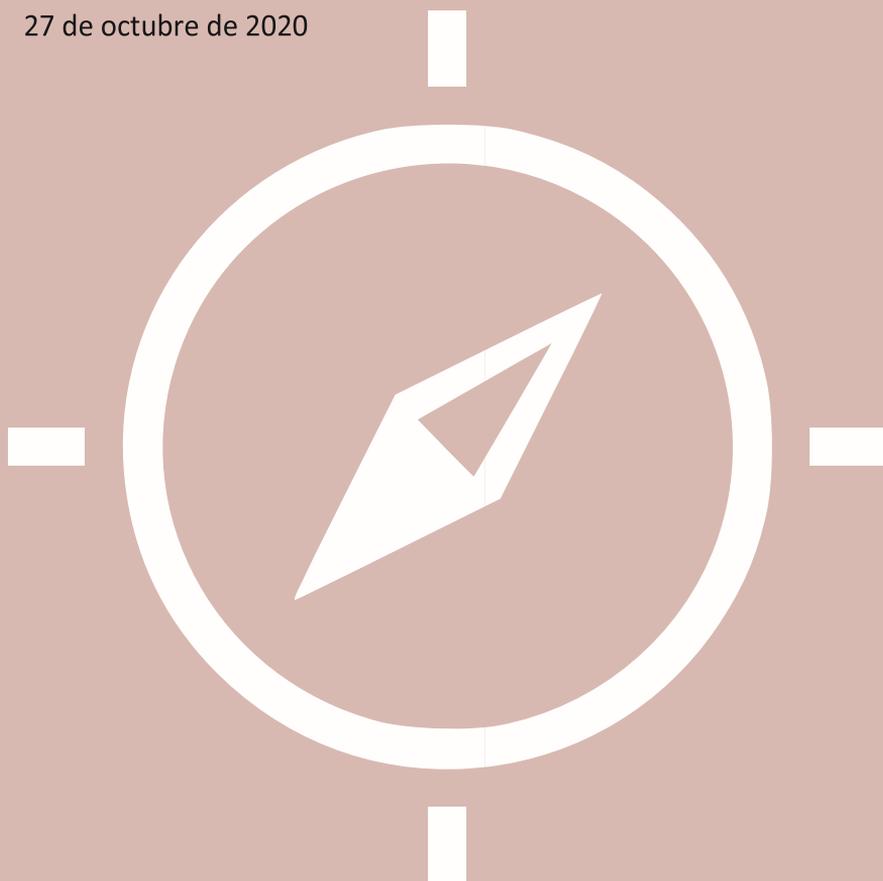




RED
ELÉCTRICA
CORPORACIÓN

Protocolo de involucración del Consejo de Administración con los empleados

27 de octubre de 2020





Justificación

El Grupo Red Eléctrica entiende la sostenibilidad como el compromiso de perdurabilidad de la compañía a través de la creación de valor compartido para todos sus grupos de interés en el desarrollo responsable de sus actividades.

Este compromiso con la sostenibilidad, transversal y con visión de largo plazo, constituye el eje de nuestra estrategia de negocio para el logro de los objetivos globales. Está sustentado en los principios definidos en la política de responsabilidad corporativa de la compañía y se concreta en cuatro prioridades identificadas como ejes impulsores (descarbonización de la economía, cadena de valor responsable, contribución al desarrollo del entorno y anticipación y acción por el cambio) para afrontar los retos y oportunidades a los que se enfrenta la compañía. Su cumplimiento se determinará a través de la medición de once objetivos con horizonte 2030.

En concreto, a través del eje “cadena de valor responsable”, en Red Eléctrica nos comprometemos a extender el compromiso de responsabilidad a todos los eslabones de la cadena de valor, desde nuestras personas hasta proveedores y clientes, mediante la creación de alianzas y sustentado en nuestro modelo de gobierno y de integridad. De esta forma, el Reglamento del Consejo de Administración de Red Eléctrica Corporación S.A. (en adelante “la Compañía” o “la Sociedad”) establece que el Consejo adoptará las medidas necesarias para asegurar que en su relación con los grupos de interés y en la búsqueda del interés social, la Sociedad, además del respeto de las leyes y reglamentos y de un comportamiento basado en la buena fe, la ética y el respeto a los usos y a las mejores prácticas de conducta y reputación empresarial, atiende en todo momento a los legítimos intereses de sus empleados, observando además aquellos principios adicionales de sostenibilidad y buen gobierno corporativo que hubiera aceptado voluntariamente.

A este respecto, el propio Reglamento del Consejo de Administración contempla el mantenimiento de un protocolo de relación del Consejo con los empleados de las sociedades del Grupo, que vele por la adecuada protección de su bienestar e intereses, en línea con las prácticas internacionales más avanzadas y recomendaciones de buen gobierno.

El presente documento, propuesto por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, da cumplimiento a este compromiso.



Objeto

Establecer los principios y directrices en materia de involucración del Consejo de Administración con los empleados de las sociedades del Grupo, que permitan garantizar que el Consejo de Administración y sus Comisiones cuentan con los mecanismos apropiados para alcanzar los siguientes objetivos:

- Escuchar las perspectivas de los empleados y poder así considerarlas en el proceso de toma de decisiones cuando se evalúa el impacto de estas decisiones en todos los grupos de interés.
- Poner en valor la labor del Consejo de Administración y sus Comisiones dándola a conocer entre los empleados del Grupo.

El presente protocolo será de aplicación sin perjuicio de que se establezca mecanismos específicos de involucración con los empleados para el Presidente y/o el Consejero Delegado.

Ámbito de aplicación

Red Eléctrica Corporación S.A. y las sociedades del Grupo Red Eléctrica, en la medida en que les sea aplicable.

Principios y directrices básicas

- Favorecer que el Consejo recoja ideas a través de la opinión de los empleados respecto a determinadas realidades de la Compañía, aplicando los principios de excelencia e incorporando y promoviendo las mejores prácticas en el ámbito de la involucración del Consejo con los empleados, estableciendo mecanismos adecuados de intercambio de información regular.
- Fomentar prácticas de información y de relación con los empleados que resulten transparentes, eficaces y acordes con el interés social.
- Impulsar el compromiso sostenible de la Compañía y su Consejo de Administración con los empleados del Grupo, con el fin de conocer las opiniones de los empleados y fortalecer la confianza recíproca



- Fomentar que los empleados conozcan la figura del Consejo de Administración, su composición y la labor que desarrolla el mismo.
- Garantizar que el sujeto pasivo o activo de la comunicación con los empleados es el Consejo de Administración y/o sus Comisiones, sin que ningún consejero tenga competencias particulares, exclusivas o distintas respecto a esta materia. Cuando la participación del Consejo en determinados canales de comunicación se instrumente a través de la asistencia de algunos de sus miembros a algún evento o iniciativa, la selección del consejero o consejeros para que participe en dichas iniciativas se realizará mediante criterios objetivos y previamente consensuados.
- Asegurar que los mecanismos de involucración respondan a la función supervisora del Consejo de Administración. Se garantizará que dichos mecanismos no entren en conflicto con la responsabilidad sobre la gestión diaria de la Compañía que recae sobre la alta dirección del Grupo y, en concreto respecto a la estrategia de escucha de los empleados, sobre la función de RRHH. Así mismo se garantizará la independencia en las funciones del presidente y del consejero delegado no estando éstas afectadas por este protocolo.
- Impulsar que los mecanismos de involucración se dirijan a un colectivo amplio de empleados, sin que se favorezcan ni perjudiquen a colectivos o individuos concretos.
- Garantizar un respeto escrupuloso a las competencias de los representantes de los trabajadores recogidas en la legislación vigente.
- Seguir un criterio de prudencia y de eficiencia de costes antes de establecer nuevos mecanismos de involucración procurando incorporar canales de comunicación de escucha ya establecidos por la Compañía.
- Observar de modo especial las reglas sobre tratamiento de información privilegiada, previstas en la legislación aplicable y en las normas corporativas de la Sociedad (Reglamento del Consejo de Administración, Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores, el Reglamento de la Junta General de Accionistas y Código Ético).



Mecanismos de involucración

A continuación, se definen categorías o tipos de mecanismos de involucración que el Consejo de Administración y sus Comisiones tienen a su disposición para cumplir con los objetivos y principios indicados anteriormente.

El Consejo de Administración, o el órgano en quien delegue, podrá determinar en cada momento el uso parcial o total de estos mecanismos, en función de los objetivos concretos que se deseen alcanzar, de tal forma que se utilice el/los mecanismo/s más adecuados.

A futuro, como parte de nuestra filosofía de mejora continua en la adopción de prácticas responsables y en el seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo de inversores institucionales, se podrán incorporar a este protocolo otras categorías de mecanismos de involucración que el Consejo de Administración, o el órgano en quien delegue, consideren apropiados y que permitan optimizar el proceso de involucración con los empleados.

a) Encuentros presenciales o digitales

Se podrán organizar:

- Reuniones informativas (conferencias, presentaciones, webcasts, etc.) lideradas por la Sociedad sobre aspectos de interés relacionados con la actividad del Grupo, que contarán con la participación de miembros del Consejo de Administración. Los empleados asistentes podrán intervenir y compartir su opinión con los miembros del Consejo de Administración que estén presentes.
- Actos específicos para divulgar la labor que realiza el Consejo y el perfil de sus miembros donde los empleados podrán interactuar con los miembros del Consejo.

Los encuentros anteriores se podrán realizar de manera presencial o telemática. También podrán ser transmitidos en directo a través de las redes internas de la Compañía, y una vez finalizados, podrán estar a disposición para su seguimiento en diferido. El Consejo de Administración, o el órgano en quien delegue, valorará si el desarrollo de las reuniones debe ser objeto de divulgación, a través de las redes sociales internas. En caso positivo, se podrán publicar en las redes internas, en tiempo real, los principales titulares del evento y se podrán incorporar fotos del acto en directo a diversos canales, según se considere en cada encuentro.



En ningún caso estos encuentros conllevan la entrega de información confidencial ni supondrán un conflicto con la labor de dirección que realiza la alta dirección de la Compañía.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos y a la Secretaría del Consejo de Administración, en su caso, la organización de estos encuentros.

b) Estudios de escucha a los empleados

Encuesta global de compromiso

De forma periódica la Compañía invita a participar a todos sus empleados a una encuesta de compromiso que recoge su percepción sobre la experiencia de empleado, así como sobre diferentes aspectos relacionados con la Compañía, con el objetivo de identificar fortalezas y áreas de mejora.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos la organización, diseño e implantación de este proyecto de escucha:

- Con el objetivo de disponer de un diagnóstico detallado de la experiencia del empleado, cada cierto tiempo se lanza la citada encuesta. Adicionalmente, como complemento de la encuesta global de compromiso, se pueden lanzar encuestas específicas que permitan realizar un seguimiento de las áreas de mejora detectadas o para responder a necesidades puntuales de escucha.
- Con el objetivo de mantener la confidencialidad de las respuestas individuales de los empleados en todo momento, de tal forma que se asegure que los empleados pueden compartir sus percepciones e ideas de forma segura y se fomenta la participación de todos garantizando que el proceso es inclusivo, la Compañía:
 - Utilizará, a priori, herramientas de escucha de proveedores externos que garanticen dicho compromiso con la confidencialidad.
 - Los resultados de la encuesta se presentarán de forma agregada; nunca se proporcionan respuestas individuales.
- Los resultados de Grupo se compartirán con los empleados y con el equipo directivo. Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, posteriormente, del Consejo de Administración recibirán un resumen de los resultados de la encuesta.



Otras encuestas de escucha a los empleados

La Compañía lleva a cabo un programa de estudios de percepción como herramienta de diálogo para asegurar el conocimiento de los requerimientos y expectativas de las partes interesadas (entre las que se incluyen a los empleados) e identificar las acciones que se deben tomar para alinear las relaciones del Grupo Red Eléctrica con las mejores prácticas y conseguir la mejora continua.

Los estudios de percepción a grupos de interés permiten realizar un análisis cuantitativo y cualitativo de sus demandas y necesidades. Estos estudios son realizados periódicamente por una consultora externa para garantizar la confidencialidad y validez del proceso.

La evaluación y análisis de las necesidades recogidas en los estudios conlleva la elaboración de planes de mejora y el posterior seguimiento de su cumplimiento. El resultado de los estudios y los planes se comunican al grupo de interés analizado, con el fin de consensuar con ellos las mejoras propuestas por la compañía, así como su grado de cumplimiento.

La Comisión de Sostenibilidad y, posteriormente, el Consejo de Administración, recibirán un resumen de los resultados de los estudios realizados que estén relacionados con los empleados.

c) Intranet corporativa y redes sociales

El Grupo Red Eléctrica considera clave la comunicación interna para compartir la misión y objetivos, 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.

A través de los canales de comunicación interna que se estimen convenientes en cada momento, el Consejo de Administración podrá informar a los empleados sobre cuestiones que considere relevantes, entre otros, actividades que desarrolle o el perfil de los miembros que lo componen. También se podrán habilitar medios para que los empleados puedan interactuar en relación con las acciones de involucración del Consejo de Administración.

Adicionalmente, el Consejo de Administración, en coordinación con la Dirección de Comunicación, podrá difundir información de interés sobre la marcha y las actividades del Consejo de Administración a través de las redes sociales.



d) Programas de formación y *mentoring*

Como parte del compromiso del Consejo de Administración con la progresión de carrera y el desarrollo de las personas de Red Eléctrica, los consejeros podrán participar en las iniciativas de formación que la Compañía tenga implantadas con el objetivo de compartir su experiencia profesional.

Además, en caso de que se estime conveniente, algunos miembros del Consejo de Administración podrán adoptar el rol de mentores sobre algunos participantes en las iniciativas de formación anteriormente citadas, todo ello sin incurrir en posibles conflictos de interés.

e) Otros canales

El Consejo de Administración, como parte de su función ordinaria de supervisión, realiza una revisión de determinadas iniciativas, a partir de la cual, obtiene información relevante sobre los intereses, expectativas y opiniones de los empleados.

A este respecto, a lo largo del ejercicio y en función de un calendario concreto, el Consejo de Administración, a través de sus Comisiones, seguirá informado sobre los aspectos más relevantes del plan director de Recursos Humanos vigente en cada momento.

Divulgación y supervisión

El presente documento de “Protocolo de involucración del Consejo de Administración con los empleados”, será publicado en la página web de la Sociedad y actualizado conforme a las modificaciones que procedan. El Consejo de Administración, que lo revisará cuando lo estime necesario o conveniente, es el órgano competente para la aprobación de cualquier modificación del mismo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Igualmente, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la supervisión del cumplimiento del presente Protocolo, por lo que será informada cuando resulte procedente.

Este **Protocolo de involucración del Consejo de Administración con los empleados** ha sido aprobado por el Consejo de Administración el 27 de octubre de 2020, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.