., se define la organización del diálogo social, estableciendo el sistema de representación de los trabajadores en la empresa a través de distintos comités y comisiones, los cuales tratan los diferentes asuntos que tienen atribuidos.

Así, las negociaciones con la Representación Legal de los Trabajadores (“RLT”) forman parte de las Relaciones Laborales de Redeia, manteniendo un diálogo permanente con ella y con sus respectivas organizaciones sindicales con el objetivo de establecer derechos y deberes entre las partes, asegurando de esta manera el respeto y reconocimiento de los derechos arriba referidos.

Empleados con convenio colectivo	2022	2021
Empleados en España	86%	86%
Empleados en Brasil	91%	94%

Respecto al resto de países dónde Redeia tiene presencia (Perú + Chile +Argentina + Colombia + Luxemburgo) los empleados con convenio colectivo ascienden al 66% 2022 (este dato agregado ascendía al 3% en el 2021).

En cumplimiento de la legislación vigente, y como parte del compromiso de Redeia con la igualdad, a finales del año 2021 y el primer cuatrimestre del año 2022 se han negociado los planes de igualdad con la RLT de las sociedades españolas del Grupo que cuentan con más de cincuenta trabajadores. Respecto a este

proceso, cabe destacar que, los procesos negociadores se cerraron con acuerdo por unanimidad (es decir, con la totalidad de la RLT) en todas y cada una de las sociedades en las que se llevó a cabo la negociación. Adicionalmente, se han llevado a cabo iniciativas de comunicación de los planes de igualdad, en relación, por ejemplo, con el objetivo anual de liderazgo que se encuentra detallada en el apartado de Diversidad. Este compromiso con la igualdad se manifiesta a su vez en la implantación del Plan Integral de diversidad, un marco en el que se encuentra, como un vector clave, la igualdad, y que aplica con carácter general a todos los empleados, independientemente del tamaño de su empresa o de su ubicación territorial,

Adicionalmente, a finales de 2021, la Empresa promovió la negociación de los siguientes acuerdos: el Acuerdo Colectivo Marco de Redeia (de cuyo ámbito de aplicación se excluye a Hispasat), el XII Convenio Colectivo de Red Eléctrica de España, S.A.U. y el I Convenio Colectivo de Red Eléctrica Corporación, S.A. habiendo estado el año 2022 marcado por estas negociaciones.

En concreto, en el mes de diciembre de 2022, se alcanzó un preacuerdo con la Parte Social sobre el I Convenio Colectivo de Red Eléctrica Corporación, S.A., que ha sido ratificado por las partes el 8 febrero de 2023.

Por otra parte, en el último trimestre de 2022 se han negociado una serie de materias concretas (trabajo a distancia, kilometraje y dietas y paga extraordinaria no consolidable relacionada con el efecto de la inflación en 2022) con el Comité de Empresa de Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A., habiéndose alcanzado un acuerdo en el mes de diciembre.

Igualmente, durante este año, se han mantenido diversas reuniones de otras comisiones de las que participa la representación social de Red Eléctrica de España, S.A.U., destacándose, en este punto, el acuerdo alcanzado con la Comisión Paritaria del Personal de Instalaciones de la Red de Transporte para la actualización temporal y extraordinaria de los precios del kilometraje, derivada del aumento de los precios del combustible

Por último, destacar que Redeia promueve la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía mediante diversos canales de comunicación interna (tal y como se ha indicado más arriba), así como a través del diálogo social, mediante la información, consulta y participación de la representación legal de los trabajadores a través de los distintos comités y comisiones existentes.

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

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

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

Las reuniones tienen carácter trimestral (conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales), pero también se realizan siempre que lo solicita alguna de las partes. En estas reuniones, se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de 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 las intranets corporativas. Asimismo, conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan y de las acciones de mejora implantadas.

d) Formación

GRI 404-1, 404-2

Redeia desarrolla el talento de la organización, capacitando a los empleados para mantener su empleabilidad en el actual entorno de cambio y estableciendo la estrategia necesaria para la retención del talento crítico

El modelo de aprendizaje potencia que los líderes, desde su rol transformador, apoyen a sus colaboradores, poniendo el foco en su acompañamiento a la hora de afrontar su propio desarrollo profesional.

Cada empleado es autónomo para la puesta en marcha de su Plan de aprendizaje individual, que les permite participar solicitando aquellas acciones que consideren que contribuyen a la consecución de sus retos y a la mejora de su contribución y participando en aquellas que, derivadas de su perfil y necesidades de la organización, le son asignadas.

La oferta formativa se genera a través de la identificación de iniciativas que apoyan la consecución de los objetivos establecidos en el Plan Estratégico, lo que permite evaluar directa y/o indirectamente cómo el aprendizaje adquirido ayuda a dicha consecución a través de indicadores.

Se trata de una oferta que va evolucionando para adaptarla a los diversos estilos de aprendizaje y personas, y a las nuevas metodologías, explorando el uso de la IA para mejorar el ajuste de determinados programas (Programa Coaching Digital) y priorizando la digitalización, lo que permite enfocar mejor el contenido a la vez que se liberan horas de dedicación y se optimizan costes, tendencia que se analiza de manera anual.

El aprendizaje se articula a través de Campus, que sirve de plataforma de despliegue de la estrategia, valores y cultura de la organización, actuando como espacio de encuentro y catalizador del aprendizaje y desarrollo, contribuyendo a la gestión del conocimiento de los grupos de interés dando cobertura a las diversas áreas en las que se focaliza el aprendizaje.

La versión digital a través de Campus virtual, desplegada en el 100% de los países donde Redeia tiene presencia, es un entorno de aprendizaje abierto, con un catálogo de más de 800 recursos donde los empleados pueden llevar a cabo su plan de aprendizaje utilizando cualquier tipo de dispositivo digital. Esta versión favorece el autoaprendizaje mediante la posibilidad de auto inscripción en los cursos abiertos que suponen más del 40% de total de la oferta. De tal manera, durante este año se han realizado 87.980 horas de formación (50% en formación online y 50% en formación presencial), 36 horas por empleado y una inversión de 1.517 euros por empleado.

Horas de formación por categoría profesional y sexo:

Redeia	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Equipo directivo	11.413	7.058	18.471	7.940	4.900	12.840
Técnicos	49.237	15.104	64.341	98.955	20.756	119.711
Personal de apoyo	2.173	2.995	5.168	1.779	2.680	4.459
Total	62.823	25.157	87.980	108.674	28.336	137.010

En Redeia el compromiso con la formación práctica de personas recién tituladas se mantiene a través de diferentes programas de becas, y/o convenios de cooperación educativa, cuyos objetivos son los de apoyar el acceso al mercado laboral de nuevos profesionales cualificados, disponer de un pool de talento interno y reforzar nuestra imagen de marca como empleadores.

e) Integración y Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La Discapacidad es uno de los vectores principales del Plan Integral de Diversidad 2018-2022.

La Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD) resulta de aplicación en cuatro de las sociedades de Redeia, cumpliendo una de ellas la Ley con empleo directo (Reintel 2,94%).

Red Eléctrica complementa el cumplimiento legal con medidas alternativas de excepcionalidad, alcanzando un 2,30%. De este porcentaje, el 0,85% 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, y que dan apoyo al Grupo en el desarrollo de las acciones llevadas a cabo dentro del programa anual de diversidad relativas a la discapacidad, contribuyendo a su vez a la acción social.

La sociedad Red Eléctrica Corporación, S.A. tiene actualmente un 1,02% de personas con discapacidad en su plantilla, por lo que, aparte de realizar un esfuerzo en aumentar la contratación de empleados con capacidades especiales, en marzo del 2022 se gestionó el certificado de excepcionalidad para de esa manera, complementar el cumplimiento legal con medidas alternativas.

De igual manera, Hispasat tiene un 1,76% de empleo directo, aplicando además medidas alternativas de excepcionalidad cumpliendo así con la LGD.

El número de empleados con discapacidad en Redeia es el siguiente:

	2022	2021
Personas con discapacidad	20	20

La web corporativa de Redeia 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, para familiares de empleados. Además, Redeia participa en campañas tanto institucionales como privadas para la inserción de personal con “capacidades diferentes” en el mercado laboral de personal, además de hacer campañas de sensibilización.

f) Igualdad y diversidad

GRI 406

Redeia 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 de la compañía como en el entorno social, laboral y personal, a través del compromiso con la diversidad de talento, inclusión sociolaboral 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 35% de mujeres en equipo directivo sean mujeres.
 - Reducción de la brecha salarial.
 - Calificación EFR A (Empresa Familiarmente Responsable).
 - 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.

Fruto del compromiso de Redeia con la igualdad, el porcentaje de mujeres en plantilla se ha establecido en 2022 en un 27,9% (26,7% en 2021). Por su parte, el número de mujeres en puestos directivos, un año más, se ha seguido incrementado, alcanzando en 2022 el 35,3% (34,1% en 2021), superando el objetivo marcado para 2022 (35,0%)

Así mismo, destaca la importante presencia femenina entre los Directivos de primer nivel con un 50% de mujeres, así como en el Consejo de Administración alcanzando el 50%, siendo la empresa de Ibex 35 con mayor representación femenina.

De esta manera, se continúa trabajando por la igualdad entre hombres y mujeres, mostrándose a continuación la comparativa 2022-2021 de los indicadores correspondientes:

	2022	2021	Variación	Valor objetivo	Desviación 2022 respecto a valor objetivo	Análisis resultado
Índice de oportunidad en la contratación	0,90	1,05	-15%	1,20	-30%	La contratación durante 2022 ha estado concentrada en perfiles técnicos donde la dificultad para incorporar mujeres es mayor
Índice de oportunidades en la selección	0,90	1,00	-10%	1,20	-30%	La desviación en 2022 se debe a que la mayoría de los candidatos que se han presentado a las ofertas de empleo han sido hombres al tratarse, en su gran mayoría, de puestos de trabajo técnicos donde la dificultad para incorporar mujeres es mayor
Índice de oportunidad en formación	1,05	1,00	5%	1,00	5%	El crecimiento de este indicador se debe al impulso de Redeia en acciones de desarrollo profesional enfocadas a la participación femenina
Índice de oportunidades de promoción	1,32	1,67	-35%	1,20	12%	La superación del valor objetivo evidencia, un año más, la apuesta de la compañía por la promoción de mujeres técnicas a directivas
Índice de oportunidades de promoción interna a Equipo Directivo	1,63	1,75	-12%	1,00	63%	La superación del valor objetivo evidencia, un año más, la apuesta de la compañía por la promoción de mujeres técnicas a directivas

Durante el 2022 Redeia ha dado continuidad al programa de Gestión de la diversidad y liderazgo femenino, cuyo objetivo es la formación y sensibilización, mediante talleres y *focus group* dirigidos a todos los colectivos de la compañía, para la promoción de la igualdad de género y para la creación de entornos diversos mediante:

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

En 2022 se inició el programa In@lusionate, dirigido a todo el equipo directivo (grado de participación del 90% y de satisfacción del 7,7 sobre 10) y que busca sensibilizar sobre la importancia de la diversidad y de la igualdad de género como facilitadores de una igualdad efectiva, para concienciar de manera global sobre el liderazgo inclusivo y la igualdad de oportunidades dentro de los equipos. Este programa está orientado a

adquirir herramientas que ayuden a generar conciencia de las emociones, el impacto que estas ejercen en la individualidad de cada uno y la influencia de las diferencias de identidad de las personas sobre las acciones de liderazgo.

Adicionalmente en 2022 se fijó un objetivo de liderazgo para el equipo directivo que consistía en la comunicación de las medidas incluidas dentro de los planes de igualdad pactados, para integrar y consolidar en la figura del líder aspectos claves como la igualdad de género, concienciando a toda la organización de su importancia, e informando de las diferentes iniciativas que se están llevando a cabo en materia de diversidad y especialmente en materia de igualdad de género.

11.5 Información sobre el respeto de los derechos humanos

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 2-26, 406, 407, 408, 409, 411-1, 412-1, 412

Respeto a los derechos humanos

En el año 2017, el Comité Directivo de Sostenibilidad de Redeia aprobó el Modelo de gestión de los derechos humanos que estructura y sistematiza las acciones necesarias para proteger y respetar los mismos, así como para remediar cualquier riesgo que la compañía, o una tercera parte con la que esta mantenga relaciones de cualquier naturaleza, puedan causar en este ámbito.

Siendo los derechos humanos un pilar fundamental sobre el que se asientan los valores de Redeia así como un aspecto ligado a la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, la compañía aborda su gestión desde un enfoque de mejora continua, evaluando al menos una vez al año su desempeño, y actualizando sus políticas y compromisos siempre que surjan nuevos principios de respeto de los derechos humanos.

El Modelo de gestión de derechos humanos de Redeia, elaborado a partir de la metodología definida por los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), abarca todas las actividades de negocio y áreas geográficas en las que opera y es desarrollado a través de cuatro elementos principales.

1. Compromiso con los derechos humanos

El respeto por los derechos humanos es uno de los diez principios en los que se sustenta el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 de Redeia y, por lo tanto, un aspecto clave considerado en la toma de decisiones para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS).

La compañía mantiene un compromiso explícito y público de respetar los derechos humanos en el desarrollo de su actividad en todos los territorios en que opera, con especial atención a las libertades y derechos de grupos vulnerables como poblaciones indígenas, mujeres, niños, personas con discapacidad, minorías étnicas, población LGBTI y trabajadores migrantes, entre otros y promueve la extensión de este respeto a sus relaciones con terceros.

Este compromiso, formalizado en el año 2022 a través de los 10 Principios de respeto a los derechos humanos, se hace público mediante el *Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos*, aprobado por el Consejo de Administración, que fortalece los valores corporativos y los principios y pautas de comportamiento establecidos en el Código Ético y de Conducta y en la Política de Sostenibilidad de Redeia.

En el desarrollo de este Compromiso se han tenido en cuenta los principios internacionalmente reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones que lo desarrollan, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y las normas de la Organización Internacional del Trabajo. También se ha considerado necesario integrar nuevos derechos para nuevas necesidades humanas a través de los llamados derechos humanos emergentes (p.ej. derecho a un medio ambiente sano o derecho a un trabajo digno). Incumbe, además, a todas las personas empleadas y a los miembros de los órganos de administración de las compañías que forman parte de Redeia en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, y se aplica a las empresas mayoritariamente participadas por el grupo con independencia de su ubicación geográfica y actividad. En aquellas compañías en las que el capital social de Redeia no sea mayoritario o no se tenga el control en el órgano de administración, se propondrá su adaptación.



Asimismo, con el objetivo de extender los principios de sostenibilidad a lo largo de la cadena de suministro, el Código de Conducta para Proveedores de Redeia establece el deber de este grupo de interés de respetar los derechos humanos. Con la aceptación de las Condiciones generales de contratación, todos los proveedores de la compañía se comprometen a cumplir con el Código de Conducta, pudiendo ser verificado mediante la realización de auditorías sociales.

En el 2022, se han llevado a cabo dos actuaciones con proveedores relacionadas con este ámbito. Durante el primer semestre se puso a su disposición un programa formativo enfocado en la gestión de los derechos humanos, desarrollado con la colaboración de la Red Española del Pacto Mundial, para familiarizar a los proveedores con los Principios del Pacto Mundial sobre Derechos Humanos y su marco normativo, así como con el Modelo de gestión de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Tras el éxito cosechado por dicha iniciativa y gracias a las respuestas a un cuestionario voluntario cumplimentado por los proveedores, Redeia ganó claridad sobre los retos, avances y oportunidades a los que se estaba enfrentando este grupo de interés, llevando a cabo durante el último cuatrimestre del año una segunda actuación basada en las necesidades manifiestas de los proveedores, que consistió en un encuentro en el que se abordaron diversos temas relacionados con derechos humanos. Redeia pretende continuar en esta línea, tendiendo hacia una estrategia de mejora continua y de aprendizaje colectivo.

2. Proceso de debida diligencia en derechos humanos

La debida diligencia es el proceso mediante el cual se identifican, evalúan, remedian, mitigan y previenen, los impactos que la compañía pudiera tener, en este caso, sobre los derechos humanos. En ese sentido, Redeia lleva a cabo análisis periódicos de debida diligencia desde el año 2013, con alcance a todas las empresas del grupo, para identificar posibles riesgos derivados de su actividad directa e indirecta.

Durante el año 2022, Redeia ha actualizado sus procedimientos de debida diligencia en actividades propias y en sus relaciones con terceros para adecuarlos a la regulación nacional e internacional, a las tendencias actuales, a los derechos emergentes y a nuevos titulares de derecho sobre los que se pueda impactar.

Así, el proceso de debida diligencia consta de tres fases:

- Mapa de riesgos de derechos humanos: a partir de los derechos humanos y de los titulares de derechos sobre los que Redeia tiene más posibilidad de impactar, se identifican, priorizan y evalúan los impactos negativos, potenciales y reales, con una metodología propia basada en la probabilidad de ocurrencia del impacto y la severidad del mismo. Su revisión es anual.
- Implementación de medidas de prevención y mitigación de riesgos: con base el mapa, Redeia integra las conclusiones en las funciones y procesos de la compañía, y plantea e implementa las medidas de prevención y/o mitigación de los riesgos identificados con objetivos concretos de mejora.
- Seguimiento de las medidas implementadas: se llevan a cabo evaluaciones periódicas con base en los indicadores cualitativos y cuantitativos previamente definidos, al menos cada doce meses. Si los resultados no son los deseados, se revisan las medidas implementadas y se realizan consultas con los afectados para construir nuevas soluciones.

Con el fin de garantizar la mejora continua en este ámbito, Redeia revisa anualmente la normativa interna que rige este mecanismo.

En la revisión llevada a cabo durante 2022 se ha analizado la actividad del total de la compañía (incluyendo también las sociedades participadas ARGO y TEN) en España, Perú, Chile y Brasil y se ha extraído que, por los sectores en los que se enmarca la empresa, los principales riesgos de Redeia en materia de derechos humanos están relacionados con el trabajo forzoso e infantil, tráfico de personas, libertad de asociación y de negociación colectiva, igualdad salarial, discriminación, salud y seguridad, trabajo decente, privacidad y seguridad de los datos, identidad y derechos sociales, culturales y económicos de los pueblos indígenas, propiedad privada, fiscalidad justa, corrupción, medio ambiente saludable y gestión ética. Con esta visión se han analizado y fortalecido las políticas, compromisos y mecanismos de control de la empresa para minimizar estos riesgos, asegurar el respeto de los derechos humanos y remediar posibles vulneraciones de los mismos.

El resultado del proceso de debida diligencia ha vuelto a evidenciar que la compañía tiene un nivel de riesgo bajo y aplica los controles adecuados, de manera que los riesgos de vulneración no se han materializado y, por tanto, hasta la fecha no ha sido necesaria la implantación de ninguna acción de remediación.

En líneas generales no se han identificado riesgos que aúnen severidad de impacto y alta probabilidad de ocurrencia, ya que la compañía desarrolla múltiples medidas de prevención a través de su normativa interna. Desde el punto de vista de alta gravedad de impacto (4,3 sobre 5) y baja probabilidad de ocurrencia (1,3 sobre 5), tanto en España como en Latinoamérica se identifican los riesgos relacionados con la corrupción, el trabajo infantil o el tráfico de personas. Todos estos campos tienen una cobertura de mitigación excelente gracias a procedimientos internos que minimizan su posibilidad de ocurrencia. Por su parte, el riesgo referido a las condiciones laborales (riesgos psicosociales, excesivas cargas de trabajo o falta de desconexión digital) es el que se identifica como más probable tanto en España como en Latinoamérica, si bien la posibilidad de ocurrencia es muy baja (1,9 sobre 5). En línea con lo anterior, Redeia presenta un grado de prevención muy alto, gracias a la normativa interna y los controles estandarizados en torno a este campo.

Cabe destacar que en el año 2021 se puso de manifiesto la necesidad de evaluar los posibles efectos sobre las comunidades locales en Latinoamérica, haciendo especial hincapié en poblaciones indígenas. Si bien Perú cuenta con población indígena, no existen poblados o comunidades indígenas en el área de influencia directa de las actividades del Redinter y, por tanto, no existe afectación a dicho colectivo. Sin embargo, para evitar su ocurrencia, se trabajó en la búsqueda de paralelismos entre los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el trabajo que Redinter viene realizando en los Estudios de impacto ambiental.

Adicionalmente, la compañía traslada su compromiso en materia de derechos humanos a las terceras partes con las que mantiene o pretende mantener relaciones de cualquier naturaleza, y aplica medidas de debida diligencia en función del riesgo del tercero. Redeia realiza un análisis previo a la formalización de las relaciones con terceros para obtener información sobre su integridad y respeto a los derechos humanos, centrándose en los titulares de derecho previamente identificados. Para ello, se han establecido una serie de medidas de debida diligencia que se aplican en función del riesgo del tercero y de las características de la relación prevista. Este proceso se lleva a cabo siempre que se inicia una relación con operaciones corporativas, socios comerciales, agentes externos, administradores, equipo directivo, entidades colaboradoras del entorno social, propietarios y titulares de terrenos, proveedores y clientes.

Adicionalmente, a través del portal de proveedores, Redeia también establece mecanismos para la prevención de la vulneración de los derechos humanos en su cadena de suministro. En 2022, no se han identificado proveedores que hayan puesto en peligro el cumplimiento de los derechos humanos y por tanto, no se ha cancelado ningún contrato o pedido por este motivo.

Por otra parte, la certificación del Sistema de gestión de responsabilidad corporativa conlleva auditar todos los centros de trabajo, en ciclos trienales, en aspectos vinculados al respeto de los derechos humanos.

3. Mecanismos de reclamación

Redeia dispone de un Canal ético y de cumplimiento, accesible a todos sus grupos de interés, como mecanismo formal de respuesta ante consultas y denuncias relacionadas con los derechos humanos. Adicionalmente, la compañía cuenta con otros canales de comunicación con sus grupos de interés, donde pueden trasladar sus inquietudes en relación con cualquier cuestión en este ámbito, como el Servicio DÍGAME que gestiona las reclamaciones y atenciones de los grupos de interés externos relacionadas con el transporte y la operación del sistema, el Canal ASA para la atención específica a proveedores, o el Servicio DÍGAME Internacional, enfocado en el negocio de Latinoamérica. Los canales de denuncias disponibles para los grupos de interés por parte de Hispasat tampoco han recibido ninguna reclamación en materia de derechos humanos.

A fin de gestionar adecuadamente las solicitudes de los grupos de interés ante posibles vulneraciones de los derechos humanos, el grupo ha avanzado en la mejora de la identificación de las solicitudes recibidas a través de sus canales. Cabe destacar que, durante el año 2022 Redeia no ha recibido ninguna reclamación en materia de derechos humanos a través de los Servicios ASA y DÍGAME y DÍGAME Internacional.

4. Comunicación

Redeia hace partícipe a sus grupos de interés de su desempeño en materia de derechos humanos a través del Informe de Sostenibilidad. El resultado del proceso de debida diligencia ha vuelto a evidenciar que la compañía tiene un nivel de riesgo bajo sobre los derechos humanos y que aplica los controles adecuados, de manera que hasta la fecha no ha sido necesaria la implantación de ninguna acción de remediación.

11.6 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 2-23, 2-26, 406-1

La Ética y el Cumplimiento en Redeia

La ética y el cumplimiento son para Redeia 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 la compañía tiene encomendados, así como en las relaciones y colaboración con sus grupos de interés.

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

Código Ético y de Conducta

El Código Ético y de Conducta de Redeia tiene por objetivo proporcionar una guía deontológica a todas las personas que formamos parte de la compañía para conocer y facilitar el compromiso con los valores éticos, principios y pautas de conducta que deben regir nuestra actividad profesional en el ámbito de la organización.

La vigente edición del Código Ético y de Conducta de Redeia, aprobada por el Consejo de Administración el 26 mayo del 2020, da respuesta a las exigencias y recomendaciones sobre gestión de la ética establecidas por la Organización de las Naciones Unidas (a través principalmente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los 10 principios del Pacto Mundial y la Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios que la desarrollan), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Transparencia Internacional, entre otros.

Canal ético y de cumplimiento

Redeia pone a disposición de los miembros de la organización y de sus grupos de interés un canal ético y de cumplimiento a través del cual pueden:

- Realizar cualquier consulta sobre la interpretación de los valores éticos, principios y pautas de conducta del Código, o propuesta de mejora.
- Comunicar cualquier incumplimiento del Código, la legislación, la normativa interna y los compromisos asumidos por la organización.
- Comunicar cualquier posible irregularidad o incumplimiento relacionado con malas prácticas financieras, contables o comerciales.

El Canal Ético y de Cumplimiento de Redeia es administrado por el Gestor ético en coordinación con el área de Cumplimiento, y su funcionamiento viene regulado en la guía de actuación para la gestión del canal, que se encuentra alineada con la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, así como a la Directiva Europea relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

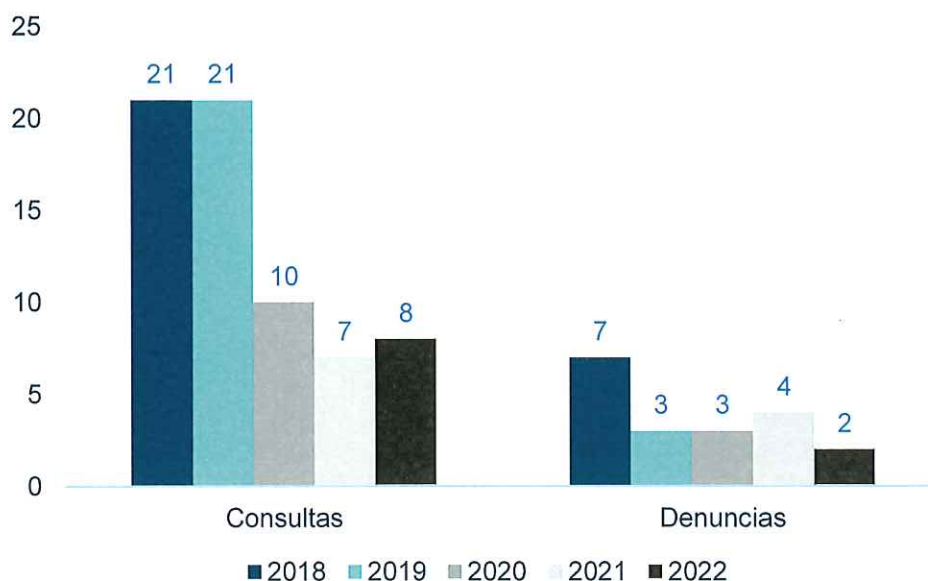
Este canal es auditado periódicamente y garantiza la confidencialidad de los usuarios a través de una herramienta informática que refuerza las garantías necesarias y posibilita un mejor seguimiento de las consultas y denuncias formuladas.

Consultas y denuncias tramitadas en 2022

A través del Canal ético y de cumplimiento, en el 2022, se formularon 8 consultas al Gestor ético. Durante el año 2022 se han recibido 2 denuncias en relación con el cumplimiento del Código Ético y de Conducta.

Ninguna de las denuncias tiene por objeto incumplimientos relacionados con riesgos penales de la organización.

Se acompaña un gráfico de evolución del número de consultas y denuncias efectuadas durante los últimos cinco ejercicios:



Sistema de cumplimiento

Redeia 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.

La Política de Cumplimiento del Redeia, cuya versión vigente fue aprobada el 27 de julio de 2021 por el Consejo de Administración, 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, principios y pautas de comportamiento del Código Ético y de Conducta. La Política contiene el compromiso expreso de Redeia con el cumplimiento de la legislación penal y antisoborno aplicable a la organización, así como el rechazo de cualquier conducta de naturaleza delictiva, todo ello en coherencia con los valores, principios y pautas de conducta establecidos en el Código Ético y de Conducta de Redeia.

Redeia cuenta con un área de Cumplimiento que tiene encomendada la labor de diseño, desarrollo, implementación 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, optimizando y mejorando su gestión.
- 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 conducta del Código Ético y de Conducta.
- 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 incumplimiento de la organización, así como de reacción y corrección cuando se detecte un incumplimiento.

- Mantener evidencias acreditativas del cumplimiento de las obligaciones y compromisos de la compañía.

Sistema de cumplimiento penal y antisoborno

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

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

El Comité de Cumplimiento Penal y Antisoborno cuenta con independencia y autonomía propia, y reporta al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Auditoría, de las actividades desarrolladas por el mismo, así como sobre la adecuación y eficacia del Sistema de cumplimiento penal y antisoborno.

El Sistema de cumplimiento penal y antisoborno de la sociedad matriz de Redeia, Red Eléctrica Corporación, y de su filial Red Eléctrica se encuentran certificadas de acuerdo con la norma UNE 19601 y la ISO 37001. El proceso de certificación ha sido realizado por la entidad AENOR quien otorgó la certificación del Sistema de cumplimiento penal y antisoborno de Red Eléctrica Corporación y Red Eléctrica, de acuerdo con los referidos estándares.

En 2022, ninguna de las empresas de Redeia 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 de Redeia 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 de Conducta y el Sistema de cumplimiento penal y antisoborno, 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.

Redeia cuenta con una Guía para la prevención de la corrupción: tolerancia cero, aprobada por el Consejo de Administración en 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.

En 2022 no se ha registrado ninguna denuncia respecto a posibles casos de corrupción o blanqueo de capitales, ni ninguna sociedad de Redeia ha sido investigada o condenada por ningún tribunal de justicia sobre incumplimientos relacionados con casos de corrupción o blanqueo de capitales.

11.7 Información sobre la sociedad

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 413-1

11.7.1 Compromiso de la Sociedad al desarrollo sostenible

Contribución económica y social de las inversiones

Redeia orienta su compromiso con el entorno hacia la creación de valor compartido, impulsando actuaciones e inversiones alineadas con sus objetivos empresariales que, a la par que generan valor compartido, revierten positivamente sobre la calidad de vida de la sociedad en los territorios donde la compañía dispone de activos. A su vez, ello supone una contribución de la compañía a la consecución de retos globales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas o la Estrategia energética europea 2030.

Un año más, el esfuerzo inversor de Redeia tiene un efecto beneficioso para la sociedad dado su efecto dinamizador de la actividad económica 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, Redeia utiliza una metodología basada en los multiplicadores de actividad implícitos obtenidos en las tablas *Input-Output* (elaboradas por los organismos oficiales de estadística de cada país), que permite estimar el nivel de actividad general que se genera a partir de una inversión inicial. Los cálculos se realizan teniendo en cuenta el efecto directo, indirecto e inducido.

Efectos de las inversiones

Efecto directo	Efecto indirecto	Efecto inducido
Estimación y valoración de la cadena de producción, 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 empleo, ya 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.

Contribución socio económica en España

En el año 2022, Redeia realizó una inversión total en España de 794 millones de euros, a través de la actividad en Red Eléctrica, Reintel, Elewit e Hispasat, de los cuales se estima que 295 millones de euros se dedicaron a la importación de los productos necesarios para realizar la actividad. El resto, en torno a 499 millones de euros, se corresponden con la inversión directa en España. La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 932 millones de euros, lo que representa casi el doble de la inversión realizada en España. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de casi 420 millones de euros (en torno al 21% de la cifra de negocio de Redeia en el 2022), lo que ha ocasionado que se genere actividad para una ocupación equivalente de 6.364 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 162 millones de euros (representa aproximadamente el 70% de la recaudación provisional en el 2022 por el impuesto especial sobre la electricidad⁹).

⁹ El Real Decreto-ley 17/2021, redujo el impuesto especial sobre la electricidad del 5,1% al 0,5% y se ha mantenido en esa tasa desde septiembre de 2021.



	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (M€)	499,0	377,0	56,3	932,3
Renta-PIB (M€)	218,3	174,5	27,0	419,8
Empleo (nº de puestos)	3.240	2.723	400	6.364
Ingresos fiscales (M€)	86,9	65,6	9,5	162,0

Nota: La falta de coincidencia en uno de los casos entre las cifras totales y el sumatorio de los datos parciales se debe al redondeo de cifras decimales.

Contribución socio económica en Chile

En el año 2022, Redeia, a través de su filial Red Eléctrica Chile, realizó una inversión total en la red de transporte de 33,3 millones de dólares, los cuales se corresponden en su totalidad con la inversión directa en Chile. La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 62,4 millones de dólares. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 30,5 millones de dólares, lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 852 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto, habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 6,1 millones de dólares.

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (millones USD)	33,3	24,0	5,0	62,4
Renta-PIB (millones USD)	16,6	11,4	2,5	30,5
Empleo (nº de puestos)	482	301	69	852
Ingresos fiscales (millones USD)	3,4	2,2	0,5	6,1

Nota: La falta de coincidencia en uno de los casos entre las cifras totales y el sumatorio de los datos parciales se debe al redondeo de cifras decimales.

Contribución socio económica en Perú

En el año 2022, Redeia, a través de sus filiales en Perú, realizó una inversión total en la red de transporte de 11,3 millones de dólares, los cuales se corresponden casi en su totalidad con la inversión directa en Perú. La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de aproximadamente 21,6 millones de dólares, lo que representa casi el doble de la inversión directa (11,2 millones de dólares) realizada en Perú. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 10,1 millones de dólares, lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 706 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 1,8 millones de dólares.

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (millones USD)	11,2	8,2	2,1	21,6
Renta-PIB (millones USD)	5,1	3,9	1,1	10,1
Empleo (nº de puestos)	232	381	93	706
Ingresos fiscales (millones USD)	0,9	0,9	0,0	1,8

Nota: La falta de coincidencia en uno de los casos entre las cifras totales y el sumatorio de los datos parciales se debe al redondeo de cifras decimales.

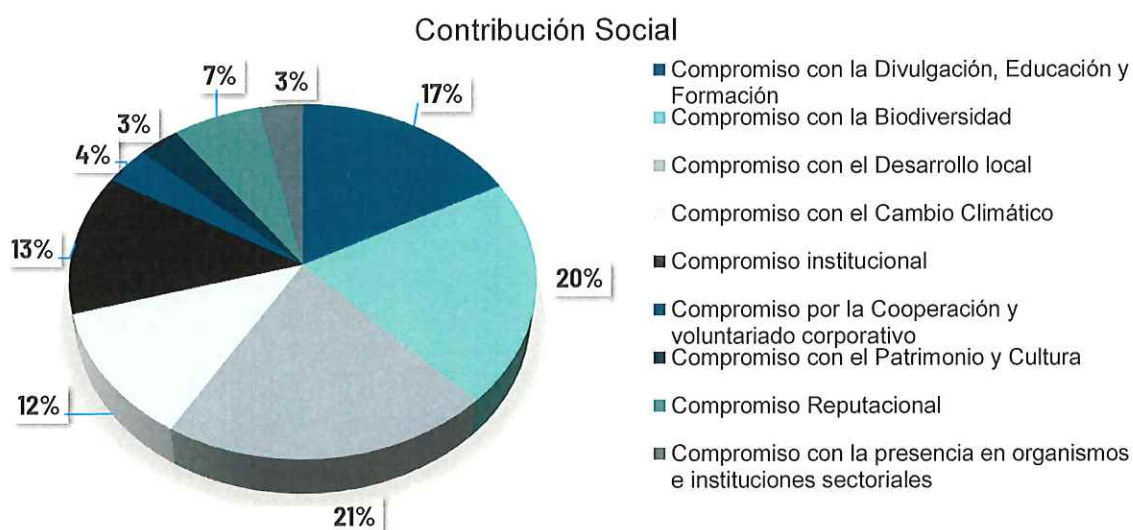
Impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio

Redeia 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 Redeia, 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.

La creación de valor compartido en Redeia 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, Redeia 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 2022, el Grupo ha contribuido con una aportación superior a los diez millones y medio de euros, (10.655.806 euros un 25% más que en 2021) cuantía obtenida aplicando la metodología LBG (London Benchmarking Group) al desarrollo o promoción de iniciativas sociales.



De las 592 iniciativas sociales llevadas a cabo (un 29,5% más que en 2021), 285 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.

Con el propósito de seguir potenciando el compromiso de Redeia con los territorios, en el año 2021 se definió el nuevo enfoque de Innovación Social, con el que se otorga a la "S", de sociedad, una mayor importancia, hasta el punto de que querer convertirla en una de las palancas de transformación capaz de generar soluciones a necesidades reales.

El nuevo enfoque plantea reducir desigualdades digitales, territoriales, generacionales y de género con el propósito de mejorar la vida de los ciudadanos en sus comunidades. Se despliega en un Plan de Acción que comprende 11 líneas de trabajo vinculadas al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas; al Plan de Medidas ante el Reto Demográfico del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD); al Plan Estratégico de la compañía con horizonte 2021-2025, y al Compromiso de Sostenibilidad 2030.

En el ámbito de la divulgación del conocimiento, Redeia 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 nos 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 2022, la compañía atendió 103 visitas, adaptándose a las nuevas necesidades provocadas por la crisis sanitaria por la COVID-19. Más de 1.100 personas han visitado las instalaciones de Red Eléctrica y los centros de control (CECOEL, CECRE y centros de control insulares), tanto de manera presencial como virtual. La formación de escolares a través del juego educativo "entreREDes", que tiene como objetivo educar a los estudiantes de secundaria para que sean futuros consumidores eficientes y respetuosos con el medioambiente, contando en 2022, en las III Olimpiadas entreREDes, con la participación de más 30.000 escolares de ocho comunidades autónomas.

La compañía tiene en vigor 19 convenios de colaboración con universidades y entidades formativas.

Voluntariado Corporativo

El modelo del voluntariado corporativo, actualizado en 2021, extiende la acción social de la compañía, impulsando y potenciando la colaboración en actividades solidarias que den respuesta a necesidades, problemas e intereses sociales que se definan en sus líneas maestras de actuación.

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.

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2022 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.

La situación derivada de la pandemia de la COVID-19 ha tenido un gran impacto en el desarrollo de este tipo de acciones, ya que en su gran mayoría solo han podido continuar realizándose en formatos virtuales o en grupos familiares reducidos. Si bien, la compañía ha alcanzado un nivel de participación de voluntarios únicos del 26,7% (frente al 23,0% del 2021), superando de nuevo el objetivo marcado al inicio del año (20%).

Principales actuaciones de voluntariado corporativo 2022

Voluntariado social	
Actividad de Roll-Play con mujeres en exclusión social junto a la Fundación Quiero Trabajo	<p>Acompañar a mujeres con dificultades añadidas para acceder al empleo y a mejorar y fomentar su autonomía y confianza de cara a su inclusión al mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 voluntarias participaron en la sesión
Carrera virtual solidaria junto a la Fundación Aldeas Infantiles	<p>Actividad realizada a través de una aplicación móvil deportiva midiendo la actividad física y traducirla en kilómetros. La aplicación tiene hasta 60 actividades (yoga, natación, pilates...). Las distancias recorridas por las empresas participantes se traducían en aportaciones económicas a la Fundación Aldeas Infantiles</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 voluntarios participaron en la competición quedando en 3 puesto
Colaboración con el pueblo ucraniano, mediante la Cruz Roja Internacional- Evento deportivo de BBT en Meandros de Sástago	<p>Colaboración de Redeia y del Club Ciclista Sástago en el evento deportivo BTT Meandros de Sástago. A través de Cruz Roja Internacional, se donó una ayuda económica al pueblo ucraniano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se donaron 10€ por cada participante • Participaron 275 corredores • Se donaron a cruz Roja Internacional 2.750€ • Colaboración de varios voluntarios de la zona en la organización de la carrera y fomento del viento.
Talleres de magia solidaria junto a las Fundación Abracadabra de Magos Solidarios en Residencias de personas con discapacidad	<p>Realización de talleres de magia para colectivos de residencias de mayores, fomentando así la colaboración con estos colectivos en sus momentos de ocio. Se realizaron 2 talleres previos de formación en trucos de magia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de 8 voluntarios
Actividad de recogida de alimentos para el comedor social de la Associació tardor en Palma de Mallorca	<p>Recogida de alimentos para el comedor social de la Associació Tardor de Palma de Mallorca:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 voluntarios participantes • Se recogieron 70 kg de comida • Se beneficiaron diversas familias con escasos recursos económicos
Reto de recogida de 4.000 litros de leche junto a la FES-BAL (Federación de Bancos de Alimentos españoles)	<p>Se realiza un reto solidario lanzado para recoger 4.000 litros de leche que son donados a los diferentes Bancos de Alimentos de los territorios participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recogen 3468 litros de leche • Se beneficiarán 1850 familias
Colaboración para la creación de los "Kits de los Superhéroes" para niños hospitalizados junto a la Fundación Pequeño deseo	<p>Enmarcado en el "Día Internacional del Niño", todo el grupo se ha sumado a la creación de los "Kits de los Superhéroes" junto a la Fundación Pequeño deseo que trabaja con niños hospitalizados con pronóstico grave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se han realizado 230 kits (110 en territorios y 120 en Madrid) • Se han donado todos los kits a 8 hospitales por todo el territorio nacional
Actividad de recogida de libros para niños y regalos para personas mayores	<p>Actividad vinculada a la Navidad para facilitar libros a niños y regalos para personas mayores realizada en colaboración con Cruz Roja y Mensajeros de la Paz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se han recogido 110 regalos

Participación en organismos

GRI 2-26

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.

El Grupo participa en organizaciones internacionales vinculadas al negocio eléctrico como ENTSO-E (European Network of Transmission System Operators for Electricity), RGI (Renewable Grid Initiative), IESOE (Interconnexion de l'électricité du Sud-ouest de l'Europe), Med-TSO (Mediterranean Transmission System Operators), y CIGRE (Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas), Sociedad Nacional de Minería, Energía y Petróleo (Perú), Asociación de Transmisoras (Chile) y Fundación España-Brasil. Respecto al negocio satelital, Hispasat participa en la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), Asociación Española de Tecnologías de Defensa, Aeronáutica y Espacio (TEDAE), la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL), Plataforma Tecnológica Aeroespacial Española (PAE), Asociación de EMEA de Operadores de Satélites (ESOA) y la Asociación Interamericana de Empresas de Telecomunicaciones (ASIET).

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.
UNE (Asociación Española de Normalización)	Asociación que actúa como representante español en los organismos internacionales ISO/IEC y en los europeos CEN/CENELEC siendo, asimismo, el organismo nacional de normalización de ETSI.
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.

- **Favorecer el conocimiento de la actividad del Grupo**

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.
AEEE (Asociación Española para la Economía Energética)	La AEEE es la filial española de la Asociación Internacional de la Economía de la Energía (International Association for Energy Economics). Entre sus objetivos se encuentra la divulgación de conocimientos en el campo de la economía de la energía.
Clúster regionales de la Energía	Grupos de ámbito autonómico que promueven el desarrollo y la competitividad de las empresas energéticas en España.

Sector Telecomunicaciones y aeroespacial

Clúster aeroespacial de Madrid	Asociación que contribuye al desarrollo del sector aeroespacial en la Comunidad de Madrid, promover la innovación y el desarrollo de la industria aeroespacial.
Asociación Española de Tecnologías de Defensa, Aeronáutica y Espacio (TEDAE)	Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio, que integra a industrias tecnológicas españolas con presencia en estos ámbitos de actividad, y que contribuye de manera decisiva al objetivo nacional de cambio de modelo productivo de la economía española.
Plataforma Tecnológica Aeroespacial Española (PAE)	Grupo que promueve el asesoramiento en materia de investigación aeronáutica y espacial en España, que mantenga actualizada la Agenda Estratégica de Investigación Aeroespacial.

• 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.

11.7.2 Subcontratación y proveedores

GRI 414-1, 308-1, 308-2

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. En este sentido, Redeia pone el foco en la extensión de su responsabilidad sobre la cadena de suministro y se rige por un modelo de gestión responsable. Redeia desarrolla su modelo de gestión en base a los principios de no discriminación, reconocimiento mutuo, proporcionalidad, igualdad de trato, transparencia y libre competencia, así como un marco de legislación y códigos, políticas y normativa interna.

Durante 2022, Redeia ha trabajado con 2.195 proveedores y por un importe de 879 millones de euros (certificados en inversión y gasto ¹⁰). El 76,4% de este importe corresponde a servicios y obras, mientras que el 23,6% restante corresponde a materiales y equipos.

Además de estos proveedores, hay que añadir otras 892 empresas subcontratistas que han sido autorizadas para ejecutar trabajos en las instalaciones de la red de transporte de energía eléctrica.

¹⁰ Para las filiales radicadas fuera de la Unión Europea y que operan en dólares estadounidenses se aplica a estos efectos la conversión 1 USD = 1 EUR.

El indicador de compra local global de Redeia (porcentaje de compras a proveedores del país donde está situada cada sociedad) es 81,9%. Este indicador se desglosa en: 82,2% para las sociedades radicadas en España; 99,8% en Chile; 66,2% en Perú; 92,6% en Brasil; 98,8% en México; 86,1% en Argentina; y 80,2% en Colombia ¹¹. Esto permite a Redeia actuar como motor de crecimiento local favoreciendo el desarrollo empresarial, industrial y social, mediante la creación de empleo en toda la cadena de suministro.

Se comprueba que los proveedores calificados para un suministro superan los requisitos mínimos establecidos, y se les requiere la aceptación del Código de Conducta para Proveedores, así como evidencia de una situación financiera estable, determinados mínimos que garanticen la calidad y la disposición de una póliza de responsabilidad civil adecuada a las necesidades y referencias e historial de trabajos previos, lo que varía en función del suministro.

En el caso de que sean necesarios criterios medioambientales y sociales más específicos (adicionales a los requeridos en la calificación) son trasladados por las áreas técnicas en las especificaciones técnicas, formando así parte del proceso de licitación. En este sentido, su evaluación formaría parte de la evaluación técnica de las propuestas recibidas en el proceso de licitación.

A través del proceso de seguimiento se verifica, tanto el desempeño de los proveedores en el marco de los contratos con la empresa, como el cumplimiento de manera continua de los requisitos exigidos en el momento de la calificación. Las principales actuaciones de seguimiento son: (1) empresarial (monitorización de la solvencia financiera de todos los proveedores calificados y aplicación de medidas mitigantes, monitorización continua de aspectos legales como estar al corriente de pagos de los tributos e impuestos requeridos, seguros sociales y de responsabilidad civil, etc.); (2) técnico; (3) *compliance* (riesgo penal, privacidad y ciberseguridad); (4) integridad; (5) sostenibilidad (*scoring* ESG); y (6) responsabilidad social (verificación del correcto cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores mediante la realización de auditorías sociales).

Con el fin de verificar el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores, durante 2022 se han realizado auditorías sociales a 63 proveedores (en 2021 fueron 35). Fruto de estas auditorías, se han acordado 29 planes de acción con 16 de ellos, permitiendo el desarrollo del proveedor y constatar la mejora implantada. Los resultados de estas auditorías, y sus correspondientes hallazgos, son compartidos internamente, haciendo hincapié en la detección de no conformidades mayores.

¹¹ En los cuatro últimos países el volumen de compra es bastante reducido: Brasil (4.677 kEUR), México (2.710 kEUR), Argentina (341 kEUR) y Colombia (219 kEUR).



11.7.3 Consumidores

GRI 2-29, 416-1

1. Redeia

Redeia, tiene como objetivo conseguir una relación de confianza y duradera con sus grupos de interés y para ello es consciente de la necesidad de mantener un diálogo constante con ellos. Para ello pone a su disposición distintos canales de atención, con múltiples vías de contacto, a través de los cuales se puede hacer llegar cualquier tipo de solicitud relacionada con los servicios desempeñados por las compañías del grupo.

En aras de la consecución de este objetivo, se dispone de un modelo grupal de atención de los grupos de interés robusto, que asegura la trazabilidad de las comunicaciones y que garantiza su resolución en plazos máximos.

A continuación, se muestra la relación de solicitudes recibidas en 2022, por tipología y por empresa del grupo.

	TOTAL Redeia Global	Red Eléctrica España	Redinter Latinoamérica	Reintel España	Hispasat España
Reclamación	94	91	3	-	-
Incidencia	5.668	-	-	585	5.083¹²
Atención	9.982	3.701	707	-	5.574
<i>Queja</i>	<i>34</i>	<i>25</i>	<i>3</i>	<i>-</i>	<i>6</i>
<i>Consulta</i>	<i>8.341</i>	<i>2.069</i>	<i>704</i>	<i>-</i>	<i>5.568¹³</i>
<i>Sugerencia</i>	<i>5</i>	<i>5</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Petición</i>	<i>1.402</i>	<i>1.402</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Notificación</i>	<i>200</i>	<i>200</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Total solicitudes	15.744	3.792	710	585	10.657

En ningún caso, la actividad de las empresas de Redeia tiene impacto sobre la salud y seguridad de los consumidores.

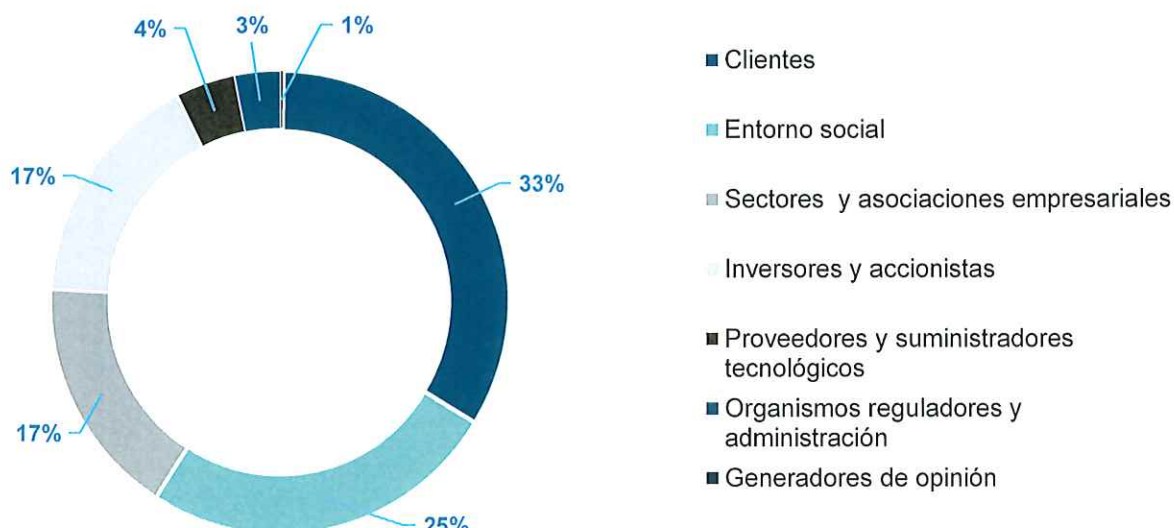
2. Red Eléctrica

El Servicio Dígame garantiza desde el año 2008 una atención profesionalizada de las solicitudes referidas a los servicios de operación del sistema eléctrico y gestión de la red de transporte de Red Eléctrica, que son formuladas por los grupos de interés externos mediante distintos canales de comunicación (teléfono, correo electrónico, formulario web y correo, o burofax). Este Servicio es atendido por personal de la Fundación Juan XXIII Roncalli, entidad sin ánimo de lucro que facilita la integración profesional de personas con discapacidad.

A lo largo del año 2022 se han recibido y gestionado un total de 3.792 solicitudes, siendo el grupo de interés, clientes, el que más ha contactado con el Servicio (1.268 solicitudes), seguido por entorno social (960 solicitudes), sectores y asociaciones empresariales (637 solicitudes) e inversores y accionistas (634 solicitudes). En menor medida se han registrado atenciones de organismos reguladores y administraciones, proveedores y otros.

¹² Incidencia: se incluyen incidentes, problemas, incidencias de terminal, incidencias de plataforma, incidentes de servicio y trabajos programados.

¹³ Consulta: se incluyen asuntos operacionales, peticiones de información, alineamientos, cambios, provisiones de servicio y otras.



Si bien Red Eléctrica atiende todas las solicitudes recibidas, presta especial atención a las reclamaciones por tratarse de comunicaciones que ponen de manifiesto un incumplimiento de los compromisos adquiridos o que informan de daños reales derivados de la actividad de la compañía, y de las que se espera una solución.

De las 91 reclamaciones recibidas durante 2022, 45 han sido consideradas procedentes por corresponderse con las funciones y responsabilidades de Red Eléctrica. De ellas, 33 son además estimadas (aceptadas por considerar ciertos y razonables los argumentos en que se fundamentan su aceptación, completa o parcial).

La mayor parte de las reclamaciones procedentes recibidas hacen referencia al impacto de las instalaciones de Red Eléctrica, estando relacionadas con actuaciones de talas, desbroces de vegetación o daños en infraestructuras.

Por tipología	2022	2021
Calidad y continuidad del suministro	10	13
Impactos de instalaciones	28	29
Medidas	1	-
Otros	6	2
Total	45	44
Por grupo de interés demandante		
Entorno social	38	36
Sectores y asociaciones empresariales	4	6
Clientes	3	2
Total	45	44

De las 45 reclamaciones procedentes, 38 han quedado resueltas a cierre de año 2022, habiendo 7 relativas al impacto de las instalaciones que, por su complejidad, están en proceso de resolución. Del mismo modo, se trabaja en 3 reclamaciones de 2021.

Cabe destacar que en el caso de la actividad de transporte de electricidad, 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, Red Eléctrica 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.

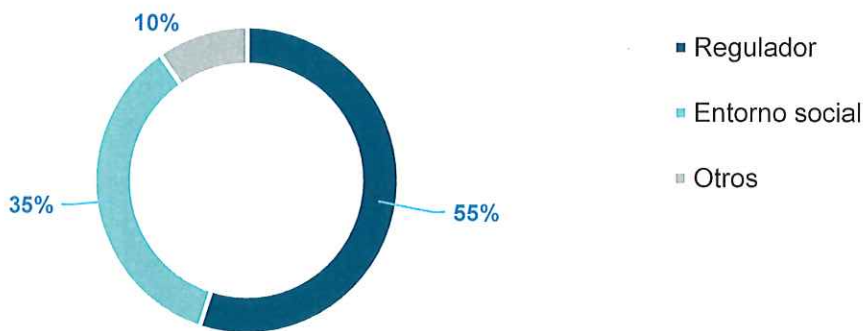
3. Redinter

El Servicio DIGAME INTERNACIONAL pone a disposición de sus grupos de interés un canal de comunicación a través del cual enviar las solicitudes referidas a la actividad de la compañía desarrollada en Perú y Chile. Estas pueden ser formuladas mediante distintos canales de comunicación (teléfono, correo electrónico, formulario web, mesa de partes, oficina de atención en campo o relacionistas comunitarios).

A lo largo del año 2022 se han recibido y gestionado un total de 710 solicitudes en Latinoamérica, siendo el regulador el grupo de interés que más ha contactado con el Servicio (390 solicitudes), seguido por entorno social (251 solicitudes) y, en mucha menor medida, otros grupos de interés (69 solicitudes).

Perú ha registrado 2 reclamaciones a lo largo del año 2022, relacionados con la concesión de Tesur 4, mientras que Chile ha registrado 1 en relación con REDENOR. En lo que respecta a las quejas, en Perú se han recibido tres, correspondientes a CCNCM y en Chile, no se han registrado ninguna.

A fecha de cierre de este informe, 43 solicitudes se encuentran en proceso de atención en Perú y ninguna en Chile.



4. Reintel

Reintel dispone de un centro propio de atención y supervisión permanente (24 horas, los 7 días de la semana) que controla y monitoriza el estado de la red y atiende las incidencias y los trabajos programados de los clientes, con el fin de ofrecer un servicio fiable y de máxima calidad.

Durante el año 2022, se han atendido 585 incidencias en la red que han afectado a los clientes. Del total de incidencias, un 62,9% son debidas a fallos del suministro eléctrico, obras y trabajos de terceros, causas naturales y vandalismo, mientras que el 37,1% restante corresponde a trabajos programados en la red.

En línea con la operativa habitual, las incidencias han sido atendidas y reparadas dentro de los plazos de tiempo establecidos en los contratos con los clientes.

5. Hispasat

Hispasat también muestra una interlocución continua con sus clientes. Para ello pone a su servicio varias herramientas que facilitan la comunicación directa. Estos son un centro de atención telefónica (24x7) en tres idiomas (español, portugués e inglés) y con números locales y un centro de soporte o portal web, por el que los clientes pueden abrir incidencias del servicio o solicitar determinada información.

Durante el año 2022 se han recibido un total de 10.657 solicitudes siendo en su mayoría consultas relacionadas con asuntos operacionales, incidencias, peticiones de información, alineamientos, cambios, o provisiones de servicio, entre otras.

11.7.4 Información Fiscal

GRI 207-4

Redeia está comprometida 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.

En el 2022, el Grupo lidera por tercer año consecutivo el ranking en transparencia sobre responsabilidad fiscal de las empresas del IBEX 35, obteniendo el sello de transparencia fiscal en la modalidad '**** de transparente' que otorga la Fundación Haz. Se analiza la transparencia voluntaria de los contenidos relacionados con las obligaciones fiscales de las compañías del IBEX 35.

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 de Conducta y en la Estrategia Fiscal su compromiso de no crear empresas con el fin de evadir impuestos en territorios considerados como paraísos fiscales.

El Grupo no tiene presencia, ni desarrolla actividad alguna en aquellos territorios considerados como paraísos fiscales o jurisdicciones no cooperativas de acuerdo con la normativa vigente ^{14 15}.

Considerando la normativa aplicable para la elaboración de la Declaración de la Información País por País que se presenta en España (CBCR – Country by Country report), a continuación, se recoge la información de los beneficios e impuestos agregada por país, de las entidades de Redeia incluidas en los estados financieros consolidados, con la excepción de aquellas que consolidan por el método de la participación.

Para su elaboración se toman los Estados Financieros individuales como fuente de información.

Beneficios obtenidos país por país

Los beneficios / (pérdidas) antes del impuesto sobre sociedades comprenden agregados por país, los ingresos y gastos antes del impuesto de cada sociedad, con exclusión de los dividendos procedentes de entidades del Grupo.

¹⁴ Disposición adicional primera y décima y disposición transitoria segunda de la Ley 36/2006, de 29 de noviembre, de medidas para la prevención del fraude fiscal (en redacción dada por la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, con efectos desde el 11 de julio de 2021), Orden HFP/115/2023, de 9 de febrero, por la que se determinan los países y territorios, así como los regímenes fiscales perjudiciales, que tienen la consideración de jurisdicciones no cooperativas, Lista de la Unión Europea de países y territorios no cooperadores a efectos fiscales y Lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborada por la OCDE.

¹⁵ En agosto de 2022, se adquirió el grupo Axess con filiales en distintos países, entre ellas una sociedad residente en Panamá, cuya liquidación se producirá durante 2023.

Millones de euros

Beneficios obtenidos país por país antes del Impuesto sobre Sociedades	2022	2021
España	1.766	844
Perú	4	11
Chile	-30	-4
Brasil	2	3
Otros (*)	-	-

(*) Incluye en Europa a Francia, Luxemburgo, Reino Unido, Alemania, Chipre y Grecia, y a otros países en América, con importes por debajo de 1 M€.

El mayor importe de beneficio antes de impuestos en 2022 en España se debe principalmente al beneficio generado en la venta del 49% de la participación en Reintel (970 millones de euros). Esta transacción no genera impacto en la cuenta de Resultados Consolidada por tratarse de la venta de un porcentaje minoritario manteniendo el Grupo el control de la Sociedad.

Impuestos sobre beneficios pagados

Redeia, en el marco del desarrollo de las buenas prácticas en materia de sostenibilidad 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 en el informe de sostenibilidad, poniendo de relieve la relevante función económica y social que se deriva de su aportación tributaria.

A continuación, se presentan los impuestos sobre beneficios pagados por país en los años 2022 y 2021, entendiendo por tales a los importes satisfechos en concepto del Impuesto sobre Sociedades:

Millones de euros

Impuesto sobre beneficios pagado	2022	2021
España	355	177
Perú	8	4
Brasil	1	-
Otros (*)	-	-
Total	364	181

(*) Incluye en Europa a Francia, Luxemburgo, Reino Unido, Alemania, Chipre y Grecia, y a otros países en América, con importes por debajo de 1 M€.

El mayor importe pagado en 2022 en España se debe principalmente a la aplicación por primera vez de la regla del pago mínimo en el cálculo de los pagos fraccionados del Grupo fiscal como consecuencia de la venta del 49% de la participación en Reintel. En la liquidación anual del Impuesto sobre Sociedades que se presentará en julio de 2023 se solicitará la devolución del mayor pago.

Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2022 se han recibido subvenciones de organismos oficiales por 55 miles de euros (3.523 miles de euros en 2021). A continuación, se recoge el detalle de las subvenciones cobradas por país en los años 2022 y 2021 en miles de euros:

Miles de euros

Subvenciones públicas recibidas	2022	2021
España	55	3.523
Total	55	3.523

11.8 Información relativa a Taxonomía de la Unión Europea

La Comisión Europea publicó en el 2018 su «Plan de Acción: Financiar el crecimiento sostenible» con el que iniciaba una estrategia integral respecto de las finanzas sostenibles. Uno de los objetivos fijados en dicho plan de acción era reorientar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles, a fin de lograr un crecimiento sostenible e inclusivo.

Siguiendo con el mencionado Plan De Acción, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea aprobaron en junio del 2020 el Reglamento (UE) 2020/852¹⁶ de Taxonomía, que establece los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible a efectos de fijar el grado de sostenibilidad medioambiental de una inversión.

Los objetivos medioambientales de la Unión Europea recogidos en el Reglamento de Taxonomía son los siguientes:

- a) mitigación del cambio climático;
- b) adaptación al cambio climático;
- c) uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos;
- d) transición hacia una economía circular;
- e) prevención y control de la contaminación;
- f) protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

Una actividad económica tendrá la consideración de medioambientalmente sostenible, es decir, se ajustará a la taxonomía, cuando contribuya sustancialmente a uno de estos seis objetivos, sin causar un daño significativo a ninguno de los otros cinco, y siempre y cuando se lleve a cabo cumpliendo con unas garantías sociales mínimas: las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre empresas multinacionales, los principios rectores de las Naciones Unidas (ONU) sobre empresas y derechos Humanos, y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En junio de 2021 se publicó el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139¹⁷ por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

Asimismo, en julio del 2021, se aprueba el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178¹⁸ que especifica el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE.

La Taxonomía distingue entre actividades elegibles y actividades alineadas de la siguiente manera:

- Actividad económica elegible: aquella descrita en los actos delegados adoptados en virtud del Reglamento (UE) 2020/852, independientemente de si esa actividad económica cumple alguno o todos los criterios técnicos de selección establecidos en dichos actos delegados.
- Actividad económica alineada o que se ajusta a la taxonomía: una actividad económica que contribuye sustancialmente a uno de los seis objetivos medioambientales de la Unión Europea (cumple los criterios

¹⁶ Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088.

¹⁷ Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo y por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

¹⁸ Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de 2021 por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

técnicos de selección establecidos), no causa un daño significativo a ninguno de los otros cinco, y se lleva a cabo cumpliendo con unas garantías sociales mínimas.

En el proceso de estudio y análisis del grado de elegibilidad y alineamiento de las actividades de Redeia a la Taxonomía se han seguido los siguientes pasos:

- a) Clasificación y agrupación de las actividades económicas de las sociedades de Redeia.
- b) Análisis de elegibilidad de las actividades identificadas.
- c) Evaluación del cumplimiento de los criterios técnicos marcados por el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 para la contribución a los objetivos medioambientales de mitigación y adaptación al cambio climático.
- d) Análisis de "No causar un perjuicio significativo" (DNSH¹⁹). Las actividades no deben causar un daño significativo al resto de objetivos medioambientales de la Unión Europea definidos en el Reglamento (UE) 2020/852.
- e) Comprobación del cumplimiento de las garantías sociales mínimas.

De acuerdo con el análisis realizado se establece la siguiente clasificación de elegibilidad y alineamiento de las actividades de Redeia:

Sociedades de Redeia	Actividades de Redeia	Descripción Actividad Reglamento Delegado 2021/2139	Actividades elegibles	Actividades alineadas
Red Eléctrica de España S.A.U. (Red Eléctrica)	<p>Actividad 1. Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales.</p> <p>Comprende el transporte de energía eléctrica, la operación del sistema y la gestión de la red de transporte en el sistema eléctrico español.</p> <p>Dentro de la operación del sistema se incluye el almacenamiento a través de la Central Hidroeléctrica de Bombeo Salto de Chira.</p>	<p>Actividad: Transporte y distribución de electricidad.</p> <p>Descripción: "Construcción y explotación de sistemas de transmisión que transportan electricidad en el sistema interconectado de muy alta tensión y alta tensión".</p> <p>Actividad: Almacenamiento de electricidad.</p> <p>" Construcción y explotación de instalaciones que almacenan electricidad y la devuelven más adelante en forma de electricidad. La actividad incluye el almacenamiento de energía hidroeléctrica por bombeo"</p>	SI. 100% elegibles	SI. 100% alineadas
Red Eléctrica Internacional, S.A.U. (Redinter), REA, Redesur, Tesur, Tesur 2, Tesur 3, Tesur 4, Redelnor, CCNCM, Rech, Redenor, Redenor 2.	<p>Actividad 2. Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacionales</p>	<p>Actividad: Transporte y distribución de electricidad.</p> <p>"Construcción y explotación de sistemas de transmisión que transportan electricidad en el sistema interconectado de muy alta tensión y alta tensión"</p>	SI. 100 % elegibles	NO
Subgrupo Hispasat (Hispasat)	<p>Actividad 3. Telecomunicaciones Negocio Satelital</p>	Actividad no incluida en el Reglamento Delegado 2021/2139		
Red Eléctrica Infraestructuras de Telecomunicación, S.A. (Reintel)	<p>Actividad 4. Telecomunicaciones Fibra Óptica</p>	Actividad no incluida en el Reglamento Delegado 2021/2139		
Resto sociedades Redeia	<p>Actividad 5. Otros negocios, Corp. y ajustes</p>	Actividad no incluida en el Reglamento Delegado 2021/2139		

¹⁹ Do Not Significant Harm (DNSH)

Como resultado de la evaluación de cumplimiento de los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo²⁰, se considera que las actividades de Redeia que cumplen con estos criterios, y que por lo tanto contribuyen sustancialmente a estos dos objetivos, son las siguientes:

- Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales.

Cumplimiento de los criterios técnicos de contribución sustancial al objetivo de mitigación al cambio climático

La actividad de transporte de energía eléctrica, en el ámbito nacional, cumple con los criterios²¹ a) y b) definidos en el punto 4.9 del Anexo I del Reglamento Delegado 2021/2139, ya que pertenece al sistema europeo interconectado, y la nueva potencia eléctrica conectada a la red de transporte, desde el año 2017 hasta la actualidad, es exclusivamente renovable.

La operación del sistema eléctrico nacional cumple a su vez con los criterios d) y e)²².

La operación del sistema eléctrico está desempeñando un papel destacado en la transición energética al asumir el reto de la integración en el sistema de las energías renovables, de nuevos usos energéticos y de activos flexibles.

Como operador del sistema, Red Eléctrica trabaja para integrar en condiciones de seguridad la mayor cantidad posible de energía renovable. El control y seguimiento de este tipo de energía se lleva a cabo desde el CECRE (Centro de control de régimen especial). Así se hace posible la reducción de las emisiones de CO₂ gracias a que la cobertura de la demanda se pueda realizar con este tipo de energías sin que la seguridad ni la calidad de suministro se vean afectadas.

Por otro lado, para facilitar la incorporación de energías no gestionables y evitar desaprovechar la energía generada cuando la demanda es baja, Red Eléctrica trabaja en el desarrollo de instrumentos de almacenamiento de energía basados tanto en sistemas hidráulicos como en otras tecnologías (I+D+i). Para ello, lleva a cabo evaluaciones prospectivas sobre el impacto de nuevas instalaciones de almacenamiento en la integración de renovables, identifica las características técnicas o de gestión necesarias para una mayor integración, y como consecuencia de ambos trabajos, realiza propuestas de carácter normativo y regulatorio a la administración competente. Estos sistemas contribuirán además a mejorar notablemente la eficiencia del sistema eléctrico en su conjunto y a optimizar las infraestructuras eléctricas.

²⁰ Recogidos en el Reglamento Delegado 201/2139

²¹ Criterios definidos en el punto 4.9 del Anexo I del *Reglamento Delegado 2021/2139*:

La infraestructura o el equipo de transporte y distribución se encuentra en un sistema de electricidad que cumple con al menos uno de los criterios siguientes:

- a) el sistema es el sistema europeo interconectado, es decir, las zonas de control interconectadas de los Estados miembros, Noruega, Suiza y el Reino Unido, y sus sistemas subordinados;
- b) más del 67 % de la capacidad de generación recién activada en el sistema está por debajo del valor umbral de generación de 100 g CO₂ e/kWh, medido en función del ciclo de vida de acuerdo con los criterios de generación de electricidad, a lo largo de un período sucesivo de cinco años;
- c) el factor medio de emisiones de la red del sistema, calculado como el total de las emisiones anuales de la generación de energía conectada al sistema, dividido por la producción total anual neta de electricidad en ese sistema, está por debajo del valor umbral de 100 g CO₂ e/kWh, medido sobre la base del ciclo de vida de conformidad con los criterios de generación de electricidad, a lo largo de un período sucesivo de cinco años.

²² d) construcción/instalación y explotación de equipos e infraestructura, cuando el objetivo principal es el aumento de la generación o el uso de la generación de electricidad renovable.

e) instalación de equipos para aumentar la capacidad de control y observación del sistema eléctrico y para permitir el desarrollo e integración de fuentes de energía renovables.

Cumplimiento de los criterios técnicos de contribución sustancial al objetivo de adaptación al cambio climático

La actividad de gestión y operación de las infraestructuras eléctricas nacionales en su conjunto es un elemento clave en la adaptación del sistema energético a los riesgos derivados del cambio climático y cumple con los criterios definidos en el punto 4.9 el Anexo II del Reglamento Delegado 2021/2139.

Los efectos asociados al cambio climático podrían afectar físicamente a las instalaciones de transporte de electricidad e influir en las pautas futuras de generación y consumo de energía, lo que tendría repercusión en la actividad de Red Eléctrica como operador del sistema eléctrico. Por ello, la compañía ha llevado a cabo un trabajo de identificación y evaluación de los riesgos asociados al cambio climático con el objetivo de ser capaces de afrontar los cambios físicos asociados a las modificaciones en los parámetros climáticos.

La compañía ha definido y priorizado los riesgos climáticos más relevantes para su actividad y ha procedido a monetizar aquellos para los que se ha identificado un potencial impacto financiero.

El ejercicio de identificación de los riesgos climáticos físicos se ha realizado considerando la clasificación de los peligros relacionados con el clima de la lista de la sección II del Apéndice A del Reglamento Delegado 2021/2139.

Los riesgos físicos identificados se han evaluado considerando los criterios de exposición, sensibilidad y capacidad de adaptación. En el análisis se han considerado distintos escenarios físicos.

Los riesgos relacionados con el clima se evalúan teniendo en cuenta el corto, mediano y largo plazo (se esperan los cambios e impactos más importantes para finales de siglo), tomando como referencia los escenarios de RCP²³ del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC). Por lo tanto, toda la vida útil de los proyectos se considera en la evaluación (la vida útil de los proyectos de transporte es de al menos 30-40 años).

En el caso de España se han considerado las proyecciones desarrolladas por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) para los escenarios más importantes del quinto informe (AR5) del IPCC.

Como resultado del proceso de evaluación se han definido dos riesgos físicos principales:

- Afección a las instalaciones de intemperie por eventos extremos.
- Incendios en líneas y subestaciones.

Las medidas de adaptación aplicadas para minimizar el riesgo de afección a las instalaciones de intemperie por eventos extremos consisten en el desarrollo de mapas de viento y revisión de parámetros constructivos, el refuerzo de líneas vulnerables, el desarrollo e implantación de planes de contingencia (incluyendo la disponibilidad de apoyos de emergencia), y la optimización de los trabajos de mantenimiento (Ej. Proyecto MANINT²⁴).

Las medidas de adaptación aplicadas para minimizar el riesgo de incendios en líneas y subestaciones se basan en la optimización de los planes de mantenimiento de las líneas de seguridad (proyecto VEGETA), procedimientos de prevención de incendios, medidas de detección temprana de incendios (proyecto PRODINT), formación, concienciación y desarrollo de planes de emergencia.

La gestión de los riesgos relacionados con el clima está integrada en el sistema de gestión de riesgos de la Compañía, por lo que el modelo de gobernanza establecido se aplica a este tipo de riesgos.

La actividad de gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales contribuye en su totalidad a los objetivos de mitigación del cambio climático, y a la adaptación al mismo, reduciendo los riesgos y el impacto del cambio climático en la sociedad. No obstante, en las plantillas de divulgación de la información relativa a la Taxonomía, figura un porcentaje de contribución del 100% al objetivo de mitigación al cambio climático y un 0% al objetivo de adaptación. Esto permite ajustarse a la metodología de cálculo de los indicadores clave de resultados recogida en el Reglamento Delegado de la UE 2021/2178.

²³ Trayectorias de Concentración Representativas (RCP, por sus siglas en inglés)

²⁴ Mantenimiento Inteligente

Evaluación del cumplimiento del Principio de «no causar un perjuicio significativo» (DNSH)

Las actividades de Redeia que contribuyen sustancialmente a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, no producen un perjuicio significativo sobre el resto de los objetivos medioambientales definidos en el Reglamento de Taxonomía.

Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.

Las actividades de Redeia no producen ninguna afección significativa en este objetivo medioambiental, teniendo en cuenta tanto los efectos directos como los principales efectos indirectos a lo largo del ciclo de vida. No se identifican riesgos de degradación medioambiental relacionados con la conservación de la calidad del agua, ni afecciones significativas sobre el buen estado o el potencial ecológico de las masas de agua (superficiales y subterráneas); o bien para el buen estado medioambiental de las aguas marinas.

En la fase de diseño de las instalaciones, se lleva a cabo un estudio minucioso para evitar cualquier tipo de afección sobre los cursos superficiales de agua. En cuanto a las aguas subterráneas, se aplican numerosas medidas preventivas y correctoras dirigidas a la prevención de la contaminación de aguas subterráneas por fugas o derrames de aceites, combustibles y sustancias peligrosas. Se dispone de sistemas de contención (especialmente en máquinas de potencia en cuyo interior albergan grandes cantidades de aceite) y protocolos de respuesta inmediata ante posibles sucesos, que reducen las consecuencias de los accidentes, en caso de producirse.

Transición hacia una economía circular.

Redeia trabaja conjuntamente con los agentes de su cadena de valor, de tal manera que los equipos y materiales utilizados en todas sus actividades estén producidos a partir de materiales reutilizados o reciclados y que, al final de su vida útil, también se reciclen, reutilicen o valoricen, cerrando así el círculo de la sostenibilidad para todos los equipos y materiales empleados.

Para el año 2030 se ha fijado, en cuanto a la gestión de residuos, el objetivo de lograr la reducción, reutilización, reciclaje o valorización energética de todos los residuos generados. Para ello, se dispone de un Plan de acción para la valorización del 100% de los residuos generados.

Prevención y control de la contaminación. Actividad de construcción.

En todas las actividades de construcción de instalaciones de la red de transporte de energía se siguen los principios descritos en la Guía sobre medio ambiente, salud y seguridad para la transmisión y distribución de electricidad de la CFI²⁵.

Además, Red Eléctrica tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificado según ISO²⁶ 14001 y Reglamento Europeo EMAS²⁷. Las certificaciones ISO cubren las directrices de la CFI.

Durante la fase de construcción, se aplican las medidas preventivas y correctoras necesarias para minimizar las posibles afecciones del proyecto. Para garantizar la efectividad de las medidas establecidas, se definen y desarrollan programas de vigilancia ambiental. Estos se aplican en la construcción de las instalaciones y en los primeros años de su funcionamiento, y facilitan la definición de nuevas medidas en el caso de que sea necesario. En la vigilancia ambiental de las obras se supervisa el trabajo de los contratistas sobre el cumplimiento de requisitos ambientales.

El seguimiento ambiental de las obras y la "certificación ambiental" (los requisitos ambientales deben ser cumplidos por los contratistas para la certificación completa de las obras de construcción), son muy importantes para asegurar la alineación con los criterios ambientales.

Prevención y control de la contaminación. PCB.

Red Eléctrica no tiene relación directa en sus actividades de mantenimiento con PCB. Las máquinas de potencia propiedad de Red Eléctrica no contienen PCB.

Prevención y control de la contaminación. Campos electromagnéticos.

Las actividades respetan la normativa y reglamentación aplicables para limitar los efectos de las radiaciones electromagnéticas en la salud humana. Gracias a los criterios que se aplican en el diseño de las instalaciones, los niveles del campo eléctrico y magnético (CEM) se mantienen por debajo de los recomendados por el Consejo de la Unión Europea²⁸.

²⁵ Corporate Finance Institute.

²⁶ International Organization for Standardization.

²⁷ Eco-Management and Audit Scheme.

²⁸ 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.

Las mediciones realizadas proporcionan valores máximos (en el punto más cercano desde el suelo a los conductores) que oscilan entre 3-5 kV/m para el campo eléctrico y 1-15 μ T para el campo magnético en las líneas a 400 kV. Además, la intensidad de campo disminuye muy rápidamente a medida que aumenta la distancia a los conductores: a 30 metros de distancia los niveles de campo eléctrico y magnético oscilan entre 0,2-2,0 kV/m y 0,1-3,0 μ T respectivamente, siendo habitualmente inferiores a 0,2 kV/m y 0,3 μ T a partir de 100 metros de distancia.

En el caso de las líneas a 220 kV estos valores son inferiores, registrándose en el punto más cercano a los conductores valores entre 1-3 kV/m para el campo eléctrico y 1-6 μ T para el campo magnético. A 30 metros de distancia los niveles de campo eléctrico y magnético oscilan entre 0,1-0,5 kV/m y 0,1-1,5 μ T, siendo generalmente inferiores a 0,1 kV/m y 0,2 μ T a partir de 100 metros de distancia.

Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.

Todos los proyectos de Redeia se evalúan desde el punto de vista ambiental, y se informa y solicita la conformidad de las administraciones ambientales competentes, incluso en los proyectos que no requieren, de acuerdo con la legislación, ser sometidos al procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

La mayor parte de los proyectos de Redeia están sometidos por ley a este procedimiento de evaluación de impacto ambiental, y se realiza de conformidad con la Directiva 2011/92/UE, de acuerdo a la legislación estatal (Ley 21/2013 de 9 de diciembre de Evaluación Ambiental) y normativa autonómica aplicable.

Cuando se realiza la evaluación de impacto ambiental, se aplican las medidas de mitigación y compensación necesarias para proteger el medio ambiente, y por tanto, la biodiversidad. Estas medidas engloban aquellas que establece el órgano ambiental y que figuran en las autorizaciones ambientales del proyecto.

En el caso de los lugares y operaciones ubicados en zonas sensibles en cuanto a biodiversidad o cerca de ellas (incluidos la Red Natura 2000 de espacios protegidos, los lugares declarados Patrimonio Mundial de la Unesco y las Áreas Clave para la Biodiversidad («KBA»), así como otras zonas protegidas), se lleva a cabo una evaluación adecuada, si procede, y, sobre la base de sus conclusiones, se aplican las medidas de mitigación necesarias.

Aquellos proyectos que puedan afectar directa o indirectamente a los espacios Red Natura 2000 se someten al procedimiento de evaluación ambiental, aunque sus umbrales no alcancen los definidos en los Anexos de la Ley 21/2013 de Evaluación Ambiental.

Adaptación al cambio climático

Nota: Desde el punto de vista de la contribución al objetivo de la mitigación al cambio climático, se incluye también en el presente apartado información del cumplimiento del principio DNSH sobre la Adaptación al cambio climático.

La actividad de gestión y operación de las infraestructuras eléctricas nacionales en su conjunto es un elemento clave en la adaptación del sistema energético a los riesgos derivados del cambio climático.

Se ha llevado a cabo un ejercicio de identificación de los riesgos climáticos físicos que podrían provocar daños en las infraestructuras de la red de transporte de electricidad y/o afectar a su funcionamiento, y se han priorizado y determinado aquellos que pueden llegar a ser significativos, diseñando y aplicando las oportunas medidas de adaptación para minimizar dichos riesgos.

Cumplimiento de las garantías mínimas sociales

Redeia mantiene un Compromiso explícito y público con la promoción y el respeto de los derechos humanos en el desarrollo de todas sus actividades y en todos los territorios y países en los que opera.

La compañía presta especial atención a los grupos vulnerables, y como tal lo inculca en la cultura empresarial a través de los 10 Principios de respeto a los derechos humanos, recogidos en su Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos, del Código Ético y de Conducta y de la Política de Sostenibilidad.

Con el objetivo de extender este comportamiento a lo largo de la cadena de suministro, la obligación con los derechos humanos se amplía a los proveedores a través del Código de conducta para proveedores. En el desarrollo de estos Principios y Códigos, se han tenido en cuenta los derechos humanos internacionalmente reconocidos en la legislación nacional, internacional y en los estándares de referencia:

- Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.
- Directrices de la OCDE sobre conducta empresarial responsable.
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo.
- Los ocho convenios fundamentales de la OIT.

- Carta Internacional de Derechos Humanos.

Adicionalmente, la compañía desarrolla las herramientas necesarias en materia de debida diligencia en integridad y derechos humanos, tanto para actividades propias, como en su relación con terceras partes, con el fin de mitigar el riesgo de que Redeia se vincule con terceros asociados a conductas contrarias a sus valores éticos. Para ello, desarrolla desde 2013 análisis periódicos de debida diligencia con alcance a todas las empresas, con el fin de identificar posibles riesgos en materia de derechos humanos derivados de su actividad directa e indirecta.

Indicadores clave de resultados: Volumen de negocio, CapEx y OpEx asociados a las actividades que se ajustan a la Taxonomía.

En julio de 2021 se publicó el Reglamento Delegado 2021/2178 de la Comisión Europea de desarrollo del artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, sobre la Transparencia de las empresas en los estados no financieros. En concreto, dicho Reglamento especifica las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de la información sobre Taxonomía.

En dicho artículo 8 del Reglamento de Taxonomía se recoge que las empresas no financieras tendrán que divulgar información sobre:

- a) La proporción de su facturación (Importe Neto de la Cifra de Negocios – INCN) que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al Reglamento de Taxonomía.
- b) La proporción del total de su activo fijo (CapEx) y la proporción de sus gastos de explotación (OpEx) relacionados con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al Reglamento de Taxonomía.

Se incluye asimismo la información cuantitativa y cualitativa a reportar (KPIs), y los criterios para su elaboración.

En relación al cálculo de los indicadores clave de resultados, el Anexo I del Reglamento Delegado 2021/2178 recoge en su punto 1 el contenido de los indicadores clave de resultados que deben divulgar las empresas no financieras, en concreto especifica que se deberá reportar para cada uno de los indicadores la siguiente información:

Volumen de negocios (Importe Neto de la Cifra de Negocios – INCN):

La proporción del volumen de negocios, que se calculará como la parte del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que se ajustan a la taxonomía (numerador), dividido por el volumen de negocios neto (denominador).

Inversiones en activos fijos (CapEx):

El denominador incluirá las adiciones a los activos tangibles e intangibles durante el ejercicio considerado antes de depreciaciones, amortizaciones y posibles nuevas valoraciones, incluidas las resultantes de revalorizaciones y deterioros de valor, correspondientes al ejercicio pertinente, con exclusión de los cambios del valor razonable. El denominador también incluirá las adiciones a los activos tangibles e intangibles que resulten de combinaciones de negocios.

El numerador equivale a la parte de las inversiones en activos incluidas en el denominador que a) esté relacionada con activos o procesos que estén asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía; b) forme parte de un plan para ampliar las actividades económicas que se ajustan a la taxonomía o para permitir que actividades económicas elegibles según la taxonomía se ajusten a la taxonomía.

Gastos operativos (OpEx):

El denominador incluirá los costes directos no capitalizados que se relacionan con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado

material por la empresa o un tercero a quien se subcontraten actividades y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos.

El numerador incluirá la parte de los gastos operativos incluidos en el denominador que: a) esté relacionada con activos o procesos asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía, incluidas formación y otras necesidades de adaptación de los recursos humanos, y costes directos no capitalizados que representan la investigación y el desarrollo.

Adicionalmente, en octubre de 2022, ha habido una Comunicación de la Comisión Europea, sobre la interpretación de determinadas disposiciones legales del acto delegado sobre divulgación de información con arreglo al artículo 8 del Reglamento sobre la taxonomía de la Unión Europea, sobre la comunicación de actividades y activos económicos elegibles, que viene a aclarar diversas cuestiones que se habían puesto de manifiesto en relación a la aplicación del artículo 8 del Reglamento.

En relación a las consideraciones recogidas por el Anexo I del Reglamento, apuntar que los procedimientos seguidos para llevar a cabo la determinación del numerador y denominador de cada indicador clave de Redeia, cumple con lo solicitado por el Reglamento.

Asimismo, la normativa contable a la que hace referencia en cuanto a INCN, CapEx y OpEx se corresponde con la normativa contable que resulta de aplicación a Redeia, por lo que no ha sido necesario realizar ninguna adaptación o interpretación al respecto.

En base a lo anterior, la información de Redeia correspondiente al ejercicio 2022 y 2021 en cumplimiento del Reglamento de Taxonomía es la siguiente:

Actividades Elegibles y Alineadas. Indicadores clave de resultados:

	2022	2021
Importe neto de la cifra de negocios	79,2%	82,3%
CapEx	76,7%	75,5%
OpEx	90,0%	89,1%

Actividades Elegibles y No Alineadas. Indicadores clave de resultados:

	2022	2021
Importe neto de la cifra de negocios	3,5%	2,6%
CapEx	4,3%	7,7%
OpEx	4,2%	4,1%

Los porcentajes asignados a la contribución a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático incluidos en el Anexo I, "Plantillas con la información de los Indicadores clave de resultados", expresan un 100% de contribución al objetivo de mitigación al cambio climático y un 0% al de adaptación al cambio climático. Sin embargo, dentro de las partidas asignadas al objetivo de mitigación puede haber partidas también vinculadas al objetivo de adaptación. En línea con lo establecido en las preguntas frecuentes publicadas por la Comisión Europea, se ha seleccionado uno de los dos objetivos, evitando así cualquier riesgo de doble contabilidad.

A continuación, se pasa a desarrollar los criterios aplicados para calcular los indicadores clave de resultados de Redeia.

Explicación de los Indicadores Clave de Resultados

Según recoge en el punto 1.2., sobre Especificaciones de las divulgaciones que acompañan a los KPI de empresas no financieras, del Reglamento Delegado 2021/2178 de la Comisión Europea de desarrollo artículo 8 del Reglamento de Taxonomía:

Determinación de numerador y denominador de los Indicadores Clave de Resultados

El punto 1.2.1. del Reglamento indica que las empresas no financieras explicarán:

- a) la forma en que el volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos se determinaron y asignaron al numerador;
- b) la base sobre la que el volumen de negocios, las inversiones en activos fijos y los gastos operativos se calcularon, incluido cualquier análisis en la asignación de ingresos o gastos a distintas actividades económicas.

A la hora de llevar a cabo el cálculo sobre el ratio de INCN, CapEx y OpEx alineado con la taxonomía, en relación al total del Grupo, se han llevado a cabo los siguientes pasos:

1. Se han identificado las actividades alineadas con la taxonomía. Según se ha detallado anteriormente, estas actividades son las de:
 - Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales.
2. Se ha identificado, dentro del Grupo consolidado, las sociedades que se encargan de llevar a cabo estas actividades:
 - Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales: Red Eléctrica
3. Dentro de Red Eléctrica se ha analizado qué actividades o negocios, cumplen con las actividades identificadas como alineadas con la taxonomía.

Las actividades que desarrolla Red Eléctrica se clasifican en:

- a. Transporte eléctrico (actividad alineada con la taxonomía).
- b. Operación del Sistema, Peninsular y Extrapeninsular (actividad alineada con la taxonomía).
- c. Otras actividades. Actividades complementarias desarrolladas por Red Eléctrica relacionadas con sus actividades principales de Transporte eléctrico y Operación del sistema (actividades alineadas con la taxonomía).

Con lo anterior, todas las actividades llevadas a cabo por Red Eléctrica se consideran elegibles y alineadas con la taxonomía.

En relación al INCN, ya que la descripción aportada por el Reglamento coincide con los criterios contables para la clasificación del epígrafe "Importe Neto de la Cifra de Negocios" de los estados financieros, se ha considerado directamente el INCN, neto de ajustes de consolidación.

En cuanto al CapEx, la descripción incluida en el Reglamento, coincide con la relativa a la contabilización de las altas de inmovilizado, por lo que directamente se ha podido considerar esta cifra de las Cuentas anuales de Red Eléctrica.

En relación al OpEx, y ya que el Reglamento determina que se tienen que considerar solamente las actividades que se relacionan con la investigación y el desarrollo, las medidas de renovación de edificios, los arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, así como otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de los activos del inmovilizado, se han diferenciado, del total de gastos, aquellos que cumplen con la descripción comentada.

En lo relativo al OpEx de las actividades de Gestión y Operación de Infraestructuras Eléctricas Nacionales (actividad desarrollada por Red Eléctrica) y Gestión y Operación de Infraestructuras Eléctricas Internacionales (actividad de transporte de electricidad desarrollada en Perú y Chile), hay que tener en cuenta que la totalidad de las actividades desarrolladas por las sociedades del Grupo que llevan a cabo esta actividad, se corresponde con actuaciones relacionadas con el correcto desempeño de su negocio. Es por ello que, en la determinación de los costes OpEx, se ha tenido en cuenta la totalidad de los gastos (gasto de aprovisionamientos, otros gastos de explotación, gasto de personal al que se ha descontado los Trabajos realizados para el inmovilizado (TREI) por estar considerando en la cifra del CapEx) en que han incurrido las sociedades.

En lo que respecta al denominador del OpEx, para el caso de Red Eléctrica de España, y para las actividades de transporte desarrolladas en Perú y Chile se ha considerado el mismo valor que en caso del numerador, y para el resto de compañías del Grupo se han considerado sus costes de mantenimiento sobre los activos. En base a lo anterior, se han considerado adicionalmente las desarrolladas por Reintel e Hispasat.

Según establece el Reglamento, y en relación al cálculo del numerador de los ratios, se ha asegurado el que la actividad alineada se está considerando solamente una vez, ya que son actividades concretas desarrolladas por Red Eléctrica, no realizándose por otras sociedades del Grupo o estando duplicadas estas actividades.

En el caso del denominador, la cifra de INCN, CapEx y OpEx taxonómico empleada se corresponde con la cifra de los estados financieros consolidados del Grupo, en el caso del INCN y el CapEx. Asimismo, en el caso del OpEx, se ha asegurado que no incluye gastos duplicados entre las compañías del Grupo.

4. Una vez identificadas las actividades alineadas, el ratio de INCN, CapEx y OpEx taxonómico, se ha calculado sumando en el numerador los valores aportados de INCN, CapEx y OpEx taxonómico de la sociedad Red Eléctrica, y en el denominador el total del INCN, CapEx y OpEx taxonómico de Redeia, teniendo en cuenta los comentarios anteriores.

En relación a las actividades elegibles y no alineadas, que se corresponden con la Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacionales, el procedimiento ha sido similar al descrito en el caso de Red Eléctrica. En este caso, estas actividades son desarrolladas por Red Eléctrica Internacional (Redinter), a través de sus sociedades participadas en Perú y Chile.

Las actividades desarrolladas por estas sociedades se han considerado en su totalidad elegibles y no alineadas.

En relación al INCN y el CapEx (altas de inmovilizado), se ha seguido un procedimiento análogo al descrito en relación a las actividades alineadas de Red Eléctrica.

En relación al OpEx taxonómico, igualmente, se han diferenciado los gastos directamente relacionados con las actividades de mantenimiento de los activos para el cálculo del numerador. En relación al denominador, el OpEx taxonómico considerado para el Grupo, ha sido el mismo que el considerado en el caso del OpEx taxonómico alineado.

Información Contextual

El Reglamento de taxonomía recoge en el punto 1.2.3 del Anexo I que las empresas no financieras explicarán las cifras de cada indicador clave de resultados y las razones de cualquier cambio en esas cifras en el ejercicio de referencia.

Los indicadores clave de resultados, al corresponderse en su numerador con las actividades de la compañía Red Eléctrica, están indicando el peso que tiene las actividades desarrolladas por esta compañía en el conjunto de Redeia.

Según se pone de manifiesto en los valores aportados, estas actividades representan un porcentaje muy significativo sobre el total de actividades del Grupo, por lo que podemos concluir que la mayor parte de las actividades desarrolladas por Redeia están alineadas con el Reglamento de Taxonomía.

En cuanto a la comparabilidad de la información correspondiente a 2022 y 2021, según se pone de manifiesto en los resultados anteriores, en cuanto a INCN, CapEx y OpEx, comprobamos que en todos los casos se mantiene en línea. Lo anterior responde principalmente a que las actividades que se han considerado alineadas con la Taxonomía en 2022 y 2021 dentro del Grupo han sido las mismas. Asimismo, el peso que ha representado en INCN, CapEx y OpEx estas tres actividades, frente al total del Grupo, ha estado igualmente en línea en estos ejercicios.

En relación a las actividades elegibles y no alineadas, según se pone de manifiesto en los indicadores obtenidos, los resultados obtenidos están en línea con los obtenidos para el ejercicio 2021.

ANEXO I. PLANTILLAS CON LA INFORMACIÓN DE LOS INDICADORES CLAVE DE RESULTADOS VOLUMEN DE NEGOCIOS, OpEx Y CapEx DE LAS ACTIVIDADES ELEGIBLES, MEDIOAMBIENTALMENTE SOSTENIBLES, ELEGIBLES PERO NO ALINEADAS, Y NO ELEGIBLES.

Según se recoge en el punto 2 del artículo 2 del Reglamento Delegado 2021/2178 de la Comisión, y en cumplimiento con el formato de tablas recogido en el Anexo II de dicho Reglamento Delegado, se presentan a continuación la información de los indicadores clave de resultados.

Actividades económicas	Código	Volumen de negocios absoluto	Proporción del volumen de negocios	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo						Actividad de transición (T)	Actividad facilitadora (F)	Proporción del Volumen de negocios que se ajusta a la Taxonomía año 2021	
				Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Recursos hídricos y marinos (*)	Economía circular (*)	Contaminación (*)	Biodiversidad y ecosistemas (*)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marinos (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)				Garantías mínimas
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales	4.9	1.595.973	79,2%	100%	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	S	S	S	S	S	79,2%	82,3%	F	
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) (A.1)		1.595.973	79,2%	100%	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	S	S	S	S	S	79,2%	82,3%		
Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacionales	4.9	70.564	3,5%																
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía) (A.2)		70.564	3,5%																
Total (A.1 + A.2)		1.666.537	82,7%													79,2%	82,3%		
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Telecomunicaciones Negocio Satelital	-	226.008	11,2%																
Telecomunicaciones Fibra Óptica	-	96.545	4,8%																
Otros negocios, Corp. y ajustes	-	25.946	1,3%																
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		348.499	17,3%																
TOTAL (A+B)		2.015.036	100,0%																

(*) Pendiente la publicación del detalle los criterios técnicos asociados al objetivo ambiental.

Actividades económicas	Código	OPEX absoluto	Proporción del OPEX	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo						Garantías mínimas	Proporción del OPEX que se ajusta a la Taxonomía 2022	Proporción del OPEX que se ajusta a la Taxonomía año 2021	Actividad facilitadora (F)	Actividad de transición (T)
				Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Recursos hídricos y marinos (*)	Economía circular (*)	Contaminación (*)	Biodiversidad y ecosistemas (*)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marinos (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)					
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales	4.9	422.084	90,0%	100%	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	S	S	S	S	S	90,0%	89,1%	F		
OPEX de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) (A.1)		422.084	90,0%	100%	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	90,0%	89,1%			
Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacionales	4.9	19.614	4,2%																	
OPEX de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía) (A.2)		19.614	4,2%																	
Total (A.1 + A.2)		441.698	94,2%													90,0%	89,1%			
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
Telecomunicaciones Negocio Satelital	-	3.409	0,7%																	
Telecomunicaciones Fibra Óptica	-	23.700	5,1%																	
Otros negocios, Corp. Y ajustes	-	-	-																	
OPEX de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		27.109	5,8%																	
TOTAL (A+B)		468.807	100,0%																	

(*) Pendiente la publicación del detalle los criterios técnicos asociados al objetivo ambiental.

Actividades económicas	Código	CAPEX absoluto	Proporción del CAPEX	Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo						Garantías mínimas	Proporción del CAPEX que se ajusta a la Taxonomía 2022	Proporción del CAPEX que se ajusta a la Taxonomía año 2021	Actividad facilitadora (F)	Actividad de transición (T)	
				Mitigación del cambio climático	Adaptación al cambio climático	Recursos hídricos y marinos	Economía circular (*)	Contaminación (*)	Biodiversidad y ecosistemas (*)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marinos (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)						
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																					
Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacionales	4.9	470.370	76,7%	100%	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	S	S	S	S	S	76,7%	75,5%	F		
CAPEX de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la Taxonomía) (A.1)		470.370	76,7%	100%	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	S	S	S	S	S	76,7%	75,5%			
Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacionales	4.9	26.273	4,3%																		
CAPEX de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la Taxonomía) (A.2)		26.273	4,3%																		
Total (A.1 + A.2)		496.643	81,0%																		
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																					
Telecomunicaciones Negocio Satelital	-	87.044	14,2%																		
Telecomunicaciones Fibra Óptica	-	6.699	1,1%																		
Otros negocios, Corp. y ajustes	-	22.937	3,7%																		
CAPEX de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		116.680	19,0%																		
TOTAL (A+B)		613.323	100,0%																		

(*) Pendiente la publicación del detalle los criterios técnicos asociados al objetivo ambiental.

11.9 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: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	25-30	(1) 2-1, 2-6, 3-1, 3-2.
I. Información sobre cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión	30-35	(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	103-1,
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	30	Norma UNE-EN ISO 14001. Sistema de Gestión Ambiental Certificado.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	30	Normativa contable medioambiental
Aplicación del principio de precaución	30	(1) 2-23
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	30	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)	33-34	Marco interno. Medidas en prevención de ruido, contaminación lumínica y atmosférica y medidas de reducción de emisiones de carbono. Respecto a las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono tales como NOx, SOx y otras emisiones significativas al aire cabe señalar que las actividades de la compañía no dan lugar a estas emisiones, ya que no conllevan la quema de combustibles fósiles (la compañía no genera electricidad), a excepción de los combustibles utilizados en algunos grupos electrógenos y en los vehículos que no se consideran relevantes bajo este enfoque.
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	31-32	103-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	No se han establecido este tipo de acciones debido a que la naturaleza de las actividades del Grupo no implica la gestión y por tanto el desperdicio de alimentos.
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	33-34	103-2 y 302
Uso de energías renovables	35	103-2 y 302
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	35	(1) 305-1 / 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	33-34	(1) 305-5

Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados.	33-34	103-2, 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	32-33	(1) 304-1 / 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	32-33	(1) 304-2
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión	36-60	(1) 103-1, 103-2,103-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	37-44	(1) 2-7
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	45	(1) 2-7
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	45-46	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Promedio anual de contratos por tipología desglosado por sexo, edad y categoría profesional
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	46	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Número de despidos del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional
Brecha salarial.	49	(1) 405-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.	48-49	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Promedio del salario total por sexo, edad y clasificación profesional.
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	49	(1) 405-2
Remuneración media de los consejeros por sexo	50	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Retribución media miembros del Consejo de Administración por sexo
Remuneración media de los directivos por sexo	48-50	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Retribución Directivos de primer nivel media y por sexo
Implantación de políticas de desconexión laboral.	50	Marco interno. Medidas de desconexión laboral
Empleados con discapacidad.	57-58	Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD),. Porcentaje de personas con discapacidad en plantilla
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	50	Marco interno. Jornada real y efectiva de trabajo
Número de horas de absentismo.	50-51	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	51	(1) 401-2
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	51-54	(1) 403-10 / 404-1 / 404-2
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	54	Normativa asociada, según los estándares del Ministerio de Trabajo https://herramientasprl.insst.es/Accidentesdetrabajo/RecursosAdicionales.aspx
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	55-56	(1) 402-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	55	(1) 2-30
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad.	56	(1) 403-4 / 403-8

Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía en términos de información, consulta y participación. 28	54-55	Marco interno. Encuesta de clima y canales de comunicación
Formación		
Políticas implementadas	57	(*) 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	57	(*) 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	57-58	Marco interno. Medidas de accesibilidad
Igualdad		
Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	58-60	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	58-60	Marco interno. Plan de diversidad.
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	57-58	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	57-60	406.
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión	60-63	(*) 103-1, 103-2,103-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	61-62	(*) 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	60-63	(*) 411-1 / 412-1 / 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	62	(*) 2-26
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.	60	406, 407, 408, 409
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión	63-65	(*) 103-1, 103-2,103-3
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	63-65	(*) 2-23 / 2-26 / 406-1
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	63-65	(*) 2-23 / 2-26 / 406-1
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	68-72	Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

²⁸ Modificación del contenido del EINF fruto de la aplicación de la Ley 5/2021, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas

V. Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión	66-78	(*) 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.	66-67	(*) 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	68-69	(*) 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	68-72	(*) 413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	71-72	(*) 2-28
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	72-73	(*) 414-1
Consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	72-73	(*) 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	72-73	(*) 308-1 / 308-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	75-76	(*) 416-1
Sistemas de reclamación.	74-76	(*) 2-29
Quejas recibidas y resolución de las mismas.	74-76	(*) 2-29
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país.	77-78	(*) 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados.	77-78	(*) 207-4
Subvenciones públicas recibidas.	78	(*) 201-4
VI. Alineamiento con el Reglamento de Taxonomía de las finanzas sostenibles de la Unión Europea		
Proporción de la facturación (Importe Neto de la Cifra de Negocios – INCN) que procede de productos o servicios relacionados con actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al reglamento de Taxonomía.	79-92	Acto Delegado de la Comisión Europea de desarrollo artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, sobre la Transparencia de las empresas en los estados no financieros
Proporción del total del activo fijo (CAPEX) relacionado con activos asociados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al reglamento de Taxonomía.	79-92	Acto Delegado de la Comisión Europea de desarrollo artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, sobre la Transparencia de las empresas en los estados no financieros
Proporción de los gastos de explotación (OPEX) relacionados con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al reglamento de Taxonomía.	79-92	Acto Delegado de la Comisión Europea de desarrollo artículo 8 del Reglamento de Taxonomía, sobre la Transparencia de las empresas en los estados no financieros

(*) En esta tabla, se 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 con 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>

13 Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros

El Informe anual sobre remuneraciones de los Consejeros forma parte integrante del Informe de Gestión y se puede acceder a su contenido en la siguiente dirección:

<https://www.cnmv.es/Portal/Consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?TipoInforme=6&nif=A-78003662>

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No
Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31
de diciembre de 2022

RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 2022 del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 11.9 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad", incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 11.9 "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad", del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores del RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- ▶ Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 11.1 "Sobre el Estado de Información No Financiera", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 11.9 “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad”, del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se corresponde con el
sello distintivo nº 01/23/03023
emitido por el Instituto de Censores
Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

27 de febrero de 2023