



CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADO



PRINCIPALES
INDICADORES



01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA



03. GOBIERNO
CORPORATIVO



04. ENFOQUE
DE GESTIÓN



05. ENERGÍA
SOSTENIBLE



06. CREACIÓN
DE VALOR

07.
EMPLEADOS



08. SOCIEDAD



09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS



10. MEDIO
AMBIENTE



ANEXOS

EMPLEADOS

07

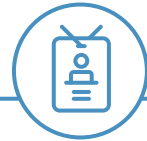
Conectados
con la igualdad,
el talento,
la salud, la
seguridad
y el empleo
de calidad



-  CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL CONSEJERO DELEGADO
-  PRINCIPALES INDICADORES
-  01. LA EMPRESA
-  02. ESTRATEGIA
-  03. GOBIERNO CORPORATIVO
-  04. ENFOQUE DE GESTIÓN
-  05. ENERGÍA SOSTENIBLE
-  06. CREACIÓN DE VALOR
-  **07. EMPLEADOS**
-  08. SOCIEDAD
-  09. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS
-  10. MEDIO AMBIENTE
-  ANEXOS



EJES DE NUESTRO COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS



Apostamos por un equipo cualificado, motivado y comprometido



ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO

Nuestro compromiso: empleabilidad interna de las personas durante su ciclo de vida como profesionales mediante programas de integración, desarrollo y movilidad.

- 99,9% de contratos fijos**
- 80% nuevos directivos por promoción interna**



EMPRESA SALUDABLE

Nuestro objetivo es la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud entendida como bienestar físico, psíquico y social.

- Certificación AENOR de Empresa Saludable**
- 5.850 horas de formación en seguridad**

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA



PARTICIPACIÓN DEL 91%

9,4
EN SATISFACCIÓN



GESTIÓN DEL TALENTO

El aprendizaje y el desarrollo de las personas de Red Eléctrica están integrados bajo un modelo global de gestión del talento.

- 170.436 horas de formación [G4-LA9]**
- Más de 97.000 horas de formación para mejorar la empleabilidad [G4-LA10]**



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Incremento de mujeres en la plantilla y en puestos directivos y establecimiento de un modelo y un plan de acción para la incorporación de personas con discapacidad.

- 20,2% directivas, +4,3% respecto a 2014**
- 2,54% de personas con discapacidad [incluye personas en plantilla y convenios LGD]**

Estabilidad y calidad en el empleo (G4-DMA)

El Plan director de recursos humanos vinculado al Plan estratégico de la compañía y al Plan de responsabilidad corporativa, facilita la consecución de los objetivos empresariales dentro de un ambiente de compromiso y buen clima social.

En el marco del Plan director de recursos humanos iniciado en 2014, durante este ejercicio se ha puesto en marcha el modelo de formación, los planes de liderazgo y desarrollo individual, la renovación de todos

los procesos de recursos humanos, el modelo y libro blanco de gestión del conocimiento, el modelo y Plan de acción de gestión de discapacidad y un modelo de gestión que permita valorar la repercusión del envejecimiento en las diferentes áreas de la empresa.

Asimismo, en 2015 Red Eléctrica continuó reforzando su apuesta por el liderazgo en seguridad y salud y en noviembre obtuvo la certificación AENOR de Empresa Saludable.

Con objeto de responder a un entorno cambiante y complejo

y partiendo del Plan estratégico de la compañía, en 2015 se ha llevado a cabo una profunda revisión de la organización del Grupo Red Eléctrica.

El alineamiento de las políticas de recursos humanos en las diferentes sociedades del Grupo en 2015, permitirá trabajar bajo un modelo común a la vez que se dimensionan, valoran, definen indicadores, consensúan productos y niveles de servicio.

CONTRATOS FIJOS



EN PLANTILLA UN

99,9
%

De un total de 1.697 empleados



RECONOCIMIENTOS

Red Eléctrica obtiene la máxima puntuación [100 sobre 100] en el criterio Atracción y retención del talento del Dow Jones Sustainability Index 2015. Ocupa la posición 21 en el ranking mercoTALENTO 2015 y la posición 29 del ranking Universum.

PRINCIPIOS DEL PLAN DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



Eficiencia



Igualdad de oportunidades



Conciliación entre la vida laboral y personal



Respeto a la diversidad



Trato justo e individualizado de todos los profesionales



UN EQUIPO ESTABLE, COMPROMETIDO Y ALTAMENTE CUALIFICADO [G4-LA1]

Red Eléctrica contaba a finales de 2015 con un equipo de 1.697 profesionales, un 0,9% más que en 2014. A nivel de Grupo la plantilla, a 31 de diciembre, la componían 1.763 personas.

Nuestro compromiso con la estabilidad en el empleo se refleja en los elevados porcentajes de contratación indefinida, un 99,9%, así como en el impulso

de la promoción interna. Durante 2015, de los 20 nombramientos de equipo directivo en el Grupo, el 80% han sido de promoción interna.

La rotación externa se situó en el 2,1%, superior al objetivo del 1% fijado para 2015.



INDICADORES CLAVE DE EMPLEO ^[1]

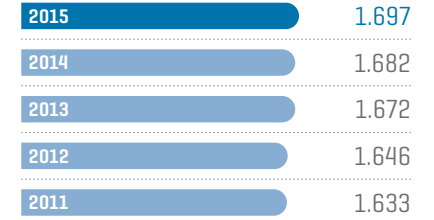
[G4-LA1, G4-LA12]

	2013	2014	2015
Plantilla total	1.672	1.682	1.697
Mujeres [%]	23,1	22,8	23,1
Hombres [%]	76,9	77,2	76,9
Mujeres en puestos directivos [%]	19,7	19,3	20,2
Personas con discapacidad [%]	0,7	0,7	0,8
Creación de empleo neto [nº de puestos]	26	10	15
Edad media	43	43	44
Antigüedad media [años]	13	14	15
Rotación externa no deseada [%]	0,4	0,9	1,6
Rotación total [%]	1,0	1,2	2,1
Contratos fijos [%]	99,8	99,4	99,9

[1] Alcance de los datos: REE + REC.

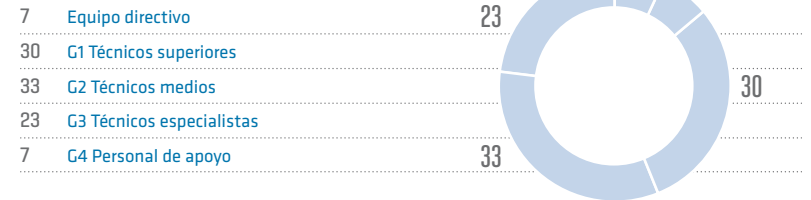
EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

Nº

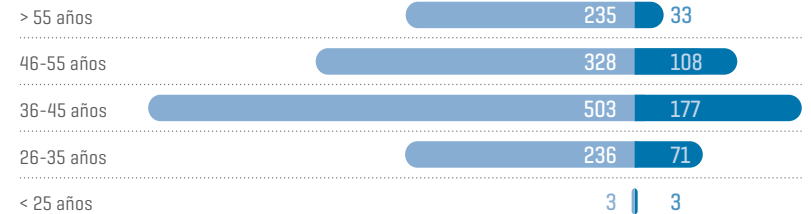


ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL

%



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO



Datos REE + REC.

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR07.
EMPLEADOS

08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Red Eléctrica trabaja un modelo de retribución y recompensa global que responde al cumplimiento de los principios:

- **Igualdad** y no discriminación.
- Que atraiga y **motive** a las personas.
- **Justo y equitativo** internamente.
- **Competitivo** externamente.
- Reconocimiento y respeto a la **diversidad**.
- Que fomente **el desarrollo profesional** y el espíritu de superación.

Sobre esta base, el modelo retributivo de Red Eléctrica para el personal incluido en convenio está compuesto por elementos dinerarios: una retribución fija, dentro de bandas salariales amplias, y una gratificación



MODELO RETRIBUTIVO



X CONVENIO COLECTIVO ELEMENTOS DINERARIOS Y NO DINERARIOS

*Subidas
desvinculadas
del IPC y ligadas
a objetivos*

extraordinaria que reconoce las contribuciones más destacadas. Y no dinerarios, adaptados a las circunstancias y preferencias personales: seguro médico, plan de pensiones, seguro de vida, tarjeta de transporte, cheques restaurante y cheques guardería. Los incrementos salariales, además de la actualización pactada en convenio, se vinculan a resultados.

En este sentido, el X Convenio de Red Eléctrica garantiza el desarrollo del modelo retributivo al desvincular la actualización salarial del IPC, ligándola a la productividad interna en base al cumplimiento de los objetivos gerenciales y a la productividad.

Para el personal directivo se ha implantado un nuevo modelo que incorpora las características especiales de Red Eléctrica y los principios de equidad interna y competitividad. La retribución variable anual valora la aportación a la consecución de objetivos individuales relacionados con

variables económicas, de eficiencia, calidad, y gerenciales, como seguridad y responsabilidad corporativa. Dentro de este modelo se ha incorporado la retribución variable diferida para la alta dirección.

Además, el paquete retributivo se complementa con elementos no dinerarios como seguro médico, plan de pensiones, seguro de vida y en 2015 se ha incorporado la opción de vehículo eléctrico, alineada con la política de sostenibilidad de la compañía.

La compensación económica de las nuevas incorporaciones se fija en función de la formación y la experiencia aportada dentro del esquema anterior. Estos criterios se aplican de forma igualitaria para hombres y mujeres.

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR07.
EMPLEADOS

08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

Diversidad e inclusión (G4-DMA)

La **diversidad** favorece la creación de una empresa inclusiva basada en la igualdad, la adaptación al cambio, la innovación y la gestión del talento. El compromiso con la diversidad y la inclusión forman parte de la cultura de Red Eléctrica, estando integrados en el Código ético y en las políticas internas de la compañía. El objetivo es crear estrategias empresariales orientadas a las personas y su desarrollo social, laboral y personal, haciendo frente a estereotipos y barreras culturales que responden

a factores como la edad, el género o la discapacidad.

En 2015, cabe destacar la aprobación por el Comité de Dirección del modelo para la gestión del envejecimiento y un plan de acción asociado que permitirá realizar una gestión integral del envejecimiento, sostenible y transversal, integrado en la estrategia de la compañía.

El compromiso con la diversidad y la inclusión forman parte de la cultura empresarial de Red Eléctrica.

Ejes de actuación en diversidad e inclusión

- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Promoción de la mujer en puestos de responsabilidad.
- Protección contra la violencia de género.
- Protección contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Convivencia entre generaciones y adaptación al cambio.
- Inclusión de profesionales con discapacidad.
- Integración de personas en riesgo de exclusión social.



MUJERES EN PLANTILLA



23,1

%

+2,1%

Respecto
a 2014



GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO

El Comité de Dirección de la compañía aprueba en 2015 un modelo y un plan de acción asociado para la gestión integral del envejecimiento.

IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES (G4-DMA)

Red Eléctrica cuenta con un Plan de igualdad desde el año 2009, elaborado conjuntamente con la Representación Social, que recoge acciones orientadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en las áreas de empleo (selección, promoción y contratación), formación y desarrollo, retribución, así como actuaciones de sensibilización y concienciación.

Durante 2015, cabe destacar el aumento del número de mujeres en la plantilla y en puestos directivos y la constitución de un Observatorio

EVOLUCIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA

Año	Nº
2015	392
2014	384
2013	386
2012	373
2011	370

MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS



20,2 %

+4,3%
Respecto a 2014



OBSERVATORIO DE LIDERAZGO FEMENINO

Se constituye en 2015 con el objetivo de proponer acciones para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos.

REE renueva el distintivo de Igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

de liderazgo femenino que tiene como objetivo proponer acciones para incrementar la presencia de mujeres en posiciones directivas.

Fruto de las actuaciones llevadas a cabo y del compromiso de Red Eléctrica con el ascenso de la mujer a puestos tradicionalmente ocupados por hombres, el 31% de las promociones internas a puestos directivos que se han producido en 2015 han sido mujeres. Asimismo, en este ejercicio se han incorporado a plantilla las dos primeras mujeres técnico especialista en mantenimiento de subestaciones.

El indicador que mide la igualdad de oportunidades en la promoción (hombres/mujeres) se situó en 1,2 superando el objetivo del 1,3 fijado para 2015.

Red Eléctrica apoya además iniciativas que impulsan el papel de la mujer en puestos de responsabilidad como el Proyecto Promociona en el que han participado tres directivas de la compañía, dos de ellas han promocionado a puestos de mayor responsabilidad. El proyecto, promovido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad cuenta con el apoyo

EVOLUCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

Año	%
2015	20,2
2014	19,3
2013	19,7
2012	19,4
2011	17,6



CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

de la CEOE, está financiado con fondos europeos y se ha desarrollado en la Escuela de negocios ESADE.

El cuadro de mando de igualdad, diseñado en 2014, nos está permitiendo analizar y tomar decisiones para avanzar en el terreno de la igualdad.

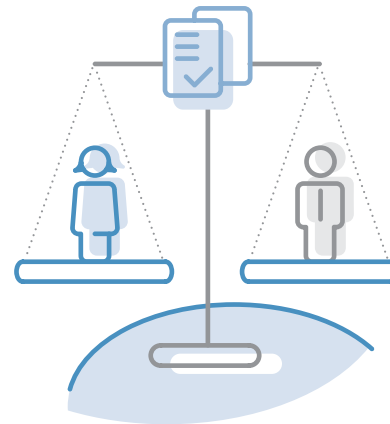
Adhesión a iniciativas y acuerdos con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

- Acuerdo para fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en consejos de administración.
- Acuerdo para incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y de comité de dirección.
- Convenio de colaboración 'Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género'.
- Participación en el Proyecto Promociona que promueve la formación y el desarrollo profesional como estrategia para el acceso femenino a puestos directivos.

Red Eléctrica ha aprobado un modelo y un plan de acción para la incorporación de personas con discapacidad.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Red Eléctrica ha dado un nuevo impulso a su estrategia de inclusión de profesionales con discapacidad con la aprobación de un modelo de gestión y un plan de acción asociado para su despliegue. Este modelo,



aprobado por el Comité de Dirección a principios de 2015, se ha elaborado conjuntamente con la Fundación Adecco y la implicación de nueve áreas estratégicas de la compañía.

El plan de acción se divide en seis áreas operativas de actuación:

1. **Estrategia** e identidad.
2. **Cumplimiento** de la Ley General de Discapacidad.
3. **Cambio** cultural.
4. **Normalización** de la discapacidad.
5. **Selección** inclusiva.
6. **Acción social** (inclusión de personas con discapacidad en riesgo de exclusión social).

PERSONAS CON DISCAPACIDAD



2,5

%

Incluye personas en plantilla y convenios LGD



6.230

Empleos generados para personas con discapacidad a través del proyecto Empleo para Todos de la Fundación Adecco que Red Eléctrica ha apoyado.

Principales actuaciones 2015

GENERACIÓN DE EMPLEO

Adquisición de bienes y servicios ofrecidos por Centros Especiales de Empleo por un importe de 400.000 euros, equivalente a la contratación de 21 personas, y apoyo al Plan 2020: Empleo Para Todos de la Fundación Adecco, a través del cual se han generado 6.230 empleos para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.

PLAN FAMILIA

Ocho empleados de Red Eléctrica se están beneficiando de esta iniciativa mediante la cual familiares con discapacidad reciben atención y acompañamiento profesional desde las primeras edades para apoyar su integración social y laboral.

PLAN AFLORA

Apoyo a los empleados susceptibles de obtener el certificado de discapacidad ofreciéndoles información sobre las ventajas y beneficios sociales y corporativos que implica, además de ayudarles en la tramitación para su obtención.

PROYECTO UNIDOS

Colaboración en este proyecto de la Fundación Adecco en el que universidad y empresa unen conocimiento, recursos y experiencia para acompañar, orientar y preparar a los estudiantes universitarios con discapacidad durante su etapa académica y su acceso al mercado laboral. En 2015 participaron en este proyecto 26 empresas y 9 universidades, y se beneficiaron 42 estudiantes universitarios con discapacidad.

JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN

Dirigidas al equipo directivo y a toda la plantilla con el objetivo de formalizar el compromiso de la compañía; informar y trasladar la corresponsabilidad a todos los directivos y hacer partícipes del proyecto a todas las personas empleadas de la compañía.

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN

Apoyo al calendario 3.285 días para ser feliz, desarrollado por la Fundación Adecco, y a la campaña de concienciación #Reacciona lanzada con motivo de la celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad y orientada a hacer frente a la sobreprotección, los prejuicios y la discriminación a la que se tienen que enfrentar las personas con discapacidad en las empresas.

Principales objetivos 2016

COMPROMISO Y LIDERAZGO

Plan de comunicación y diálogo corporativo en torno a la discapacidad.

- Definir, posicionar y trasladar de forma vertical a lo largo de toda la organización el compromiso de Red Eléctrica con la discapacidad.
- Formar, concienciar y corresponsabilizar a los líderes de Red Eléctrica con los valores y misión de la compañía en materia de discapacidad.

CULTURA DE DISCAPACIDAD

Formación en discapacidad para áreas estratégicas de la compañía con el objetivo de:

- Inculcar los principios de diversidad e inclusión mediante una estrategia de comunicación y diálogo con los grupos de interés de Red Eléctrica.
- Normalizar la discapacidad a través de formación, sensibilización y adaptación de procesos corporativos que favorezcan la identificación y eliminación de barreras corporativas.
- Reforzar la identidad y los valores de la compañía compartiendo, implicando y corresponsabilizando a las personas empleadas de Red Eléctrica.

APOYO A EMPLEADOS

Programa de atención para empleados o familiares con discapacidad.

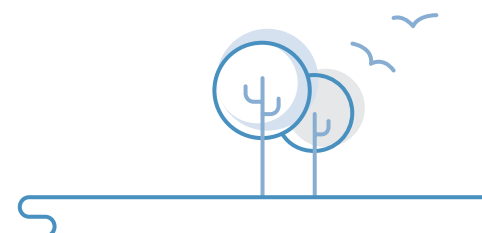
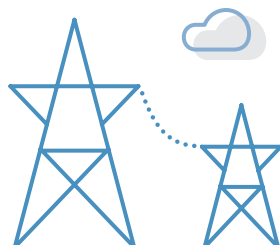
- Selección e integración. Formación en discapacidad a los responsables de los procesos de selección e incorporación de nuevos empleados. Integración en el plan de selección de la compañía de las fuentes de reclutamiento especializadas en la inclusión de profesionales con discapacidad.

MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Concienciación, educación y orientación para este colectivo en diferentes etapas de su desarrollo. Proyecto Unidos. Proyecto 'RedesParaElEmpleo'.

GENERACIÓN DE EMPLEO

Apoyo al Plan 2020: Empleo Para Todos de la Fundación Adecco en las comunidades en las que Red Eléctrica está presente.



CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR07.
EMPLEADOS

08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

Gestión del talento (G4-DMA, G4-LA10)

El **aprendizaje** y el desarrollo de las personas de Red Eléctrica están integrados bajo un modelo global de gestión del talento. De esta manera, la atracción, la formación y desarrollo de las personas, la gestión del conocimiento, la identificación y desarrollo del talento, forman parte de un mismo proceso, lo que supone eficiencia y calidad en la respuesta al Plan estratégico de la compañía.

Este modelo, aprobado por el Comité de Dirección en 2014 y que se ha

dado a conocer a toda la plantilla a través de diversos canales, facilita la construcción de diversos itinerarios en los que asentar el desarrollo de las personas.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y MODELO DE LIDERAZGO

El **modelo de gestión** del conocimiento y el modelo de liderazgo son elementos fundamentales en la gestión del talento porque facilitan la transmisión del conocimiento clave de la compañía e impulsan

la implicación del líder para que apoye el aprendizaje, anime a compartir los conocimientos de sus colaboradores y adquiera el compromiso en la evolución de sus equipos.

Bajo el modelo de liderazgo se han diseñado dos programas: Banco de Potencial y LideraT, que persiguen el desarrollo de las competencias directivas necesarias para lograr un estilo de liderazgo flexible, ágil, orientado a la creación de entornos colaborativos y participativos.

BANCO DE POTENCIAL



EN 2015 HA PROPORCIONADO EL

75
%

DE LAS POSICIONES DE DIRECTOR

Casi 3.000 horas de formación de directivos para desarrollar competencias, valores y estilos de liderazgo.



MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Va acompañado de un libro blanco como apoyo metodológico y práctico y un plan de acción que se inicia en 2016.

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

En 2015 el 33% de las posiciones de jefe de departamento y el 75% de las posiciones de director se han cubierto con personas incluidas en los programas de Banco de Potencial de la compañía.

Por otro lado, se ha desarrollado el modelo de gestión del conocimiento de Red Eléctrica, acompañado de un libro blanco como apoyo metodológico y práctico que incluye: definición de los objetivos, metodología y la descripción de veinte herramientas de gestión del conocimiento asociadas. El modelo se ha completado con el diseño y aprobación de un plan de acción que se inicia en 2016.

ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE

Un elemento clave dentro del nuevo modelo de gestión del talento es una estrategia de aprendizaje que actúe como referencia en la construcción de los programas de formación y desarrollo.

DATOS SOBRE FORMACIÓN



FORMACIÓN
POR EMPLEADO
(de media)

100
HORAS

[170.436]
Horas totales



INVERSIÓN

3.984
EUROS

por empleado

Los distintos programas se agrupan en cuatro líneas: formación técnica, desarrollo de competencias, formación corporativa y formación dirigida a colectivos específicos.

La metodología que se utiliza en todas las acciones formativas está basada en el modelo 70-20-10 e incorpora importantes avances tecnológicos contando además con un aula virtual, Aul@REE, para la formación on-line.

MODELO 70-20-10

APRENDIZAJE
EN EL PUESTO
DE TRABAJO

70%



APRENDIZAJE
DE LOS DEMÁS

20%



APRENDIZAJE FORMAL

10%

ECRE, escuela corporativa de REE

La Escuela Corporativa de Red Eléctrica (ECRE), facilita el marco global para el desarrollo de una formación adaptada a las necesidades de la compañía y de sus empleados. Apuesta por el uso de nuevas tecnologías con una fuerte inversión en equipamiento destinado a la formación práctica de nivel avanzado y por la transferencia de conocimiento a través de los profesores y expertos internos. En 2015 se ha comenzado un amplio proceso de renovación para dar mayor

soporte al modelo global de gestión del talento, incluyendo además de la formación técnica, la formación en valores, gestión del conocimiento, innovación y liderazgo.

Sin dejar de lado la formación presencial se impulsa el aprendizaje práctico. La transferencia de conocimiento es la clave de este proceso continuo donde los expertos internos son esenciales.

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

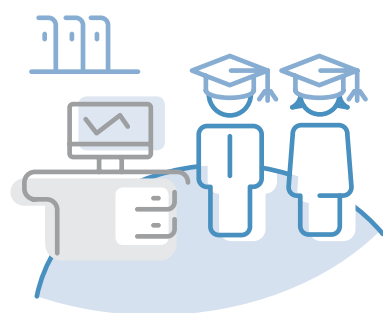
07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

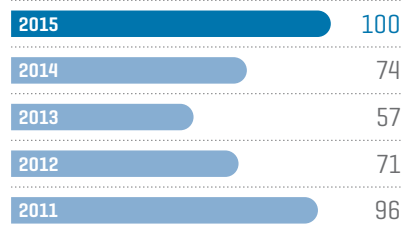
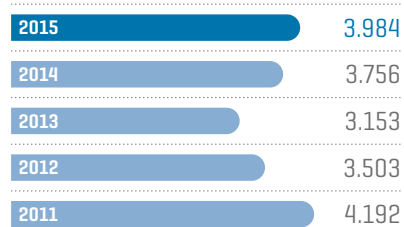
09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS



Red Eléctrica cuenta con un sistema de evaluación de la formación que permitirá conocer el impacto de las acciones formativas y calculará el retorno de la inversión en formación (ROI).

PROMEDIO DE HORAS DE

FORMACIÓN
POR EMPLEADOINVERSIÓN EN FORMACIÓN
POR EMPLEADO

En 2015 se han impartido 170.436 horas de formación, lo que ha supuesto una media de 100 horas por empleado con una inversión de 3.984 euros por empleado. El 23% de las horas de formación se han realizado con medios propios. [G4-LA9]

La estrategia de aprendizaje cuenta con un sistema de evaluación de la formación, mejorado durante 2015, que permitirá dar a conocer el impacto de las acciones formativas, lo que redundará

en la mejora de la calidad de las mismas. El sistema de evaluación contempla distintos niveles: satisfacción de la formación, conocimientos adquiridos y aplicables, e impacto de la formación.

El desarrollo de este sistema culminará con el cálculo del retorno de la inversión en formación (ROI).

PROGRAMAS
QUE IMPULSAN

EL TALENTO EN REE



FORMACIÓN TÉCNICA

Programas: CapaciTA, THabla, AseguraT, NaTura. Aspectos teóricos y prácticos que es necesario conocer para trabajar en cada unidad de negocio, así como la formación en procesos y procedimientos, en idiomas, en seguridad y medio ambiente.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Habilidades necesarias para llevar a cabo el rol de cada profesional en la compañía y que se potencian en la evaluación del desempeño.

FORMACIÓN CORPORATIVA

Acciones y programas de formación transversales a toda la compañía: responsabilidad corporativa, conciliación, riesgos penales, igualdad y calidad.

FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO
DE COLECTIVOS ESPECÍFICOS

Programas: InTegra, Enlace, Movilidad, Expertos en RED. Banco de Potencial, LideraT, Practica. Personas recién incorporadas, técnicos con alto potencial, equipo directivo.

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL DESARROLLO (G4-LA11)

En Red Eléctrica todos los empleados son evaluados anualmente por competencias, compromiso y contribución. El modelo de evaluación está orientado a facilitar el desarrollo y la trayectoria profesional de las personas empleadas, así como a gestionar de una manera eficiente su rendimiento. Desde 2012 se recoge la opinión de los evaluadores y evaluados para el análisis y revisión del modelo.

Durante el año 2015 se ha incluido la evaluación de competencias digitales para todas las personas empleadas que apoyará la transformación digital en la compañía. También se ha ampliado la evaluación multifuente del equipo directivo, incluyendo la evaluación colateral por procesos.

MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD



300 CURSOS

Y más de
97.000 horas



PLAN DE MOVILIDAD FUNCIONAL

En 2015, este plan ha desarrollado 36 proyectos de movilidad transversal y 6 proyectos de movilidad internacional con compañías europeas del sector.

La evaluación de las competencias digitales, incluida desde 2015 en la evaluación anual de competencias y compromiso de los empleados, apoyará la transformación digital en la compañía.

En Red Eléctrica existen tres niveles posibles de progresión profesional para cada persona de acuerdo con su madurez, conocimiento y experiencia laboral. El sistema ofrece opciones reales de desarrollo y evolución profesional y económica. Paralelamente, la organización también posibilita la carrera técnica como alternativa a la progresión directiva. El Plan de movilidad funcional facilita este desarrollo trasversal.

Así, en 2015 se han desarrollado 36 proyectos de movilidad transversal con el objetivo de potenciar la polivalencia y empleabilidad de las personas

y 6 proyectos de movilidad internacional para desarrollar a las personas e intercambiar conocimientos con compañías europeas del sector.

También en 2015 se ha revisado el proceso de acogida e integración de las nuevas incorporaciones, haciendo un especial esfuerzo en impulsar y reforzar la figura del tutor, así como en la sensibilización de los responsables de las unidades respecto a la importancia de esta fase en el ciclo de vida de las personas empleadas.



CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL CONSEJERO DELEGADO



PRINCIPALES INDICADORES



01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA



03. GOBIERNO CORPORATIVO



04. ENFOQUE DE GESTIÓN



05. ENERGÍA SOSTENIBLE



06. CREACIÓN DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD



09. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



10. MEDIO AMBIENTE



ANEXOS

COOPERACIÓN CON EL SECTOR EDUCATIVO [G4-LA10]

Red Eléctrica mantiene el compromiso con la formación práctica de jóvenes con la cuarta edición de becas del programa Practica + del que se han

beneficiado 112 recién titulados en 2015.

Asimismo, durante este año, 8 estudiantes de universidades y 5 estudiantes de centros de formación profesional han realizado sus prácticas académicas externas en Red Eléctrica.

Para impulsar la cooperación con este sector, se ha diseñado un programa integral que permita el acceso a la formación práctica tanto a estudiantes como a recién titulados universitarios y de ciclo de formación profesional, lo que amplía el abanico cooperativo y facilita el impulso de diversos proyectos.

Principales actuaciones 2015

MODELO DE LIDERAZGO

- Se ha diseñado y puesto en marcha un programa de desarrollo para desplegar el modelo de liderazgo de Red Eléctrica a partir de cuatro espacios a los que acceden el 100% de los directivos para desarrollar competencias, valores y estilos de liderazgo. En 2015 se han realizado casi 3.000 horas de formación en liderazgo.
- Se ha diseñado un procedimiento para la integración y transición de directivos que asegure la continuidad y consolidación del modelo de liderazgo a lo largo del 2016.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

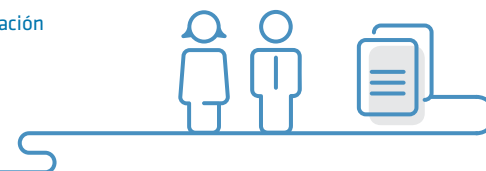
- Finalización de la certificación masiva de recuperador de gas SF6 según RD 795/2010.
- Formación de los nuevos operadores de telecomunicaciones de Red Eléctrica para la fibra óptica adquirida a Adif.
- Formación práctica avanzada sobre sistemas de protección.
- Implantación de seis itinerarios formativos de competencias que atienden a la mejora de los resultados de la evaluación de los empleados. En estas primeras ediciones

han sido formadas 170 personas, con una metodología de trabajo *Blended learning* (presencial y virtual).

- Desarrollo de la primera parte del programa 'Expertos en RED', con 1.200 horas de formación, dirigido a todos los técnicos encuadrados en el nivel de progresión superior, para que puedan compartir su conocimiento, enseñándoles técnicas digitales, técnicas de *mentoring* y posibilitando que sean instructores internos.
- 300 cursos y más de 97.000 horas de formación dirigidas a favorecer la empleabilidad de los trabajadores, en áreas técnicas, idiomas y competencias y habilidades no relacionadas directamente con las funciones del puesto de trabajo. [G4-LA9]
- 300 horas de formación en responsabilidad corporativa, que incluye aspectos de los derechos humanos, en las que han participado técnicos, equipo directivo y las nuevas incorporaciones en la compañía. [G4-LA9]

Principales objetivos 2016

- Apoyar los cambios en la estructura organizativa, dentro del modelo de liderazgo, desarrollando las acciones asociadas al proceso de integración y de transición de directivos de Red Eléctrica.
- Llevar a cabo las acciones incluidas en el Plan para el despliegue del modelo de gestión del conocimiento.
- Implantar el nuevo Plan de acogida e integración, fomentando la innovación y los nuevos recursos tecnológicos.
- Impulsar la ECRE como elemento canalizador de la estrategia de la compañía, aprovechando las posibilidades de las nuevas instalaciones.
- Fomentar el uso de la innovación tecnológica al servicio de la formación: diseño de simuladores, nuevos cursos virtuales, grabación de secuencias de operativas técnicas para consulta.
- Analizar distintas vías de realización de prácticas con estudiantes de formación profesional, impulsando un sistema de cooperación con los organismos oficiales y áreas de educación.
- Capacitar al personal de mantenimiento de la compañía para la realización de la actividad de operación local de subestaciones.
- Implantar el sistema de evaluación de la formación y cálculo del ROI de la formación.
- Conocer las motivaciones y los intereses profesionales de las personas empleadas de Red Eléctrica para facilitar su empleabilidad y fomentar la movilidad.
- Seguir impulsando el modelo de movilidad, proponiendo criterios de rotación funcional y ratios anuales a alcanzar.
- Implantar el marco relacional establecido para las empresas del Grupo en el ámbito de gestión del talento con las empresas filiales en Latinoamérica.



Diálogo y transparencia

La **comunicación** interna constituye una herramienta imprescindible para alcanzar los objetivos de Red Eléctrica y contribuye de forma activa a lograr los cambios que la empresa se propone, con la involucración de sus profesionales.

Para facilitar la información y estimular el diálogo, la nueva intranet miRED, principal novedad de los canales internos, apuesta por una comunicación compartida entre todas las unidades de la organización y por espacios colaborativos que

permiten conectar personas y facilitan el diálogo.

Paralelamente se ha llevado a cabo el análisis y diagnóstico para gestionar la voz del empleado, como canal bidireccional del área de recursos humanos con el resto de la organización, orientado a garantizar la mejora continua y la excelencia en la gestión.


Asimismo, se han continuado desarrollando acciones de comunicación presencial para

la divulgación de estrategias, políticas y objetivos que han contado con el compromiso del equipo directivo. En este sentido, cabe destacar que en 2015 se ha vinculado su rol como comunicadores con los objetivos de liderazgo ligados a la retribución variable.

Convencidos de que la opinión de los empleados es esencial en el proyecto empresarial compartido, en el primer trimestre de 2015 Red Eléctrica lanzó una nueva edición de la encuesta de clima, donde ha destacado la elevada participación, un 91%, lo que demuestra el gran interés de los empleados en esta consulta.

Los resultados fueron comunicados a los empleados por el equipo directivo y se está trabajando en los planes de acción derivados de los resultados. Se han definido planes individualizados para las unidades interesadas y planes de acción corporativos para potenciar aquellos resultados que no alcanzaban el nivel esperado.

mi RED
NUEVA INTRANET



CANAL INTERNO DE COMUNICACIÓN

Espacio colaborativo



LA VOZ DEL EMPLEADO

Canal bidireccional del área de recursos humanos con todas las unidades del Grupo, orientado a la mejora continua y a la excelencia en la gestión.

RESULTADOS DE LA encuesta de clima 2015 (Valoración 0-10)



CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR07.
EMPLEADOS

08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

Principales actuaciones 2015

ACTUACIONES DE COMUNICACIÓN DIRECTA

Código ético, modelo de empresa saludable, responsabilidad corporativa, seguridad informática, proyecto CARS (conducción ágil, responsable y segura) y resultados de la encuesta de clima.

PLAN SOCIAL

Aprovechando el 30 aniversario de Red Eléctrica, se han llevado a cabo numerosas acciones dentro del Plan social, como la 14ª edición del certamen de pintura para hijos de empleados, la 24ª edición del concurso de fotografía, el 1º concurso de microrrelatos y el lanzamiento del programa cultural 'Corriente Positiva'.

CANAL DEL EMPLEADO

Se han gestionado casi 9.000 solicitudes de información a través de un servicio gestionado por la Fundación Juan XXIII que trabaja con personas con discapacidad.

PLAN SOCIAL



PRIMER CONCURSO DE

MICRO RELATOS

Una de las numerosas acciones llevadas a cabo en 2015

**9.000**

solicitudes de información han sido atendidas en 2015 a través del canal del empleado gestionado por la Fundación Juan XIII que trabaja con personas con discapacidad.

La comunicación interna constituye una herramienta imprescindible que contribuye de forma activa a lograr los cambios que la empresa se propone, con la implicación de sus profesionales.

Principales objetivos 2016

- Apoyo y seguimiento de los planes de acción derivados de la encuesta de clima 2015 para trabajar los aspectos de mejora y consolidar los puntos fuertes identificados.
- Implantación de la segunda fase de la intranet miRED con herramientas colaborativas, que permita la comunicación multidireccional, fomente la participación y facilite la gestión del conocimiento y agilidad informativa.
- Implantación de un modelo de comunicación interna que facilite la planificación y ejecución eficaz de las acciones de comunicación dentro de la compañía.
- Desarrollo de planes de comunicación transversales y personalizados que fomenten el conocimiento de todas las áreas y amplien la visión de negocio.
- Implantación de la 'voz del empleado' como canal bidireccional de recursos humanos con todas las unidades del Grupo Red Eléctrica.
- Ampliación de las actividades del Plan social y cultural orientadas a la participación e integración de los empleados, y la concienciación en temas de interés sectorial, social y ambiental.



Diálogo social

(G4-DMA, G4-LA4, EU15)

Red Eléctrica de España garantiza a sus empleados los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva en el marco de la normativa laboral vigente y el convenio colectivo.

El X Convenio de la empresa entró en vigor el 1 de mayo de 2014 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017. Este convenio fue aprobado por toda la representación sindical (SIE, CCOO y UGT) y refrendado por el 82,74% de la plantilla.

Durante el 2015 se ha implementado el X Convenio teniendo en cuenta sus principios inspiradores: eficiencia y productividad, flexibilidad y sostenibilidad. En 2015 cabe destacar los siguientes aspectos:

Medidas ligadas a la flexibilidad: adaptación de los horarios a las necesidades del servicio y búsqueda de tiempos de trabajo más efectivos y eficientes. Destaca en este sentido el nuevo horario para el personal de oficina:

- Horario base de 7 horas diarias de lunes a viernes.
- Programación de 35 tardes en bloques de dos horas a disposición del equipo directivo en función de las necesidades del departamento.
- Número de horas restantes -hasta completar la jornada anual de 1.690 horas efectivas- a gestionar por la persona, empleada en bloques mínimos de 30 minutos y máximos de 2 horas.
- Se dispone de flexibilidad de entrada (hasta una hora y media) y salida, para facilitar la gestión del tiempo de trabajo.

- Reducción de la jornada efectiva anual en 10 horas siendo actualmente de 1.690 horas.

Tras la aplicación de estas medidas, el número de empleados con reducción de jornada por cuidado de hijos se ha reducido casi un 50%.

Medidas ligadas a la eficiencia y productividad: actualización salarial vinculada al cumplimiento de objetivos gerenciales y a la productividad del país (PIB). La actualización de los conceptos salariales, según el artículo 36 del X Convenio Colectivo de Red Eléctrica, tuvo su reflejo en la nómina de abril de 2015 con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2014. En dicha actualización, se aplicó un incremento del 2,29%.

FLEXIBILIDAD LABORAL



JORNADA EFECTIVA ANUAL
1.690
HORAS

Tras reducir 10 horas en 2014 con la firma del X Convenio



X CONVENIO

Entró en vigor en 2014 y fue refrendado por el 82,74% de la plantilla. En 2015 se ha implementado siguiendo los principios de eficiencia, productividad, flexibilidad y sostenibilidad.



CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL CONSEJERO DELEGADO



PRINCIPALES INDICADORES



01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA



03. GOBIERNO CORPORATIVO



04. ENFOQUE DE GESTIÓN



05. ENERGÍA SOSTENIBLE



06. CREACIÓN DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD



09. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



10. MEDIO AMBIENTE



ANEXOS

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR07.
EMPLEADOS

08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

Medidas ligadas a la sostenibilidad y flexibilidad:

el X Convenio Colectivo incorpora nuevas medidas de conciliación como el permiso retribuido de 15 horas para acompañamiento médico de familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

El Convenio Colectivo cubre a la práctica totalidad de la plantilla (98,79%). Están excluidos de su ámbito de aplicación el equipo directivo y los empleados que de forma voluntaria y reversible acepten la propuesta de la dirección de la empresa de exclusión del convenio. No obstante, los acuerdos sociales son de aplicación universal.

El X Convenio prevé diferentes canales de comunicación con la representación social. A través

El X Convenio prevé **diferentes canales de comunicación** entre empresa y trabajadores, lo que se ha plasmado en 14 reuniones en el año 2015.

CONVENIO COLECTIVO



98,97

%

ESTÁ CUBIERTA
POR CONVENIO
COLECTIVO

de ellos se han mantenido 14 reuniones en el año 2015.

CANALES DE COMUNICACIÓN EMPRESA Y TRABAJADORES

- Comisión de **clasificación profesional**.
- Comisión de **formación**.
- Comité de **seguridad y salud laboral**. [G4-LA8]
- Comité **intercentros**.
- Comisión paritaria de **asuntos sociales**.
- Comisión paritaria de **vigilancia e interpretación**.
- Comisión paritaria del **personal de instalaciones** de la red de transporte.
- Comisión paritaria de **igualdad**.
- Comisión de **movilidad geográfica**.

La notificación sobre cambios organizativos se lleva a cabo según

la legislación vigente (Real Decreto 2/2015, artículos 39, 40 y 41). Los cambios organizativos que implican movilidad geográfica de los trabajadores se realizan con un preaviso de treinta días, tanto al trabajador como a la representación social. En todos los casos se lleva a cabo un proceso de consultas.

En cuanto a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo en el caso de que éstas sean individuales, serán preavisadas con quince días de antelación tanto al trabajador afectado como a los representantes. Si se trata de modificaciones colectivas se abrirá un período de consultas con los representantes legales que podrá ser sustituido por un procedimiento de mediación o arbitraje.

Principales objetivos 2016

En 2016 se continuará trabajando en la implementación de las medidas ya en marcha, buscando la plena consecución de los objetivos que motivaron su redacción y aprobación:

- Búsqueda de la excelencia.
- Vinculación a los valores de la organización.
- Toma en consideración de las necesidades y expectativas de las personas empleadas.
- Gestión eficiente.
- Fomento de la responsabilidad.
- Promoción de una cultura de colaboración.

Una empresa saludable [G4-DMA]

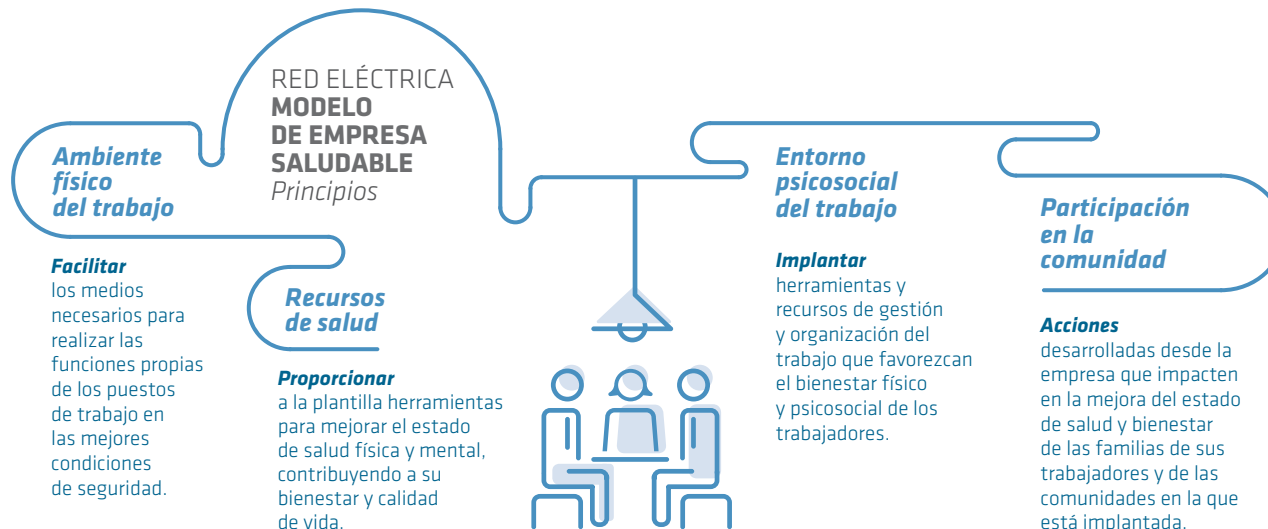
El modelo de empresa saludable, aprobado por la dirección en 2014, establece los principios y directrices generales para la gestión, promoción y vigilancia de la salud de las personas que integran Red Eléctrica. Es un compromiso estratégico tal como lo recogen el Código ético, la Política de responsabilidad corporativa, la Política de recursos humanos y la adhesión a la Declaración de Luxemburgo.

Y un compromiso de liderazgo, ya que la seguridad forma parte de los objetivos gerenciales del equipo directivo.

En el primer semestre del año 2015 se ha implantado el modelo y se ha aprobado el Manual de empresa saludable, documento normativo que recoge el sistema de gestión, establece los principios, las directrices generales y las responsabilidades,

así como la normativa asociada para llevar a cabo la gestión del bienestar de la compañía. A su vez se ha desarrollado un plan de comunicación del modelo para toda la plantilla.

El modelo de empresa saludable ha recibido la aprobación de los empleados con una valoración de 8,7 sobre 10 en la última encuesta de clima.



MODELO DE EMPRESA SALUDABLE



GESTIÓN, PROMOCIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD

*De los empleados
de Red Eléctrica*



RECONOCIMIENTOS

Certificación de Empresa Saludable otorgada por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). Auditoría OHSAS 18001



En el apartado 'Personas' de la sección 'Sostenibilidad' de la web corporativa.



CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADO



PRINCIPALES
INDICADORES



01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA



03. GOBIERNO
CORPORATIVO



04. ENFOQUE
DE GESTIÓN



05. ENERGÍA
SOSTENIBLE



06. CREACIÓN
DE VALOR



07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD



09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS



10. MEDIO
AMBIENTE



ANEXOS



CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL CONSEJERO DELEGADO



PRINCIPALES INDICADORES



01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA



03. GOBIERNO CORPORATIVO



04. ENFOQUE DE GESTIÓN



05. ENERGÍA SOSTENIBLE



06. CREACIÓN DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD



09. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



10. MEDIO AMBIENTE



ANEXOS

PROMOCIÓN DE LA SALUD

Entre las numerosas actuaciones llevadas a cabo en el ámbito de la promoción de la salud, cabe destacar el Plan de salud cardiovascular, la participación en el programa PECS (Programa de Empresas Cardiosaludables) y el Plan de prevención de lesiones músculo esqueléticas con talleres en distintos centros de trabajo.

Asimismo, se han llevado a cabo proyectos encaminados a promover la actividad física, como la celebración de las Jornadas Deportivas o el proyecto de sensibilización del equipo directivo a través de su participación en un estudio de actividad física y salud en colaboración con la Universidad de Castilla La Mancha, que promueven además otros valores corporativos.

GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO

Con objeto de dar respuesta al compromiso de la compañía con la diversidad generacional, en el año

EMPRESA SALUDABLE



8,7

VALORACIÓN DE LOS EMPLEADOS

En la encuesta de clima



MODELO DE GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO

Valora la repercusión del envejecimiento en las diferentes áreas de la empresa para lograr un modelo de gestión integral, global, sostenible y transversal de la plantilla.

2015 se ha aprobado el modelo de gestión del envejecimiento y un plan de acción asociado.

En la primera fase se llevó a cabo un estudio demográfico de la plantilla y su proyección futura, así como un análisis de riesgos asociados a la edad, con objeto de valorar la repercusión del envejecimiento en las diferentes áreas de la empresa. Este estudio constituye la base para establecer un modelo de gestión integral, global, sostenible y transversal que, incorporado en la estrategia de la compañía y con el firme apoyo de la alta dirección, busca la mejora continua en la gestión del envejecimiento de la plantilla, realizando un abordaje transversal desde todas las áreas de recursos humanos, con la consulta y participación de las unidades de negocio.

En el marco de la empresa saludable, este modelo contribuirá a alcanzar edades avanzadas en las mejores condiciones de salud, lograr que las personas trabajen en puestos acordes a sus capacidades, al tiempo que mantienen la mejor motivación para continuar su

desarrollo profesional e intercambiar conocimientos con las personas más jóvenes.

ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO

Para Red Eléctrica es prioritario reducir los accidentes laborales y la mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud de sus empleados y de los empleados de los proveedores

ÍNDICE DE GRAVEDAD

EMPLEADOS (G4-LA6)

> OBJETIVO 2015: 0,9

2015	0,12
2014	0,14
2013	0,12
2012	0,27

ÍNDICE DE FRECUENCIA

EMPLEADOS (G4-LA6)

> OBJETIVO 2015: 4

2015	4,52
2014	2,82
2013	2,49
2012	5,35

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

que colaboran o trabajan en las instalaciones de la empresa.

En materia de prevención de riesgos, el seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo mediante los programas de inspección es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos por Red Eléctrica. En ese sentido, en 2015 se han realizado: 14.319 inspecciones de seguridad en trabajos en instalaciones (un 13,2% más que en 2014), que han supuesto 2.451 acciones correctivas, de las cuales 95% se han resuelto.

Desgraciadamente, a pesar de haber mejorado los niveles de inspección y control de las actividades, en 2015 se han producido dos accidentes mortales en trabajos realizados

en instalaciones de Red Eléctrica por personal de contratas. Para llevar a cabo un análisis y diagnóstico de estos accidentes se creó un grupo de trabajo específico y multidisciplinar que ha identificado varias líneas de actuación sobre las que ya están trabajando con objeto de evitar que se repitan situaciones similares en el futuro. [G4-LA6]

Gracias a las medidas preventivas aplicadas y en el contexto social de España, no hay actualmente o no se ha identificado una incidencia o riesgo de determinadas enfermedades ligadas a la actividad profesional. Además, los resultados de los controles de salud corroboran esta afirmación. [G4-LA7]

Más de **2.000 jefes de trabajo y más de 400 supervisores** de obra de contratas han sido homologados por el Servicio de prevención de riesgos.

LA SEGURIDAD EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Todos los proveedores que trabajan en las instalaciones y centros de trabajo de Red Eléctrica están homologados y cualificados en seguridad laboral, y en el caso de realizar actividades con riesgo, dichas actividades deberán ser dirigidas por los jefes de trabajo del proveedor que hayan sido homologados previamente por el Servicio de prevención de Red Eléctrica. En esta línea, Red Eléctrica ha habilitado a más de 2.000 jefes de trabajo y a más de 400 supervisores de obra de contratas. [EU18]

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE EMPLEADOS [G4-LA5, G4-LA8]

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

PREVENCIÓN DE RIESGOS

SE HAN
REALIZADO14.319
INSPECCIONES

+13,2%

Respecto
a 2014

El Comité de seguridad y salud laboral se ocupa de la consulta regular de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

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 podrán realizarse siempre que lo solicite alguna de las partes. En 2015 se celebraron cuatro reuniones cumpliendo los objetivos previstos.

En estas reuniones se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, la revisión de procesos y normativa interna y el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral. Las actas de dichas reuniones están a disposición de todos los empleados en un apartado específico en la intranet corporativa. Asimismo, este Comité conoce los resultados de las auditorías internas

RIESGOS LABORALES

PREVENCIÓN



FORMACIÓN EN SEGURIDAD

5.850
HORAS

410 h
impartidas específicamente en materia de riesgo eléctrico

y externas que se realizan y las acciones de mejora implantadas.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Red Eléctrica considera la formación y sensibilización en prevención de riesgos laborales una vía de trabajo básica para evitar o disminuir los riesgos para la salud derivados del trabajo.

Durante 2015 se impartieron 5.850 horas de formación en seguridad y salud a 1.165 participantes. Del total de las horas impartidas, 410 se destinaron a formación específica en materia de riesgo eléctrico. [\[G4-LA9\]](#)

Respecto a los contratistas y subcontratistas, Red Eléctrica solicita aleatoriamente a sus proveedores evidencias de la formación en seguridad y salud de sus empleados, pero no dispone de datos cuantitativos referentes a los mismos. [\[EU18\]](#)



CARTA DEL PRESIDENTE Y DEL CONSEJERO DELEGADO



PRINCIPALES INDICADORES



01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA



03. GOBIERNO CORPORATIVO



04. ENFOQUE DE GESTIÓN



05. ENERGÍA SOSTENIBLE



06. CREACIÓN DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD



09. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



10. MEDIO AMBIENTE



ANEXOS

También solicita evidencias de formación en seguridad laboral durante la incorporación de empleados a la base de datos del proveedor en PRER. Además,

realiza habilitaciones a aquellos proveedores que llevan a cabo funciones críticas, concretamente a los jefes de trabajo y supervisores de obra. En los procesos de habilitación

de ambos se solicitan evidencias de formación y cumplimentar un cuestionario para validar sus conocimientos. [EU-18]

Principales actuaciones 2015

PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Preparación de la evaluación de riesgos psicosociales que se realizará en 2016.
- 963 consultas médicas y de enfermería, y 1.112 reconocimientos médicos. Campaña anual antigripal con 220 vacunaciones.
- Nuevas campañas de salud orientadas a la promoción de alimentación saludable y ejercicio físico.
- Campaña de salud visual con una participación de un 40% de las personas de los centros de trabajo de Madrid.
- Tratamiento y seguimiento individualizado, en colaboración con el Hospital Carlos III, para la deshabituación del tabaco.
- Prevención del cáncer de colon en mayores de 50 años y detección de marcadores de cáncer de próstata a varones mayores de 50 años.
- Difusión de consejos de alimentación saludable, hidratación y ejercicio físico. Implantación de menús saludables en el comedor de la Sede Social.
- Promoción de la actividad física como hábito de vida saludable a través de ayudas económicas de las que se beneficia el 39% de la plantilla en 38 grupos deportivos.

SEGURIDAD LABORAL

- 5.850 horas de formación en seguridad con 1.165 participantes.
- Organización de la seguridad en los trabajos a realizar en espacios confinados. Se ha establecido un objetivo compartido con la Dirección de Mantenimiento para la identificación y señalización de los espacios confinados en Red Eléctrica. A finales de 2015 se habían identificado y señalado más de 1.300 espacios confinados que suponen el 80% de los existentes en la empresa. Toda la información referida a estos espacios está en la aplicación corporativa PRER a disposición de los usuarios.
- Implantación del sistema de control de accesos (Kerberos) en 65 subestaciones.
- Se han realizado cuatro reuniones del Comité de seguridad y salud laboral, cumpliendo los objetivos previstos.

Principales objetivos 2016

- Realizar un plan de acción de seguridad y salud que favorezca el desarrollo de las mejores prácticas en la materia.
- Mejorar los requisitos de capacitación y competencia requeridos para los agentes intervinientes en la ejecución de trabajos y actividades en instalaciones.
- Establecer acciones encaminadas a la mejora del control y seguimiento de la actividad como elemento clave de las normas de seguridad.
- Desarrollar estrategias de comunicación que favorezcan la concienciación y sensibilización en materia de seguridad laboral de todos los grupos de interés.
- Desarrollar un sistema de control de accesos virtual (Kerberos) para ampliar la información disponible en la empresa referente al personal que realiza trabajos en líneas aéreas.
- Elaboración y difusión de un manual divulgativo de hábitos de vida saludables.
- Estudio de valoración del índice de capacitación laboral en los grupos profesionales con riesgos asociados al envejecimiento.
- Planificación y realización de la 3ª evaluación de riesgos psicosociales.
- Desarrollo de planes personalizados de actividad física y salud.





CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Seguir avanzando en la creación de entornos de trabajo más flexibles, adaptados a las necesidades de las personas, es uno de los grandes retos que Red Eléctrica se plantea dentro del Plan de conciliación, integrado en el modelo de empresa saludable. A través de un amplio número de medidas, acciones e iniciativas, que son aplicables al conjunto de la plantilla, se pretende mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas, favoreciendo su compromiso y orgullo de pertenencia.

Principales actuaciones 2015

- Programa de desarrollo del equipo directivo: formación y sensibilización para la gestión de las personas a través de la conciliación.
- Desarrollo de nuevas medidas de conciliación relacionadas con la salud y bienestar: talleres de salud en tiempo y lugar de trabajo, jornadas deportivas y ayudas para la práctica de actividad física.
- Actividades y servicios de apoyo familiar: servicio de comida para llevar (platos incluidos en el menú del comedor de empresa), días sin cole (actividades con hijos de empleados en días de jornada de trabajo), campamentos urbanos de verano.
- Nuevo impulso de los colaboradores locales de conciliación para el estudio de necesidades de otros centros de trabajo y colectivos.
- Consolidación de la figura de interlocutor de conciliación apoyando la interpretación de medidas y facilitando soluciones a circunstancias personales. En 2015, el 50% de las consultas realizadas se han resuelto con soluciones adaptadas a las necesidades, más allá de lo establecido en convenio colectivo.

En esta línea, las actuaciones que se vienen desarrollando año tras año, como los días sin cole, los campamentos urbanos o el papel de los interlocutores de conciliación, permiten dar respuestas a situaciones individuales.

Asimismo, el X Convenio Colectivo, que entró en vigor en 2014, ha supuesto también un claro avance en materia de conciliación al incluir nuevas medidas o ampliar las ya existentes en materia de:

- Flexibilización laboral.
- Permisos y licencias.
- Maternidad y paternidad.
- Discapacidad / familiares dependientes.
- Beneficios sociales.
- Servicios.
- Eventos y actividades.

Estas medidas, que se aplican al conjunto de la plantilla con independencia del tipo de contrato, han sido muy bien valoradas por los empleados en la encuesta de clima de 2015, cuya puntuación sube cinco puntos respecto a 2012. [G4-LA2]

Principales objetivos 2016

- Análisis de implantación de determinadas medidas a todos los centros de trabajo a través de los colaboradores locales de conciliación, dando mayor visibilidad a estas figuras.
- Desarrollo de acciones dentro de un programa de escuela de padres.
- Dar a conocer a toda la plantilla la filosofía de la conciliación, el modelo de gestión y el concepto del modelo EFR, a través de un video formativo.

VALORACIÓN ENCUESTA CLIMA



6,9

EN
CONCILIACIÓN

[+5pp]

Sobre 2012



RECONOCIMIENTOS

Renovación de la certificación EFR como Empresa socialmente responsable.

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR07.
EMPLEADOS

08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

Indicadores

DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR TIPO DE EMPLEO, CONTRATO, REGIÓN Y SEXO España [1]

Nº

[G4-10]

	2013			2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla	1.286	386	1.672	1.298	384	1.682	1.305	392	1.697
Empleados contrato fijo	1.285	383	1.669	1.289	383	1.672	1.304	392	1.696
Empleados contrato temporal	1	3	3	9	1	10	1	0	1
Contratación fija [%]	99,9	99,2	99,8	99,3	99,7	99,4	99,9	100,0	99,9
Contrato a tiempo parcial [%]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajadores de Empresa de Trabajo Temporal	7	6	13	6	4	10	13	15	28
Becarios	55	16	71	20	35	55	30	28	58

[1] Datos Red Eléctrica de España + REC. Plantilla final del Grupo Red Eléctrica 1.763 personas.

Nota: en Red Eléctrica no hay trabajadores por cuenta propia jurídicamente reconocidos.

EMPLEADOS CON CONVENIO COLECTIVO España [1]

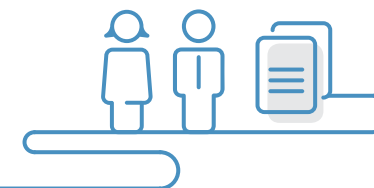
%

[G4-11]

	2013	2014	2015
Empleados incluidos en convenio colectivo	98,84	98,99	98,79
Empleados excluidos de convenio colectivo [2]	1,16	1,01	1,21

[1] Datos Red Eléctrica de España + REC.

[2] Personas excluidas de convenio colectivo de forma voluntaria que no forman parte del equipo directivo.



NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS DESGLOSADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y REGIÓN España (1)

Nº

[G4-LA1]

	2013			2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menor de 25 años	5	2	7	8	1	9	3	3	6
26 a 35 años	361	119	480	311	101	412	236	71	307
36 a 45 años	398	147	545	439	152	591	503	177	680
46 a 55 años	349	98	447	339	107	446	328	108	436
más de 55 años	173	20	193	201	23	224	235	33	268
Total	1.286	386	1.672	1.298	384	1.682	1.305	392	1.697

[1] Datos Red Eléctrica de España + REC.

NUEVAS CONTRATACIONES POR TRAMO DE EDAD Y SEXO España (1)

[G4-LA1]

	2013						2014						2015					
	Nº de contrataciones			Índice de contrataciones (%)			Nº de contrataciones			Índice de contrataciones (%)			Nº de contrataciones			Índice de contrataciones (%)		
	H	M	Total	H	M		H	M	Total	H	M		H	M	Total	H	M	
Menor de 25 años	1	2	3	20	100		5	0	5	62,5	0,0		0	3	3	0	100	
26 a 35 años	16	9	25	4,4	7,6		12	3	15	3,9	3,0		21	6	27	8,9	8,5	
36 a 45 años	6	8	14	1,5	5,4		5	4	9	1,1	2,6		11	7	18	2,2	4,0	
Más de 45 años	0	0	0	0,0	0,0		0	1	1	0,0	0,8		1	1	2	0,2	0,7	
Contratación total	23	19	42	1,8	4,9		22	8	30	1,7	2,1		33	17	50	2,5	4,3	

[1] Datos Red Eléctrica de España + REC.

H = hombres M = mujeres

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS



ROTACIÓN DE EMPLEADOS POR TRAMO DE EDAD Y SEXO España (1)

(G4-LA1)

	2013				2014				2015			
	Nº de bajas		Índice de rotación (%)		Nº de bajas		Índice de rotación (%)		Nº de bajas		Índice de rotación (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Menor de 25 años	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
26 a 35 años	3	2	0,8	1,7	0	3	0,0	3,0	1	4	0,0	5,6
36 a 45 años	1	2	0,3	1,4	1	5	0,2	3,3	8	2	1,6	1,1
46 a 55 años	2	1	0,6	1,0	2	0	0,6	0,0	4	2	1,2	1,9
más de 55 años	5	0	2,9	0,0	7	2	3,5	8,7	13	1	5,5	3,0
Rotación total	11	5	0,9	1,3	10	10	0,8	2,6	26	9	2,0	2,3

(1) Datos Red Eléctrica de España + REC.

Nota: antigüedad media de las bajas en Red Eléctrica: 17,12 años.

ÍNDICES DE MATERNIDAD/PATERNIDAD (M/P) España (1)

(G4-LA3)

	2013		2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados con derecho a baja M/P	79	35	76	38	80	40
Empleados que han disfrutado baja M/P	79	35	76	38	80	40
Reincorporaciones al finalizar bajas M/P (2)	79	31	76	33	80	36
Empleados con baja M/P que permanecen en plantilla (%) (3)	100	99	100	95	100	90

(1) Datos Red Eléctrica de España + REC.

(2) La diferencia entre el número de reincorporaciones de mujeres respecto a las que han disfrutado de bajas se debe a 4 excedencias por cuidado de hijos.

(3) Empleados que se incorporan al trabajo después de una baja de M/P y que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de su reincorporación. Datos a cierre de año.

Nota: la columna mujeres incluye también a los hombres que tuvieron derecho a esta baja y la disfrutaron.

Nº



CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL España (1)

Nº

[G4-LA6]

	2013			2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla media	1.267	386	1.653	1.291	385	1.676	1.313	391	1.704
Horas trabajadas (miles)	2.154	656	2.811	2.182	651	2.832	2.214	659	2.873
Accidentes con baja (graves/leves)	0/7	0/0	0/7	0/7	0/1	0/8	0/8	0/5	0/13
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente (2) (3)	332	0	332	348	35	393	202	146	348
Índice de frecuencia de accidentes	3,24	0,00	2,49	3,21	1,54	2,82	3,61	7,58	4,52
Índice de gravedad por accidentes	0,15	0,00	0,12	0,16	0,05	0,14	0,09	0,22	0,12
Índice de incidencia	5,52	0,00	4,23	5,42	2,60	4,77	6,09	12,79	7,63
Índice de absentismo por enfermedad común (4) (a)	1,18	0,98	2,13	1,61	2,64	1,84	1,80	3,19	2,10
Índice de absentismo de seguridad y salud (b)	-	-	-	-	-	-	1,89	3,30	2,20

[1] Datos de Red Eléctrica de España + REC + REI + REINTEL + REINCAN.

[2] Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

[3] En 2015, se consideran días de baja asociados a un accidente ocurrido en el periodo de reporte.

[4] Se modifica la fórmula de cálculo a partir de 2014, por lo que los datos de ese año no son comparables con años anteriores.

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

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

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

Índice de incidencia. Número de accidentes con baja x 1.000 /plantilla media.

Índice de absentismo: (a) A partir de 2014 la fórmula de cálculo es: días ausencia por IT común > 3 días + días ausencia IT < 3 días / plantilla media *365 *100 y (b) A partir de 2015 se incorpora también el absentismo total por seguridad y salud: días ausencia por IT común > 3 días + días ausencia IT < 3 días + días ausencia por AT+EP / plantilla media *365 *100. Los índices de absentismo (tanto a como b), contabilizan días naturales y desde el día que ocurre la contingencia. Asimismo, se computan días perdidos durante el periodo de reporte (aunque sean asociados a contingencias anteriores a 2015) y se tienen en cuenta los accidentes en itinere.

Asimismo, se computan días perdidos durante el periodo de reporte (aunque sean asociados a contingencias anteriores a 2015) y se tienen en cuenta los accidentes en itinere.

Nota 1. Días de baja por accidente de trabajo AT (sin contar *in itinere*) hombres: 202 / mujeres: 146 / Total 348.

Nota 2. Los datos de índice de gravedad por accidente de los años 2013 y 2014 correspondientes a hombres difiere de los publicados en el Informe de Responsabilidad Corporativa 2014, debido a que había un error en los valores publicados.

Nota 3. El registro y la notificación de accidentes se realiza en base a la legislación española y según lo establecido en el sistema de gestión de Red Eléctrica, certificado conforme a la norma OHSAS 18001.

CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADOPRINCIPALES
INDICADORES

01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA

03. GOBIERNO
CORPORATIVO04. ENFOQUE
DE GESTIÓN05. ENERGÍA
SOSTENIBLE06. CREACIÓN
DE VALOR

07. EMPLEADOS



08. SOCIEDAD

09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS10. MEDIO
AMBIENTE

ANEXOS

INDICADORES DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN España (1)

Nº

(G4-LA9)

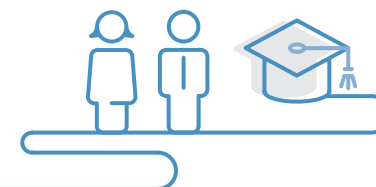
	2013	2014	2015
Horas formación	100.997	133.118	170.436
Horas formación a empleados	94.333	124.158	169.666
Horas formación a becarios (programa de becas de operación)	6.664	8.960	770
Horas por empleado (2)	57	74	100
Empleados en formación (%) (3)	96	102	101
Horas impartidas con medios propios (interna + virtual)	24.682	35.668	40.464
Número de cursos gestionados	696	758	934
Inversión en formación / total de gastos de personal (%)	4,3	4,9	5,0
Inversión por empleado (€) (4)	3.153	3.756	3.984
Formación en jornada laboral (%)	77	68	44
Horas destinadas al equipo directivo para reforzar liderazgo	1.838	924	2.936

(1) Datos de Red Eléctrica de España + REC + REI + REINTEL + REINCAN.

(2) Sobre plantilla media.

(3) Empleados que han asistido a algún curso / plantilla media. Una persona que causa baja y asiste a algún curso a lo largo del año cuenta en el numerador pero no en el denominador.

(4) Coste externo de formación + viajes + coste hora alumnos + coste hora profesores + coste gestión / plantilla media.



PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO España (1)

Nº

(G4-LA9)

	2013			2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Equipo directivo	50	90	54	64	77	66	112	163	123
G1 Técnicos superiores	46	48	44	86	93	88	148	146	149
G2 Técnicos medios	65	74	62	47	74	51	86	111	91
G2 Operadores del centro de control	121	54	106	101	77	98	105	93	105
G3 Técnicos especialistas	47	22	43	38	13	38	59	44	59
G4 Personal de apoyo	6	32	24	13	23	20	30	54	48
Total	64	54	57	76	73	74	86	114	100

(1) Datos de Red Eléctrica de España + REC + REI + REINTEL + REINCAN.


 CARTA DEL PRESIDENTE
Y DEL CONSEJERO
DELEGADO

 PRINCIPALES
INDICADORES


01. LA EMPRESA



02. ESTRATEGIA


 03. GOBIERNO
CORPORATIVO

 04. ENFOQUE
DE GESTIÓN

 05. ENERGÍA
SOSTENIBLE

 06. CREACIÓN
DE VALOR

 07.
EMPLEADOS


08. SOCIEDAD


 09. DIÁLOGO
CON LOS GRUPOS
DE INTERÉS

 10. MEDIO
AMBIENTE


ANEXOS

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUYO DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL SE EVALÚA CON REGULARIDAD España (1)

%

[G4-LA11]

	2013		2014		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados con evaluación del desempeño	100	100	100	100	100	100

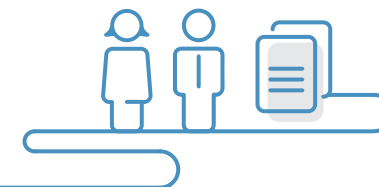
(1) Datos Red Eléctrica de España + REC.

COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO POR EDAD

%

[G4-LA12]

	2015		
	Menor de 30 años	30 a 50 años	Más de 50 años
Consejo de Administración	0	41,7	58,3
Comisión de Auditoría	0	0	100
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	0	75	25



COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO

Nº

[G4-LA12]

	2013				2014				2015			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Consejo de Administración	7	4	11	36,4	6	5	11	45,5	7	5	12	41,7
Comisión de Auditoría	1	2	3	66,7	2	2	4	50,0	4	1	5	20,0
Comisión de Nombramientos y Retribuciones (1)	2	1	3	33,3	1	3	4	75,0	0	4	4	100,0

(1) Esta comisión contaba con 4 miembros hasta el 24 de noviembre de 2015 que se fijó en 5 miembros, aunque, tras la dimisión del consejero dominical D. Francisco Ruiz Jiménez el 24 de noviembre de 2015, a finales del ejercicio existía una vacante.

H = hombres M = mujeres



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y GRUPO PROFESIONAL España (1)

Nº

[G4-LA12]

	2013			2014			2015		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Equipo directivo	94	23	19,7	96	23	19,3	95	24	20,2
G1 Técnicos superiores	326	170	34,3	326	170	34,3	333	180	35,2
G2 Técnicos medios	467	90	16,2	471	89	15,9	475	86	15,3
G3 Técnicos especialistas	369	9	2,4	374	10	2,6	371	12	3,1
G4 Personal de apoyo	30	94	75,8	31	92	74,8	31	90	74,4
Total	1.286	386	23,1	1.298	384	22,8	1.305	392	22,8

[1] Datos de Red Eléctrica de España + REC.

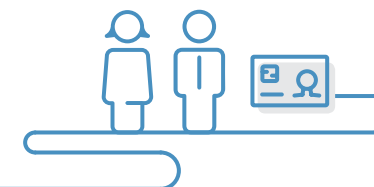
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y GRUPO PROFESIONAL España (1)

%

[G4-LA12]

	2014			2015		
	<30 años	30-50 años	>50 años	<30 años	30-50 años	>50 años
Equipo directivo	0,0	51,3	48,7	0,0	50,4	49,6
G1 Técnicos superiores	3,0	75,6	21,4	2,7	74,7	22,6
G2 Técnicos medios	4,8	76,8	18,4	5,0	74,7	20,3
G3 Técnicos especialistas	3,9	66,1	29,9	3,1	66,3	30,5
G4 Personal de apoyo	0,8	55,3	43,9	0,0	50,4	49,6

[1] Datos de Red Eléctrica de España + REC.





RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE HOMBRES CON RESPECTO A MUJERES España (1)

[G4-LA13]

	2013	2014	2015
Equipo directivo	1,03	1,02	1,01
G1 Técnicos superiores	1,11	1,10	1,11
G2 Técnicos medios	1,06	1,05	1,06
G3 Técnicos especialistas	0,97	0,98	1,03
G4 Personal de apoyo	1,00	0,98	1,01
Total	1,03	1,02	1,02

[1] Datos Red Eléctrica de España + REC.

H = hombres M = mujeres

EMPLEADOS CON POSIBILIDAD DE JUBILARSE EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS España (1)

[EU15]

	En los próximos 5 años 2016-2020	En los siguientes 5 años 2021-2025
Equipo directivo	1,5	1,4
G1 Técnicos superiores	1,4	2,6
G2 Técnicos medios	1,0	1,7
G3 Técnicos especialistas	2,3	2,6
G4 Personal de apoyo	0,2	1,9
Total	6,5	10,2

[1] Datos Red Eléctrica de España + REC.

Nota 1. Considerando como requisito únicamente la edad de jubilación y estimando ésta en 65 años de edad.**Nota 2.** En el primer periodo (2016-2020) se consideran los empleados con edad igual o superior a 65 años.

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Contratista de REE (1)

[EU17, G4-10, G4-LA6]

	2013	2014	2015
Plantilla media (1)	3.527	3.336	2.950
Horas trabajadas (miles)	6.059	5.637	4.986
Accidentes con baja (graves/leves)	4/105	4/88	11/51
Accidentes mortales	0	0	2
Días perdidos por accidente (2)	5.368	3.437	15.347
Índice de frecuencia de accidentes	17,99	15,61	12,84
Índice de gravedad de accidentes	0,89	0,61	3,08
Índice de incidencia	30,9	27,57	21,69

[1] Basada en las horas trabajadas, considerando 1.690 horas por trabajador.

[2] Se contabilizan 6.000 jornadas por cada accidente mortal y 4.500 jornadas por incapacidad permanente total.

Accidente grave. Los calificados como graves por cada facultativo que emitió el parte de baja.**Índice de frecuencia.** Número de accidentes laborales con baja por cada millón de horas trabajadas.**Índice de gravedad.** Número de jornadas perdidas por accidentes laborales + baremo por incapacidades, por cada millar de horas trabajadas.**Índice de incidencia.** Número de accidentes con baja x 1.000 / plantilla media.**Nota:** Respecto al G4-10, no se dispone de información desglosada por tipo de contrato laboral y régimen regulatorio.