

INFORME SOBRE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO CONSOLIDADO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A., CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2021.

El informe sobre la información no financiera del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., se corresponde con la información contenida en el punto 11 del Informe de Gestión del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A. correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021, formulado por el Consejo de Administración en su reunión del día 22 de febrero de 2022.



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

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 2021.

Durante el 2021, se ha colaborado con la filial ARGO en la definición de criterios y metodología para la identificación y valoración de los riesgos propios de la misma.

Indicar adicionalmente, que el Grupo Red Eléctrica publica con posterioridad al EINF un informe de sostenibilidad que complementa a este documento y que también está sometido a verificación externa.

Estudio de materialidad

En 2019, a fin de avanzar en el Compromiso con la Sostenibilidad 2030, el Grupo llevó a cabo la actualización del Estudio de Materialidad, de acuerdo con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), 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 2019-2022. 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 2019 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.

Este análisis permitió la identificación de un total de 16 asuntos relevantes.

Actualización 2021

Desde entonces, han tenido lugar diversos acontecimientos como la creación de la nueva empresa tecnológica (Elewit), la adquisición del 89,68 % de las acciones de Hispasat S.A., la adquisición de Argo, la situación derivada de la COVID-19 y la aprobación del nuevo Plan Estratégico 2021-2025, entre otros. Este contexto se hace necesaria una actualización del estudio de materialidad.

La actualización de 2021 del Estudio de materialidad parte de los 16 asuntos relevantes ya identificados, y se centra en la definición de criterios que permitan una priorización más técnica y ajustada a la realidad actual del Grupo.

En este sentido, la priorización de los asuntos se basa en el concepto de doble materialidad, que, tal y como establece la Comisión Europea, la CNMV o GRI, entre otros, tiene en cuenta:

- cómo los temas de sostenibilidad influyen en el valor de la empresa (materialidad financiera o impactos hacia dentro) y
- cómo la compañía impacta en la economía, el medio ambiente y la sociedad (materialidad ambiental y social o impactos hacia afuera).

Desde este doble enfoque, en la tabla a continuación se detallan los criterios técnicos utilizados en la actualización del 2021.

Materialidad financiera o impactos hacia dentro

Contribución al Plan Estratégico del Grupo

Contribución a los Objetivos de Sostenibilidad 2030 del Grupo

Valoración del equipo directivo (1)

Integración en el mapa de riesgos corporativos (*)

Materialidad ambiental y social o impactos hacia afuera

Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Impacto en los criterios de la ISO26000 de responsabilidad social (2)(*)

Resultados de los estudios de percepción a grupos de interés externos (3)(*)

(*) Criterios de valoración incluidos como novedad en la actualización 2021 del Estudio de materialidad.

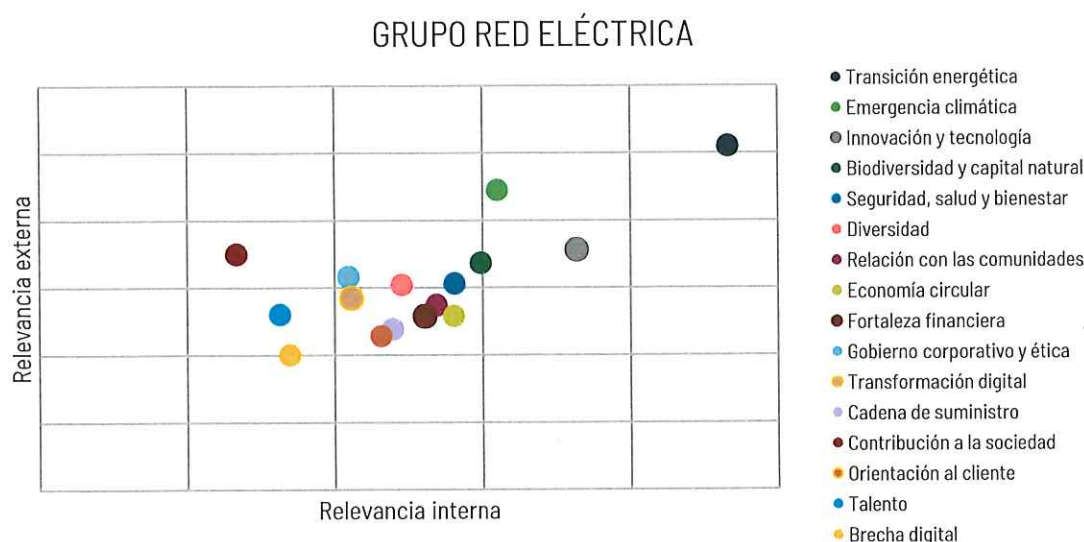
(1) En el 2021 se ha llevado a cabo una encuesta al equipo directivo del Grupo, con una participación del 52%, a fin de contar con su valoración de la prioridad y relevancia de los asuntos.

(2) Los criterios de la ISO26000 establecen si la mala, o no gestión, del asunto supone: un incumplimiento de la ley, una incoherencia con la normativa internacional de comportamiento, potenciales violaciones de los derechos humanos, prácticas que pongan en peligro la salud y la vida, y/o prácticas que afecten gravemente al medio ambiente.

(3) En el 2019, y dentro de la iniciativa de actualización de los estudios de percepción, se incluyó un apartado de materialidad en el que los grupos de interés incluidos valoran la relevancia y la prioridad de los asuntos, en términos de sostenibilidad, y evalúan el desempeño que para cada uno de ellos perciben que alcanza la compañía.



Matriz de priorización de asuntos materiales



Cabe destacar que se mantienen como asuntos prioritarios: Transición energética, Emergencia climática e Innovación y tecnología. Por su parte, Talento y Brecha digital se mantienen como asuntos con un nivel de prioridad más bajo. Asimismo, se observa una evolución en la prioridad de los asuntos sociales. Cabe destacar una mayor relevancia de los asuntos Seguridad, salud y bienestar (del puesto 11º al 5º) y Relación con las comunidades (del puesto 12º al 7º).

En el 2022, está prevista la definición de un nuevo Plan de Sostenibilidad 2023-2025, alineado con el Plan Estratégico del Grupo y los Objetivos de Sostenibilidad 2030, para ello, se realizará una revisión en profundidad de la materialidad.

La respuesta del Grupo Red Eléctrica a la COVID-19

La aparición en 2020 del coronavirus COVID-19, calificado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), tuvo un gran impacto a nivel global en el ejercicio 2020, y ha continuado teniendo impacto en el ejercicio 2021. La recuperación de la actividad económica global, a la situación previa a esta crisis, va a depender en gran medida del porcentaje de población con las diferentes pautas de vacunación, consiguiendo de esta forma la inmunidad de grupo y de la aparición de nuevas variantes.

Durante el ejercicio 2021, se han llevado a cabo en España con normalidad todas las actividades de operación y mantenimiento de instalaciones, así como los trabajos de construcción de nuevas infraestructuras. Durante el ejercicio, no se ha presentado ninguna incidencia que haya representado un riesgo para la cobertura de la demanda eléctrica y el correcto funcionamiento del sistema, y tampoco se han registrado incidencias en la red de transporte que hayan condicionado la operación del sistema eléctrico español.

Asimismo, tanto el negocio de infraestructuras eléctrico internacional como el negocio de telecomunicaciones han estado prestando servicios esenciales sin incidencias. En el negocio internacional, durante 2021 la disponibilidad de las instalaciones se ha mantenido en niveles habitualmente altos, no habiéndose registrado incidencias en la calidad del servicio.

En este contexto, Red Eléctrica ha seguido aplicando los protocolos de actuación adaptados a las recomendaciones emitidas por las diferentes autoridades competentes tanto en España como en cada mercado de actuación, priorizando velar por la seguridad y la salud de todos sus trabajadores, clientes y proveedores.

A dichos efectos, se han mantenido las medidas de flexibilidad y de trabajo no presencial para toda la plantilla cuya presencia física en los centros de trabajo o instalaciones no fuera estrictamente necesaria (colectivo crítico), garantizando en todo momento la seguridad del suministro eléctrico y de las telecomunicaciones. El resto de la plantilla sigue acudiendo, desde septiembre del 2020, a su puesto de trabajo con la flexibilidad necesaria (distribución por turnos principalmente) para cumplir con las medidas de seguridad y salud establecidas en cada momento por las autoridades competentes, considerando especialmente la situación sanitaria en cada mercado de actuación



que pudiera requerir medidas diferentes para garantizar la seguridad y salud de trabajadores, clientes y proveedores.

En el ámbito económico financiero, el Grupo sigue contado con una sólida posición financiera para continuar afrontando esta situación, habiendo tomado medidas encaminadas a reforzar la liquidez. El Grupo ha llevado a cabo en este ejercicio 2021 una emisión de bonos por 600 millones de euros (en 2020, dos emisiones de bonos por importe de 1.100 millones de euros), y ha suscrito operaciones de crédito por importe de 860 millones de euros y 200 millones de dólares. Tras la realización de estas operaciones, y una vez hecho frente tanto a los vencimientos de deuda producidos, como a los pagos como consecuencia de la actividad del Grupo, la posición de liquidez del Grupo a diciembre de 2021 alcanza los 3.427 millones de euros (1.574 millones de euros de disponibilidad en tesorería y 1.853 millones de euros de líneas de crédito disponibles), y garantiza poder hacer frente a las necesidades operativas de tesorería y a los vencimientos de deuda previstos hasta 2025.

Durante el ejercicio 2021, la situación derivada de la COVID-19 no ha tenido un impacto significativo en la continuidad de las operaciones del Grupo ni en las magnitudes económico-financieras del mismo. En los diferentes negocios del Grupo, a 31 de diciembre de 2021, se han cumplido las provisiones establecidas a principios del ejercicio, que están alineadas con el Plan Estratégico del Grupo.

El Grupo Red Eléctrica continúa apostando por una recuperación verde, como pilar esencial para la reconstrucción económica, y con gran potencial para generar actividad y crear empleo. De hecho, si algo ha evidenciado la pandemia es que se tiene que acelerar el paso de la transición ecológica y la transformación digital para avanzar en la senda de la descarbonización de la economía. En ella, el Grupo Red Eléctrica, como operador y transportista único del sistema eléctrico español, tiene una labor imprescindible en el logro de los objetivos marcados en el Pacto Verde Europeo y el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC).

Desde el Grupo Red Eléctrica se ha dado respuesta a esta nueva realidad a través del Plan Estratégico 2021-2025, que se centra en hacer posible la transición ecológica para avanzar hacia una economía descarbonizada de una manera eficiente, consolidando al mismo tiempo la posición del Grupo en importantes vectores de crecimiento como son la actividad internacional y el impulso a la conectividad a través de las telecomunicaciones. Todo ello, además, priorizando una cultura corporativa de innovación, talento y compromiso con la sostenibilidad como palancas que garantizan la perdurabilidad del Grupo.

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

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

Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional

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

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

Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacional

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

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.

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

El Grupo 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, el Grupo apuesta por su perdurabilidad en el largo plazo, a través de un modelo de negocio capaz de dar respuesta a los retos del futuro, y desarrollar los principios recogidos en la Política de 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 el 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 Organización, 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.





Prioridades y objetivos de sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica

DESCARBONIZACIÓN DE LA ECONOMÍA	
Ser un agente proactivo en la transición energética hacia un modelo libre de emisiones, apostando por la electrificación de la economía y la integración eficiente de las energías renovables, a través del desarrollo y operación de sistemas de almacenamiento de energía y de una red robusta y mejor interconectada.	
Objetivos 2030	1. 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 al 100% de la sociedad</u> para una participación activa en el proceso de transición energética.
	3. <u>Integrar de forma segura el 100% de la energía renovable</u> disponible en el sistema eléctrico, minimizando los vertidos y acelerando el avance en el cumplimiento de los objetivos de la transición energética.
CADENA DE VALOR RESPONSABLE	
Extender nuestro compromiso de responsabilidad a todos los eslabones de la cadena de valor, desde los empleados hasta proveedores y clientes, mediante la creación de alianzas y sustentado en nuestro modelo de gobierno y de integridad.	
Objetivos 2030	4. Ser <u>catalizador del cambio de nuestros proveedores</u> .
	5. Ser una empresa <u>financiada con criterios ESG</u> (socialmente responsables) en 2030.
CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DEL ENTORNO	
Contribuir al progreso económico, ambiental y social del entorno, a través de la prestación de un servicio esencial de forma segura y eficiente, promoviendo la conservación del medio ambiente, la calidad de vida de las personas y el bienestar social, e involucrando a las comunidades en el desarrollo de nuestras actividades y de modo que se genere un beneficio mutuo percibido por el entorno.	
Objetivos 2030	6. Ser una empresa <u>referente en igualdad de género</u> : paridad en el equipo directivo en 2030.
	7. Ser una empresa <u>referente en materia de diversidad</u> : inclusión de los colectivos con riesgo de exclusión socio laboral.
	8. Generar un impacto neto positivo sobre el <u>capital natural</u> del entorno de nuestras instalaciones.
	9. Eliminar completamente 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	10. Ser un <u>actor tecnológico de referencia</u> , impulsando como mínimo 120 iniciativas de innovación tecnológica que contribuyan al desarrollo de la <u>transición energética</u> y las <u>telecomunicaciones</u> , haciendo del mundo un lugar más conectado, inteligente y sostenible.
	11. Ser una empresa líder en economía circular.

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).



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

El modelo de gestión de grupos de interés del Grupo Red Eléctrica incorpora los requerimientos de normas y estándares de referencia en la materia como son la AA1000, IQNet SR10, ISO26000 o Global Reporting Initiative. Este modelo asegura una gestión adecuada de los impactos económicos, sociales y ambientales significativos de las actividades y servicios del Grupo Red Eléctrica sobre sus grupos de interés, evitando el riesgo de no identificar rápidamente cualquier problema que pueda afectar a la relación con los mismos. Este modelo contempla las siguientes fases: identificación y segmentación de los grupos de interés, priorización, definición del marco y canales de relación, así como de las vías de identificación de requerimientos y expectativas.

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 2021 se ha avanzado sobre la iniciativa orientada a realizar una amplia revisión del modelo de gestión de grupos de interés, iniciada en 2020, cuyo objetivo final es disponer de un inventario actualizado y priorizado para cada sociedad del Grupo Red Eléctrica, 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 del Grupo.

Tras el trabajo realizado en este contexto en 2021, las categorías de grupos de interés que se han identificado son las siguientes: organismos reguladores y administración pública, ecosistema económico-financiero, proveedores, clientes, ecosistema empresarial, ecosistema social, y personas.

En 2022 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 del Grupo.

11.3 Información sobre cuestiones medioambientales

El compromiso con el medio ambiente del Grupo Red Eléctrica 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. La implicación de todas las unidades organizativas, y el compromiso de todas las personas que trabajan en el Grupo, son fundamentales para el desarrollo de este compromiso.

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

Durante el ejercicio 2021, las sociedades del Grupo han realizado gastos ordinarios para la protección y mejora del medio ambiente por un importe de 23,4 millones de euros (23,7 millones de euros en 2020), principalmente derivados de la aplicación de medidas dirigidas a la protección de la biodiversidad, prevención de incendios, integración paisajística, cambio climático y prevención de la contaminación. En concreto para el negocio de gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional (REE), estos gastos han sido de 22,7 millones de euros (23,3 millones de euros en 2020).

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 3,5 millones de euros (5,4 millones de euros en 2020).

Los principales efectos ambientales del Grupo Red Eléctrica 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 el Grupo Red Eléctrica 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.



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

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

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 reducir 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 del Grupo para 2030 incluyen la aspiración de ser un Grupo 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.
- **Residuos:** se ha fijado un objetivo de 0 de residuos a vertedero en 2030.
- **Suelos:** actuaciones 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.
- **Agua:** búsqueda de soluciones para mejorar la eficiencia y optimizar su uso.

Entre los trabajos realizados durante el año 2021, cabe destacar la definición de los criterios de circularidad, en cuanto a consumo de materias primas, agua, energía y generación de residuos, para la cadena de suministro del Grupo Red Eléctrica y su inclusión en algunos de los procesos de compras de grandes equipos del 2021. Estas actuaciones contribuyen a avanzar en el objetivo de la compañía de disponer de una red de aprovisionamientos circular en 2030.

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

b) Protección de la biodiversidad

La protección y conservación de la biodiversidad ha sido siempre un aspecto prioritario en la gestión ambiental del Grupo, que cuenta con un compromiso específico para la gestión de la biodiversidad, que incluye el objetivo de generar un impacto positivo sobre la biodiversidad en los territorios en los que opera para el año 2030.



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). La hoja consta de cinco ejes estratégicos que se desarrollan en líneas de actuación para las que, a su vez, se definen medidas y acciones concretas.

Los dos ejes de soporte (gobernanza y gestión) establecen el marco para la coordinación, ejecución y seguimiento de la Hoja de ruta. Además, contemplan las cuestiones relacionadas con la gobernanza, financiación, contabilidad y valoración, reporte y gestión de riesgos y oportunidades en capital natural.

Los tres ejes operativos incluyen las acciones destinadas a crear valor social y ambiental y a potenciar el impacto positivo en la biodiversidad. Son los siguientes:

- Hábitat y especies: actuaciones encaminadas a proteger y conservar los hábitat y especies relevantes, y a extender la aplicación de la jerarquía de mitigación y conservación a todas las actividades del Grupo.
- Valor Social: la contribución al desarrollo social se aborda mediante acciones de sensibilización y formación ambiental, así como mediante la colaboración con entidades públicas y otros grupos de interés. Cabe destacar la línea de actuación dirigida al desarrollo de la economía verde en el medio rural, urbano e industrial a partir de la gestión sostenible del capital natural.
- Cadena de Suministro: medidas encaminadas a reducir el impacto en la biodiversidad de la cadena de suministro del Grupo.

La gestión de la biodiversidad se lleva a cabo teniendo en cuenta la jerarquía de mitigación y conservación. El primer criterio y primordial es el de evitar las áreas protegidas o ricas en biodiversidad a la hora de definir la ubicación de las instalaciones (de las infraestructuras de transporte de energía eléctrica, únicamente el 15,45% de las líneas y el 5,7% de las subestaciones se encuentran en áreas protegidas). El segundo paso, minimizar las posibles afectaciones, se consigue gracias a la aplicación de las correspondientes medidas preventivas y correctoras, entre las que se incluye la restauración de los hábitats cuando es posible. Finalmente, se llevan a cabo distintas acciones de mejora ambiental y proyectos de conservación encaminados a compensar los impactos que se hayan podido producir.

Los principales efectos sobre la biodiversidad asociados a las actividades de Grupo Red Eléctrica son el riesgo de colisión de avifauna con los cables de tierra de las líneas eléctricas, y la afección a la vegetación por talas y podas en la apertura de las calles de seguridad para la prevención de incendios. En el **plan de Acción plurianual (2017-2021)** actualmente vigente, se recogen, entre otras cuestiones, diversas actuaciones relacionadas con estos aspectos:

- Protección de la avifauna, siendo el principal objetivo la minimización del riesgo de colisión de las aves con los cables de tierra mencionados anteriormente. En este sentido, se ha establecido un plan para la señalización con dispositivos salva pájaros de los tramos con mayor incidencia potencial para la avifauna (más de 790 kilómetros de líneas). En 2021, la proporción de líneas áreas de prioridad crítica señalizadas es del 71,1%.
- Prevención de incendios forestales, mediante el adecuado diseño y mantenimiento de las calles de seguridad y el trabajo conjunto con las administraciones competentes en esta materia. Así, existen en la actualidad 11 convenios de prevención de incendios en vigor con un presupuesto conjunto asociado de más de 880 miles de euros para 4 años, destinados a actuaciones de limpieza de montes, compra de medios de extinción y protección, formación y sensibilización.
- Compensación de la pérdida de bosques autóctonos afectados por la construcción de las nuevas instalaciones mediante trabajos de reforestación. En el año 2021 se ha firmado un convenio de colaboración con la Diputación Foral de Vizcaya y los ayuntamientos de Garai y Alonsotegui para llevar a cabo un proyecto de reforestación y restauración de aproximadamente 100 hectáreas de monte que se ejecutará en 2022.
- Desarrollo de proyectos de conservación en colaboración con la Administración, Organizaciones no gubernamentales y otros Organismos, entre los que destacan los relacionados con la conservación de la avifauna y los destinados a la recuperación de espacios degradados. Entre estos últimos se encuentran los proyectos del "El Bosque de Red Eléctrica", con más de 915 hectáreas restauradas desde 2009 y una inversión de más de 2.127 miles de euros, y el "Bosque marino de Red Eléctrica" para la recuperación de praderas de posidonia oceánica, con 2 ha recuperadas en la bahía de Pollensa, Mallorca.





c) Cambio climático

El Grupo, 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, el Grupo 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,

En el año 2021, con el fin de incrementar la ambición climática y alinearse con el objetivo global de limitar el aumento de temperatura media a 1,5°, el Grupo ha actualizado sus objetivos de reducción de emisiones, siguiendo los criterios de la iniciativa Science Based Target. Cabe destacar que, además de incrementar el esfuerzo de reducción de emisiones de alcance 1 y 2, se han incorporado por primera vez objetivos de reducción de emisiones de alcance 3.

Objetivos aprobados:

- 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 en 5 años.

Con el objetivo de definir las actuaciones necesarias para la consecución de los nuevos objetivos, se ha procedido a actualizar el **Plan de Acción de Cambio Climático**.

El plan 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 a2030:
 - 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. En este sentido, ya se está llevando a cabo un programa de trabajo con los principales proveedores del grupo, que se prevé continuar y ampliar en los próximos años.
 - ◆ 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 Red Eléctrica.
- Posicionamiento y divulgación: haciendo partícipes a los grupos de interés el compromiso de Red Eléctrica, 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, el Grupo identifica y evalúa de manera periódica tanto los riesgos como las oportunidades derivadas del cambio climático y aplica distintas medidas definidas en el marco de este análisis. Desde 2018 se ha trabajado en la implantación de las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), lo que ha supuesto una revisión profunda de la evaluación incorporando la consideración de distintos escenarios, e intensificando la cuantificación económica de los riesgos y oportunidades identificados. La información relativa a las recomendaciones de la TCFD se incluye en la nota 4 del presente informe de gestión consolidado.

Indicadores medioambientales

Indicadores de carácter NO financiero	2021	2020	Dif. %
Emisiones directas gases efecto invernadero (alcance 1)(tCO ₂ eq.) ⁽¹⁾	23.632	25.557	-7,5
Emisiones indirectas gases efecto invernadero (alcance 2)(tCO ₂ eq.) ⁽¹⁾	646.531	600.824	7,6
Consumo eléctrico (MWh) ⁽²⁾	19.770	18.255	8,3
Consumo de combustible (MWh) ⁽³⁾	11.015	9.438	16,7
Consumo de energía de origen renovable sobre el consumo total de energía (%) ⁽¹⁾⁽⁴⁾	52	52	0
Consumo de agua (m ³) ⁽⁵⁾	34.894	27.195	28,3
Residuos peligrosos (kg) ⁽⁶⁾	584.894	236.654	147,2
Residuos no peligrosos(kg) ⁽⁶⁾	696.535	794.664	-12,3
Residuos reciclados (%) ⁽⁷⁾	88	63	39,7
Número de accidentes ambientales ⁽⁸⁾	8	10	-20,0
Líneas señalizadas con salvapájaros en zonas de prioridad crítica (kilómetros acumulados al final de cada año)	562,5 (71,1% del total a señalizar)	508,4 (66,5% del total a señalizar)	10,6

- (1) Los datos de emisiones y consumo de energía incluyen la información de todas las empresas del Grupo.
- (2) 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 80,6% de la energía eléctrica consumida en el 2021 (el resto de consumo se corresponde con centros de trabajo en régimen de alquiler, centros en Latinoamérica o que no disponen de acometida eléctrica por lo que se alimentan desde la red de transporte).
- (3) Consumo de combustible de vehículos de flota, grupos electrógenos y calefacción.
- (4) 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.
- (5) El dato tiene una cobertura del 97,7% en términos de personal, incluyendo colaboradores. El agua consumida proviene de red municipal de abastecimiento (49,1%), pozos (48,5%), cisterna (2,4%). 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 el Grupo Red Eléctrica, si bien ha decidido incluir información al respecto y verificarla por ser un asunto demandado por algunos índices de sostenibilidad.
- (6) La diferencia de datos entre 2020 y 2021 debe analizarse teniendo en cuenta que el dato de 2020 fue un dato anómalo, debido a la parada de las actividades de mantenimiento y renovación por la situación de pandemia. En este sentido, el dato de 2021 no supone un aumento de los residuos peligrosos atendiendo al histórico de este dato, sino un retorno a las cifras de ejercicios anteriores en los que se ha desarrollado esta actividad con normalidad.
- (7) % 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).
- (8) 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.



11.4 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Equipo humano

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

Por ello, durante 2021, se ha continuado trabajado en el modelo de gestión del talento, que constituye una línea esencial del Plan Operativo de la D. de Personas y Cultura del Grupo Red Eléctrica, 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 cinco líneas de actuación:

- Captación, Selección e Integración de Talento: Compromiso con el futuro.
- Diferenciación del Talento: Vinculación.
- Planes de Formación y Desarrollo Profesional: Campus virtual Red Eléctrica.
- Gestión del Conocimiento: Plan de transferencia.
- Liderazgo Transformador.

En este sentido, durante 2021 se ha trabajado en diversas iniciativas, como el desarrollo del liderazgo transformador del equipo directivo; la incorporación del Plan de Aprendizaje Individual, que permite al empleado crear su propio plan de formación; la consolidación del Campus virtual como centro desde el cual se despliega el aprendizaje y, el desarrollo del feedback 360, que se sitúa como la herramienta clave a través de la cual las personas disponen de diferentes fuentes para conocer la evolución de su contribución y de sus habilidades.

Asimismo, se ha trabajado en la implantación del proyecto GPS (Gestión de Personas Sostenible), que establece un nuevo modelo de gestión de personas que adapta la estructura organizativa a las nuevas realidades del Grupo, buscando dar respuesta al negocio, al equipo directivo y a las personas.

En este contexto, se impulsa la adaptación del capital humano del Grupo para orientar a las compañías del Grupo a ser más digitales y eficientes a través del proyecto Imagina, proyecto de transformación cultural del Grupo Red Eléctrica, que potencia una cultura innovadora, ágil y colaborativa, desarrollada desde el auto liderazgo, para lograr una organización más resiliente a los cambios y capaz de afrontar los importantes retos del Plan Estratégico: la transición energética, el impulso a la conectividad, la innovación y la tecnología y el desarrollo del negocio internacional, todo ello fundamentado en el talento de las personas, la eficiencia y el compromiso con la sostenibilidad.

Como medidas de verificación de la eficiencia y efectividad de los procesos de gestión de personas que se despliegan, 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 2020 y 2021 y su evolución:

INDICADOR	2021	2020
Plantilla total	2.117	2.051
Mujeres (%)	26,7	26,6
Hombres (%)	73,3	73,4
Mujeres en puestos directivos (%)	34,1	32,7
Personas con discapacidad (%)	0,9	1,0



INDICADOR	2021	2020
Creación de empleo neto (nº de puestos)	66	-5
Edad media	45,9	45,0
Antigüedad media (años)	15,8	15,6
Rotación total (%)	4,9	0,5
Movilidad interna (%)	12,1	5,0
Contratos fijos (%)	98,6	98
Equipo directivo sobre plantilla total (%)	7,7	7,3
Brecha salarial	7,0	9,8
Horas de formación por empleado	65	67
Inversión media por empleado en formación (€)	2.407	3.042
Índice de frecuencia de accidentes	2,0	2,9
Índice de gravedad de accidentes	0,1	0,1

a) Empleo

Al cierre de 2021 la plantilla del Grupo estaba integrada por 2.117 profesionales. El 90,6% del total (1.917 personas) desarrolla su actividad en España, el 9,4% en Latinoamérica (199 personas), y 1 persona en Luxemburgo, ofreciendo a sus empleados un empleo estable y de calidad (el 98,6% de los puestos es de carácter indefinido), apostando por la empleabilidad y la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional (12,1% de movilidad en 2021).

Nuestro compromiso con el empleo estable y de calidad se refleja, además, en la baja rotación externa no deseada (del 4,9%) y en la antigüedad media de nuestros empleados (16 años).

Detalle de la plantilla por países donde está presente el Grupo

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	0	34	21	0	43	53	151
Técnicos	36	246	75	46	837	411	1.651
Personal de apoyo	0	28	65	0	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	
Perú							
Equipo directivo	0	0	0	0	2	4	6
Técnicos	0	29	1	1	62	6	99
Personal de apoyo	0	3	0	1	3	0	7
Total	0	32	1	2	67	10	112

97



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	
Chile							
Equipo directivo	0	0	0	0	4	0	4
Técnicos	0	5	0	2	17	2	26
Personal de apoyo	0	1	0	0	0	0	1
Total	0	6	0	2	21	2	31

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	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	1	0	0	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	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	
Argentina							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	1	0	0	1	0	2
Personal de apoyo	0	0	0	1	0	0	1
Total	0	1	0	1	1	0	3

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



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	
México⁵							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	0	0	1	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	1

Los datos para el año 2020 fueron los siguientes:

2020	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
España							
Equipo directivo	0	30	19	0	43	48	140
Técnicos	39	247	63	52	836	399	1.636
Personal de apoyo	0	38	59	0	4	20	121
Total	39	315	141	52	883	467	1.897

2020	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Perú							
Equipo directivo	0	0	0	0	3	3	6
Técnicos	0	14	1	2	42	6	65
Personal de apoyo	0	3	0	0	0	0	3
Total	0	17	1	2	45	9	74

2020	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Chile							
Equipo directivo	0	0	0	0	3	0	3
Técnicos	0	6	0	2	12	1	21
Personal de apoyo	0	2	0	0	0	0	2
Total	0	8	0	2	15	1	26

2020	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Luxemburgo							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	1	0	0	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	1

⁵ Nuevo país desde 2021



2020	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	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	1	1	0	0	0	0	2
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	0	0	0	0	2

2020	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	0	0	0	0	1	0	1
Técnicos	6	4	3	1	12	3	29
Personal de apoyo	6	2	1	3	4	4	20
Total	12	6	4	4	17	7	50

2020	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	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	0	0	1	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	1

A continuación, se totaliza para los años 2021 y 2020 los datos de la plantilla del Grupo por edad, sexo y categoría profesional:

Por edad	2021	2020
Menores de 30 años	100	112
De 30 a 50 años	1.344	1.308
Mayores de 50 años	673	631
Total	2.117	2.051

Por sexo	2021	2020
Mujeres	565	546
Hombres	1.552	1.505
Total	2.117	2.051

Por categoría profesional	2021	2020
Equipo directivo	164	150
Técnicos	1.808	1.755
Personal de apoyo	145	146
Total	2.117	2.051



Plantilla por modalidades de tipos de contrato

Por edad	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2021	2020	2021	2020
Menores de 30 años	82	82	18	30
De 30 a 50 años	1.333	1.298	11	10
Mayores de 50 años	672	631	1	0
Total	2.087	2.011	30	40

Por sexo	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2021	2020	2021	2020
Mujeres	555	527	10	19
Hombres	1.532	1.484	20	21
Total	2.087	2.011	30	40

Por categoría profesional	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2021	2020	2021	2020
Equipo directivo	164	150	0	0
Técnicos	1.778	1.715	30	40
Personal de apoyo	145	146	0	0
Total	2.087	2.011	30	40

A continuación, se detallan los promedios de contratos indefinidos y temporales por sexo, categoría profesional y rango de edad en el ejercicio 2021, así como su comparativa con el ejercicio anterior. En el caso del rango de edad se utiliza un desglose de rango de edades diferente en el año 2020 (se detalla más abajo), debido a que durante 2020 y 2021 se ha estado trabajado en mejorar los sistemas de información:

Sexo	2021		2020	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Mujeres	542,85	9,78	521,8	18,8
Hombres	1.503,01	19,62	1.479,5	20,9

Categoría profesional	2021		2020	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Equipo directivo	162,40	0	149,3	0
Técnicos	1.737,26	29,31	1.706,9	39,8
Personal de apoyo	146,28	0	145,3	0



Por edad	2021	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Menores de 30 años	91,18	20,02
De 30 a 50 años	1.368,53	11,29
Mayores de 50 años	583,35	0,87

	2020	
	Promedios de Contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Menor de 25 años	13,4	7,5
De 26 a 35 años	201,5	23,8
De 36 a 45 años	847,6	4,0
De 46 a 55 años	548,7	1,0
Mayor de 55 años	394,5	0,0

En 2021 y 2020 no hay personal con la modalidad de contrato a tiempo parcial en la plantilla del Grupo.

Detalle de despidos⁶ del ejercicio

Por edad	2021	2020
Menores de 30 años	0	0
De 30 a 50 años	6	15
Mayores de 50 años	3	7
Total	9	22

Por sexo	2021	2020
Mujeres	3	5
Hombres	6	17
Total	9	22

Por categoría profesional	2021	2020
Equipo directivo	4	6
Técnicos	5	16
Personal de apoyo	0	0
Total	9	22

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 en el Grupo Red Eléctrica

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

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

El Grupo 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 REC (Red Eléctrica Corporación, S.A.).

El modelo retributivo de Red Eléctrica para el personal no directivo está 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.

Por su parte, el modelo retributivo del equipo directivo cuenta, por una parte de retribución fija, y por otra de una retribución variable anual, que valora la aportación a la consecución de objetivos individuales, a objetivos globales de compañía, y a objetivos de liderazgo, que incentivan y vinculan la retribución variable 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.

Adicionalmente, el Grupo sigue avanzando 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 del Grupo.

Con este mismo enfoque, se cuenta con programas de reconocimiento ligados al desarrollo de ideas innovadoras eficientes y generación de ingresos a fin de potenciar la participación de todos los profesionales del Grupo.

Detalle de la remuneración media de la plantilla del Grupo Red Eléctrica

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 del Grupo para el año 2021 sería el siguiente (en euros):

Promedio salario 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	0	121.878	197.368	0	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

A continuación, se muestra a información para el ejercicio 2020:

Promedio salario año 2020	Mujeres			Hombres			Promedio total mujeres	Promedio total hombres	Promedio total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años			
Equipo directivo	0	121.550	199.155	0	144.021	176.098	151.642	160.218	157.417
Técnicos	33.711	55.321	62.861	36.408	56.169	69.949	54.104	59.447	58.277
Personal de apoyo	11.774	36.571	44.247	13.698	34.511	46.811	39.380	41.161	39.807
Total	31.130	58.616	72.948	35.291	60.560	79.987	59.886	65.780	64.216

El Grupo Red Eléctrica recompensa a sus profesionales bajo unos principios de equidad en función del nivel de responsabilidad del puesto y experiencia profesional, y sus procesos de revisión salarial anuales, diferencian por la contribución aportada en el año y resultado de logros conseguidos, pero nunca por una cuestión de género.

Además, en aras de avanzar en transparencia y cumpliendo con las recomendaciones y mejores prácticas de mercado es importante tener en consideración que el Grupo Red Eléctrica incluye 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, siendo la fórmula de cálculo la siguiente:

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

El dato de brecha salarial bruta para el Grupo Red Eléctrica para el año 2020 y 2021 se muestra en la siguiente tabla:

Grupo Red Eléctrica	2021	2020
Brecha salarial bruta	6,96%	9,84%

La vigilancia activa que mantiene el Grupo sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha permitido mejorar la brecha salarial bruta en tres puntos porcentuales aproximadamente este año respecto al año anterior.

Adicionalmente durante 2021, se ha trabajado en la implantación del registro retributivo tal y como se establece en el RD 902/2020, con el objetivo de garantizar la igualdad retributiva en los puestos de igual valor y de asegurar la transparencia, previa consulta a la representación legal de los trabajadores en aquellas empresas del Grupo Red Eléctrica.



En los próximos años, el Grupo seguirá trabajando y desarrollando acciones que nos permita seguir avanzando en la mejora de estos valores.

Se detalla a continuación la remuneración media por sexo y edad para los años 2020 y 2021:

Por sexo	2021	2020
Mujeres	59.807	59.886
Hombres	63.973	65.780
Total	62.862	64.216

Por edad	2021	2020
Menores de 30 años	33.679	33.397
De 30 a 50 años	59.205	60.044
Mayores de 50 años	77.083	78.356
Total	62.862	64.216

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, según se recoge en la nota 27 de la memoria consolidada del Grupo, con la finalidad de abordar los retos que supone el nuevo Plan Estratégico 2021-2025, desde finales del ejercicio 2020 el Grupo ha llevado a cabo un proceso de reorganización que ha supuesto la centralización de las actividades corporativas en la Sociedad matriz del Grupo, y que ha culminado en el primer trimestre del ejercicio 2021, con la adecuación y aprobación de una nueva estructura organizativa del Grupo con el objetivo de asegurar el cumplimiento del mencionado Plan Estratégico.

El cambio organizativo llevado a cabo ha supuesto, entre otros aspectos, el reconocimiento como Directivos de primer nivel de determinadas personas que ya formaban parte del Grupo Red Eléctrica ejerciendo funciones directivas.

Durante el ejercicio 2021, la retribución total devengada de los Directivos de primer nivel ha ascendido a 3.103 miles de euros y figura registrada como Gastos de personal en la Cuenta de Resultados Consolidada. En 2020, la retribución total devengada por los Directivos de primer nivel, aplicando los criterios del citado cambio organizativo, ascendió a 2.939 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

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.

En el primer trimestre de 2021, entró en vigor el Protocolo de Desconexión Digital del Grupo Red Eléctrica, en el que se definen las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, y las acciones de formación y de sensibilización a llevar a cabo sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.



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 78% de la plantilla del Grupo 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, con flexibilidad en el horario de entrada y salida.

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:

	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

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 del Grupo para el año 2020 fue la siguiente:

	2020		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas perdidas por accidente de trabajo	1.207	884	2.091
Horas perdidas por enfermedad común	64.724	22.932	87.656
Horas perdidas seguridad y salud	65.931	23.816	89.747

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

Tras la aprobación en 2018 del III Plan Integral de Conciliación, el año 2021 ha estado marcado por la continuación del despliegue de los objetivos definidos para el año, cumpliendo un 75% del programa previsto, y la extensión de la cultura de nuevas formas de trabajo.

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



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

En 2021 cabe destacar también el resultado satisfactorio de la auditoría de renovación del certificado del Modelo de Empresa Familiarmente Responsable manteniéndose como empresa proactiva (B+).

Salud y Seguridad

El Grupo Red Eléctrica promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar. Su modelo de gestión de empresa saludable está alineado con el Plan Estratégico del Grupo, con el Plan Operativo de Personas y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica.

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

- **Ambiente físico del trabajo:** facilitar los medios necesarios para realizar las funciones propias de los puestos de trabajo en las mejores condiciones de seguridad.
- **Participación en 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.
- **Recursos de salud:** proporcionando a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.
- **Entorno psicosocial del trabajo:** 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 de gestión a través de la mejora continua, y consolidar al Grupo como empresa líder en buenas prácticas en seguridad, salud y bienestar prevención y promoción de la salud.

El Grupo dispone de una estrategia y un plan de actuación concreto, que promueve las mejores prácticas en materia de riesgos laborales durante la ejecución de actividades y trabajos en sus instalaciones. Su objetivo es ir más allá del cumplimiento legal: formar, informar y sensibilizar de las obligaciones y responsabilidades, y comprometer a todo el Grupo en este propósito.

En este contexto, el seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo mediante los programas de inspección de seguridad es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos. En este sentido, en 2021 se han realizado 11.004 inspecciones de seguridad en trabajos e instalaciones (10.285 inspecciones en 2020), de las cuales en el 11,34% se han detectado incidencias. Como consecuencia de todas las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 1.800 acciones correctivas, resolviéndose más del 89,78% 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 2021 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 e innovación.

- **Cultura en prevención:** Consolidar una cultura preventiva enfocada al bienestar de las personas que trabajan en instalaciones de Red Eléctrica, 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 la línea de *Cultura en Prevención*, en 2021 se ha trabajado en establecer que la comunicación en prevención es uno de los elementos imprescindibles para crear y fomentar una cultura preventiva sostenible en el tiempo, con el objetivo de que el mensaje sea asumido y compartido a nivel organizativo, concienciando y sensibilizando a las personas del Grupo de la importancia de la prevención.

De esta manera, las acciones desarrolladas en 2021 en el eje de Cultura en Prevención han sido:

- ✓ Potenciar canales de comunicación internos y externos.
- ✓ Gestión de la comunicación para mejorar la cultura preventiva.
- ✓ Sinergias y experiencias compartidas entre empresas.
- ✓ Transmisión del conocimiento.
- ✓ Mejora y optimización de los protocolos de comunicación.

En la línea de la *Innovación*, y el entorno de oportunidad que aporta la digitalización, su propósito es el de mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral y bienestar de los empleados del Grupo y de sus grupos de interés, potenciando las líneas estratégicas en las que confluyen la tecnología y las personas, como capital más importante de las empresas.

En 2021 se ha elaborado una estrategia de innovación para generar una organización innovadora en el ámbito de la seguridad y salud, que permita idear, explorar y ejecutar acciones específicas de una manera proactiva y compartida y dentro del entorno coordinado de innovación existente en el Grupo. También se han gestionado varios proyectos piloto en los que se buscaba un impacto en los procesos de seguridad y salud, impulsando la tecnología con el apoyo de Elewit, la empresa tecnológica del grupo, y de la Dirección de Tecnología de la Información (DTI).

Una de las principales líneas de desarrollo ha tenido que ver con todo lo que rodea al concepto del «trabajador conectado» y las tecnologías que lo facilitan: desde dispositivos IoT (Internet de las cosas, mediante sensores que generan alertas), hasta el despliegue de redes de comunicación que les doten de conectividad. Con la Startup EN-GIDI se ha explorado el valor de esta tecnología, con el fin de validar su utilidad para anticipar y evitar situaciones que pudieran poner en riesgo a los trabajadores en entornos eléctricos, como son las instalaciones de las infraestructuras críticas del Grupo.

De igual manera, se ha utilizado la inteligencia artificial aplicada a la gestión del conocimiento, en un proyecto piloto denominado ZAPIENS-CIRIS, así como investigando su empleo hacia el bienestar de los trabajadores, mediante una prueba de concepto con la startup ERUDIT.

Este tipo de pruebas permiten obtener resultados de una manera ágil y facilita la toma de decisión hacia un escalado futuro. Fruto de un piloto realizado en 2020 (*“Zonas Protegidas”, que aplicaba tecnología blockchain*) y de la utilidad demostrada durante su desarrollo, en 2021 se ha lanzado la implantación de una nueva plataforma de Grupo, que permite continuar mejorando la ejecución de «Zonas Protegidas», aumentando la trazabilidad del proceso.

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, ofreciendo determinados servicios a través de plataformas digitales, y retomando paulatinamente algunas de las actividades presenciales: consultas de nutrición, consulta fisioterapia, consultas de condición física u otras actividades deportivas.

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

En 2021 destaca también el resultado satisfactorio de la auditoria de renovación del certificado del Modelo Empresa Saludable y de ISO 45001. También se han realizado las auditorías reglamentarias de las empresas que forman parte del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Red Eléctrica.

Por último, durante este ejercicio, se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos psicosociales con una participación del 64% de la plantilla en el cuestionario de evaluación, además de la realización de 13 talleres de trabajo y entrevistas, con una participación directa total de 120 personas.



Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

En el 2021 los principales indicadores de accidentes para empleados del Grupo se han situado en 1,98 (indicador de frecuencia) y 1,33 (indicador de gravedad). En 2020, estos datos se situaron en el 2,87 para el indicador de frecuencia y, 0,10 para el de gravedad.

Durante 2021, desgraciadamente ha ocurrido un accidente calificado como muy grave a un empleado del Grupo, debido a una caída en altura durante la realización de trabajos en líneas eléctricas. En la actualidad el trabajador se encuentra en proceso de recuperación.

Grupo Red Eléctrica	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	7	0	7	9	1	10
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente ⁽¹⁾	4.699	0	4.699	173	170	343
Índice de frecuencia de accidentes	2,70	0	1,98	3,52	1,08	2,87
Índice de gravedad por accidentes	1,84	0	1,33	0,07	0,18	0,10

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.

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

Adicionalmente, hay que destacar que ni en 2021, ni en 2020, ha habido casos de enfermedades profesionales.

Red Eléctrica tomó medidas tras las primeras noticias de la expansión de la COVID-19, lo que ha permitido aplicar los planes de contingencia de manera anticipada y efectiva.

Desde el comienzo de la situación de alerta por la pandemia, se realizó un seguimiento de los casos comunicados, tanto por enfermedad como por posible contacto, con una identificación y seguimiento especial del colectivo de personal crítico, operadores del sistema y técnicos especialistas de mantenimiento. Durante el año 2021, se ha continuado realizando seguimiento exhaustivo de los casos detectados, dotando al personal con el material de protección necesario para la realización de sus funciones (mascarillas y geles desinfectantes) y adecuando los edificios a las recomendaciones sanitarias.

c) Relaciones sociales

Red Eléctrica 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, una nueva intranet colaborativa e integrada con el paquete Office365 puesta en funcionamiento en 2021, que además de contener las noticias más relevantes de la compañía, ofrece a los usuarios información sobre su día a día, (reuniones y tareas pendientes, entre otras), todo ello sin salir del entorno corporativo.

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 sus equipos, procesos de gestión de personas, acciones de desarrollo y aprendizaje, contribuyendo de esta manera a impulsar su liderazgo.

Adicionalmente, 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.

Asimismo, durante 2021 se han seguido explorando nuevos canales de comunicación interna que refuercen y complementen los mensajes y alcance de NuestraRED, a través de, por ejemplo, el emailing para empleados y nuevos canales de mensajería instantánea a través del chat de Teams, entorno que se ha convertido en el lugar de colaboración por excelencia de todos los empleados del Grupo.



La compañía ha seguido reforzando la comunicación de los líderes en cascada dotándola de un tratamiento más cercano y personal, diseñando nuevos canales de escucha entre responsable y colaborador.

En noviembre de 2021 se ha llevado a cabo la Encuesta de Clima del Grupo Red Eléctrica para conocer la percepción de los empleados sobre diferentes aspectos relacionados con la compañía (compromiso, liderazgo, desarrollo, comunicación, etc.) e identificar oportunidades de mejora.

Se ha mantenido un enfoque continuista en relación con la metodología y el formulario de preguntas utilizado en años anteriores, para poder tener trazabilidad de los resultados, aunque se han incorporado nuevos ítems y categorías que responden a necesidades actuales, como son la transformación cultural, digital o la innovación.

Los resultados globales del Grupo se comunicarán a lo largo del primer trimestre de 2022 a través de la intranet (NuestraRED) y los resultados por área, se trasladarán a la organización a través del equipo directivo en sesiones presenciales en las que se fomentará el diálogo constructivo.

A lo largo de 2022, se trabajará en el diseño, desarrollo y comunicación de los planes de acción relativos a las áreas de mejora, ya sea a nivel de área o a nivel de líder.

Empleados con convenio colectivo

El Grupo garantiza a sus empleados los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva en el marco de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la normativa laboral vigente y el convenio colectivo que resulte aplicable en cada momento, mediante la existencia de representantes legales de los trabajadores en varias de las empresas del grupo, así como la existencia de convenios colectivos y negociaciones y reuniones sobre esta materia.

Empleados con convenio colectivo	2021	2020
Empleados en España	86%	91%
Empleados en Brasil	94%	98%

Respecto al resto de países donde tiene presencia el Grupo (Perú, Chile, Argentina, Colombia y Luxemburgo), el dato agregado para 2021 es:

Empleados con convenio colectivo (Perú + Chile + Argentina + Colombia + Luxemburgo)	2021	2020
	3%	3%

En la segunda mitad del año 2021 se han promovido e iniciado las negociaciones de un acuerdo colectivo marco para REE, REC, REINTEL, REINCAN y Elewit, así como de planes de igualdad individuales para REE (adaptación del plan de igualdad existente), REC y REINTEL.

El año 2021 ha estado marcado por un elevado número de procesos electorales sindicales que han supuesto la renovación de la representación unitaria de la mayoría de la plantilla de REE, así como la elección de un Comité de Empresa para REC y un delegado de personal para REINCAN.

Por otra parte, se ha reunido el Comité Intercentros de Red Eléctrica de España y se ha mantenido informada a la representación legal de los trabajadores que lo integra, de aquellas cuestiones de interés general para la plantilla. Asimismo, se han mantenido diversas reuniones de otras comisiones de las que participa la representación social de REE y de los comités de empresa de REC y REINTEL.

Consecuentemente, el año 2021 se ha caracterizado, en lo que se refiere a las Relaciones Laborales, por un grado elevado de actividad sindical.

Por último, destacar que el Grupo Red Eléctrica 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 de España cuenta con un Comité de seguridad y salud laboral cuya composición y funcionamiento se establece en el capítulo VII del XI Convenio Colectivo.

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

Las reuniones tienen carácter trimestral (conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales) pero también se realizan siempre que lo solicita alguna de las partes. En el 2021, el comité celebró cuatro reuniones cumpliendo los objetivos previstos, pero también se han realizado 2 reuniones de carácter extraordinario, a petición de la representación de la empresa y de los delegados de prevención, para informar sobre accidentes producidos.

En estas reuniones se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, de la nueva normativa legal aplicable, de la revisión de procesos y normativa interna, así como el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad. Las actas de dichas reuniones están a disposición de todos los empleados en un apartado específico en la intranet corporativa NuestraRED. Asimismo, este Comité conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan y de las acciones de mejora implantadas.

Durante el año 2021 se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud de REINTEL formado por dos representantes propuestos por la empresa y dos delegados de prevención elegidos entre los representantes de los trabajadores, que representan al 100% de los empleados. Además, en las reuniones de este comité, participan los técnicos del servicio de prevención mancomunado del Grupo.

d) Formación

A nivel de formación, nuestro compromiso se centra en la 'Gestión sostenible del talento diverso y comprometido', mediante el desarrollo e impulso del conocimiento y del aprendizaje continuo de las personas que integran el Grupo Red Eléctrica.

Para llevarlo a cabo se define anualmente un Plan de Formación y Desarrollo, que se articula bajo el marco del Modelo de Gestión del Talento, y aúna la planificación e implementación de programas de desarrollo y acciones formativas, que facilitan la consecución de los objetivos de la organización y de las personas que la integran, alineando los contenidos con las tres palancas de la filosofía del Campus del Grupo Red Eléctrica: el conocimiento del negocio y la capacitación técnica; la estrategia y el liderazgo; y la transformación cultural y la innovación

Se fomenta que la formación tenga un alto componente de autodesarrollo, comenzando a lanzar a lo largo de este año, programas y espacios de aprendizaje donde son los propios empleados los que deciden cómo y cuándo participar en función de sus propios intereses, articulado por primera vez en 2021 desde el nuevo proceso de Plan de Aprendizaje Individual.

Durante este año se han realizado 137.010 horas de formación, 65 horas por empleado y una inversión de 2.406,86€ euros por empleado.

Horas de formación por categoría profesional y sexo:

Grupo Red Eléctrica	2021			2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Equipo directivo	7.940	4.900	12.840	8.708	4.987	13.695
Técnicos	98.955	20.756	119.711	94.164	23.178	117.342
Personal de apoyo	1.779	2.680	4.459	1.995	3.716	5.711
Total	108.674	28.336	137.010	104.867	31.881	136.748



Para fomentar la cualificación de estudiantes de Formación Profesional de grado superior, el Grupo ha mantenido su implicación activa en el programa teórico-práctico de formación profesional, dentro del sistema de FP Dual, para la titulación Técnico Superior en Centrales Eléctricas cuya tercera promoción ha finalizado el 30 de noviembre de 2021.

Esta iniciativa tiene como objetivos los de disponer de profesionales para su inmediata incorporación a los puestos de técnicos especialistas de mantenimiento de la organización; dotar al sector de profesionales formados con el saber hacer de Red Eléctrica, e incrementar la empleabilidad de los jóvenes para su incorporación al tejido industrial nacional.

Debido a la continuidad de las medidas de prevención aplicadas por el Grupo como consecuencia de la COVID-19, la tercera promoción se diseñó e impartió basándose en la experiencia de la segunda promoción. Para ello, se utilizó un formato mixto que combinó la realización de una amplia selección de formación virtual técnica y de seguridad, y prácticas en los centros de trabajo.

Por último, cabe destacar que el Grupo Red Eléctrica lleva a cabo un programa teórico-práctico Beca Opera de nueve meses de duración, de la mano del colectivo de operadores de la compañía, que permite cualificar a jóvenes titulados en ingeniería para el desempeño del puesto de Operador de Centro de Control Eléctrico.

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 Grupo, cumpliendo una de ellas la Ley con empleo directo (REINTEL 3,33%).

REE complementa el cumplimiento legal con medidas alternativas de excepcionalidad, alcanzando un 2,62%. De este porcentaje, el 0,54% 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.

REC tiene actualmente un 1,28% de personas con discapacidad en su plantilla, por lo que, aparte de realizar un esfuerzo en aumentar la contratación de empleados con capacidades especiales, se está gestionando el certificado de excepcionalidad para de esa manera, complementar el cumplimiento legal con medidas alternativas.

De igual manera, Hispasat tiene un 1,95% de empleo directo, aplicando además medidas alternativas de excepcionalidad cumpliendo así con la LGD.

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

	2021	2020
Personas con discapacidad	20	20

La web corporativa de Red Eléctrica está desarrollada con criterios de accesibilidad web, conforme al nivel Doble A, según las Pautas de Accesibilidad al Contenido de la Web 2.0 de la Web Accessibility Initiative (WAI) del World Wide Web Consortium.

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

El Grupo materializa su compromiso con la diversidad, la inclusión y la no discriminación, a través de su Plan Integral de Diversidad 2018-2022, alineado con el Plan Estratégico del Grupo y con el Compromiso de Sostenibilidad 2030, cuya misión es inspirar y ser referente, tanto dentro del Grupo como en el entorno social, laboral y personal, a través



del compromiso con la diversidad de talento, inclusión 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.

Durante el 2021 se ha lanzado un programa de formación y sensibilización, de *Gestión de la diversidad y Liderazgo femenino*, orientado a promover el liderazgo entre las mujeres que forman parte de la plantilla del Grupo que se desarrolla en dos módulos diferenciados:

- El primero, dirigido a toda la plantilla sin excepción, para sensibilizar de la importancia de la diversidad y favorecer la inclusión en la organización, disminuyendo los sesgos inconscientes.
- El segundo, dirigido a conocer la opinión de los profesionales del Grupo sobre las oportunidades que ofrece la organización para avanzar en la carrera profesional y desarrollo, para descubrir así, posibles limitaciones individuales.

En ambos casos, se ha utilizado una metodología de trabajo basada en cuestionarios y *focus groups* tanto con personal directivo como no directivo. La primera fase del programa finaliza en enero del 2022, y continuará a lo largo del año con otras acciones.

Fruto del compromiso del Grupo con la igualdad, el porcentaje de mujeres en plantilla se ha establecido en 2021 en un 26,69% (26,62% en 2020). Por su parte, el número de mujeres en puestos directivos, un año más, se ha seguido incrementado, alcanzando en 2021 el 34,15% (32,67% en 2020). Estos resultados se acercan a los objetivos previstos para 2022.

Así mismo, destaca la importante presencia femenina en el Comité Ejecutivo 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 2021-2020 de los indicadores correspondientes:

	2021	2020
Índice de oportunidad en la contratación	1,0	1,1
Índice de oportunidades en la selección	1,0	1,0
Índice de oportunidad en formación	1,0	1,0
Índice de oportunidades de promoción	1,7	1,4
Índice de oportunidades de promoción interna a Equipo Directivo	1,8	1,6



Durante el último trimestre del año se iniciaron los procesos de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores para la adaptación del Plan de Igualdad de REE, así como para la negociación de los Planes de Igualdad de REINTEL y REC, con el objetivo de su adaptación a la nueva normativa en esta materia.

Mencionar que este año se ha colaborado con diversas entidades relacionadas con esta materia y, se ha participado, en diversos observatorios y foros académicos en relación con la diversidad.

11.5 Información sobre el respeto de los derechos humanos

Respeto a los derechos humanos

El Grupo mantiene un compromiso explícito y público de respeto y promoción de los derechos humanos en los territorios en que opera en el desarrollo de su actividad, con especial atención a las libertades y derechos de grupos vulnerables como poblaciones indígenas, mujeres, niños y minorías étnicas, entre otros.

Este compromiso se recoge en las pautas de comportamiento y directrices establecidas en el Código Ético y de Conducta y en la Política de Sostenibilidad y se extiende a lo largo de la cadena de suministro gracias al Código de Conducta para proveedores del Grupo. Por último, cabe destacar que el Grupo, como miembro de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, refuerza su compromiso con los derechos humanos con la adhesión a los Diez Principios de Pacto Mundial.

Red Eléctrica formalizó en el año 2017 su Modelo de gestión de los derechos humanos, aprobado por el Comité Directivo de Sostenibilidad del Grupo. El desarrollo de este Modelo sigue la metodología definida por los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU). El Modelo abarca toda la actividad del Grupo Red Eléctrica, definiendo compromisos y mecanismos de reclamación globales para todas las actividades de negocio y áreas geográficas en las que opera.

La gestión de los derechos humanos se aborda desde un enfoque de mejora continua. Así, desde el año 2013, el Grupo lleva a cabo evaluaciones periódicas de diligencia debida para identificar los impactos reales y potenciales de sus actividades sobre los derechos humanos. En el 2020 y debido a la apertura de nuevos mercados y a la incorporación de fuentes de aprovisionamiento externas a Europa, la compañía llevó a cabo un proyecto de actualización de los mecanismos de debida diligencia para identificar y analizar nuevos riesgos, tanto directos como indirectos, que sus actividades pueden generar sobre los derechos humanos. En ese sentido, entre otros, se ha identificado que la presencia en Perú y la más reciente expansión a Chile y Brasil evidencia la necesidad de considerar los posibles impactos sobre las comunidades locales, haciendo especial hincapié en poblaciones indígenas, y se ha determinado que la inversión en nuevos proyectos amplía el conjunto de socios comerciales en países con diversos estándares y mercados laborales, que pueden generar vulneraciones de los derechos laborales o de igualdad y no discriminación.

Durante el año 2021 se ha trabajado en sendos proyectos, enfocados a contribuir a una mejor gestión de los impactos potenciales y reales sobre los derechos humanos. A lo largo del año 2022 se van a evaluar los impactos identificados derivados de la relación del Grupo con sus grupos de interés, con el fin último de diseñar medidas que prevengan la vulneración de los derechos humanos en su área de actuación.

El Grupo mantiene un enfoque de control y de mejora continua a través del desarrollo de actuaciones que permiten la prevención de posibles vulneraciones de los derechos humanos, así como la búsqueda de soluciones y su reparación en el caso de que se produjeran. Durante el 2021 se han realizado un total de 35 auditorías sociales y se han diseñado 7 planes de acción para dar respuesta a las no conformidades más significativas, que aplican a un total de 6 proveedores que disponen de un plazo determinado para subsanar las no conformidades identificadas, permitiendo el desarrollo del proveedor y constatar la mejora implantada. Los resultados de estas auditorías y sus correspondientes hallazgos son compartidos internamente, haciendo especial hincapié en la detección de no conformidades significativas. Asimismo, dentro de los compromisos en materia de derechos humanos se acuerdan mejoras que fomentan el desarrollo de los proveedores y medir su evolución para constatar las mejoras implantadas, o decidir inhabilitar temporalmente o de manera definitiva al proveedor. Durante el año 2021, la compañía no ha recibido denuncias externas través de los canales habilitados al efecto y no se ha cancelado ningún contrato o pedido por motivos relacionados con el respeto de los derechos humanos en su cadena de suministro.

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





sus inquietudes en relación a cualquier vulneración en este ámbito. En el 2021, el Servicio DÍGAME no ha recibido ninguna reclamación en este sentido.

Por su parte, los canales de denuncias disponibles para los grupos de interés por parte de Hispasat no han recibido ninguna reclamación en materia de derechos humanos. Tampoco las recibió en años previos.

Por último, en 2021, cabe destacar que 144 usuarios de 104 proveedores han participado en el programa formativo sobre derechos humanos desarrollado por el Grupo en colaboración con la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

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

La Ética y el Cumplimiento del Grupo Red Eléctrica

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

El Grupo cuenta con una serie de normas de conducta corporativas que establecen los valores, 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 del Grupo tiene por objetivo proporcionar una guía deontológica a todas las personas que formamos parte del mismo 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 del Grupo Red Eléctrica, 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

El Grupo Red Eléctrica 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:

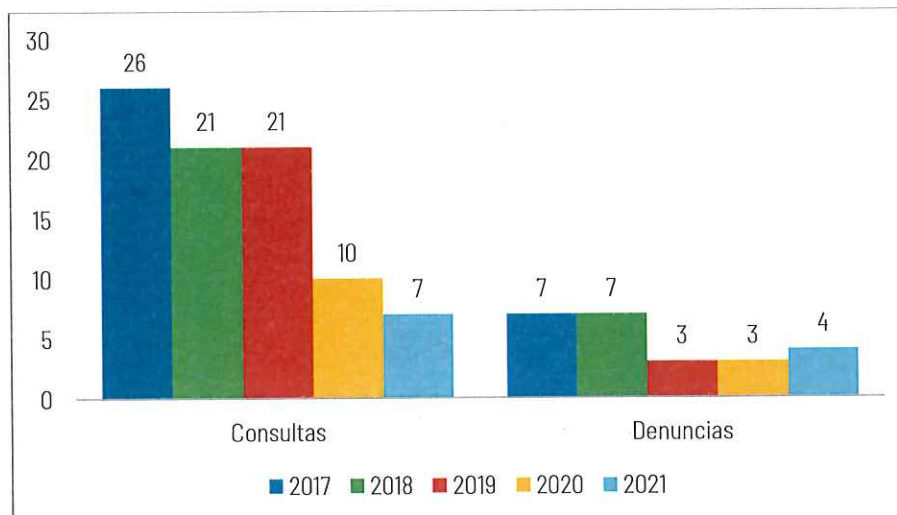
- Realizar cualquier consulta sobre la interpretación de los valores éticos, principios y pautas de conducta del Código, o propuesta de mejora.
- Comunicar cualquier incumplimiento del Código, la legislación, la normativa interna y los compromisos asumidos por la organización.
- Comunicar cualquier posible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

El Canal Ético y de Cumplimiento del Grupo Red Eléctrica es administrado por el Gestor ético en coordinación con el área de Cumplimiento, y su funcionamiento viene regulado en la Guía 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.

Consultas y denuncias tramitadas en 2021

A través del Canal ético y de cumplimiento, en el 2021, se formularon 7 consultas al Gestor ético. Durante el año 2021 se han recibido 4 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

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

La Política de cumplimiento del Grupo Red Eléctrica, 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 del Grupo Red Eléctrica 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 del Grupo Red Eléctrica.

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

Los principales objetivos del Sistema de cumplimiento son:

- Constituir un sistema de control y supervisión para la mitigación de los riesgos de cumplimiento, 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 cumplimiento del Grupo, así como de reacción y corrección cuando se detecte un incumplimiento.
- Mantener evidencias acreditativas del cumplimiento de las obligaciones y compromisos del Grupo.

Sistema de cumplimiento penal y antisoborno

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



El Consejo de Administración, como máximo órgano responsable de la gestión de riesgos del Grupo, de conformidad con la normativa aplicable, ha designado al Comité de Cumplimiento Penal como el órgano de control específico del Sistema de cumplimiento penal del Grupo. El Comité de Cumplimiento Penal es responsable de la supervisión y el seguimiento del Sistema de cumplimiento penal y antisoborno del Grupo, 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 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 del Grupo Red Eléctrica (REC) y de su filial REE 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 REC y REE, de acuerdo con los referidos estándares.

En 2021, ninguna de las empresas del Grupo ha sido investigada ni condenada por incumplimientos relacionadas con los riesgos penales de la organización. Del mismo modo, no se ha registrado ninguna denuncia respecto a posibles casos de corrupción, ni ninguna sociedad del Grupo ha sido investigada o condenada por ningún tribunal de justicia sobre incumplimientos relacionados con casos de corrupción.

Prevención de la corrupción y blanqueo de capitales

El Código Ético y 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. El Grupo 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 2021 no se ha registrado ninguna denuncia respecto a posibles casos de corrupción o blanqueo de capitales, ni ninguna sociedad del Grupo 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

Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

La actividad que realiza el Grupo Red Eléctrica en los diferentes territorios tiene indudables beneficios para la sociedad entre los cuales, el más conocido es el de mantener la continuidad y la seguridad del suministro eléctrico con unas elevadas condiciones de calidad.

Un año más, el esfuerzo inversor del Grupo Red Eléctrica 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 mejorar el bienestar general de la sociedad. Todo ello teniendo en cuenta, no solo la inversión directa realizada, sino también la mayor actividad que se produce a partir de ella como consecuencia de los flujos circulares que se originan en cualquier actividad económica.

Desde el año 2017, el Grupo Red Eléctrica utiliza una metodología basada en los multiplicadores de actividad implícitos, 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 y de la creación de empleo y de rentas que se van generando en el sistema económico a partir de una inversión inicial.	Generación de rentas y nuevo empleo consecuencia de que, para poder ejecutar las inversiones, los adjudicatarios directos necesitan adquirir otros bienes y servicios (consumos intermedios) al resto de los sistemas productivos, que, a su vez, demandan otros bienes y servicios a sus propios proveedores.	Impacto derivado de todas las rentas generadas en las etapas anteriores. Este efecto incorpora tanto el efecto del consumo final derivado de todas las rentas salariales generadas, como la recaudación fiscal obtenida por el conjunto de administraciones públicas al aplicar las diferentes figuras impositivas al total de la actividad y las rentas generadas.

Contribución socio económica en España

En el año 2021, el Grupo Red Eléctrica realizó una inversión total en España de 531 millones de euros, a través de la actividad en REE, REINTEL, Elewit e Hispasat, de los cuales se estima que 122 millones de euros se dedicaron a la importación de los productos y servicios necesarios para ejecutar estas inversiones. El resto, aproximadamente 409 millones de euros, se corresponden con la inversión directa en España cuyos efectos, tras la aplicación de la metodología adoptada, quedan desglosados en el cuadro siguiente:

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (Millones euros)	408,6	326,7	48,0	783,3
Renta - PIB (Millones euros)	184,0	150,1	23,0	357,1
Empleo (nº de puestos)	3.000	2.384	341	5.725
Ingresos fiscales (Millones euros)	72,6	56,6	8,1	137,3

La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 783,3 millones de euros, lo que representa casi el doble de la inversión (409 M€) realizada en España. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de unos 357 millones de euros (en torno al 18 % de la cifra de negocio del Grupo Red Eléctrica en 2021), lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 5.725 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 137,3 millones de euros (representa aproximadamente el 12,6 % de la recaudación provisional en 2021 por el impuesto especial de la electricidad).

Contribución socio económica en Chile

En el año 2021, el Grupo Red Eléctrica, a través de su filial Red Eléctrica Chile, realizó una inversión total en la red de transporte de aproximadamente 41 millones de dólares, los cuales se corresponden con la inversión directa en Chile cuyos efectos, tras la aplicación de la metodología adoptada, quedan desglosados en el cuadro siguiente.

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (Millones US\$)	40,5	28,2	6,9	75,6
Renta - PIB (Millones US\$)	20,9	13,1	3,5	37,5
Empleo (nº de puestos)	535	378	95	1.008
Ingresos fiscales (Millones US\$)	4,6	2,5	0,7	7,8

La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 75,6 millones de dólares. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 37,5 millones de dólares, lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 1.008 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 7,8 millones de dólares.



Contribución socio económica en Perú

En el año 2021, el Grupo Red Eléctrica, a través de sus filiales en Perú, realizó una inversión total en la red de transporte de aproximadamente 10 millones de dólares, los cuales se corresponden casi en su totalidad con la inversión directa en Perú cuyos efectos, tras la aplicación de la metodología adoptada, quedan desglosados en el cuadro siguiente.

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (Millones US\$)	9,8	7,1	1,8	18,7
Renta - PIB (Millones US\$)	4,4	3,4	0,9	8,7
Empleo (nº de puestos)	216	328	80	624
Ingresos fiscales (Millones US\$)	0,8	0,7	0,2	1,7

La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados aproximadamente 19 millones de dólares, lo que representa casi el doble de la inversión (9,8 millones de dólares) realizada en Perú. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 8,7 millones de dólares, lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 624 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 1,7 millones de dólares.

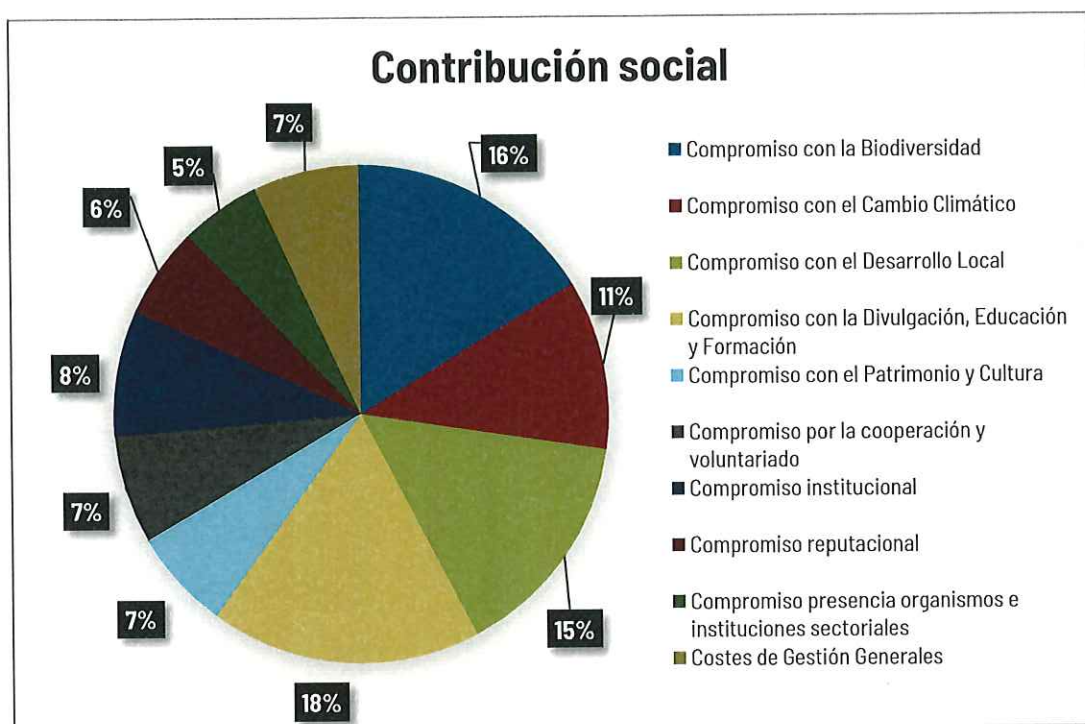
Impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio

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

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

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

En este sentido, en 2021, el Grupo ha contribuido con una aportación superior a los ocho millones y medio de euros, cuantía obtenida aplicando la metodología LBG (London Benchmarking Group) al desarrollo o promoción de iniciativas sociales.



En 2021, REE firmó 86 convenios de colaboración con entidades públicas y sociales asociados, principalmente, a la ejecución de proyectos de desarrollo socioeconómico, medioambientales, educativos y culturales.

De las 457 iniciativas sociales llevadas a cabo, 244 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 del Grupo Red Eléctrica con los territorios, en el año 2021 se ha definido 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, el Grupo siempre ha ejercido un importante papel mediante actividades que fomenten la difusión sobre el conocimiento del sistema eléctrico español, pero ahora es más importante ante el gran reto que 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 2021, la compañía atendió 40 visitas, adaptándose a las nuevas necesidades provocadas por la crisis sanitaria por la COVID-19. Más de 800 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 niños para que sean futuros consumidores eficientes y respetuosos con el medioambiente, contando en 2021 con la participación de más 14.000 escolares de ocho comunidades autónomas.

La compañía tiene en vigor 14 convenios de colaboración con universidades y entidades formativas.



Voluntariado Corporativo

Durante 2021 se ha actualizado el modelo del voluntariado corporativo del Grupo, extendiéndose la acción social de la compañía, e 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.

Las actuaciones llevadas a cabo en el 2021 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 por la COVID-19 ha tenido un gran impacto en el desarrollo de este tipo de acciones, ya que 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 23% (frente al 26,48% del 2020), superando de nuevo el objetivo marcado al inicio del año (20%).

Principales actuaciones de voluntariado corporativo 2021

Voluntariado social	
Kit de experimentos junto a Escuelab	Fomento del interés por la ciencia en colectivos desfavorecidos con la elaboración de un Kit Experimento por parte de los voluntarios: <ul style="list-style-type: none">• 53 empleados participantes y 95 niños.• 72 kits de experimentos enviados.• Aportación para becas de niños en exclusión social.
Landing Aldeas Infantiles	Campaña de recogida de dinero virtual (donaciones), para la compra de material escolar para niños en riesgo de exclusión social de cara al curso escolar 2021-2022: <ul style="list-style-type: none">• 41 voluntarios participantes.• 1.110 euros recaudados.
Actividades de Navidad con Cruz Roja Española	Recogida de libros para familias en riesgo de exclusión social. <ul style="list-style-type: none">• 230 libros recogidos.
Voluntariado ambiental	
"Diario de un Naturalista" Fundación Canaria Telesforo Bravo - Juan Coello	Realización de un cuaderno de campo mediante salidas a la naturaleza que realizaron los empleados con sus hijos durante el periodo vacacional o de tiempo libre. <ul style="list-style-type: none">• 28 voluntarios participantes junto a sus hijos.
Reto de "Recogida masiva de residuos" con HandsOn Spain	Recogida de residuos por parte de los voluntarios en cualquier zona cercana a su domicilio. Los voluntarios recibieron un kit de recogida y una báscula para pesar los kilos de residuos recogidos. <ul style="list-style-type: none">• 50 voluntarios participantes junto a sus familias.• 293 Kg de residuos recogidos.
Talleres de sensibilización de semillas junto a Globe Nature Medioambiente	Talleres que persiguen fomentar el conocimiento de los procesos naturales de producción alimentaria, haciendo especial énfasis en la necesaria promoción del consumo de alimentos de km 0, en la producción ecológica y, en conceptos como la seguridad alimentaria. <ul style="list-style-type: none">• 8 voluntarios participantes junto a sus familias.

Participación en organismos

El Grupo forma parte y participa activamente en diversas organizaciones y asociaciones internacionales, en especial en el ámbito de la Unión Europea, con el fin de dar a conocer y exponer su posicionamiento en aspectos



fundamentales de su actividad y potenciar la consolidación de alianzas y maximizar su contribución al logro de objetivos comunes.

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 (Interconexión de l'electricité du Sud-ouest de l'Europe), Med-TSO (Mediterranean Transmission System Operators), EASE (European Association for the Storage of Energy), y CIGRE (Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas). 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.
AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación)	Asociación que contribuye a mejorar la calidad y competitividad de las empresas, a través del desarrollo de normas técnicas y certificaciones.
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.
Clúster de la Energía de ciertas Comunidades Autónomas	Grupo que promueve 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 Volutare	Red global de voluntariado corporativo que permite conectar a las empresas con organizaciones del tercer sector.

Subcontratación y proveedores

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

Como novedad, este año se incluyen en este reporte los aprovisionamientos de Hispasat, tanto de la matriz en España como de sus filiales en diversos países de Latinoamérica⁷.

En 2021, el Grupo Red Eléctrica ha trabajado con 2.157 proveedores y por un importe de 702,8 millones de euros⁸ (certificados en inversión y gasto). El 80,7% de este importe corresponde a servicios y obras, mientras que el 19,3% restante corresponde a materiales y equipos.

Además de estos proveedores, hay que añadir otras 880 empresas subcontratistas que han sido autorizados para ejecutar trabajos en las instalaciones de la red de transporte de energía eléctrica.

El indicador de compra local global del Grupo Red Eléctrica (porcentaje de compras a proveedores del país donde está situada cada sociedad) es 85,6%. Este indicador se desglosa en 86,5% para las sociedades del Grupo radicadas en España, 98,3% en Chile, 66,9% en Perú, 68,9% en Brasil, 92,5% en Argentina, 62,3% en Colombia y 91,4% en México⁹. Esto permite al Grupo 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

⁷ Para las filiales radicadas fuera de la Unión Europea y que operan en dólares estadounidenses se aplica a todos los efectos la conversión 1 USD = 1 EUR.

⁸ A modo indicativo, la incorporación de Hispasat supone un incremento del 65% en la cifra de proveedores del resto del Grupo Red Eléctrica y un 25% en importe.

⁹ En los tres últimos países el volumen de compra es muy reducido: Argentina (78 miles de euros), Colombia (362 miles de euros) y México (1.714 miles de euros).



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 la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Seguridad Social, 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 2021 se han realizado auditorías sociales a 35 proveedores (en 2020 fueron 45). Fruto de estas auditorías, se han acordado 7 planes de acción con 6 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.

Los efectos derivados de la pandemia motivada por la COVID-19 no han supuesto un perjuicio reseñable para la cadena de suministro del grupo, gracias a las acciones llevadas a cabo, como la monitorización constante del estado de los proveedores y su capacidad de suministro, el análisis del stock mínimo de materiales y equipos para la resolución de avería, dar más visibilidad a los proveedores del plan de compras futuras y anticipar la compra de algunos materiales.

Consumidores

A lo largo del 2021 se ha estado trabajado, por parte de los servicios del Grupo que reciben solicitudes de grupos de interés externos, en definir un procedimiento corporativo que determine las pautas a seguir para gestionar cualquier comunicación recibida. Asimismo, este procedimiento común ha sido adaptado a los diversos canales de entrada de comunicaciones del Grupo, para recoger las particularidades que, por la diferencia de negocios, presentan cada uno de ellos.

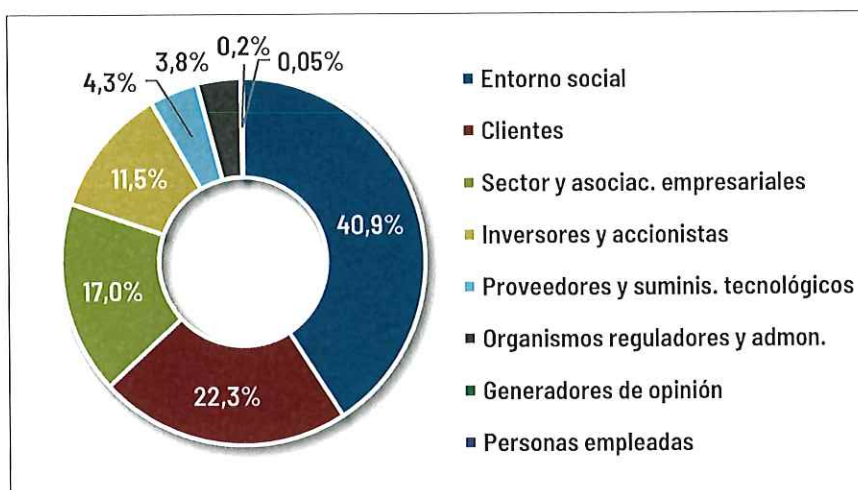
Red Eléctrica de España (REE)

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 REE, 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.

Solicitudes recibidas a través del servicio Dígame 2021

A lo largo del año 2021 se han recibido y gestionado un total de 3.843 solicitudes¹⁰ siendo el grupo de interés, entorno social, el que más ha contactado con el Servicio (1.571 solicitudes), seguido por clientes (858 solicitudes), sectores y asociaciones empresariales (653 solicitudes) e inversores y accionistas (442 solicitudes). En menor medida se han registrado atenciones de organismos reguladores y administraciones, proveedores y otros.

¹⁰ El término "solicitudes" hace referencia a cualquier comunicación entre el Grupo Red Eléctrica y un grupo de interés. Las solicitudes se clasifican en reclamaciones, incidencias, consultas, peticiones, quejas, sugerencias, notificaciones de información y reconocimientos.



Reclamaciones procedentes tramitadas a través del Servicio DÍGAME 2021

De las 103 reclamaciones recibidas, 44 han sido consideradas procedentes por corresponderse con las funciones y responsabilidades de REE. De ellas, 34 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 REE, estando relacionadas con actuaciones de talas, desbroces de vegetación o daños en infraestructuras.

Por tipología	2021	2020 ¹¹
Calidad y continuidad del suministro	13	0
Impactos de instalaciones	29	41
Medidas	-	2
Otros	2	3
Total	44	46
Por grupo de interés demandante		
Entorno social	36	42
Sectores y asociaciones empresariales	6	1
Clientes	2	3
Total	44	46

El 89% de las reclamaciones procedentes quedaron resueltas a cierre de año. De las once reclamaciones que quedaron abiertas a finales del ejercicio de 2020, nueve se han cerrado completamente a lo largo del año 2021, habiendo quedado pendientes dos reclamaciones relativas al impacto de las instalaciones que por su complejidad, están en proceso de resolución.

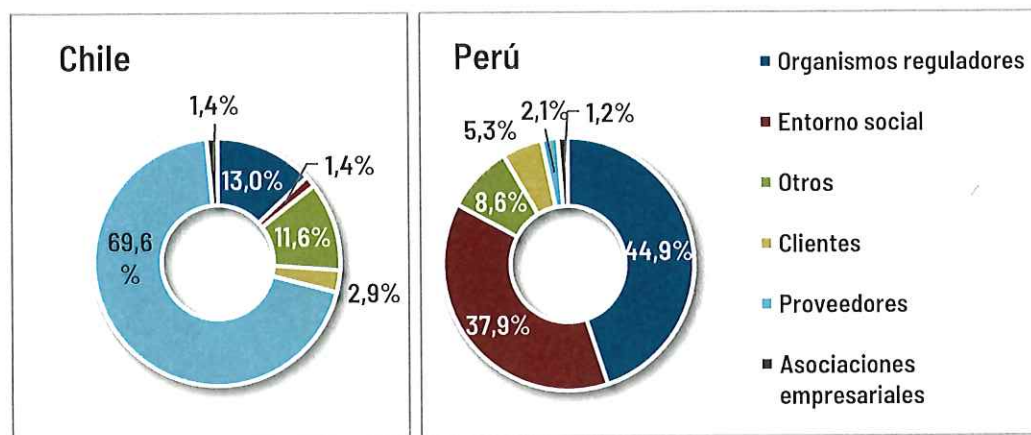
Cabe mencionar que Red Eléctrica de España realiza periódicamente un estudio de percepción dirigido a sus clientes y agentes de negocio. En el año 2021 se ha desarrollado un nuevo estudio al que se ha invitado a participar a 450 clientes y agentes de negocio. Los resultados ofrecen una valoración de la satisfacción global de 8,7 sobre 10.

¹¹ Los valores del año 2020 difieren con lo presentado en el Estado de Información No Financiera de 2020, ya que se recibieron sendas sentencias favorables para REE en las que se condenaba a la distribuidora a pagar los daños derivados del cero de Tenerife en virtud del vínculo contractual que le une con los consumidores y por lo tanto, las 170 solicitudes anteriormente consideradas "procedentes" pasaron a "improcedentes". No se descartan posibles cambios en el futuro ya que el Gobierno Canario puede pronunciarse todavía sobre las sanciones.



Negocio internacional

Durante el 2021 se ha consolidado el canal de consultas, solicitudes, quejas y reclamaciones, a través de un procedimiento a nivel Latinoamérica que establece los tiempos de atención y la priorización de las comunicaciones recibidas de los grupos de interés externos.



Por tipología	Perú	Chile
Petición	532	29
Consulta	46	35
Queja	5	-
Reclamación	-	5
Total	583	69

Perú no ha registrado ninguna reclamación a lo largo del año 2021, mientras que de las cinco registradas en Chile, dos están relacionadas con REDENOR y tres con REDENOR 2. En lo que respecta a las quejas, en Perú se han recibido cinco, correspondientes dos de ellas a REDESUR, una a CCNCM, una a TESUR y una a TESUR 4. Chile, por su parte, no ha reportado este tipo de solicitud.

A fecha de cierre de este informe, trece solicitudes se encuentran en proceso de resolución en Perú y una en Chile.

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 2021, se han atendido 506 incidencias en la red que han afectado a los clientes. Del total de incidencias, un 64% son debidas a fallos del suministro eléctrico, obras y trabajos de terceros, causas naturales y vandalismo, mientras que el 36% 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.

HISPASAT

Hispat 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 2021 se han recibido un total de 5.113 solicitudes, siendo las consultas la tipología prioritaria (57% del total).



Por tipología	2021	2020
Consulta ¹²	2.928	2.207
Incidencia ¹³	2.182	1.558
Queja - Reclamación	3	4
Total	5.113	3.769

Cada dos años, Hispasat realiza la encuesta de satisfacción de clientes. En el año 2021, el índice neto de satisfacción global (INS) ascendió hasta el 84,1%. Este año, además, la participación ha sido del 47% con 257 respuestas, frente a las 175 del año 2020, gracias al incentivo social de que Hispasat ha donado 2 euros por cada encuesta realizada al programa Emergencia en Afganistán de ACNUR (Agencia de la ONU para los refugiados).

Por último, mencionar que la actividad de las empresas del Grupo no tiene impacto sobre la salud y seguridad de los consumidores. En el caso de la actividad de transporte de electricidad, cabe destacar que gracias a los criterios que se aplican en el diseño de las instalaciones, los niveles del campo eléctrico y magnético (CEMs) se mantienen por debajo de los recomendados por el Consejo de la Unión Europea (Diario Oficial de las Comunidades Europeas 1999/519/CE: valores límite de exposición para el público en general en sitios donde pueda permanecer bastante tiempo, de 5 kV/m para el campo eléctrico y 100 µT para el campo magnético). Los principales criterios que se aplican son los siguientes:

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

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

Información Fiscal

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

El Grupo Red Eléctrica ha recibido por segundo año consecutivo el reconocimiento de la Fundación Compromiso y Transparencia al encabezar el ranking de transparencia y responsabilidad fiscal 2020 en el Informe de transparencia en la gestión de la responsabilidad fiscal de las empresas del IBEX 35 del ejercicio 2020. Se analiza la transparencia voluntaria de los contenidos relacionados con las obligaciones fiscales de las compañías del IBEX 35, y el Grupo Red Eléctrica ha obtenido la máxima puntuación, liderando la categoría de empresas transparentes.

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 paraísos fiscales.

¹² Incluye asunto operacional, petición de información, alineamientos, cambio, provisiones de servicio y otras.

¹³ Incluye incidente, problema, incidencia de terminal, incidencia de plataforma, incidente de servicio, trabajo programado.





El Grupo no tiene presencia, ni desarrolla actividad alguna en aquellos territorios considerados como paraísos fiscales de acuerdo con la normativa vigente ⁽¹⁴⁾.

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 del Grupo Red Eléctrica 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.

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.

Millones de Euros

Beneficios obtenidos país por país antes del Impuesto sobre Sociedades	2021	2020
España	844	726
Perú	11	10
Chile	-4	-5
Brasil	3	-2
Argentina	-	-1
Otros (*)	-	-

(*) Incluye en Europa a Francia, Luxemburgo y Reino Unido, y a otros países en América, con importes por debajo de 1 millón de euros.

Impuestos sobre beneficios pagados

El Grupo, 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, poniendo de relieve la relevante función económica y social que se deriva de su aportación tributaria.

La Contribución Tributaria Total del Grupo a las Administraciones Públicas en todos los países en los que opera ascendió en 2021 a 775 millones de euros, correspondiendo 244 millones a impuestos soportados y 531 a impuestos recaudados.

A continuación, se presentan los impuestos sobre beneficios pagados por país en los años 2021 y 2020, entendiendo por tales a los importes satisfechos en concepto del Impuesto sobre Sociedades:

Millones de Euros

Impuesto sobre beneficios pagado	2021	2020
España	177	192
Perú	4	3
México	-	2
Otros (*)	-	-
Total	181	197

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

Los pagos del Impuesto sobre Sociedades en 2021 representan el 74% de los impuestos soportados por el Grupo que han sido satisfechos a las distintas Administraciones Públicas, mayoritariamente a la española.

Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2021 se han recibido subvenciones de organismos oficiales por 3,5 millones de euros (1,8 millones en 2020). A continuación, se recoge el detalle de las subvenciones cobradas por país en los años 2021 y 2020:

⁽¹⁴⁾ Real Decreto 1080/91 de 5 de julio, modificado con posterioridad por el Real Decreto 116/2003, de 31 de enero, Lista de la Unión Europea de países y territorios no cooperadores a efectos fiscales y Lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborado por la OCDE.



Millones de Euros

Subvenciones públicas recibidas	2021	2020
España	3,5	1,8
Total	3,5	1,8

11.8 Información relativa a Taxonomía

La Comisión Europea publicó en 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.

La medida más importante y urgente prevista por el plan de acción era el establecimiento de un sistema de clasificación unificado de las actividades sostenibles. El plan de acción reconoce que la reorientación de los flujos de capital hacia actividades más sostenibles debe sustentarse en una interpretación común de la sostenibilidad medioambiental de las actividades y las inversiones.

Como primer paso, la definición de orientaciones claras sobre las actividades que se puede considerar que colaboran al logro de objetivos medioambientales ayuda a informar a los inversores sobre las inversiones que financian actividades económicas medioambientalmente sostenibles.

Siguiendo con el mencionado Plan De Acción, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea aprobaron en junio de 2020 el Reglamento 2020/852, de 18 de junio, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (o Reglamento de Taxonomía).

Se trata de un hito fundamental en el desarrollo de las finanzas sostenibles en la Unión Europea (UE), puesto que establece los criterios para considerar una actividad económica como sostenible desde un punto de vista ambiental, al establecer una lista de actividades económicas medioambientalmente sostenibles.

El Reglamento de Taxonomía establece que las actividades económicas deberán estar alineadas con los siguientes criterios técnicos de selección para ser consideradas sostenibles:

1. Tener una contribución significativa en al menos uno de los 6 objetivos medioambientales definidos:
 - Mitigación al cambio climático.
 - Adaptación al cambio climático.
 - Uso sostenible de recursos híbridos y marinos.
 - Economía circular.
 - Prevención de la contaminación.
 - Ecosistemas sanos (biodiversidad).
2. No causar ningún perjuicio significativo en ninguno de los otros objetivos medioambientales.
3. Tener una conformidad con garantías mínimas sociales (Derechos humanos).

En junio de 2021 se ha aprobado el Acto Delegado de la Comisión Europea de desarrollo del Reglamento de Taxonomía, por el que se desarrollan los objetivos medioambientales de Mitigación y Adaptación al cambio climático, y en concreto se establece el listado con aquellas actividades que se consideran medioambientalmente sostenibles.

Entre el listado aprobado, se incluye la actividad de Transporte de energía eléctrica, en concreto la actividad de "construcción y explotación de sistemas de transmisión que transportan electricidad en el sistema interconectado de muy alta tensión y alta tensión", como actividad que contribuye a la mitigación del cambio climático.

Asimismo, en julio de 2021 se ha aprobado el 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 dicho artículo 8 se recoge que las empresas no financieras tendrán que divulgar la siguiente información:

- a) La proporción de su facturación (Importe Neto de la Cifra de Negocios - INCN) que procede de productos o servicios relacionadas 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) relacionadas con activos o procesos asociados a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo al reglamento de Taxonomía.

Se incluye asimismo en detalle la información cuantitativa y cualitativa a reportar (KPIs), y los criterios para su elaboración, y retrasa, parcialmente, la fecha en la que es obligatorio reportar los mencionados KPIs.

En base a la mencionada normativa, la información del Grupo RE correspondiente al ejercicio 2021 en cumplimiento del reglamento de Taxonomía es la siguiente:

% del Importe Neto de la Cifra de Negocios (INCN) de cierre de 2021 correspondiente a actividades elegibles: 81,8% (79,6% en 2020).

% del CAPEX de cierre de 2021 correspondiente a actividades elegibles: 75,6% (89,4% en 2020).

% del OPEX de cierre de 2021 correspondiente a actividades elegibles: 75,1% (76,6% en 2020).

En relación a la actividad de telecomunicaciones que desarrolla el Grupo, el mencionado acto delegado no incluye ninguna mención a dicha actividad, si bien, en base a los parámetros establecidos, entendemos que no causaría ningún perjuicio significativo a los objetivos medioambientales recogidos en el reglamento de Taxonomía.

Metodología de cálculo de los ratios INCN, CAPEX y OPEX

En lo relativo a cómo se ha llegado a la cifra de Importe Neto de la Cifra de Negocios, CAPEX y OPEX relativa a la actividad de Transporte, según se recoge en la nota 28 de la memoria consolidada relativa a Información por segmentos, el Grupo Red Eléctrica agrupa sus segmentos atendiendo a la naturaleza de sus actividades de negocio, que corresponden a las principales ramas de actividad que el Grupo utiliza en la gestión y toma de decisiones.

A 31 de diciembre de 2021, el Grupo está compuesto por los siguientes segmentos operativos, cuyos productos, servicios principales y operaciones son los siguientes:

• Gestión y operación de infraestructuras eléctricas (Nacional):

Este segmento recoge la actividad principal del Grupo, mediante el desempeño de las funciones de transportista único y operador del sistema eléctrico español (TSO). Su misión consiste en garantizar en todo momento la seguridad y continuidad del suministro eléctrico y gestionar el transporte de energía en alta tensión.

Ya que la actividad recogida en el reglamento de Taxonomía es en concreto la actividad del Transporte (sin Operación del Sistema), para llevar a cabo la separación entre las actividades la normativa que se viene aplicando es la siguiente:

- La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, en su Título III Sostenibilidad económica y financiera del sistema eléctrico, artículo 20.2, recoge lo siguiente "Red Eléctrica de España, S.A.U. deberá llevar cuentas separadas de la actividad de transporte, de la operación del sistema peninsular, y de la operación del sistema en los sistemas no peninsulares".
- La Circular 5/2009, de 16 de julio, de la Comisión Nacional de Energía (actual Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, en adelante CNMC), sobre obtención de información de carácter contable y económico financiera de las empresas que desarrollen actividades eléctricas, de gas natural y gases manufacturados por canalización.
- La Circular 1/2015, de 22 de julio, de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, de desarrollo de la información regulatoria de costes relativa a las actividades reguladas de transporte, regasificación, almacenamiento y gestión técnica del sistema de gas natural, así como transporte y operación del sistema de electricidad.

Así, la información relativa a la separación de actividades para la compañía REE, entre las actividades de Transporte, Operación del Sistema y Otras actividades, se está incluyendo ya en las cuentas anuales de la compañía, y se viene reportando, de forma trimestral, a la CNMC.

Los saldos relativos a la actividad de Transporte nacional, han sido los considerados para el cálculo de los ratios establecidos por el Reglamento de Taxonomía.



- **Gestión y operación de infraestructuras eléctricas (Internacional):**

Este segmento recoge las actividades asociadas al desarrollo de negocio internacional como vía natural de crecimiento, centrada principalmente en la construcción y explotación de redes de transporte de energía eléctrica fuera de España, a 31 de diciembre de 2021 en Perú, Chile y Brasil.

La actividad de gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacional se corresponde en su totalidad con la actividad de Transporte recogida en el Reglamento de Taxonomía.

- **Telecomunicaciones (satélites y fibra óptica):**

Actividades no recogidas en el reglamento de Taxonomía.

Adicionalmente, el Grupo también realiza actividades de reaseguro y de impulso de la innovación en el ámbito de los sectores eléctricos y de telecomunicaciones. Dichas actividades no cumplen las actividades recogidas en el Reglamento de Taxonomía.

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	31 y siguientes	(r) 102-1, 102-2, 102-4, 102-6, 102-7, 102-40, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49
I. Información sobre cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión	34 y siguientes	(r) 103-1, 103-2, 103-3
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad.	34 y siguientes	103-1,
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	34 y siguientes	Norma UNE-EN ISO 14001. Sistema de Gestión Ambiental Certificado.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	34 y siguientes	Normativa contable medioambiental
Aplicación del principio de precaución	34 y siguientes	(r) 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	34 y siguientes	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)	34 y 37	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.	35	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	38	(*) 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	38	(*) 302-1 / 302-2
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	37	103-2. Marco interno. Líneas de actuación para la lucha contra el cambio climático y medidas de eficiencia energética
Uso de energías renovables	37	103-2. Marco interno. Información cualitativa/cuantitativa sobre el uso de energías renovables
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	37 y 38	(*) 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	37 y 38	(*) 305-5
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados.	37 y 38	103-2 Marco interno. Objetivo de reducción de emisiones y lucha contra el cambio climático
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	35, 36 y 38	(*) 304-1 / 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	35, 36 y 38	(*) 304-2
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión	39 y siguientes	(*) 103-1, 103-2, 103-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	40 y siguientes	(*) 102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	44	(*) 102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	44	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.	45	Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad: Número de despidos del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional
Brecha salarial.	47	(*) 405-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.	47	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.	48	(*) 405-2
Remuneración media de los consejeros por sexo	48	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	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.	48 y 49	Marco interno. Medidas de desconexión laboral
Empleados con discapacidad.	55	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.	49	Marco interno. Jornada real y efectiva de trabajo
Número de horas de absentismo.	49	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	49 y 50	(*) 401-2



Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	50 y siguientes	(*) 403-10 / 404-1 / 404-2
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	52	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.	52 y siguientes	(*) 402-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	53	(*) 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad.	54	(*) 403-4 / 403-8
Formación		
Políticas implementadas	54 y 55	(*) 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	54	(*) 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	55	Marco interno. Medidas de accesibilidad
Igualdad		
Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	55 y siguientes	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	55 y siguientes	Marco interno. Plan de diversidad.
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	55	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	55 y siguientes	406.
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión	57 y 58	(*) 103-1, 103-2, 103-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	57 y 58	(*) 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	57 y 58	(*) 411-1 / 412-1 / 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	57 y 58	(*) 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil.	53	406, 407, 408, 409
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión	58 y siguientes	(*) 103-1, 103-2, 103-3



Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	58 y siguientes	(*) 102-16 / 102-17 / 406-1
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	58 y siguientes	(*) 102-16 / 102-17 / 406-1
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	62	Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
V. Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión	60 y siguientes	(*) 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.	60 y siguientes	(*) 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	62 y siguientes	(*) 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	64 y 65	(*) 413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	62 y siguientes	(*) 102-13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	66 y 67	(*) 414-1
Consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	66 y 67	(*) 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	66 y 67	(*) 308-1 / 308-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	67 y siguientes	(*) 416-1
Sistemas de reclamación.	67 y siguientes	(*) 102-43 / 102-44
Quejas recibidas y resolución de las mismas.	67 y siguientes	(*) 102-43 / 102-44
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país.	70 y siguientes	(*) 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados.	70 y siguientes	(*) 207-4
Subvenciones públicas recibidas.	70 y siguientes	Marco interno. Subvenciones públicas recibidas
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.	72 y siguientes	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.	72 y siguientes	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.	72 y siguientes	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>