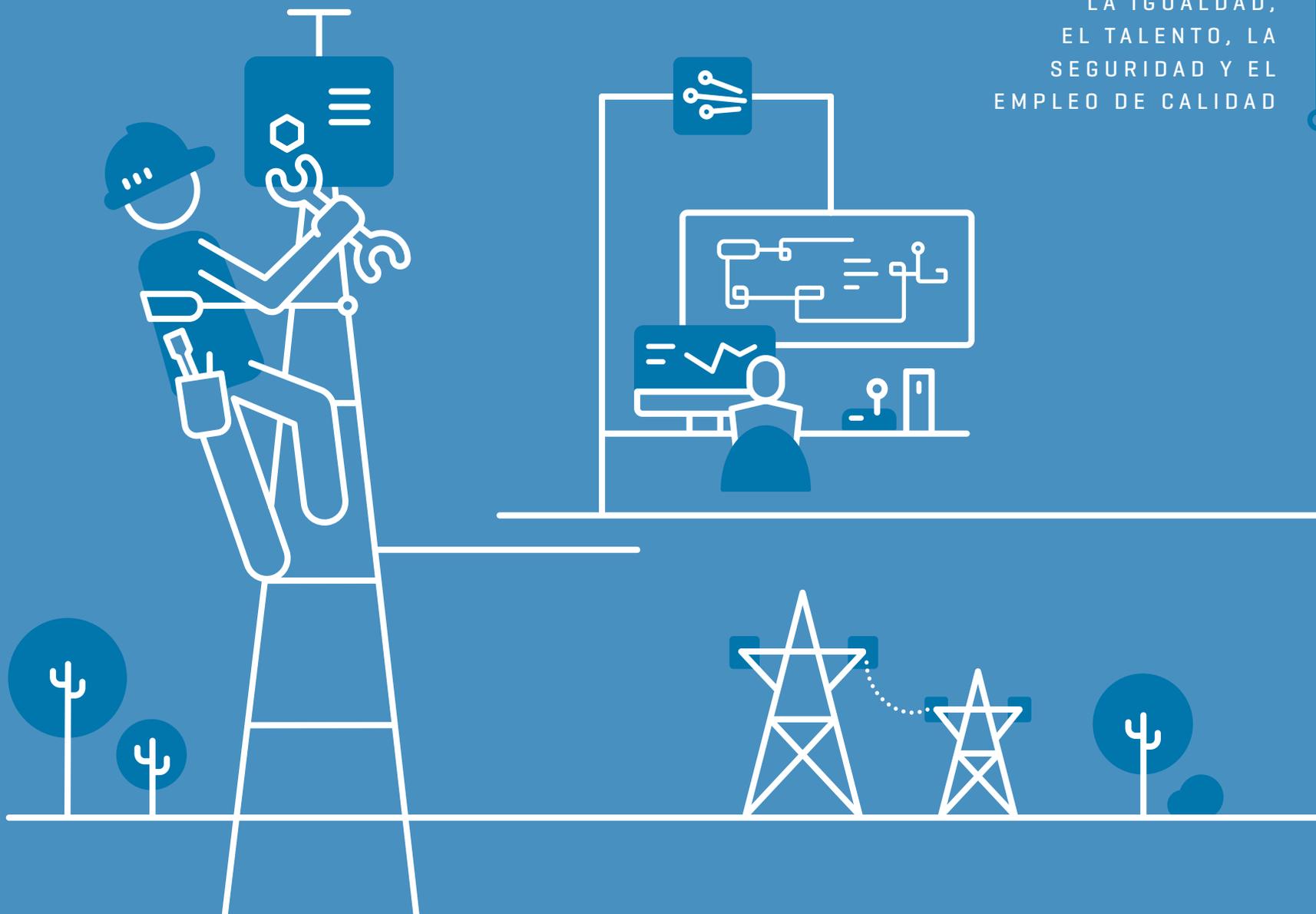




07

EMPLEADOS

CONECTADOS CON
LA IGUALDAD,
EL TALENTO, LA
SEGURIDAD Y EL
EMPLEO DE CALIDAD





SOBRE ESTE INFORME



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

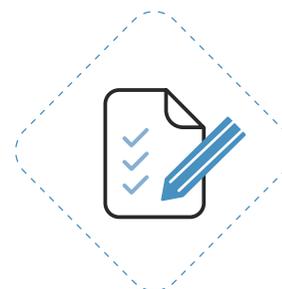


ANEXOS

EJES DE NUESTRO COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS

Apostamos por un equipo cualificado, motivado y comprometido

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD



7,7
SOBRE 10
EN SATISFACCIÓN DE EMPLEADOS
Participación del 62,2%



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.

99,8% de contratos fijos
87,5% de 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.

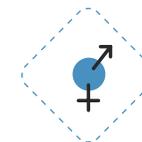
Mejora de los índices de accidentabilidad de empleados y contratistas
7.161 horas de formación en seguridad, 22,4% más que en 2015



GESTIÓN DEL TALENTO

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

Más de 138.000 horas de formación / G4-LA9
El 58% de las horas destinadas a la mejora de la empleabilidad / G4-LA10



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Incremento de mujeres en la plantilla y en puestos directivos y desarrollo del plan de acción asociado al modelo de gestión de la discapacidad.

23,7% mujeres [23,1% en 2015] **21,8% directivas** [20,2% en 2015]
2,7% de personas con discapacidad [2,5% en 2015] [incluye personas en plantilla y convenios LGD]



ESTABILIDAD Y CALIDAD EN EL EMPLEO / G4-DMA

En 2016 Red Eléctrica ha continuado con el despliegue del Plan director de recursos humanos iniciado en 2014, estableciendo acciones y proyectos que favorezcan su implantación en todos los niveles de la compañía. Dicho Plan tiene como misión contribuir de forma activa a los objetivos marcados en el Plan estratégico de la organización, dentro de un ambiente de compromiso y buen clima social.

Para lograrlo el Plan director se ha estructurado en cuatro líneas fundamentales de actuación:

- Socio estratégico de negocio.
- Excelencia en la gestión de recursos humanos.
- Gestión y desarrollo del talento.
- Liderazgo en seguridad y salud: empresa saludable.

Reconocimientos 2016

- **Máxima puntuación (100 puntos)** en la evaluación del *Dow Jones Sustainability Index* en el criterio Desarrollo del capital humano.
- Posición 35 en la 16 edición del *ranking Merco Talento*.
- Posición 38 en el *ranking Universum* de las **empresas más atractivas para trabajar**.

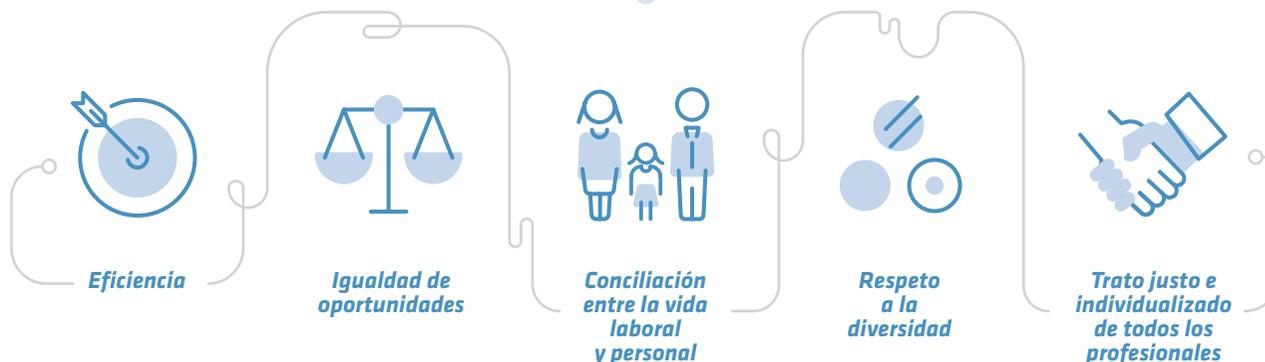
CONTRATOS FIJOS



EN PLANTILLA

99,8 %

PRINCIPIOS DEL PLAN DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DIRECTOR

Contribuye de manera activa a la consecución de los objetivos del Plan estratégico de la compañía en materia de recursos humanos.



Un equipo estable, comprometido y altamente cualificado / G4-LA1

El Grupo Red Eléctrica contaba a finales de 2016 con una plantilla global de 1.773 personas, un 1% más respecto al año 2015, concentrando la actividad fundamental del Grupo, Red Eléctrica de España, el 95% del total, lo que equivale a 1.682 profesionales, con una edad media de 45 años y un promedio de antigüedad de 16 años.

En 2016 Red Eléctrica continuó reforzando su apuesta por la ampliación e internacionalización. A cierre del ejercicio un 5% de las personas desarrollan su actividad en otras áreas, de ellos el 4% lo hacen en Perú y Chile.

Nuestro compromiso con la estabilidad en el empleo se refleja en el mantenimiento de un elevado porcentaje de contratación indefinida (99,8%), en el impulso a la promoción interna (el 87,5% de los nombramientos a posiciones directivas se han cubierto mediante

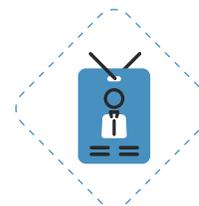
INDICADORES CLAVE DE EMPLEO (1)

/ G4-10 / G4-LA1 / G4-LA12

	2014	2015	2016
Plantilla total	1.682	1.697	1.682
Mujeres (%)	22,8	23,1	23,7
Hombres (%)	77,2	76,9	76,3
Mujeres en puestos directivos (%)	19,3	20,2	21,8
Personas con discapacidad (%)	0,7	0,8	0,8
Creación de empleo neto (nº de puestos)	10	15	-15
Edad media	43	44	45
Antigüedad media (años)	14	15	16
Rotación externa no deseada (%)	0,9	1,6	2,0
Rotación total (%)	1,2	2,1	2,8
Contratos fijos (%)	99,3	99,9	99,8

(1) Red Eléctrica de España + Red Eléctrica Corporación.

PLANTILLA 2016



1.682
EMPLEADOS

-0,9%
Respecto a 2015

promoción interna) y en la baja rotación externa global (un 2,8%), motivada fundamentalmente por salidas de empleados en edad de jubilación, la mayoría del equipo directivo.

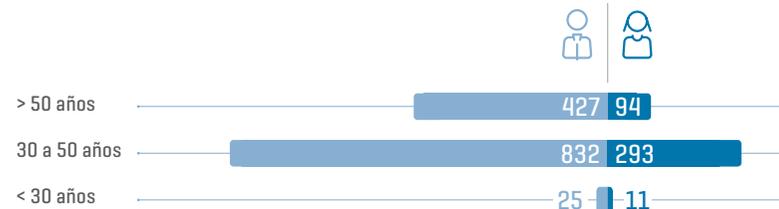
La rotación externa no deseada se situó en el 2%, inferior al objetivo del 5% fijado para 2016.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA



Datos: Red Eléctrica de España + Red Eléctrica Corporación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO 2016



Datos: Red Eléctrica de España + Red Eléctrica Corporación.

Compensación y retribución

El Grupo Red Eléctrica tiene un modelo de retribución que responde a los principios comunes de:

- Equidad interna y competitividad externa.
- Coherencia con el modelo organizativo y de desarrollo.
- Ofrecer una oportunidad de progresión salarial.
- Reconocimiento diferenciador del rendimiento superior.

Sobre esta base, el modelo retributivo de Red Eléctrica para el personal de Convenio, está compuesto por elementos dinerarios (una retribución fija, dentro de bandas salariales amplias y una gratificación extraordinaria que reconoce las contribuciones más destacadas) y no dinerarios, adaptados a las circunstancias y preferencias personales (seguro médico, plan de pensiones, seguro

MODELO RETRIBUTIVO



OBJETIVO

Alineamiento en las diferentes sociedades del Grupo

PERSONAL DIRECTIVO

Posee un modelo retributivo basado en la equidad interna y la competitividad e incorpora objetivos de liderazgo.

de vida, tarjeta de transporte, cheques restaurante y cheques guardería).

Para el personal directivo se ha implantado un modelo retributivo 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), y en los últimos años se han incorporado objetivos para potenciar el liderazgo.

Dentro de este modelo, la alta dirección dispone de una variable diferida cuya finalidad es conseguir la máxima motivación y compromiso con la consecución del Plan estratégico de la compañía.

También se ha definido un modelo específico para las personas, que no pertenecen al equipo directivo pero voluntariamente están excluidas de Convenio, que les otorga un tratamiento diferencial dotándoles de una retribución variable específica.

La compensación de las nuevas incorporaciones se fija en función de la formación y la experiencia aportada dentro de los esquemas anteriores. Estos criterios se aplican de forma común e igualitaria para hombres y mujeres.

Actuaciones clave del ejercicio 2016

- **Compensación.** Se ha realizado un estudio comparativo de mercado para analizar la competitividad y equidad del modelo retributivo aplicado en Red Eléctrica. Además, se ha llevado a cabo la actualización del modelo retributivo de las personas fuera de convenio que no están integradas en el equipo directivo.
- **Alineamiento de los modelos retributivos en las diferentes sociedades del grupo.** Dentro de marco de homogeneización de procesos y políticas de recursos humanos en todas las empresas del grupo, se han actualizado los modelos retributivos de las distintas sociedades teniendo en cuenta las necesidades específicas de cada negocio sin dejar de lado los principios comunes.



DIVERSIDAD E IGUALDAD / G4-DMA

Red Eléctrica trabaja para garantizar un entorno libre de discriminación que fomente la diversidad, haciendo frente a barreras de género, edad y discapacidad.

El **comportamiento ético**, el respeto a la diversidad y la igualdad son principios que están integrados en la cultura corporativa de Red Eléctrica y en las políticas internas de la compañía. Para materializar el compromiso con estos principios, Red Eléctrica desarrolla diferentes acciones orientadas a garantizar un entorno libre de discriminación

que fomente la diversidad haciendo frente a barreras de género, edad y discapacidad.

Entre las acciones llevadas a cabo en 2016, cabe destacar la puesta en marcha de los planes de acción asociados al modelo de gestión de la edad [evolución del modelo integral de gestión del envejecimiento]

y al modelo de la gestión de la discapacidad, ambos aprobados en 2015.

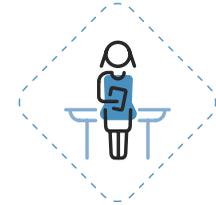
Principios de actuación en diversidad e igualdad

- **Igualdad** de oportunidades en el empleo.
- **Promoción** de la mujer en puestos de responsabilidad.
- **Protección** contra la violencia de género.
- **Protección** de 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.

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 de colaboración para promover una participación más equilibrada de **mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad**.
- 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.

CONTRATOS
2016



NUEVAS
INCORPORACIONES

55
%
MUJERES

**DISTINTIVO
DE IGUALDAD**

Red Eléctrica mantiene el distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.





Igualdad de género y oportunidades / G4-DMA

Para promover la igualdad, Red Eléctrica cuenta desde el año 2009 con un plan específico, elaborado conjuntamente con la Representación Social, que recoge el conjunto de acciones orientadas a promover la igualdad en todos los ámbitos [selección, contratación, promoción, formación, retribución, comunicación y sensibilización], así como el seguimiento de los indicadores para medir el progreso de los objetivos definidos.

Durante 2016, se han registrado nuevos avances en los indicadores de igualdad. Así el número de mujeres en la plantilla finalizó

el ejercicio con porcentaje del 23,7%, un 1,5% más que en 2015, situándose por encima del objetivo fijado del 23,5%. A ello contribuyó el hecho de que el 55% de las nuevas incorporaciones de 2016 fueron mujeres.

Asimismo, se ha incrementado un año más el porcentaje de mujeres en puestos directivos, alcanzado a finales de 2016 el 21,8% [un 8% más que en 2015, superando igualmente el objetivo fijado para 2016 del 21%].

Red Eléctrica ofrece oportunidades reales de desarrollo profesional a hombres y mujeres. En ese sentido, las actuaciones realizadas en pro

PUESTOS DIRECTIVOS 2016



21,8
%
MUJERES

+ 8%
Respecto a 2015

El 50% de las mujeres que promocionaron a puestos directivos a lo largo de 2016 salieron de los grupos internos de potencial.

del desarrollo profesional de las mujeres posibilitaron que el 50% de las mujeres que promocionaron a puestos directivos durante 2016 salieran de los grupos internos de potencial.

En cuanto al indicador que mide la igualdad de oportunidades en la promoción [hombres/mujeres], en este ejercicio se situó en 1,04 superando el objetivo del 1,20 fijado para 2016.

INDICADOR IGUALDAD

Mide la igualdad de oportunidades en la promoción de hombres respecto a mujeres, situándose en 2016 en 1,04, siendo 1 el valor de equilibrio.

EVOLUCIÓN DE MUJERES EN LA PLANTILLA

OBJETIVO 2016: 23,5%



EVOLUCIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

OBJETIVO 2016: 21%



Durante 2016, Red Eléctrica ha continuado trabajando en diversas iniciativas de promoción de la igualdad entre las que cabe destacar las siguientes:

- Campañas internas de sensibilización y elaboración de un curso formativo sobre igualdad que estará accesible para todos los empleados en la intranet corporativa.
- Participación en el proyecto Promociona cuyo objetivo es mejorar el acceso de la mujer a los puestos de la alta dirección y que en su IV Edición ha contado con la incorporación de una directiva de la compañía, que se suma a las tres directivas que participaron en la anterior edición.
- Colaboración en diversos foros y grupos de trabajo en la materia como el *Gender Tension Gap Study* promocionado por *IE Business School* o el estudio de iniciativas y buenas prácticas en temas de igualdad de género, conciliación y discapacidad llevado a cabo conjuntamente con las empresas ENAGAS y CLH. Las experiencias y resultados de estos estudios se incorporarán además al Observatorio de liderazgo

PERSONAS CON DISCAPACIDAD



2,7
%

INCLUYE
PERSONAS EN
PLANTILLA Y
CONVENIOS LGD

+6,4%
Respecto
a 2015

femenino, puesto en marcha en 2015, y cuyos trabajos tendrán continuidad en 2017.

Inclusión de personas con discapacidad

Durante el año 2016 se ha iniciado el plan de acción asociado al modelo de gestión de la discapacidad, aprobado en 2015, centrándose en actuaciones que aumenten la sensibilización y el conocimiento de la discapacidad por parte de todos los empleados facilitando así su inclusión en la organización. Iniciativas como el Plan Familia o proyecto Unidos, apoyan la integración de las personas con discapacidad en el trabajo.

Para desarrollar las distintas actuaciones incluidas en Plan, velar por el cumplimiento de las obligaciones legales en la materia y trabajar a favor de la discapacidad,

Red Eléctrica cuenta con la colaboración de la Fundación Adecco, así como con la plena implicación del equipo directivo de la compañía. En 2016 se han constituido dos grupos de trabajo integrados por directores y jefes de departamento entre cuyas funciones están: velar por la implementación del modelo, potenciar la incorporación de personas con discapacidad –tanto en plantilla como en empresas de servicios–, y sobre todo promover el compromiso y la sensibilización en la aplicación del modelo a nivel global.

En 2016 se ha alcanzado el 2,7% de empleo equivalente de personas con discapacidad, lo que supone un incremento del 6,4% respecto al año anterior. De ese porcentaje, el 0,8% pertenece a empleo directo y el resto a convenios LGD (Ley General de Derechos de Personas con Discapacidad).

La inclusión y sensibilización son la base del plan de acción asociado al modelo de gestión de la discapacidad.





SOBRE ESTE INFORME



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

Actuaciones desarrolladas en 2016

Generación de empleo

Adquisición de bienes y servicios ofrecidos por Centros Especiales de Empleo por un importe de 385.000 euros y donaciones de 115.000 euros, **equivalente a la contratación de 32 personas con discapacidad** y dando apoyo al programa Empleo Para Todos de la Fundación Adecco a través del cual se han generado 6.367 empleos para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión.

Formación

Desarrollo de un taller de formación para técnicos de recursos humanos involucrados en procesos de selección para mejorar sus habilidades en la selección y contratación de personas con discapacidad. Además, se ha puesto a disposición de todos los trabajadores un curso *online* que permitirá mejorar el conocimiento y la sensibilización con la discapacidad.

Plan Familia

Diez 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 y ayuda en los trámites para su obtención.

Proyecto Unidos

Colaboración en este proyecto de la Fundación Adecco en el que Universidad y Empresa aúnan 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 2016 participaron en este proyecto 36 empresas, 15 universidades, y se beneficiaron 19 estudiantes universitarios con discapacidad.

Jornadas de sensibilización

Dirigidas a **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. Contamos con la presencia de Gema Hassen Bey, un ejemplo de superación, entusiasmo y motivación.

Plan de comunicación interna

Creación de un espacio en la intranet de la empresa, 'RedDiversa', en colaboración con la Fundación Adecco, dedicado a la diversidad en el que **a través de vídeos y testimonios de personas de la compañía se pretende llegar a todas las personas de Red Eléctrica**. Se inicia además un proceso de diálogo interno para debatir valores y actitudes en materia de discapacidad.

El programa Empleo Para Todos, en colaboración con la Fundación Adecco, ha generado 6.367 empleos para personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social durante 2016.

Principales objetivos 2017

Cultura de discapacidad

Continuar con actuaciones de **formación y sensibilización orientadas a inculcar los principios de diversidad e inclusión**, normalizar la discapacidad y reforzar la identidad y los valores de la compañía. Desarrollar el nuevo espacio de la web corporativa, 'RedDiversa', en el que se comunicarán los diferentes proyectos que se están llevando a cabo en este ámbito.

Apoyo a empleados

Plan Familia. Continuar potenciando el Programa de atención para empleados o familiares con discapacidad.

Impulsar el voluntariado corporativo

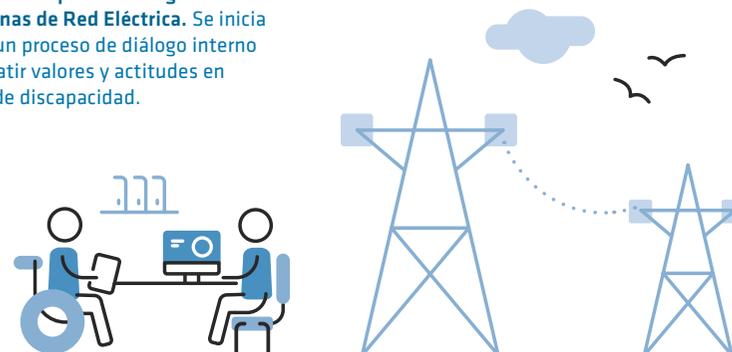
Promoviendo **acciones de integración**.

Incluir la discapacidad dentro de un nuevo modelo de gestión de la diversidad

Que tiene como finalidad **evitar cualquier tipo de etiquetas y que supongan barreras** al talento y el desarrollo de las personas.

Desarrollo del modelo de gestión de la edad

Evolución del **modelo integral de gestión del envejecimiento** aprobado en 2015 con el objetivo de conseguir una empresa más rentable y sostenible, comprometida con la diversidad, que promueva la **solidaridad intergeneracional** aprovechando el talento y los conocimientos que aporta la experiencia de las personas empleadas.



GESTIÓN DEL TALENTO / G4-DMA / G4-LA10

Red Eléctrica ha apostado por el desarrollo de un modelo global de gestión del talento alineado con la estrategia de la compañía. Este modelo, de enfoque sistémico donde todos los procesos son interdependientes, incluye el proceso de empleo (reclutamiento, selección y movilidad interna), de formación (capacidad técnica y de habilidades), de desarrollo (programas para el crecimiento profesional) y el proceso de evaluación del desempeño. Asimismo contempla la gestión del conocimiento y el liderazgo.

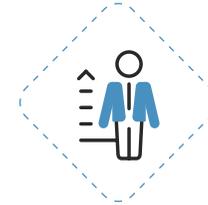
Gestión del conocimiento y modelo de liderazgo

La trasmisión del conocimiento clave de la compañía y la implicación de líder son palancas que promueven el aprendizaje y facilitan el compromiso necesario que asegura la empleabilidad de las personas. Bajo el modelo de liderazgo, durante 2016 se han seguido impulsando los programas Banco de Potencial y LideraT que persiguen el desarrollo de las competencias que definen un estilo de liderazgo flexible, ágil y orientado a la creación de entornos colaborativos y participativos.

Dentro del programa LideraT se han puesto en marcha acciones orientadas a la integración y transición de las personas que han pasado a ocupar nuevas o diferentes posiciones directivas en Red Eléctrica, lo que ha permitido facilitar los cambios en la estructura organizativa.

Además, como parte del despliegue del modelo de liderazgo en 2016 se ha diseñado un programa de desarrollo dirigido al colectivo de técnicos que coordinan el trabajo de equipos funcionales.

BANCO DE POTENCIAL



77%

DE NUEVOS JEFES DE DEPARTAMENTO

Personas incluidas en programas de Banco de Potencial

PROMOCIÓN INTERNA

En 2016 el 87,5% de los nombramientos a posiciones directivas se cubrieron mediante promoción interna.

El programa LideraT ha facilitado los cambios en la estructura organizativa a través de acciones de integración y transición de las personas que han variado sus posiciones directivas.

SOBRE ESTE INFORME

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

Cabe destacar que en 2016, el 87,5% de los nombramientos de Red Eléctrica a posiciones directivas se cubrieron mediante promoción interna. También merece señalar que el 77% de los nuevos jefes de departamentos procedían de los programas de Banco de Potencial de la compañía.

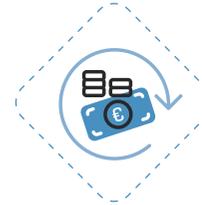
Respecto a la gestión del conocimiento, en 2016 se ha iniciado el despliegue del modelo aprobado el año anterior. El primer paso ha sido la constitución de un órgano de gobierno que facilitará su desarrollo. También se ha aprobado el primer proyecto, dentro de la unidad de Gestión del Transporte, que servirá como experiencia

piloto. Los resultados obtenidos introducirán mejoras en la gestión del conocimiento.

Formación y desarrollo

Un elemento clave dentro del modelo de gestión del talento es la estrategia de aprendizaje que actúa como referencia en la construcción de los programas de formación y desarrollo. Esta estrategia se articula en torno a unos principios, una metodología, un itinerario tipo y un evolucionado sistema de evaluación de la formación que culmina con el cálculo del ROI.

RETORNO DE LA INVERSIÓN

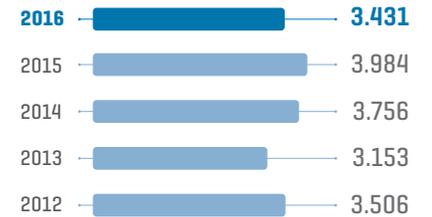


10
%
EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS

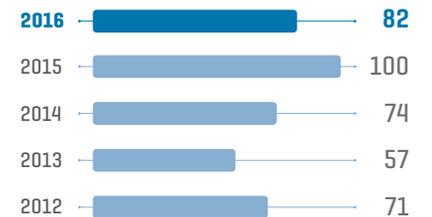
Tras aplicar el ROI en la evaluación de la formación

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

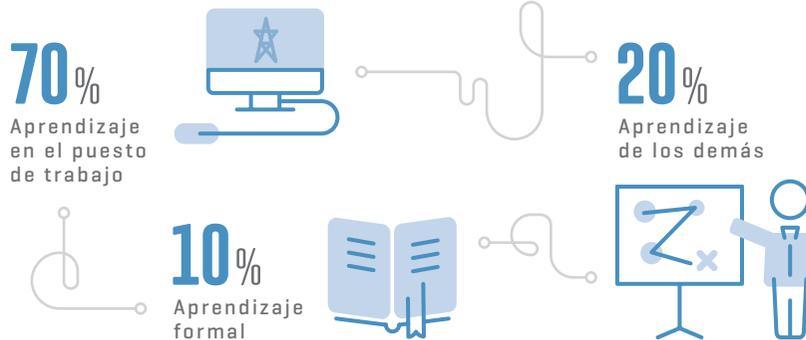
INVERSIÓN EN FORMACIÓN POR EMPLEADO



PROMEDIO HORAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO



MODELO 70-20-10



- SOBRE ESTE INFORME
- 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

El programa de formación y desarrollo consta de cuatro ejes que van desde la formación técnica a la formación corporativa, pasando por el desarrollo de competencias y la formación dirigida a colectivos específicos.

En 2016, Red Eléctrica ofreció 138.507 horas de formación a empleados de todos los niveles profesionales, lo que por empleado suponen 82 horas y una inversión de 3.431 euros. El 58% del total de horas de formación, repartidas en 273 cursos, se han dirigido a favorecer la empleabilidad de los trabajadores en áreas técnicas, idiomas, competencias y habilidades, no relacionadas directamente con las funciones del puesto de trabajo que se está desempeñando.

La formación interna es una palanca de desarrollo y de transmisión del conocimiento esencial en Red Eléctrica. El 6,7% de los empleados,

técnicos con conocimientos relevantes en sus respectivas áreas, participan como formadores internos. Destaca el caso de la capacitación del personal de mantenimiento para la realización de la actividad de operación de maniobra local de subestaciones, que se ha llevado a cabo con formadores internos en su totalidad. Se han invertido 2.932 horas y se prevé mantener esta formación durante los próximos dos años.

Cabe destacar igualmente, la realización del simulacro de reposición del sistema eléctrico el 15 de noviembre de 2016, que tiene entre sus objetivos contribuir a la formación continua de los operadores, tanto de Red Eléctrica como de REN-Portugal y RTE-Francia, así como del resto de las 17 empresas participantes ante un incidente generalizado.

Para lograrlo ha resultado clave el uso de tecnología de vanguardia, simuladores-OTS (*Operation Training Simulator*), esenciales en la formación continua de los operadores del sistema.

Sistema de evaluación de la formación

En 2016 se ha implantado el sistema de evaluación y medición de la formación hasta el nivel del cálculo del retorno de la inversión (ROI). El sistema contempla distintos niveles: satisfacción de la formación, conocimientos adquiridos y aplicables e impacto de la formación, culminando con el cálculo del ROI general y por programas. El cálculo estimado

FORMACIÓN DE EMPLEADOS



82 HORAS

Por empleado

EMPLEABILIDAD

El 58% de las horas de formación, repartidas en 273 cursos, se han dirigido a favorecer la empleabilidad de los trabajadores.

en 2016 ha demostrado una tendencia progresiva positiva del 10% en el retorno de la inversión en formación en los últimos cinco años.

Campus Red Eléctrica

En 2016 se ha trabajado en el proyecto de la nueva universidad corporativa de la compañía que llevará el nombre de Campus Red Eléctrica y cuyo lanzamiento está previsto en los primeros meses de 2017. El objetivo de este ambicioso proyecto es que el Campus Red Eléctrica sea la plataforma de despliegue de la estrategia, valores y cultura del Grupo Red Eléctrica. Un lugar de encuentro, colaboración e innovación que facilite la

Campus Red Eléctrica: principios

- Pasión por la **excelencia y la especialización**.
- Ágil y **adaptable a las nuevas tendencias** y requerimientos del negocio.
- Centrada en el **cliente**.
- **Universal, abierta y transversal** a toda la compañía.
- **Influyente y en diálogo permanente con los grupos de interés**.
- **Promueve la inquietud por aprender**.

CAMPUS RED ELÉCTRICA



MODELO BASADO EN TRES PILARES

Innovación y cultura, transformación, y estrategia y liderazgo

consecución de los objetivos de negocio mediante el aprendizaje y la gestión del conocimiento.

El nuevo Campus supone un importante avance respecto a los centros de formación interna implantados en la compañía desde el año 2004, al pasar de un enfoque principalmente técnico a un enfoque integral. Asimismo, dispondrá de nuevos espacios que mejorarán los recursos disponibles actualmente y se apoyará en métodos innovadores, infraestructura moderna y tecnología avanzada.

Para el diseño del Campus se ha realizado un diagnóstico de la situación actual utilizando la herramienta de acreditación CLIP [Corporate Learning Improvement Process] de la EFMD [European Foundation for Management Development]. El diagnóstico

inicial ha facilitado el desarrollo de un marco deseado y la elaboración de un plan de acción a implantar a partir de 2017. El modelo está basado en tres pilares fundamentales: innovación y cultura, transformación, y estrategia y liderazgo.

Evaluación y gestión del desarrollo / G4-LA11

El modelo de evaluación de Red Eléctrica está orientado a facilitar el desarrollo y la trayectoria profesional de las personas empleadas, así como a gestionar de una manera eficiente el desempeño. Desde 2012 se recoge la opinión de los evaluadores y evaluados para el análisis y revisión del modelo.

El Campus Red Eléctrica tiene como objetivo ser la plataforma de despliegue de la estrategia, valores y cultura de la compañía.



Todos los empleados de Red Eléctrica, equipo directivo y no directivo, son evaluados de forma continua por competencias, compromiso y contribución. A través de la entrevista de desempeño se transmite la valoración correspondiente y se consensuan mejoras entre colaboradores y responsables jerárquicos.

En Red Eléctrica existen diferentes niveles de progresión profesional. De acuerdo con la madurez, conocimiento y experiencia laboral de cada persona el sistema ofrece opciones reales de desarrollo dentro de una carrera técnica, y evolución profesional.

El modelo de movilidad funcional facilita el desarrollo potenciando la polivalencia y empleabilidad de las personas. En 2016 se han desarrollado 35 proyectos de movilidad transversal y 5 proyectos de movilidad internacional orientados a intercambiar conocimientos y experiencias con compañías europeas del sector. También se han llevado a cabo los primeros proyectos de movilidad internacional con empresas del Grupo en Perú y Chile.

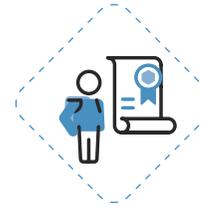
Por otro lado, a lo largo de 2016 se ha desplegado el nuevo programa de acogida e integración de empleados recién incorporados con una primera edición donde se ha potenciado la figura del tutor, elemento clave para el desarrollo de este proceso.

Cooperación con el sector educativo / G4-LA10

El programa de formación práctica de jóvenes titulados es un firme compromiso que Red Eléctrica mantiene con la sociedad. El objetivo de este programa es facilitar el acceso al mercado laboral a profesionales cualificados.

En el transcurso del ejercicio 2016 han participado 124 personas de las cuales 16 han formado parte de un programa especial teórico-práctico sobre el puesto de Operador de Centro de Control Eléctrico. Este programa, que se ha realizado en colaboración con centros universitarios y expertos internos de la compañía, constituye una fuente valiosa de reclutamiento que garantizará que las incorporaciones que se produzcan posean el conocimiento técnico específico del negocio de Red Eléctrica.

COOPERACIÓN SECTOR EDUCATIVO



HAN PARTICIPADO
124
JÓVENES
—
Recién titulados

En 2016 se han desarrollado 35 proyectos de movilidad transversal y 5 de movilidad internacional orientados a intercambiar conocimientos y experiencias.

Además durante este año, tres estudiantes universitarios han realizado sus prácticas académicas externas en Red Eléctrica.

Para fomentar las prácticas de estudiantes de Formación Profesional de grado superior se ha iniciado el contacto con organismos oficiales de las comunidades autónomas con el objetivo de diseñar e implantar un programa de formación profesional, dentro del sistema de FP Dual, adecuado a las necesidades de Red Eléctrica.





Actuaciones e indicadores clave del ejercicio 2016 en gestión del talento

Modelo de liderazgo

- **Despliegue del modelo de liderazgo** con la participación del 100% de los directivos para desarrollar competencias, valores y estilos de liderazgo, con 3.045 horas de formación en 167 acciones.
- En el último trimestre de 2016 se ha puesto en marcha el **tercer Banco de Potencial de técnicos** que se desarrollará durante 2017 y 2018.
- Desarrollo de la segunda edición del programa **Banco de Potencial de jefes de departamento**, como principal fuente de cobertura de posiciones directivas en Red Eléctrica.
- Para facilitar un entorno común a todas las personas incluidas en los Bancos de Potencial (tanto de técnicos como de directivos) se ha desarrollado un **programa específico ALUMNI que ayude a aprovechar el talento**, la experiencia y los conocimientos de todos los participantes.

Formación y desarrollo

- En 2016 **se han impartido 138.507 horas de formación**, lo que ha supuesto una media por empleado de 82 horas y una media de inversión por empleado de 3.431 euros. El 22,5% de las horas de formación se han realizado con medios propios.
- Lanzamiento de **ocho itinerarios formativos de competencias** que atienden a la mejora de los resultados de la evaluación de las personas empleadas. Se han formado 292 personas, con una metodología de trabajo mixta (presencial y virtual) recogida en el modelo de gestión del talento.
- Desarrollo de la **segunda edición del programa Banco de Expertos**, con la realización de 645 horas de formación, para aplicar y difundir el conocimiento en el entorno de trabajo y para entrenar a otros empleados como formadores internos.
- **273 cursos y más de 83.000 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.
- **377 horas de formación en responsabilidad corporativa y en valores corporativos**, que incluye aspectos de los derechos humanos, en las que han participado 66 personas: técnicos, equipo directivo y las nuevas incorporaciones en la compañía.
- Digitalización de la formación en idiomas con más de 700 personas en el **nuevo programa de formación en inglés y francés**, con tecnología 2.0.
- Inicio de la **formación avanzada en dirección de proyectos** de acuerdo a la norma ISO21500.
- Realización, por primera vez de forma continuada, de **formación práctica en una subestación eléctrica** con instalaciones reales fuera de servicio.
- Desarrollo de **prácticas reales conjuntas**, en las propias instalaciones, entre operadores de centro de control y futuros operadores de maniobra local.
- Diseño del **modelo de universidad corporativa: CAMPUS Red Eléctrica** como plataforma de despliegue de la estrategia, valores y cultura del Grupo Red Eléctrica.

- **14 personas han realizado la formación en SF6**. Entre 2013 y 2016, 426 personas han realizado esta formación, de las cuales, 396 han recibido la acreditación oficial que les habilita para recuperar gas SF6 en toda la Unión Europea. Certificado según RD 795/2010.

Evaluación y gestión del desarrollo

- Elaboración de un Plan de comunicación dirigido a **reforzar las claves de la función de evaluador** y para favorecer el desarrollo de las entrevistas de los evaluados.
- **Implantación de la evaluación en REA (Perú)** siguiendo los criterios definidos en el marco relacional establecido con las empresas filiales en Latinoamérica. Asimismo se ha planificado su implantación para 2017 en TEN (Chile).
- Continuación de la **evaluación en competencias digitales** para apoyar la transformación digital.
- **Consolidación del modelo de evaluación multifuente** para el equipo directivo.
- **Revisión del modelo de movilidad interna** con el objetivo de impulsar el desarrollo de las personas incrementando su polivalencia para dar respuesta a las necesidades de negocio a corto y medio plazo.

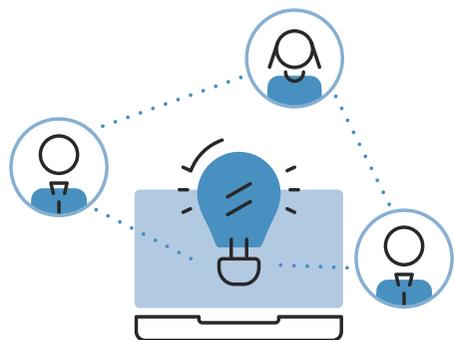
GESTIÓN DEL TALENTO



3.431

€
DE INVERSIÓN
EN FORMACIÓN

—
Por empleado

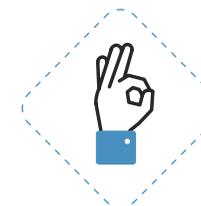


En 2017 se implantará la herramienta tecnológica que permitirá conocer las motivaciones e intereses profesionales de los empleados y facilitar su empleabilidad y movilidad.

Principales objetivos 2017 en gestión del talento

- Dentro del modelo de liderazgo, **impulsar los programas de desarrollo individualizados** que faciliten la visión estratégica y el *networking* internacional.
- Consolidar el despliegue del **modelo de gestión del conocimiento**.
- **Fomentar la innovación tecnológica al servicio del aprendizaje y el desarrollo profesional:** diseño de simuladores, nuevos cursos virtuales, grabación de secuencias de operativas técnicas para consulta.
- **Cualificar al personal de mantenimiento** de demarcaciones como Operadores de Maniobra Local de Subestaciones.
- Implantar la herramienta tecnológica que permita **conocer las motivaciones y los intereses profesionales** de las personas empleadas de Red Eléctrica para facilitar su empleabilidad y fomentar la movilidad.
- **Desplegar el modelo de movilidad funcional interna** como palanca del desarrollo y realizar el seguimiento para la mejora continua a través de los indicadores de medición.
- Implantar el marco relacional establecido para las empresas del Grupo **en el ámbito de gestión del talento con las empresas filiales en Latinoamérica**.
- **Analizar el actual sistema de evaluación del desempeño** para su mejora y que permita una optimización de la comunicación entre evaluadores y evaluados.
- Implantar el **nuevo modelo de CAMPUS Red Eléctrica**.
- **Seguir impulsando vías de cooperación con el sector de educación**, centros de formación profesional, universidades y escuelas de negocios.
- Impulsar la **formación corporativa en materia de igualdad, conciliación y riesgos penales** para dar a conocer las prácticas y medidas implantadas en cada uno de estos ámbitos.
- **Consolidar la implantación del Banco de Expertos** desplegando nuevas acciones y mejoras detectadas por los propios participantes en sinergia con el modelo de gestión del conocimiento.
- Continuar con el programa Enlace destinado a **facilitar la comunicación y cohesión entre técnicos de los centros control** y de las áreas de mantenimiento.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



**DE TODOS
LOS EMPLEADOS**

DE RED
ELÉCTRICA

A través
de la entrevista
de desempeño,
de forma continua,
por competencias,
compromiso
y contribución

DIÁLOGO Y TRANSPARENCIA

La comunicación interna es un elemento estratégico que contribuye a compartir la misión y objetivos empresariales a través de la implicación de los empleados.

Red Eléctrica enfoca y desarrolla la comunicación interna como elemento estratégico para compartir la misión y objetivos, implicar a los empleados en los distintos proyectos y mejorar el clima laboral aumentando su orgullo de pertenencia.

Durante el 2016, se ha trabajado en el diseño del modelo de comunicación interna que sustente el valor que la comunicación interna debe aportar al desarrollo del Grupo

Red Eléctrica y desarrolle el marco de criterios de las acciones de comunicación interna en las distintas empresas del Grupo.

Herramientas y vías de diálogo

En la búsqueda de un diálogo permanente en la organización, una de las novedades de este año han sido los desayunos con el consejero delegado, sesiones informales que han permitido al primer ejecutivo fomentar un mayor contacto con los empleados, conocer de primera mano los temas de interés, así como intercambiar información sobre la actividad de la compañía. Durante el año 2016 se han realizado 15 desayunos en los

que han participado 168 empleados de la compañía, directivos y no directivos.

Además, durante este año se ha realizado el 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. Asimismo, se ha lanzado una encuesta de evaluación de la comunicación interna (en la que ha participado el 51,9% de los empleados de Red Eléctrica) para conocer la opinión de los empleados

CANAL DE COMUNICACIÓN



miRED

NUEVA
INTRANET

Consolida su
implantación
en 2016

DESAYUNOS CON EL CEO

Sesiones informales que fomentan el contacto del consejero delegado con los empleados. En 2016 se han realizado 15 desayunos con la participación de 168 empleados.

SOBRE ESTE INFORME

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

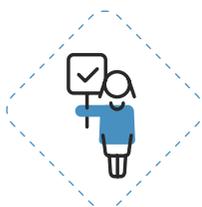
sobre la gestión, iniciativas y canales y encontrar áreas de mejora que permitan responder a las necesidades de comunicación del conjunto de la plantilla.

Red Eléctrica continúa diseñando planes de comunicación para ayudar a las unidades a difundir sus objetivos y proyectos. Destacan las acciones desarrolladas para: gestión del talento, innovación, empresa saludable, valores corporativos, diversidad, actuaciones ligadas a la operación del sistema eléctrico y el mantenimiento de las instalaciones de transporte.

Principales actuaciones desarrolladas en el ejercicio 2016

- **Implantación del modelo de comunicación interna** que facilita la planificación y ejecución eficaz de las acciones de comunicación dentro de la compañía.
- **Desayunos con el consejero delegado.**
- **Consolidación de la nueva intranet** como principal canal de comunicación y espacio de colaboración.
- **Lanzamiento de la encuesta de comunicación interna.**
- **Seguimiento de los planes de acción** derivados de la encuesta de clima 2015.

ENCUESTA COMUNICACIÓN INTERNA



PARTICIPACIÓN DEL **51,9** %

Para mejorar la comunicación del conjunto de la plantilla

Las nuevas funcionalidades de la intranet han logrado agilizar la información, potenciar la comunicación multidireccional y fomentar el uso de espacios colaborativos.

Dentro de los diversos canales internos, las nuevas funcionalidades de la intranet han conseguido agilizar la información, estimular la comunicación multidireccional y fomentar el uso de espacios

colaborativos, facilitando el acceso a la documentación y la gestión del conocimiento.

Principales objetivos 2017

- **Road show** de Recursos Humanos para que los **empleados tengan un mayor conocimiento sobre las funciones de este área** y conocer de primera mano las dudas que las distintas áreas puedan tener para dar una respuesta cercana y adecuada a las inquietudes que se planteen.
- **Evolucionar el modelo de comunicación interna** y potenciarla como herramienta de influencia y como elemento estratégico para la gestión de personas y de equipos de trabajo.
- **Realización de la nueva encuesta de clima**, con el objetivo de seguir conociendo los puntos fuertes y áreas de mejora de la organización.
- **Lanzamiento de las herramientas colaborativas de la intranet miRED**, que permitan la comunicación multidireccional y fomenten la participación.
- **Desarrollo de planes de comunicación transversales y personalizados** que fomenten el conocimiento de todas las áreas y amplíen la visión de negocio.
- **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 en el Convenio Colectivo.

En 2016 se ha continuado trabajando en la implantación del X Convenio Colectivo, que entró en vigor el 1 de mayo de 2014 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, buscando la plena consecución de los principios que lo inspiraron:

- Eficiencia y productividad.
- Flexibilidad y sostenibilidad.

Comisiones previstas en el X Convenio Colectivo

- Comité de seguridad y salud. / G4-LA8
- Comisión de personal de instalaciones (red de transporte).
- Comisión de formación.
- Comisión de igualdad.
- Comisión de clasificación profesional.
- Comité intercentros.
- Comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del Convenio Colectivo.
- Comisión de asuntos sociales.
- Comisión de movilidad geográfica.

La compañía mantiene con los representantes de los trabajadores una comunicación fluida, accesible y flexible lo que permite que el diálogo entre ambas partes se realice de manera constante. Durante 2016 se han celebrado un total de 18 reuniones en el seno de las diferentes comisiones previstas en el marco del X Convenio.

El Convenio Colectivo cubre a la mayor parte de la plantilla, están excluidos de su ámbito de aplicación: el equipo directivo (6,98%) y los empleados que de forma voluntaria y reversible

FLEXIBILIDAD LABORAL



JORNADA EFECTIVA ANUAL

1.690
HORAS

Según el X Convenio Colectivo, en vigor desde el 1 de mayo de 2014

Red Eléctrica mantiene una comunicación fluida y flexible con la Representación Social plasmada en un total de 18 reuniones a lo largo de 2016.



SOBRE ESTE INFORME



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

Continuando con la tendencia positiva de años anteriores, en 2016 no se han producido casos de discriminación ni acciones correctivas en la compañía.

acepta la propuesta de la dirección de la empresa de exclusión del Convenio [1,22%]. No obstante, los acuerdos sociales son de aplicación universal. / G4-11

En 2016 se gestionaron 15 reclamaciones (demandas judiciales de REE SAU) sobre prácticas laborales recibidas a través de mecanismos formales. Todas se abordaron en el año, 10 están pendientes de resolución debido a los correspondientes recursos y 5 se han resuelto. / G4-LA16

Continuando con la tendencia positiva de años anteriores no se han producido casos de discriminación en la

compañía durante el año 2016. En consecuencia, tampoco han sido requeridas medidas correctivas a aplicar en el mismo periodo.

La notificación sobre cambios organizativos se lleva a cabo según la legislación vigente. Los cambios organizativos que conllevan movilidad geográfica de los trabajadores se realizan con 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 sean individuales serán preavisadas con quince días de antelación tanto al trabajador afectado como a la Representación Social. Si se trata de modificaciones colectivas se abrirá un periodo de

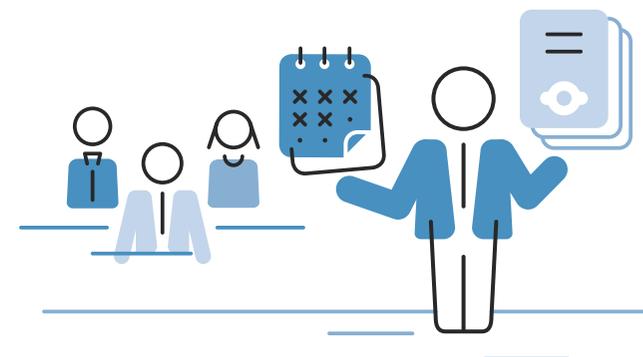
CONVENIO COLECTIVO



98,8
%
DE LA PLANTILLA ESTÁ CUBIERTA POR CONVENIO

consultas con los representantes legales que podrá ser sustituido por un procedimiento de mediación o arbitraje.

Además el X Convenio Colectivo de Red Eléctrica incluye regímenes específicos de trabajo, como son el régimen especial a turnos o el régimen especial de flexibilidad. En referencia a este último, la norma establece diferentes plazos en materia de preavisos para la realización de los trabajos en días no laborables o en horario nocturno. En este sentido, resulta relevante destacar que el Convenio prevé penalizaciones para la empresa en caso de cancelación de los trabajos programados en días no laborables.



SEGURIDAD Y SALUD

RED ELÉCTRICA EMPRESA SALUDABLE / G4-DMA

El compromiso de Red Eléctrica con la salud, la seguridad y el bienestar, incluyendo el equilibrio de la vida personal y laboral, es una prioridad y uno de los pilares básicos de nuestras propuestas de valor a los empleados. El modelo de empresa saludable de Red Eléctrica gira en torno a cuatro grandes

principios: ambiente físico de trabajo, entorno psicosocial del trabajo, recursos de salud y participación en la comunidad.

En 2016 se ha publicado el Manual de empresa saludable de Red Eléctrica que ofrece información específica sobre todos los aspectos

del modelo a través de prácticas fichas en formato electrónico accesibles desde cualquier lugar.

Se ha realizado la tercera evaluación de riesgos psicosociales. El estudio ha constado de un cuestionario anónimo en el que participó el 76 % de las personas de Red Eléctrica,

EMPRESA SALUDABLE



76 %

PARTICIPACIÓN

En la tercera evaluación de riesgos psicosociales

MODELO DE EMPRESA SALUDABLE PRINCIPIOS



- SOBRE ESTE INFORME
- 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

[cuyos resultados mejoran un 19% respecto a la evaluación de 2011], y un análisis cualitativo a través de 12 talleres de gestión del estrés en 11 centros de trabajo en los que participaron 158 personas. Este trabajo ha permitido diseñar un Plan de prevención de riesgos psicosociales que se desplegará durante los próximos tres años.

También se ha llevado a cabo la encuesta de seguridad y salud en la que ha participado el 62,2% de los empleados. El nivel de satisfacción es de 7,7 sobre 10. Las conclusiones también se trasladarán a un plan de actuación específico.

Además, durante este año se ha trabajado en el alineamiento de las políticas de las empresas del Grupo Red Eléctrica en materia de seguridad y salud. En el ámbito nacional, todas las actividades llevadas a cabo alcanzan por igual a todas las empresas del Grupo. En el ámbito internacional se ha realizado el análisis y diagnóstico de la situación de las empresas peruanas del Grupo y se ha diseñado un plan de acción para poner en marcha en ellas el modelo de empresa saludable. Asimismo, se ha acompañado a estas empresas en la evaluación

de riesgos psicosociales, siguiendo la misma metodología que en la empresa matriz, con un nivel de participación del 78%.

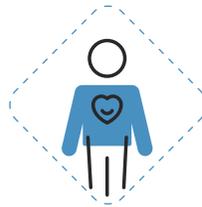
Promoción de la salud

Red Eléctrica realiza anualmente diversas campañas de prevención y promoción de la salud. En 2016, las acciones encaminadas a promover la actividad física y el deporte como hábito de vida saludable y como importante motor de valores han permitido a Red Eléctrica posicionarse como empresa referente en esta área. La obtención del Accésit a los Premios Naos (iniciativa del Ministerio de Sanidad y Consumo, Estrategia para la Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad), es un reconocimiento al esfuerzo realizado, especialmente por el proyecto desarrollado en

colaboración con la Universidad de Castilla La Mancha, a través del cual se ha analizado el impacto del ejercicio físico sobre determinados factores de salud y especialmente, sobre el riesgo cardiovascular.

Asimismo, en 2016 se han desarrollado otras acciones para promover la práctica deportiva como ayudas económicas al deporte, jornadas deportivas, eventos deportivos con TSO europeos, así como otras actuaciones que tienen además carácter solidario [carrera del corazón, carrera contra el hambre, torneo de fútbol por la investigación del cáncer de mama]. Todas estas iniciativas marcarán los pasos que Red Eléctrica seguirá en los próximos años.

ENCUESTA DE SEGURIDAD Y SALUD



7,7

VALORACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Participación del 62%

La compañía ha obtenido el Accésit a los Premios Naos del Ministerio de Sanidad y Consumo en Estrategia para la Nutrición, Actividad Física y Prevención de la Obesidad.



El Plan de acción de gestión de la edad aborda la adaptación de edades avanzadas a los puestos de trabajo en las mejores condiciones de salud.

En paralelo, se puso en marcha la Campaña de nutrición saludable, en colaboración con SEDCA [Sociedad Española de Dietética y Ciencias de la Alimentación], con acciones colectivas, como talleres y charlas, e individuales, como las consultas de nutrición.

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. 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.

/ G4-LA7

Gestión de la edad

En el marco de la empresa saludable, en 2015 se aprobó el modelo integral de gestión del envejecimiento que contribuirá a alcanzar

edades avanzadas en las mejores condiciones de salud y a lograr que las personas trabajen en puestos acordes a sus capacidades. Para ello, en 2016 se ha puesto en marcha el Plan de acción de gestión de la edad [evolución del modelo aprobado] en el que se abordan varios objetivos de forma transversal en los que están implicadas todas las áreas de recursos humanos.

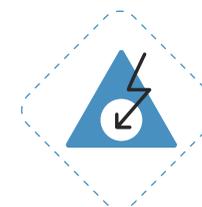
El primer paso ha sido la realización de un estudio de valoración del Índice de Capacidad de Trabajo [ICT- WAI] según la metodología del Instituto de Salud de Finlandia, en el que de forma voluntaria participó un 85% de los trabajadores a los que se les propuso. Este estudio servirá de apoyo a la propuesta de cambios de organización del trabajo, de forma alineada con las necesidades del negocio, en puestos con impacto de la edad.

Entorno físico del trabajo

Para Red Eléctrica es prioritario reducir los accidentes laborales y aplicar el proceso de mejora continua y progresiva de los niveles de seguridad y salud de sus empleados y de los empleados de los proveedores que colaboran o trabajan en las instalaciones de la empresa.

En ese sentido, Red Eléctrica dispone de una estrategia y un Plan de acción de prevención de riesgos laborales que promueve las mejores prácticas en materia de seguridad y salud durante la ejecución de actividades y trabajos en sus instalaciones. Entre las acciones que se recogen en el Plan de acción se incluye reuniones

PREVENCIÓN
RIESGOS
LABORALES



ÍNDICE DE
FRECUENCIA

-42
%

Respecto
a 2015

ÍNDICE
DE GRAVEDAD

-25
%

Respecto
a 2015



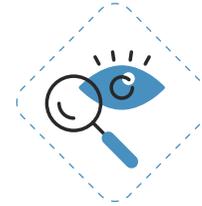
Los índices de accidentalidad del personal propio y de proveedores presentan una mejora significativa con respecto a años anteriores.

de seguimiento y análisis de resultados que permitan reforzar los comportamientos seguidos durante la ejecución de los trabajos.

Otro de los hitos del Plan de acción está orientado a la realización de auditorías internas por los técnicos de prevención de riesgos laborales conjuntamente con los técnicos de construcción o técnicos de mantenimiento en las actividades en curso.

En materia de prevención de riesgos, el seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo mediante los programas de inspección de seguridad es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos

INSPECCIONES DE SEGURIDAD



SE HAN REALIZADO
13.038
INSPECCIONES

Que han supuesto
1.785 acciones correctivas

por Red Eléctrica. En este sentido en 2016 se han realizado 13.038 inspecciones de seguridad en trabajos en instalaciones, que han supuesto 1.785 acciones correctivas, de las cuales se ha resuelto el 96%.

Las medidas tomadas en el Plan de acción de mejora de la seguridad y salud, el incremento en el control de los trabajos mediante las inspecciones y auditorías internas realizadas, así como el refuerzo en el control del desempeño en seguridad realizado sobre todos los grupos de interés, ha permitido una mejora significativa de los índices de accidentalidad tanto del personal propio como de nuestros proveedores.

En 2016 se ha registrado una mejora de los principales indicadores de accidentes tanto de los empleados de la compañía, como de las empresas contratadas. Respecto a 2015, los índices de frecuencia y de gravedad se redujeron respectivamente un 46,2% y un 25% en Red Eléctrica. Asimismo, en las empresas contratadas el índice de frecuencia se redujo un 20% y el de gravedad un 90%.

ÍNDICE DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES EMPLEADOS / G4-LA6

OBJETIVO 2016: 0,57



ÍNDICE DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES EMPLEADOS / G4-LA6

OBJETIVO 2016: 3,82



AUDITORÍAS INTERNAS

Forman parte del Plan de acción de riesgos laborales y son realizadas conjuntamente por técnicos de prevención y técnicos de construcción y mantenimiento.

Durante 2016 se han llevado a cabo otras actuaciones entre las que cabe destacar las siguientes:

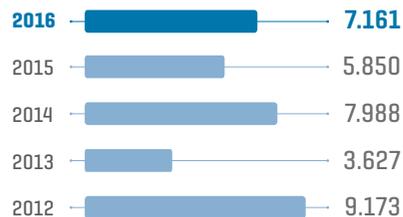
- Finalización de la identificación y señalización de espacios confinados. Toda la información está recogida en la aplicación PRER a disposición de los usuarios.
- Mejora del control de accesos a subestaciones mediante el sistema Kerberos, de forma que se permita su acceso de forma automatizada solamente al personal que previamente ha sido autorizado en PRER por los técnicos de Red Eléctrica responsables de las instalaciones.
- Como consecuencia de la entrada en vigor del R.D. 299/2016, de 22 de Julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos, se ha establecido un programa específico para dar respuesta a este requerimiento, que

complementa las actuaciones en esta materia que habitualmente lleva a cabo la compañía. En el marco de este programa, en 2016 se han realizado mediciones en 40 instalaciones.

Formación y sensibilización / G4-LA9

Red Eléctrica considera esencial la formación y sensibilización en materia de prevención de riesgos laborales para reducir los accidentes y preservar la seguridad y salud de todo su equipo de personas. Durante 2016 se impartieron 7.161 horas de formación en seguridad y salud con 1.238 asistentes. De esas horas, 1.361 se destinaron a formación específica en materia de riesgo eléctrico.

HORAS DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL



PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES



7.161
HORAS
DE FORMACIÓN
EN SEGURIDAD
Y SALUD
Con **1.238**
asistentes

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Órgano paritario compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores para la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La seguridad y la salud de las personas están integradas en la cultura de la compañía, y constituye un objetivo gerencial del equipo directivo de Red Eléctrica. En 2016 el 2,5% de las horas de formación en seguridad y salud fueron para el equipo directivo, lo que supone un incremento del 500% con relación al año anterior.

Consulta y participación / 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.

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.

En la intranet corporativa se pueden realizar consultas, sugerencias y resolver dudas sobre seguridad.

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 2016 se celebraron cuatro reuniones cumpliendo los objetivos previstos.

En estas reuniones se realiza el seguimiento de toda la actividad preventiva y de salud, de la nueva normativa legal aplicable, de la revisión de procesos y normativa interna, así como el análisis y seguimiento de los resultados y programas de seguridad y salud laboral y el seguimiento de los equipos y materiales de seguridad. Las actas de dichas reuniones están a disposición de todos los empleados en un apartado específico en

la intranet corporativa miRED. Asimismo, este Comité conoce los resultados de las auditorías internas y externas que se realizan y de las acciones de mejora implantadas.

Por otro lado, para reforzar la participación de los empleados se ha creado en la intranet corporativa una comunidad específica en esta materia a través de la cual se puedan realizar consultas, sugerencias y resolver dudas relacionadas con la seguridad.

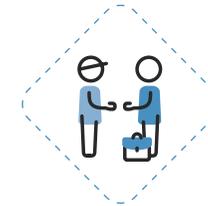
La seguridad en la cadena de suministro / EU18

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 están dirigidas por los jefes de trabajo del proveedor que han sido habilitados previamente por el Servicio de prevención de Red Eléctrica. Red Eléctrica ha habilitado a más de 2.000 jefes de trabajo y a más de 400 supervisores de obra de contratas.

Adicionalmente, Red Eléctrica solicita aleatoriamente a sus proveedores evidencias de la formación en seguridad y salud de sus empleados. También solicita evidencias de formación en seguridad laboral durante la incorporación de empleados a la base de datos del proveedor en la aplicación corporativa de

SEGURIDAD CADENA DE SUMINISTRO



HABILITADOS
2.000
JEFES DE TRABAJO Y
400
SUPERVISORES DE OBRAS DE CONTRATAS

ÍNDICE DE GRAVEDAD DE CONTRATISTAS DE RED ELÉCTRICA / G4-LA6 / EU-17



ÍNDICE DE FRECUENCIA DE CONTRATISTAS DE RED ELÉCTRICA / G4-LA6 / EU-17



seguridad laboral (PRER). Además, realiza habilitaciones al personal de proveedores que lleva a cabo funciones críticas, como son jefes de trabajo y supervisores de obra.

En los procesos de habilitación de ambos se solicitan evidencias de su formación y experiencia.

Hitos del ejercicio 2016 en seguridad y salud

Promoción de la salud

- Divulgación del **Manual de empresa saludable**.
- Lanzamiento de la **tercera evaluación de riesgos psicosociales**.
- Estudio de valoración del **índice de capacitación laboral** en los grupos profesionales con riesgos asociados al envejecimiento.
- **Consultas médicas y de enfermería** (1.258), reconocimientos médicos (1.092). Campaña anual antigripal 210 vacunaciones.
- **Campañas de salud** orientadas a la promoción de alimentación saludable y ejercicio físico.
- Estudio de investigación de **programas de ejercicio físico individualizado** y evaluación de su impacto en la salud cardiovascular.
- **Promoción de la actividad física como hábito de vida saludable**. El 42,4% de la plantilla se beneficia de las ayudas económicas, en 42 grupos de deportes. Jornadas deportivas y eventos deportivos inter empresas.
- **Más de 350 consultas de nutrición individualizadas**, reforzadas con talleres de alimentación saludable y un taller de cocina.

- Tratamiento y seguimiento individualizado para la **deshabitación del tabaco**, en colaboración con el Hospital Carlos III.
- **Campaña de prevención del cáncer de colon** en mayores de 50 años y detección de marcadores de cáncer de próstata a varones mayores de 50 años.
- **Reducción de los índices de absentismo** ligados a la enfermedad común en un 6,6%.

Seguridad laboral

- **7.161 horas de formación en seguridad y salud**, un 22,4% más que en 2015.
- **Identificación y señalización de más de 1.500 espacios** confinados a finales de 2016.
- **Medición de campos electromagnéticos** en 40 subestaciones.
- Creación de una comunidad específica en **seguridad en la intranet corporativa**.
- Realización de **22 auditorías internas de prevención** a diferentes actividades en instalaciones de Red Eléctrica.
- **Reducción de los índices de frecuencia y de gravedad de accidentes**, en empleados y en contratistas de REE.

PROMOCIÓN DE LA SALUD



MÁS DE
350
CONSULTAS
SOBRE
NUTRICIÓN

Reforzadas con talleres de alimentación saludable



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

Retos 2017

- Puesta en marcha de las actuaciones contenidas en el Plan de acción de **mejora de seguridad y salud laboral**, encaminadas a la implantación de las mejores prácticas en la materia. El Plan consta de tres líneas de actuación: cultura preventiva, capacitación y competencias del personal que realiza los trabajos, y control operacional de la actividad realizada.
- **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**. Entre otras: reuniones con contratistas en función de sus resultados en prevención, realización de auditorías internas por parte de técnicos de prevención y construcción y mantenimiento de distintas actividades.
- Desarrollar los **planes de comunicación ligados a la concienciación y sensibilización** en materia de seguridad laboral de todos los grupos de interés.
- Desarrollar un sistema de control de accesos (Kerberos) para **ampliar la información disponible en la empresa**, referente al personal que realiza trabajos en líneas aéreas.
- Continuar con los **planes personalizados de actividad física y salud**.
- Continuación con la **campaña de nutrición saludable** en diferentes centros de trabajo.
- **Campañas de prevención** de los trastornos del sueño.
- Puesta en marcha de **programas de apoyo a la transición a la jubilación**.

Conciliación de la vida laboral y personal / G4-LA2

El modelo de gestión de la conciliación, basado en las normas EFR, ha cambiado y madurado a lo largo de los seis años que lleva implantado y representa una de las principales áreas de actuación del modelo de empresa saludable, dentro de su entorno psicosocial. Este entorno incluye la organización del trabajo, la cultura institucional y las actitudes, los valores, las creencias y las prácticas que se exhiben diariamente en la organización y que afectan el bienestar psicológico y físico de las personas.

El plan de acción, denominado Plan integral de conciliación, que identifica los objetivos y necesidades a cubrir, para el horizonte 2014-2017, está enfocado al desarrollo de actuaciones que permiten acercarse a la excelencia en la gestión de la conciliación.

Las más de 60 medidas, acciones e iniciativas de conciliación que Red Eléctrica tiene implantadas,

PLAN INTEGRAL DE CONCILIACIÓN



MÁS DE
60
MEDIDAS
IMPLANTADAS

y que aplican por igual al conjunto de la plantilla con independencia del tipo de contrato, son una de las líneas fundamentales que integran el modelo de gestión. El X Convenio Colectivo supone además un claro avance en esta materia ya que complementa o amplía las medidas existentes. Con todas ellas, Red Eléctrica pretende facilitar herramientas que supongan una mejora del bienestar y la calidad de vida de sus empleados, favoreciendo el compromiso de las personas y su orgullo de pertenencia.

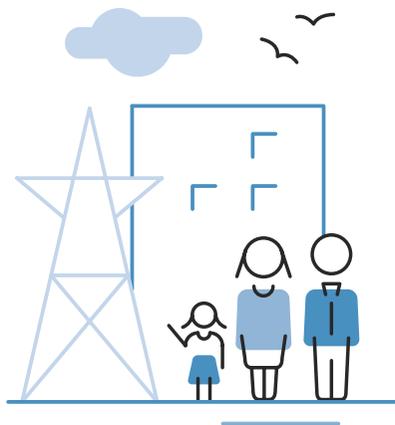
Todas las medidas se encuentran detalladas en la guía 'La conciliación un beneficio para todos' publicada en la intranet de la empresa, accesible para todos los empleados. La guía se estructura en siete apartados genéricos:

- Flexibilidad horario.
- Vacaciones, permisos y licencias.
- Maternidad / paternidad.
- Discapacidad / familiares dependientes.
- Beneficios sociales / retribución en especie.
- Servicios.
- Eventos y actividades.

La percepción de cómo las actuaciones integradas en el modelo de conciliación llega a los diferentes colectivos y su impacto, se ha evidenciado a través de los grupos de trabajo que durante 2016 se han realizado en diferentes centros y que complementa la evaluación de riesgos psicosociales que se menciona al principio de este capítulo.

Las medidas implantadas en materia de conciliación están recogidas en la guía 'La conciliación un beneficio para todos', publicada en la intranet de la empresa.





Dentro de las acciones de conciliación llevadas a cabo en 2016, se ha dado un nuevo impulso a los colaboradores locales de conciliación para el estudio de las necesidades de otros centros de trabajo y colectivos.

Hitos del ejercicio 2016 en conciliación

- Programa de **desarrollo de los Bancos de Potencial**: formación y sensibilización para la gestión de las personas a través de la conciliación.
- **Análisis de conocimiento y evaluación cualitativa** del modelo en diferentes centros de trabajo.
- Continuidad de las **medidas de conciliación relacionadas con la salud y el bienestar**.
- **Divulgación del modelo de gestión de la discapacidad** y de medidas dirigidas a personas empleadas con discapacidad y familiares: Red Diversa.
- **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.

Retos 2017

- **Incorporación del video formativo** de Gestión de la Conciliación al aula virtual AulaRed.
- Desarrollo del **III Plan integral de conciliación**.
- Lanzamiento de una **nueva encuesta de conocimiento**, uso y satisfacción de las medidas de conciliación existentes.
- **Continuar con las actividades**: prácticas deportivas grupales subvencionadas por la empresa, días sin cole y campamentos de verano para hijos de empleados, fiestas infantiles, certamen de pintura infantil, actividades de ocio y medio ambiente para la familia.

INTERLOCUTOR DE CONCILIACIÓN



50

%

DE LAS
CONSULTAS
RESUELTAS CON
SOLUCIONES
ADAPTADAS

Más allá de
lo establecido
en Convenio
Colectivo



INDICADORES

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

/ G4-10

Nº

	2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla	1.298	384	1.682	1.305	392	1.697
Empleados contrato fijo	1.289	383	1.672	1.304	392	1.696
Empleados contrato temporal	9	1	10	1	0	1
Contratación fija [%]	99,3	99,7	99,4	99,9	100,0	99,9
Contratos a tiempo parcial	0	0	0	0	0	0
Trabajadores de Empresa de Trabajo Temporal [2]	6	4	10	13	15	28
Becarios [2]	20	35	55	31	26	57

2016		
Hombres	Mujeres	Total
1.284	398	1.682
1.282	397	1.679
2	1	3
99,8	99,7	99,8
0	0	0
6	9	15
35	32	67

[1] Datos Red Eléctrica de España SAU +REC. Plantilla final del Grupo Red Eléctrica 1.773 personas.

[2] Estos trabajadores no suman como plantilla al no ser empleados de Red Eléctrica.

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

EMPLEADOS CON CONVENIO COLECTIVO España [1]

/ G4-11

%

	2014	2015	2016
	Hombres	Mujeres	Total
Empleados incluidos en Convenio Colectivo	98,99	98,79	98,78
Empleados excluidos de Convenio Colectivo [2]	1,01	1,21	1,22

[1] Datos Red Eléctrica de España SAU.

[2] Empleados que de forma voluntaria y reversible acepten la propuesta de la dirección de la empresa de exclusión del Convenio. El equipo directivo no se ha tenido en cuenta en el cálculo global y representa el 6,98% de la plantilla total.



 SOBRE ESTE INFORME



 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



NUEVAS CONTRATACIONES POR TRAMO DE EDAD Y SEXO España [1]

/ G4-LA1

	2014						2015					
	Nº de contrataciones			Índice de contrataciones [%]			Nº de contrataciones			Índice de contrataciones [%]		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Menores de 30 años	10	1	11	23,3	6,7	19,0	10	6	16	32,3	54,5	38,1
De 30 a 50 años	12	7	19	1,4	2,3	1,6	23	11	34	2,7	3,7	2,9
Mayores de 50 años	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Contratación total	22	8	30	1,7	2,1	1,8	33	17	50	2,5	4,3	2,9

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

H: hombres / M: mujeres.

2016					
Nº de contrataciones			Índice de contrataciones [%]		
H	M	Total	H	M	Total
4	3	7	16,0	27,3	43,3
11	15	26	1,3	5,1	6,4
0	0	0	0,0	0,0	0,0
15	18	33	1,2	4,5	5,7

ROTACIÓN DE EMPLEADOS POR TRAMO DE EDAD Y SEXO España [1]

/ G4-LA1

	2014				2015			
	Nº de bajas		Índice de rotación [%]		Nº de bajas		Índice de rotación [%]	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Menores de 30 años	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0
De 30 a 50 años	3	8	0,3	2,7	11	8	1,2	2,6
Mayores de 50 años	7	2	1,9	3,1	15	1	4,0	1,5
Rotación total	10	10	0,8	2,6	26	9	2,0	2,3

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

Nota: antigüedad media de las bajas en Red Eléctrica: 21,11 años.

H: hombres / M: mujeres.

2016			
Nº de bajas		Índice de rotación [%]	
H	M	H	M
0	1	0,0	9,1
7	8	0,8	2,7
29	3	7,0	3,7
36	12	2,8	3,1



ÍNDICES DE MATERNIDAD/PATERNIDAD (M/P) España [1] / G4-LA3

Nº

	2014		2015		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres [4]	Hombres	Mujeres [4]
Empleados con derecho a baja M/P	76	38	80	40	69	26
Empleados que han disfrutado baja M/P	76	38	80	40	69	26
Reincorporaciones al finalizar bajas M/P [2]	76	33	80	36	69	23
Empleados con baja M/P que permanecen en plantilla [%] [3]	100	95	100	90	100	89

[1] Datos Red Eléctrica de España SAU + REC. Plantilla final del Grupo Red Eléctrica 1.773 personas.

[2] La diferencia entre el número de reincorporaciones de mujeres respecto a las que han disfrutado de bajas se debe a 3 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.

[4] En la columna mujeres se incluye también a los hombres que tuvieron derecho a esta baja y la disfrutaron.

INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL España [1] / G4-LA6

1

	2014			2015			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla media [nº]	1.291	385	1.676	1.313	391	1.704	1.306	398	1.704
Horas trabajadas [miles]	2.182	651	2.832	2.214	659	2.873	2.207	673	2.880
Accidentes con baja [graves/leves] [nº]	0/7	0/1	0/8	0/8	0/5	0/13	0/7	0/0	0/7
Accidentes mortales [nº]	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente [nº] [2]	348	35	393	202	146	348	255	0	255
Índice de frecuencia de accidentes	3,21	1,54	2,82	3,61	7,58	4,52	3,17	0,00	2,43
Índice de gravedad de accidentes	0,16	0,05	0,14	0,09	0,22	0,12	0,12	0,00	0,09
Índice de incidencia	5,42	2,60	4,77	6,09	12,79	7,63	5,36	0,00	4,11
Índice de absentismo por enfermedad común [3] [a]	1,61	2,64	1,84	1,80	3,19	2,10	1,87	2,34	1,98
Índice de absentismo de seguridad y salud [b]	-	-	-	1,89	3,30	2,20	1,95	2,35	2,05

[1] Datos 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] Se modifica la fórmula de cálculo a partir de 2014, por lo que los datos de 2015 y 2016 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, [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.

Nota 1: Los datos de accidentabilidad y absentismo de 2016 son provisionales. **Nota 2:** Días de baja por AT (sin contar *in itinere*) Hombres: 255 / Mujeres: 0 / Total 255. **Nota 3:** El registro de accidentes se realiza en base a la legislación española y según lo establecido en el sistema de gestión de Red Eléctrica certificado conforme a la norma OHSAS 18001.

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO España [1]

/ G4-LA9

Nº

	2014			2015		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Equipo directivo	64	77	66	112	163	122
Técnicos (G1 + G2 + G3)	60	85	64	95	130	101
Personal de apoyo (G4)	13	23	20	30	54	48
Total	76	73	74	86	114	100

2016		
Hombres	Mujeres	Total
110	120	112
83	90	84
23	36	32
83	79	82

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

PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUYO DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL SE EVALÚA CON REGULARIDAD España [1]

/ G4-LA11

%

	2014		2015		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados con evaluación del desempeño	100	100	100	100	100	100

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

COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO POR EDAD

/ G4-LA12

%

	2016		
	< 30 años	30 a 50 años	> 50 años
Consejo de Administración [1]	0	27,3	72,7
Comisión de Auditoría	0	0	100
Comisión de Nombramientos y Retribuciones [1]	0	50	50

[1] El Consejo de Administración está compuesto por 12 miembros, si bien a finales del ejercicio 2016 existía una vacante tras la dimisión del consejero independiente Agustín Conde Bajén el 29 de noviembre de 2016. Por ello, los cálculos de este indicador se han efectuado sobre los miembros del Consejo existentes [11] a finales de 2016 y sobre los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones [4] existentes a finales de 2016.



 SOBRE ESTE INFORME



 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

COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO POR SEXO

/ G4-LA12

Nº

	2014				2015			
	H	M	Total	% M	H	M	Total	% M
Consejo de Administración [1]	6	5	11	45,5	7	5	12	41,7
Comisión de Auditoría	2	2	4	50,0	4	1	5	20,0
Comisión de Nombramientos y Retribuciones [2]	1	3	4	75,0	0	4	4	100,0

2016			
H	M	Total	% M
7	4	11	36,4
4	1	5	20,0
1	3	4	75,0

[1] El Consejo de Administración está compuesto por 12 miembros, si bien a finales del ejercicio 2016 existía una vacante tras la dimisión del consejero independiente Agustín Conde Bajén el 29 de noviembre de 2016. Por ello, los cálculos de este indicador se han efectuado sobre el número de miembros del Consejo existentes [11] a finales de 2016.

[2] La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por 5 miembros, si bien a finales del ejercicio 2016 existía una vacante tras la dimisión del consejero independiente Agustín Conde Bajén el 29 de noviembre de 2016. Por ello, los cálculos de este indicador se han efectuado sobre el número de consejeros de esta comisión [4] existentes a finales de 2016.

H: hombres / M: mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO, EDAD Y GRUPO PROFESIONAL España [1]

/ G4-LA12

%

	2014						2015					
	< 30 años		30-50 años		> 50 años		< 30 años		30-50 años		> 50 años	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Equipo directivo	0,0	0,0	72,1	27,9	89,7	10,3	0,0	0,0	69,6	30,4	88,9	11,1
Técnicos [G1, G2, G3]	75,4	24,6	78,1	21,9	92,9	7,1	73,8	26,2	77,5	22,5	91,6	8,4
Personal de apoyo [G4]	0,0	0,0	19,1	80,9	33,3	66,7	0,0	0,0	17,9	82,1	32,3	67,7
Total	75,4	24,6	74,4	25,6	85,1	14,9	73,8	26,2	74,2	25,8	83,5	16,5

2016					
< 30 años		30-50 años		> 50 años	
H	M	H	M	H	M
0,0	0,0	69,4	30,6	87,7	12,3
69,4	30,6	76,9	23,1	90,8	9,2
0,0	0,0	18,4	81,6	28,2	71,8
69,4	30,6	74,0	26,0	82,0	18,0

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

H: hombres / M: mujeres.



SOBRE ESTE INFORME



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

NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS DESGLOSADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y REGIÓN España [1]

/ G4-LA12

Nº

	2014			2015			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años	43	15	58	31	11	42	25	11	36
De 30 a 50 años	884	304	1.188	860	299	1.159	832	293	1.125
Mayores de 50 años	371	65	436	414	82	496	427	94	521
Total	1.298	384	1.682	1.305	392	1.697	1.284	398	1.682

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

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

/ G4-LA13

/

	2014	2015	2016
Equipo directivo	1,02	1,01	1,03
Técnicos (G1, G2, G3)	0,94	0,94	0,94
Personal de apoyo (G4)	0,98	1,01	1,01
Total	1,02	1,02	1,01

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

EMPLEADOS CON POSIBILIDAD DE JUBILARSE EN LOS PRÓXIMOS CINCO O DIEZ AÑOS España [1]

/ EU-15

%

	Próximos 5 años 2017-2021	Siguientes 5 años 2022-2026
Equipo directivo	1,3	1,1
Técnicos (G1, G2, G3)	5,3	7,8
Personal de apoyo (G4)	0,2	2,2
Total	6,8	11,1

[1] Red Eléctrica de España SAU [plantilla 1.675 personas].

Nota 1. Considerando como requisito únicamente la edad de jubilación y estimando esta en 65 años de edad.

Nota 2. En el primer periodo [2017-2021] 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

	2014	2015	2016
Plantilla media [1]	3.336	2.950	2.666
Horas trabajadas [miles]	5.637	4.986	4.502
Accidentes con baja [graves/leves]	4/88	11/51	0/46
Accidentes mortales	0	2	0
Días perdidos por accidente [2]	3.437	15.347	1.402
Índice de frecuencia de accidentes	15,61	12,84	10,22
Índice de gravedad de accidentes	0,61	3,08	0,31
Índice de incidencia	27,57	21,69	17,26

[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 1: Los datos de 2016 son provisionales. **Nota 2:** Respecto al indicador G4-10, no se dispone de información desglosada por tipo de contrato laboral y régimen regulatorio.



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