

Grupo Red Eléctrica

**INFORME SOBRE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA DEL GRUPO
CONSOLIDADO DE RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A.,
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2020.**

El informe sobre la información no financiera del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A., se corresponde con la información contenida en el punto 11 del Informe de Gestión del Grupo Consolidado de Red Eléctrica Corporación, S.A. correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2020, formulado por el Consejo de Administración en su reunión del día 23 de febrero de 2021.



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

11.1 Sobre el Estado de Información no Financiera

Alcance del EINF

El Estado de Información No Financiera (en adelante EINF), da respuesta a los requisitos de información recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, los cuales se reportan conforme a la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI).

En el epígrafe 11.8 del presente documento sobre Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad, se establece el marco de reporte específico para cada uno de los contenidos exigidos por la Ley.

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

Indicar adicionalmente, que el Grupo Red Eléctrica publica con posterioridad al Estado de Información No Financiera una memoria de sostenibilidad que complementa a este documento y que también está sometido a verificación externa.

Estudio de materialidad

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

El Estudio de materialidad parte de un análisis del contexto de sostenibilidad del Grupo que permite a la compañía tener una visión global del entorno en el que opera la organización, de cara a la revisión de la planificación en materia de sostenibilidad para el periodo 2019-2022. El contexto se elabora teniendo en cuenta todas las actividades de negocio y áreas geográficas en las que opera el Grupo.

El Contexto de sostenibilidad incluye un análisis de tendencias, que definen y/o definirán el marco global de sostenibilidad, sectorial y geográfico en que el Grupo desarrolla su actividad; la identificación de buenas prácticas

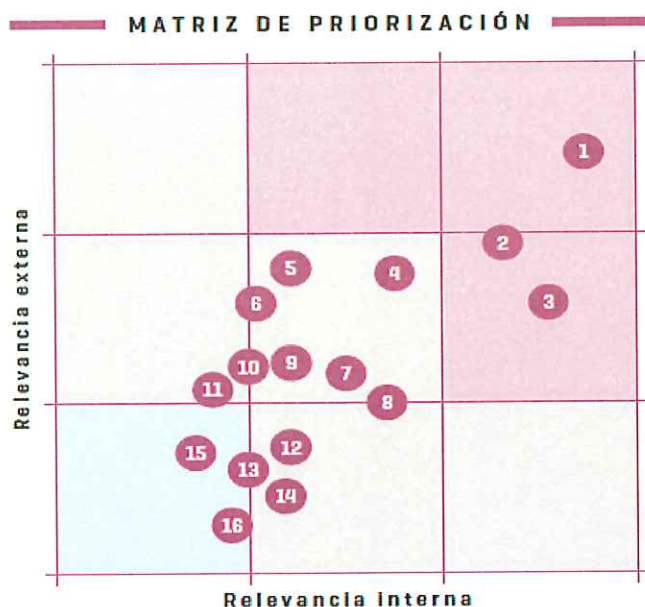




para conocer el grado de madurez del desempeño en sostenibilidad del Grupo respecto a otras compañías comparables de referencia; y el análisis de información interna, cuyo objetivo es identificar requerimientos y expectativas de los grupos de interés y asuntos de relevancia por su integración en los compromisos y planificación corporativa. Asimismo, cabe destacar que el desarrollo de este estudio contó con la participación activa de los grupos de interés del Grupo a fin de conocer sus requerimientos y expectativas. En este sentido, se realizaron entrevistas estratégicas a miembros de la dirección del Grupo y a técnicos de áreas clave, así como a representantes de grupos de interés externos, para conocer la perspectiva interna y externa sobre los retos, riesgos y oportunidades en sostenibilidad a las que se enfrenta el Grupo. En concreto, en el Análisis del contexto de sostenibilidad de 2019 participaron representantes de los siguientes grupos de interés: socios de negocio, proveedores, centros de investigación y desarrollo tecnológico, agentes sociales y asociaciones, grupos ambientales, asociaciones de consumidores y consumidores finales, agencias de calificación, medios de comunicación, asociaciones del sector, organismos y asociaciones profesionales y empresariales, empresas del sector y empresas competidoras.

Este análisis permitió la identificación de un total de **16 asuntos relevantes**. Para la priorización de los asuntos, se llevó a cabo una valoración interna y externa de la criticidad de los asuntos identificados para el logro de los objetivos de largo plazo y, por tanto, para la perdurabilidad. La matriz de priorización ofrece un doble análisis de los asuntos, revelando su importancia interna, otorgada por los directivos de primer nivel y técnicos clave participantes en el análisis del contexto de sostenibilidad, y su importancia externa, conforme a la valoración concedida por los grupos de interés externos consultados. En la priorización de los asuntos resulta clave la vinculación de los mismos con el Plan Estratégico 2018-2022 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Matriz de priorización de asuntos materiales



Priorización de los asuntos

CRÍTICA	ALTA	MEDIA
1 Transición energética	4 Transformación digital	15 Talento
2 Emergencia climática	5 Biodiversidad y capital natural	16 Brecha digital
3 Innovación y tecnología	6 Gobierno corporativa y ética	
	7 Diversidad	
	8 Fortaleza financiera	
	9 Contribución a la sociedad	
	10 Economía circular	
	11 Seguridad, salud y bienestar	
	12 Relación con las comunidades	
	13 Cadena de suministro	
	14 Orientación al cliente	



El impacto de la pandemia derivada de la COVID-19 en el modelo de negocio del Grupo Red Eléctrica no ha requerido una revisión de los resultados del Estudio de materialidad, si bien es evidente que la gestión de los asuntos, y en especial los de "Seguridad, salud y bienestar" y "Transformación digital", incluyen nuevos aspectos.

La respuesta del Grupo Red Eléctrica a la COVID-19

El Grupo presta servicios esenciales para la seguridad y el bienestar de toda la ciudadanía. Por ello, preservar la salud y seguridad de los empleados y garantizar el correcto funcionamiento del sistema eléctrico en España y de las infraestructuras eléctricas, de telecomunicaciones y satelitales en todos los países en que opera están siendo las principales preocupaciones del Grupo durante la pandemia.

Garantizar la seguridad del suministro y el buen funcionamiento de nuestras infraestructuras

El Grupo y más concretamente REE, como empresa propietaria de la infraestructura de transporte eléctrico y responsable de la gestión del sistema, ha estado totalmente comprometida con los objetivos de las autoridades españolas, e instrumentó un conjunto de medidas extraordinarias, con el objetivo de dar cumplimiento a sus obligaciones establecidas en la Ley 24/2013, de garantizar la continuidad y seguridad del suministro, medidas que se han ido compatibilizando con la prioridad de garantizar la salud de sus trabajadores y el cumplimiento de la política sanitaria de las autoridades sanitarias para frenar el contagio.

La demanda de electricidad cayó en los seis primeros meses del año un 8% respecto al año anterior, habiendo retrocedido un 13,3% en el periodo del estado de alarma, entre el 15 de marzo y el 21 de junio. Pese a lo anómalo de la situación, REE garantizó en todo momento el suministro eléctrico a todos los hogares y servicios esenciales de nuestro país.

El escenario dibujado por la COVID-19 no ha frenado el avance de la transición energética. Las renovables incrementaron en un 10,3% los GWh producidos en el primer cuatrimestre de 2020 con respecto al mismo periodo de 2019. De hecho, abril cerró con una cota renovable del 47,3% sobre la estructura de generación. El auge de renovables junto con el descenso de la producción de electricidad de un 11,8% respecto al mismo mes de 2019, hicieron de abril el mes más limpio en términos de emisiones de gases de efecto invernadero: 2.154.465,2 tCO₂ equivalente, casi la mitad que hace diez años.

Para asegurar aún más la garantía del suministro eléctrico, la compañía puso en marcha un tercer centro de control que, al igual que los otros dos, opera con plena autonomía por equipos independientes que trabajan 24/7.

Asimismo, se tomaron medidas adicionales de prevención respecto de los equipos que operan el Centro de Supervisión de Telecomunicaciones y el Centro de Mantenimiento de Instalaciones, así como con los profesionales que forman parte de los retenes previstos para atender posibles incidencias en la red.

El desarrollo de nuevas infraestructuras, tanto de transporte de energía eléctrica como de telecomunicaciones, sufrieron retrasos temporales por la paralización total o parcial de las actividades económicas impuestas por las autoridades; que se han recuperado parcialmente en los últimos meses del año. El impacto en el conjunto del Grupo ha sido del 5% respecto al volumen de inversión previsto inicialmente. Este impacto se ha concentrado principalmente en el desarrollo de la red de transporte en España; aunque también ha habido algunos retrasos en Chile y en el desarrollo del nuevo satélite Amazonas Nexus de HISPASAT.

En el negocio internacional a pesar de la bajada de la demanda de electricidad en Perú y Chile, se ha mantenido la disponibilidad de la red, contribuyendo a la garantía del suministro eléctrico mediante la continuidad de sus operaciones como servicio esencial, a través de las siguientes actividades:

- Plan de Contingencia frente a la COVID-19 donde se plantearon cuatro fases de ejecución. Este plan de contingencia tuvo que adaptarse a los cambios normativos del país.
- Proyecto ManTop que permitió cubrir la atención de las subestaciones, conformado por personal mixto de operación local y mantenimiento.
- Programa de "actividades esenciales COVID-19" donde se definieron las mínimas e indispensables actividades a ejecutarse al inicio de la pandemia.
- Modificación del turno del personal que realiza trabajos en instalaciones dentro de Minera en Chile en turno de 9x5 a 14x14 y el medio de transporte con el fin de reducir el número de viajes.





Asimismo, el negocio de telecomunicaciones (fibra y satelital) ha estado prestando servicios esenciales sin incidencias.

Cuidar de la salud de nuestros profesionales

El Grupo ha desplegado desde el inicio de la pandemia medidas para salvaguardar la salud de todos sus profesionales, aplicando protocolos de actuación a medida en cada caso. En este contexto, Red Eléctrica ha seguido los protocolos de actuación adaptados a las recomendaciones emitidas por las diferentes autoridades competentes tanto en España como en cada mercado de actuación, priorizando velar por la seguridad y la salud de todos sus trabajadores:

- La compañía implantó el trabajo en remoto para todos los empleados del Grupo cuya actividad lo permitía. Esto supone el 80% de la plantilla tanto en España como en Latinoamérica. El 20% de la plantilla restante presta sus servicios de forma presencial, en los centros de control de los sistemas eléctricos y de telecomunicaciones donde el Grupo opera, y en los centros de trabajo que atienden las distintas necesidades de las redes.
- La situación de trabajo en remoto se mantiene para todas aquellas personas que pertenecen al colectivo de riesgo. Esto son personas vulnerables a la COVID-19, mayores de 60 años, personas que conviven con parejas embarazadas o familiares del ámbito sanitario, y aquellas personas que acuden al centro de trabajo en transporte público.
- El retorno a las oficinas se realizó, en España en septiembre y con posterioridad en Perú y Chile, solo en horario de mañana y con las siguientes medidas:
 - Pruebas serológicas analíticas para toda la plantilla.
 - Uso obligatorio de la mascarilla durante toda la jornada, incluso aunque se respete la distancia de seguridad de 2 metros.
 - Sistema de turnos y rotación para garantizar la distancia de seguridad de 2 metros entre aquellos que vayan a la oficina.
 - Dotación de material sanitario a todos los empleados que incluye mascarillas quirúrgicas, gel hidroalcohólico y guantes.
 - Mantenimiento de las reuniones virtuales a pesar de estar físicamente en el centro de trabajo.
 - Suspensión del servicio de comedor, vending, fisioterapia, actividades deportivas y de voluntariado que requieran presencia física.
 - Restricción de los viajes internacionales a los casos estrictamente necesarios y previa aprobación por el Director del área.

Reforzar la apuesta por la digitalización

La transformación digital de la compañía se venía gestando con una importante anticipación. En este sentido, se han asegurado los medios que habilitan el trabajo remoto para aquellos empleados que lo han necesitado y se ha mantenido el foco en la ciberseguridad, reforzando las medidas de seguridad implantadas para proteger el equipo, y el despliegue de acceso remoto. Todo ha permitido hacer posibles las siguientes cifras:

- Más de 2.100 usuarios conectados (empleados y colaboradores) en algún momento a la VPN (Virtual Private Network)
- Más de 3.125 canales activos en plataformas de trabajo colaborativo.
- Más de 40.000 reuniones realizadas de forma remota.
- Más de 10.000 incidencias, peticiones y consultas solucionadas en remoto.

Colaborar activamente con los colectivos más afectados

El Grupo ha colaborado en distintas actuaciones, poniendo el foco en los colectivos que se están viendo más afectados por la crisis sanitaria y por sus efectos colaterales, tanto económicos, como sociales. Entre otras, las actuaciones llevadas a cabo han sido:





- Adhesión al programa Cruz Roja Responde, para ayudar a cubrir las necesidades básicas de 25.000 familias en riesgo de pobreza y exclusión, y más concretamente para la cobertura de las necesidades de alimentación y acompañamiento.
- Respaldo al entorno rural a través del impulso de las iniciativas:
 - #Alimentos_Solidarios con la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR), que consiste en la compra de alimentos a 70 explotaciones familiares del medio rural y su distribución a organizaciones sociales, para cubrir las necesidades básicas de las familias en riesgo de exclusión. En total se han donado 135.300 raciones de alimentos de primera necesidad.
 - "Huerta Próxima", que ha promovido la relación entre más de 300 pequeños agricultores de toda España, y facilitar el acceso de sus productos a mercados de proximidad.
- Asistencia financiera para la producción de material sanitario:
 - Proyecto piloto "Open Ventilator" para el diseño de un respirador artificial homologado por Sanidad e impulsado por la Fundación Celera.
 - Donación de materiales de protección para 19 centros de salud de las regiones de Cajamarca, Amazonas y San Martín, áreas de influencia directa de la actividad del Grupo en Perú.
 - Compra de 36 balones de oxígeno y flujómetros al Hospital de Moquegua y los Centros de Salud de la Reserva Nacional de Salinas y Aguada Blanca, en Perú.
 - Sensibilización y dotación de materiales de protección para 6 comunidades en la ciudad de Puno en Perú.
- Cesión de una impresora 3D al MakerSpace del Servicio de Biblioteca de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, para la fabricación de más de 800 equipos de protección sanitaria.
- Donación de auriculares bluetooth para que las personas hospitalizadas puedan mantener el contacto con sus familias.
- Implicación de los empleados de la compañía en el proyecto de voluntariado corporativo basado en la redacción de cartas para las personas hospitalizadas (Cartas Solidarias).
- Participación activa en la iniciativa Energía Positiva+, y apoyo a startups en el desarrollo de proyectos que pudieran materializarse en el corto plazo para ayudar a paliar el impacto económico y social de la crisis.
- Adhesión a la campaña del Ministerio de Igualdad, y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), para apoyar a las víctimas de la violencia de género durante el confinamiento.

Impacto en los estados financieros

En el ámbito económico financiero, durante todo este periodo el Grupo ha contado con una sólida posición financiera para afrontar estos difíciles momentos, habiendo tomado medidas encaminadas a reforzar la liquidez. El Grupo ha llevado a cabo en este ejercicio 2020 dos emisiones de bonos por importe de 1.100 millones de euros, 700 millones en enero y 400 millones en abril, y ha suscrito también operaciones de préstamo y crédito por un importe de 475 millones de euros. Tras la realización de estas operaciones, y una vez hecho frente tanto a los vencimientos de deuda producidos, como a los pagos como consecuencia de la adquisición en Brasil de Argo Energía, la posición de liquidez del Grupo a finales de 2020 alcanza los 2.412 millones de euros, 482 millones de euros de disponibilidad en caja y 1.930 millones de euros de pólizas de crédito disponibles, y garantiza poder hacer frente a las necesidades operativas de caja, a los vencimientos de deuda de los próximos años, así como a situaciones adversas de los mercados financieros que pudieran producirse en los próximos meses como consecuencia de la evolución de la presente crisis. El Grupo tendrá que hacer frente en los próximos dos años a vencimientos de deuda por importe de 1.206 millones de euros, 164 millones en 2021 y 1.042 millones en 2022.

La situación derivada de la COVID-19 no ha tenido un impacto significativo en el desarrollo de la actividad del Grupo. No obstante, desde los primeros días de febrero, en la compañía se puso en marcha un comité de seguimiento que posibilitó aplicar un exhaustivo plan de contingencias.

El Grupo Red Eléctrica apuesta por una recuperación verde cómo única vía de salida a la crisis económica provocada por la pandemia de la COVID-19. Para el Grupo, el foco de este modelo es el impulso de una transición energética inclusiva y justa. En este sentido, el Grupo Red Eléctrica se ha sumado a iniciativas tanto en España como a nivel internacional que apuestan por la sostenibilidad como palanca de recuperación económica tras la crisis como



al manifiesto "Por una recuperación sostenible", promovido por representantes de la política, la empresa, la acción sindical, la ciencia y el tercer sector de España y alineada con la Green Recovery Alliance europea y la declaración "Uniendo empresas y gobiernos para una mejor recuperación", promovida por la prestigiosa iniciativa Science Based Targets y respaldada por Naciones Unidas. Ambas iniciativas buscan impulsar una salida a la crisis de la COVID-19 centrada en las personas, el logro de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y una ambiciosa acción climática.

La Dirección y los Administradores del Grupo continuaran evaluando la situación, realizando un exhaustivo seguimiento de las incidencias que se puedan registrar en las infraestructuras que gestiona, así como la evolución de otros factores externos y el impacto que los mismos pudieran tener en los estados financieros.

11.2 Descripción del modelo de negocio del Grupo

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

Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional

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

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

Gestión y operación de infraestructuras eléctricas internacional

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

Telecomunicaciones (satelital y fibra óptica)

Servicios de comunicaciones vía satélite de vídeo, retransmisión de datos y servicios de movilidad, a través de satélites en operación. HISPASAT tiene presencia societaria en 5 países: España, Brasil, México, Argentina y Colombia.

Explotación comercial de la red excedentaria de fibra óptica asociada tanto a la red de transporte de electricidad como a la red ferroviaria, así como de espacios técnicos para el alojamiento de los equipos de telecomunicaciones en España.

Adicionalmente, el Grupo apuesta fuertemente por la innovación y la tecnología, basadas en la aceleración de la innovación tecnológica, en la generación de ventajas competitivas, y de oportunidades de negocio, para convertir al Grupo en un referente tecnológico en la transición energética, la trazabilidad y accesibilidad de la información, y en la prestación de servicios de innovación y desarrollo tecnológico a terceros.

Compromiso con la Sostenibilidad 2030

El Grupo apuesta por un compromiso estratégico con la sostenibilidad, transversal y con visión a largo plazo. En 2017, el Consejo de Administración aprobó el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo. Con este compromiso, el Grupo apuesta por su perdurabilidad en el largo plazo, a través de un modelo de negocio capaz de dar respuesta a los retos del futuro, y desarrollar los principios recogidos en la Política de sostenibilidad.

El Compromiso con la Sostenibilidad 2030 cuenta con el impulso del Consejo de Administración y el equipo directivo del Grupo, cuyo mensaje se transmite a toda la organización con el fin de generar una actitud proactiva, que incorpora la sostenibilidad en la toma de decisiones del día a día. En este sentido, destaca la creación en 2018 de la Comisión de Sostenibilidad dentro del Consejo de Administración, como consecuencia del carácter estratégico que tiene la sostenibilidad para el Grupo. El papel clave del Comité Directivo de Sostenibilidad, y la Dirección Corporativa de Sostenibilidad y Relaciones Externas, refuerzan la implicación de los más altos niveles de decisión, y la involucración de todas las áreas de la Organización, para la implantación, supervisión y seguimiento del Compromiso con la Sostenibilidad 2030.



En 2019, el Consejo de Administración aprobó los objetivos de sostenibilidad 2030 del Grupo, que definen once propósitos para medir el cumplimiento de los compromisos fijados en las cuatro prioridades de sostenibilidad, poniendo el foco en los aspectos que dan respuesta a los grandes retos globales en el horizonte 2030. Los objetivos, definidos por el Comité Directivo de Sostenibilidad y validados por la Comisión de Sostenibilidad del Consejo de Administración, están alineados con las prioridades del Compromiso con la Sostenibilidad 2030 y el Plan Estratégico 2018-2022 del Grupo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Prioridades y objetivos de sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica

DESCARBONIZACIÓN DE LA ECONOMÍA	
	Ser un agente proactivo en la transición energética hacia un modelo libre de emisiones, apostando por la electrificación de la economía y la integración eficiente de las energías renovables, a través del desarrollo y operación de sistemas de almacenamiento de energía y de una red robusta y mejor interconectada.
Objetivos 2030	1. Reducir nuestras <u>emisiones de Gases de Efecto Invernadero</u> en más de un 40%.
	2. <u>Empoderar al 100% de la sociedad</u> para una participación activa en el proceso de transición energética.
	3. <u>Integrar de forma segura el 100% de la energía renovable</u> disponible en el sistema eléctrico, minimizando los vertidos y acelerando el avance en el cumplimiento de los objetivos de la transición energética.

CADENA DE VALOR RESPONSABLE	
	Extender nuestro compromiso de responsabilidad a todos los eslabones de la cadena de valor, desde nuestras personas hasta proveedores y clientes, mediante la creación de alianzas y sustentado en nuestro modelo de gobierno y de integridad.
Objetivos 2030	4. Ser <u>motor del cambio</u> de nuestros proveedores.
	5. Ser una empresa <u>financiada con criterios ESG</u> (socialmente responsables) en 2030.

CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DEL ENTORNO	
	Contribuir al progreso económico, ambiental y social del entorno, a través de la prestación de un servicio esencial de forma segura y eficiente, promoviendo la conservación del medio ambiente, la calidad de vida de las personas y el bienestar social, e involucrando a las comunidades en el desarrollo de nuestras actividades y de modo que se genere un beneficio mutuo percibido por el entorno.
Objetivos 2030	6. Ser una empresa <u>referente en igualdad de género</u> : paridad en el equipo directivo en 2030.
	7. Ser una empresa <u>referente en materia de diversidad</u> : inclusión de los colectivos con riesgo de exclusión socio laboral.
	8. Generar un impacto neto positivo sobre el <u>capital natural</u> del entorno de nuestras instalaciones.
	9. Eliminar completamente la <u>brecha digital</u> : 100% de personas conectadas en el entorno de nuestras instalaciones.

ANTICIPACIÓN Y ACCIÓN PARA EL CAMBIO	
	Impulsar una cultura corporativa de innovación y flexibilidad que nos permita identificar oportunidades de crecimiento y dar respuesta a los retos del futuro, adelantándonos y adaptándonos a las tendencias globales y al entorno regulatorio que surja del nuevo modelo energético.



Objetivos 2030

10. Ser un actor tecnológico de referencia, impulsando como mínimo 120 iniciativas de innovación tecnológica que contribuyan al desarrollo de la transición energética y las telecomunicaciones, haciendo del mundo un lugar más conectado, inteligente y sostenible.

11. Ser una empresa líder en economía circular.

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

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

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

En el 2020 se ha continuado con la revisión de los estudios de percepción, implantando en los estudios desarrollados durante este ejercicio las mejoras identificadas en 2019. Cabe destacar las siguientes mejoras introducidas:

- Mejora de la estructura de los estudios, adecuándola al Compromiso de Sostenibilidad 2030 y buscando sinergias entre temáticas y público objetivo.
- Inclusión de la identificación de asuntos relevantes y valoración de su relevancia para cada grupo de interés.
- Identificación y reporte de índices globales, tanto de percepción como de reputación.

En 2021 está previsto continuar con la iniciativa orientada a realizar una amplia revisión del modelo de gestión de grupos de interés, iniciada en 2020, que permitirá disponer de un inventario actualizado y priorizado para cada empresa del Grupo Red Eléctrica, el cual servirá como punto de partida para la definición de nuevos marcos de relación con los grupos de interés, propios para cada empresa, y actualizados a la realidad del Grupo.

El Grupo clasifica actualmente sus grupos de interés en las siguientes categorías: inversores, accionistas y socios de negocio, organismos reguladores y administración, clientes, personas, proveedores, entorno social, generadores de opinión, sector empresarial y asociaciones profesionales, y agentes de innovación.

11.3 Información sobre cuestiones medioambientales

El compromiso con el medio ambiente del Grupo Red Eléctrica nace de la Dirección y se fundamenta en la Política ambiental, en la que se incluyen de forma explícita el compromiso de prevención de la contaminación y el principio de precaución. La implicación de todas las unidades organizativas y el compromiso de todas las personas que trabajan en el Grupo son fundamentales para el desarrollo de este compromiso.

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

Las sociedades del Grupo, durante el ejercicio 2020, han realizado gastos ordinarios para la protección y mejora del medio ambiente por un importe de 23,7 millones de euros (26,1 millones de euros en 2019), principalmente derivados de la aplicación de acciones ambientales dirigidas a la protección de la biodiversidad, prevención de incendios, integración paisajística, cambio climático y prevención de la contaminación.

Asimismo, durante el año 2020, el importe destinado a aspectos ambientales asociados a los proyectos de inversión (que incluyen los estudios de impacto ambiental, supervisión ambiental de los trabajos y aplicación de medidas preventivas, correctoras y de acompañamiento) ha sido de 5,4 millones de euros (3,2 millones de euros en 2019).



En concreto para el negocio de gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional, los gastos ordinarios para la protección y mejora del medioambiente han sido de 23,3 millones de euros (25 millones de euros en 2019), derivándose principalmente de la aplicación de acciones ambientales dirigidas a la protección de la biodiversidad, prevención de incendios, integración paisajística, cambio climático y prevención de contaminación. El importe destinado a aspectos ambientales asociados a los proyectos de inversión ha sido superior a 4,9 millones de euros, significativamente superior a los años anteriores (1,7 millones de euros en 2019), debido a los trabajos realizados para futuros enlaces submarinos.

Los principales efectos ambientales del Grupo Red Eléctrica son los derivados de la presencia de las instalaciones en el territorio y por eso, la compañía trabaja para hacerlas compatibles con el entorno, considerando todo su ciclo de vida y prestando especial atención a la conservación de la biodiversidad. Además, dado que el Grupo Red Eléctrica es un actor principal en la transición hacia un modelo energético descarbonizado, ha adquirido un compromiso específico en la lucha contra el cambio climático. Así, el compromiso ambiental del Grupo se articula en tres grandes vectores: Gestión ambiental e integración de las instalaciones eléctricas en el entorno, Protección de la biodiversidad y Cambio climático.

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

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

Entre las medidas aplicadas destacan las que se llevan a cabo durante la construcción de las instalaciones para minimizar los movimientos de tierras y la afección a la vegetación, la fauna y al medio socioeconómico (infraestructuras, cultivos y patrimonio arqueológico) y las relacionadas con la prevención de la contaminación. También son relevantes las encaminadas a la mitigación del ruido generado en algunas subestaciones eléctricas (planes de medición y ajustes en los parámetros de funcionamiento en algunas máquinas de potencia para reducir los niveles de ruido) y a la reducción de la contaminación lumínica. En este último aspecto, cabe mencionar que en los últimos años se ha trabajado en la implantación de las medidas necesarias para el apagado nocturno de instalaciones, limitando al máximo la contaminación lumínica y obteniendo también significativos ahorros de energía.

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

Por último, es necesario resaltar la relevancia que tiene para el Grupo trabajar y avanzar de forma significativa en el uso sostenible de los recursos. Los objetivos de sostenibilidad del Grupo para 2030 incluyen la aspiración de ser un Grupo líder en materia de economía circular. Las metas por conseguir y las actuaciones a llevar a cabo están recogidas en la Hoja de ruta de Economía circular, que pone el foco en la mejora de distintas dimensiones:

- **Materiales:** reducción del consumo de materias primas, fomentando el uso de materiales reciclados y reciclables. Incluye actuaciones en materia de ecodiseño, lo que implica la colaboración estrecha con los proveedores.
- **Residuos:** se ha fijado un objetivo de 0 de residuos a vertedero en 2030.
- **Suelos:** actuaciones destinadas a minimizar el riesgo de contaminación de suelos o aguas subterráneas por fugas o derrames de hidrocarburos, así como al saneamiento mediante técnicas sostenibles de los suelos afectados por accidentes.
- **Agua:** búsqueda de soluciones para mejorar la eficiencia y optimizar su uso.

De las acciones realizadas durante el 2020, cabe destacar el desarrollo de la metodología de monetización de todas las medidas de la Hoja de Ruta y el Proyecto DIN2020 cuyo objetivo es optimizar el diseño de los equipos eléctricos y mejorar la eficiencia en los procesos aplicables a las infraestructuras eléctricas, teniendo en cuenta los criterios de economía circular en cuanto a consumo de materias primas, agua y energía, generación de residuos y suelos.





b) Protección de la biodiversidad

La protección y conservación de la biodiversidad ha sido siempre un aspecto prioritario en la gestión ambiental del Grupo, que cuenta con un compromiso específico para la gestión de la biodiversidad, que ha sido actualizado en 2020, e incluye el objetivo de generar un impacto positivo sobre la biodiversidad en los territorios en los que opera.

Para cumplir con este ambicioso propósito, el Grupo se ha marcado una serie de pasos estratégicos, entre los que se encuentra el "Desarrollo de una hoja de ruta de biodiversidad 2030". Este proyecto tiene como objetivo desarrollar una estrategia y una serie de medidas de acción que permitan al Grupo mejorar su relación con el capital natural y fortalecer su compromiso con la protección, conservación y mejora de la biodiversidad.

Los principales efectos sobre la biodiversidad están asociados a la presencia de las instalaciones en el territorio. Entre ellos cabe destacar el riesgo de colisión de avifauna con los cables de tierra de las líneas eléctricas, y la afección a la vegetación por talas y podas en la apertura de las calles de seguridad para la prevención de incendios.

La gestión de la biodiversidad se lleva a cabo teniendo en cuenta la jerarquía de mitigación de impactos. El primer criterio y primordial es el de evitar las áreas protegidas o ricas en biodiversidad a la hora de definir la ubicación de las instalaciones (de las infraestructuras de transporte de energía eléctrica, únicamente el 15,5% de las líneas y el 5,73% de las subestaciones se encuentran en áreas protegidas). El segundo paso, minimizar las posibles afecciones, se consigue gracias a la aplicación de las correspondientes medidas preventivas y correctoras, entre las que se incluye la restauración de los hábitats cuando es posible. Finalmente, se llevan a cabo distintas acciones de mejora ambiental y proyectos de conservación encaminados a compensar los impactos que se hayan podido producir.

El Plan de Acción plurianual (2017-2021) actualmente vigente recoge las principales actuaciones a desarrollar en este periodo. Destacan las actuaciones relacionadas con las siguientes áreas:

- Protección de la avifauna, siendo el principal objetivo la minimización del riesgo de colisión de las aves con los cables de tierra mencionados anteriormente. En este sentido, se ha establecido un plan para la señalización con dispositivos salvapájaros de los tramos con mayor incidencia potencial para la avifauna (más de 760 kilómetros de líneas), que finalizará en 2023. En 2020, la proporción de áreas de prioridad crítica señalizadas es del 66,5%.
- Prevención de incendios forestales, mediante el adecuado diseño y mantenimiento de las calles de seguridad y el trabajo conjunto con las administraciones competentes en esta materia. Así, existen en la actualidad 12 convenios de prevención de incendios en vigor y 2 en proceso de renovación. Estos convenios tienen un presupuesto conjunto asociado de más de 960.000 euros para 4 años, que se destina a actuaciones de limpieza de montes, compra de medios de extinción y protección, formación y sensibilización.
- Desarrollo de proyectos de conservación en colaboración con la Administración, Organizaciones no gubernamentales y otros Organismos, entre los que destacan los relacionados con la conservación de la avifauna y los destinados a la recuperación de espacios degradados. Entre estos últimos se encuentran los proyectos del "Bosque marino de Red Eléctrica" para la recuperación de praderas de posidonia oceánica (en 2020 se ha finalizado la plantación de 2 ha en la bahía de Pollensa, Mallorca), y "El Bosque de Red Eléctrica", con más de 860 hectáreas restauradas desde 2009 y una inversión de más de 2 millones de euros.

c) Cambio climático

El Grupo, principalmente a través de sus actividades dentro del sector eléctrico, es un agente fundamental y proactivo en la transición energética hacia un modelo libre de emisiones, cuyos principales elementos han de ser: la electrificación de la economía, la máxima integración de renovables en el mix energético y la eficiencia, garantizando siempre la seguridad de suministro. Asumiendo este papel, el Grupo formalizó, en el año 2011, un compromiso voluntario en la lucha contra el cambio climático, que se materializó en un Plan de Acción de Cambio Climático, cuya última versión fue aprobada en 2015.

En dicho plan se incluyen los objetivos para los horizontes 2020 y 2030, así como las principales actuaciones para su consecución.

Como objetivo general, el Grupo se compromete a reducir sus emisiones de Alcance 1 y 2 por MWh transportado en un 40% en 2030, respecto al 2015. Este objetivo fue aprobado en 2018 por la iniciativa Science Based Targets (SBTi) y equivale a una reducción neta de emisiones de Alcance 1 y 2 del 30% en 2030.

El plan abarca las siguientes líneas de actuación:



- Contribución a un modelo energético bajo en emisiones, desplegando las actuaciones necesarias para que se puedan alcanzar los objetivos europeos a 2020 y 2030:
 - Esfuerzo inversor continuado para desarrollar una red de transporte robusta, inteligente e interconectada, que permita la electrificación y la conexión de nueva potencia renovable.
 - Máxima integración de renovables, mediante la optimización de la operación del sistema eléctrico y el impulso de sistemas de almacenamiento.
 - Avance en la gestión eficiente de la red, aplicando nuevas medidas de gestión de la demanda, incorporando nuevos elementos y servicios e impulsando la innovación tecnológica.
- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las actividades. Las principales medidas se desarrollan en los siguientes ámbitos de actuación:
 - Reducción de las emisiones de SF6 (principalmente mediante la renovación de aparataje y la mejora en la detección y control de fugas).
 - Reducción del consumo de energía eléctrica (medidas de eficiencia en edificios, como los trabajos de renovación del edificio de La Lomba que se han llevado a cabo en el 2020) y de emisiones asociadas al mismo (adquisición de energía 100% renovable).
 - Movilidad sostenible: reducción de las emisiones asociadas a los vehículos del Grupo, a los viajes de negocios y a los desplazamientos de empleados.
 - Implicación de la cadena de suministro en los compromisos del Grupo. En este sentido, se está llevando a cabo un programa de trabajo con los principales proveedores del Grupo, que permite integrar su información en el cálculo de las emisiones de alcance 3 y facilitará la definición de un objetivo ambicioso para su reducción.
 - Avance en la incorporación de los criterios de eficiencia y ahorro de materiales en el diseño de instalaciones.
 - Compensación de emisiones, principalmente mediante el proyecto del Bosque de Red Eléctrica.
- Posicionamiento y divulgación: difusión del conocimiento del sistema eléctrico y las medidas de gestión de la demanda, así como la promoción de otras medidas de eficiencia energética.
- Adaptación: el Grupo identifica y evalúa de manera periódica tanto los riesgos como las oportunidades derivadas del cambio climático y aplica distintas medidas definidas en el marco de este análisis. Desde 2018 se ha trabajado en la implantación de las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), lo que ha supuesto una revisión profunda de la evaluación incorporando la consideración de distintos escenarios, e intensificando la cuantificación económica de los riesgos y oportunidades identificados. La información relativa a las recomendaciones de la TCFD se incluye en la nota 4 de Gestión de riesgos del presente informe de gestión consolidado.

En el año 2019, el Grupo Red Eléctrica se incorporó a la iniciativa Business Ambition for 1,5°, impulsada por Naciones Unidas, comprometiéndose a revisar sus objetivos y aumentar el nivel de ambición. Durante el año 2021, se trabajará en la definición de las nuevas metas, así como en una nueva versión del Plan de Acción de Cambio Climático necesario para su cumplimiento.





Indicadores medioambientales

Indicadores de carácter NO financiero	2020	2019	Δ%
Emisiones directas gases efecto invernadero (alcance 1)(tCO ₂ eq.)	25.557	23.614	8,23
Emisiones indirectas gases efecto invernadero (alcance 2)(tCO ₂ eq.) ⁽¹⁾	600.824	781.452	-23,14
Consumo eléctrico (MWh) ⁽²⁾	18.255	14.051	29,92
Consumo de combustible (MWh) ⁽³⁾	9.438	6.854	37,7
Consumo de energía de origen renovable sobre el consumo total de energía (%) (1) (4)	52	58	-10,34
Consumo de agua (m ³) ⁽⁵⁾	27.195	20.347	33,6
Residuos peligrosos (kg) ⁽⁶⁾	236.654	547.100	-56,74
Residuos no peligrosos(kg) ⁽⁶⁾	794.664	718.987	10,53
Número de accidentes ambientales ⁽⁷⁾	10	5	100
Líneas señalizadas con salvapájaros en zonas de prioridad crítica (kilómetros acumulados al final de cada año)	508,4 (66,5% del total a señalar)	459,7 (60,72% del total a señalar)	11

- (1) Los datos de emisiones y consumo de energía incluyen la información de todas las empresas del Grupo (en 2020 se incorporan Perú, Chile e Hispasat).
- (2) La mayor parte de los contratos de suministro de energía que gestiona la compañía son de energía verde o con garantías de origen renovable, representando el 79% de la energía eléctrica consumida en el 2020 (el resto de consumo se corresponde con centros de trabajo en régimen de alquiler, centros en Latinoamérica o que no disponen de acometida eléctrica por lo que se alimentan desde la red de transporte).
- (3) Consumo de combustible de vehículos de flota, grupos electrógenos y calefacción. El incremento se debe a la incorporación de las sociedades de Perú, Chile e Hispasat, y a un cambio en la metodología de cómputo del combustible consumido por los grupos electrógenos.
- (4) Incluye el % de energía renovable sobre el total de energía consumida (electricidad y combustibles). No se contempla el % de energía renovable correspondiente a los mix de energía nacionales (sólo la adquirida mediante contrato) ni el % de bicombustible contenido en los combustibles de automoción.
- (5) El dato tiene una cobertura del 83,5% en términos de personal, incluyendo colaboradores. El agua consumida proviene de red municipal de abastecimiento (68,6%), pozos (14,07%), cisterna (17,32%). En algunos centros se dispone de aljibes para acumulación de agua de lluvia para uso sanitario, prevención de incendios y riego. Los aljibes no disponen de mecanismos para contabilizar el agua almacenada por lo que no es posible calcular el % de utilización de agua de lluvia.
- (6) El dato 2020 corresponde a la generación de residuos de varias empresas del Grupo (REE, Perú, Chile e Hispasat) y el dato 2019 es solamente de REE. Para realizar el análisis y comparación de los datos de generación de residuos con el año anterior, hay que tener en cuenta que para residuos peligrosos la generación de REE representa más de un 95% y para residuos no peligrosos más de un 70%. La gran disminución en la generación de residuos peligrosos es debida a la disminución de actividades de mantenimiento, y de renovación y mejora, fruto de la pandemia. El destino final del 63% del total de los residuos generados (peligrosos y no peligrosos) ha sido el reciclaje (en esta categoría genérica se incluyen los tratamientos de reutilización, reciclaje, compostaje, digestión anaeróbica y regeneración).
- (7) Se consideran accidentes relevantes los que se engloban en las categorías de significativo, grave y mayor según clasificación interna (accidentes a partir de grado 3 en una escala del 1 al 5). No incluyen colisiones.

11.4 Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Equipo humano

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

Por ello, durante 2020, se ha continuado trabajado en el modelo de gestión del talento, que constituye una línea esencial del Plan Director de Recursos Humanos del Grupo Red Eléctrica, que, bajo un enfoque sistémico, persigue atraer, aflojar, desarrollar, formar, transformar y retener el talento, así como el intercambio de conocimiento. El modelo persigue la excelencia en los procesos para mantener a la compañía en una posición de referencia nacional e internacional, a través del despliegue de cinco líneas de actuación:

- Empleo: reclutamiento, selección y movilidad interna.
- Formación: capacitación técnica y de habilidades.
- Desarrollo: programas para el crecimiento profesional.
- Gestión del conocimiento y liderazgo.
- Valoración de la contribución y de las habilidades clave.



En este sentido, durante 2020 se ha trabajado en diversas acciones clave, como la revisión del proceso de selección, el despliegue del plan de eficiencia de la actividad de aprendizaje y desarrollo, la planificación estratégica de plantilla con la identificación de nuevos perfiles profesionales, y, la definición e implantación de las acciones de reconocimiento vinculadas a la valoración de la contribución de sus profesionales.

El proyecto Impúlsate, iniciado en 2019 y con horizonte 2020, ha continuado desplegado su funcionalidad en 2020, impulsando la transformación de la función de gestión de personas para aportar valor al Grupo como socio estratégico del cambio y facilitar la consecución de sus objetivos, a través de sus diferentes proyectos: la implantación de la estafeta digital, la firma digital; la implantación del mindset Agile en varias áreas del Grupo y la definición e implantación del Modelo de Liderazgo Transformador.

En este contexto, dando continuidad a los objetivos estratégicos del Grupo, se impulsa la adaptación del capital humano del Grupo para orientar a las compañías del Grupo a ser más digitales y eficientes.

a) Empleo

Al cierre de 2020 la plantilla del Grupo estaba integrada por 2.051 profesionales. El 92,5% del total (1.897 personas) desarrolla su actividad en España, el 7,5% en Latinoamérica (153 personas), y 1 persona en Luxemburgo, ofreciendo a sus empleados un empleo estable y de calidad (el 98% de los puestos es de carácter indefinido), apostando por la empleabilidad y la movilidad funcional como palanca de crecimiento y desarrollo profesional (5% de movilidad en 2020).

Nuestro compromiso con el empleo estable y de calidad se refleja, además, en la baja rotación externa no deseada (del 0,5%) y en la antigüedad media de nuestros empleados (16 años).

Detalle de la plantilla por países donde está presente el Grupo

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

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

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



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

2020	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Argentina							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	1	1	0	0	0	0	2
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	1	0	0	0	0	2

2020	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Brasil							
Equipo directivo	0	0	0	0	1	0	1
Técnicos	6	4	3	1	12	3	29
Personal de apoyo	6	2	1	3	4	4	20
Total	12	6	4	4	17	7	50

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

Los datos para el año 2019 fueron los siguientes:

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
España							
Equipo directivo	0	34	13	0	47	45	139
Técnicos	38	244	55	56	847	395	1.635
Personal de apoyo	0	43	60	0	6	24	133
Total	38	321	128	56	900	464	1.907



2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Perú							
Equipo directivo	0	0	0	0	4	1	5
Técnicos	1	12	1	3	47	5	69
Personal de apoyo	0	3	1	0	0	0	4
Total	1	15	2	3	51	6	78

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Chile							
Equipo directivo	0	0	0	0	3	0	3
Técnicos	0	2	0	2	7	1	12
Personal de apoyo	0	2	0	0	0	0	2
Total	0	4	0	2	10	1	17

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Luxemburgo							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	1	0	0	0	0
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	1

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Argentina							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	1	0	0	1	0	2
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	0	0	1	0	2

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Brasil							
Equipo directivo	0	0	0	0	1	0	1
Técnicos	13	5	1	6	14	8	47
Personal de apoyo	0	1	1	0	0	0	2
Total	13	6	2	6	15	8	50

2019	Mujeres			Hombres			Total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	
Colombia							
Equipo directivo	0	0	0	0	0	0	0
Técnicos	0	0	0	0	1	0	1
Personal de apoyo	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	1



A continuación, se totaliza para los años 2020 y 2019 los datos de la plantilla del Grupo por edad, sexo y categoría profesional:

Por edad	2020	2019
Menores de 30 años	112	119
De 30 a 50 años	1.308	1.325
Mayores de 50 años	631	612
Total	2.051	2.056

Por sexo	2020	2019
Mujeres	546	532
Hombres	1.505	1.524
Total	2.051	2.056

Por categoría profesional	2020	2019
Equipo directivo	150	148
Técnicos	1.755	1.767
Personal de apoyo	146	141
Total	2.051	2.056

Plantilla por modalidades de tipos de contrato

Por edad	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2020	2019	2020	2019
Menores de 30 años	82	79	30	40
De 30 a 50 años	1.298	1.300	10	25
Mayores de 50 años	631	610	0	2
Total	2.011	1.989	40	67

Por sexo	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2020	2019	2020	2019
Mujeres	527	505	19	27
Hombres	1.484	1.484	21	40
Total	2.011	1.989	40	67

Por categoría profesional	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	2020	2019	2020	2019
Equipo directivo	150	148	0	0
Técnicos	1.715	1.703	40	64
Personal de apoyo	146	138	0	3
Total	2.011	1.989	40	67

Y los promedios de contratos indefinidos y temporales por sexo y categoría profesional en el ejercicio 2020, así como su comparativa con el ejercicio anterior:

Sexo	2020		2019	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Mujeres	521,8	18,8	433,0	24,4
Hombres	1.479,5	20,9	1.357,0	42,6



Categoría profesional	2020		2019	
	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales	Promedios de contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Equipo directivo	149,3	0	139,2	0,0
Técnicos	1.706,9	39,8	1.531,4	64,5
Personal de apoyo	145,3	0	119,4	2,5

En cuanto a los promedios de los contratos indefinidos y temporales, durante el año 2020 se ha estado trabajado en mejorar los sistemas de información, lo que implica tener que utilizar un desglose de rango por edades diferente al del resto de indicadores. En 2019 se mantiene el rango por edades según la información aportada en el ejercicio anterior. Según se pone de manifiesto en los indicadores de plantilla, el personal del Grupo es muy estable a lo largo del ejercicio, con una escasa rotación.

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

	2019	
	Promedios de Contratos indefinidos	Promedios de contratos temporales
Menores de 30 años	69,6	40,7
De 30 a 50 años	1160,1	24,5
Mayores de 50 años	560,3	1,8

En 2020 y 2019 no hay personal con la modalidad de contrato a tiempo parcial en la plantilla del Grupo.

Detalle de despidos² del ejercicio

Por edad	2020	2019
Menores de 30 años	0	0
De 30 a 50 años	15	4
Mayores de 50 años	7	3
Total	22	7

Por sexo	2020	2019
Mujeres	5	2
Hombres	17	5
Total	22	7

² Datos de empleados con relación laboral con el Grupo: incluidos los empleados que tienen relación laboral con alguna de las empresas del Grupo bajo los parámetros establecidos en el Art. 1 del ET, quedando excluidos aquellos que están sujetos a una relación mercantil.



Por categoría profesional	2020	2019
Equipo directivo	6	2
Técnicos	16	3
Personal de apoyo	0	2
Total	22	7

Remuneración en el Grupo Red Eléctrica

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

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

El modelo retributivo de Red Eléctrica para el personal no directivo está compuesto por una parte de retribución fija, dentro de bandas salariales amplias que permiten un reconocimiento salarial diferenciado, y una retribución variable o gratificación extraordinaria que reconoce las contribuciones más destacadas.

El Grupo dispone de una retribución flexible, que permite la configuración personalizada de la retribución de los profesionales. El Grupo ofrece a sus profesionales productos como seguro médico, formación, seguro de vida, tarjeta de transporte, cheques restaurante y cheques guardería, así como programas de compra de acciones de REC.

Por su parte, el modelo retributivo del equipo directivo cuenta con una retribución variable anual, que valora la aportación a la consecución de objetivos individuales relacionados con factores de eficiencia, calidad y otros como seguridad y sostenibilidad. 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 del Grupo.

Asimismo, la compañía sigue potenciado los objetivos de liderazgo, que incentivan y vinculan la retribución variable al modelo de liderazgo del equipo directivo, así como a la estrategia del Grupo.

Durante el año 2020 se ha consolidado un modelo retributivo del equipo no directivo orientado a la consecución de resultados, basado en un modelo de fijación y seguimiento de retos, asentados en el despliegue de los objetivos del equipo directivo.

El Grupo sigue avanzando en el modelo de compensación total que contempla diferentes elementos (económicos, financieros, intangibles y emocionales), y que facilita y apoya la transformación organizativa, cultural y las nuevas formas de trabajo del Grupo.

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

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

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

- Retribución fija
- Retribución variable anual
- Retribución en especie
- Complementos personales
- Complementos de puesto
- Beneficios



- Indemnizaciones
- Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo
- Retribución variable a largo plazo
- Horas extras
- Dietas

El detalle de la remuneración media de la plantilla del Grupo para el año 2020 sería el siguiente (en euros):

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

A continuación, se muestra a información para el ejercicio 2019:

Promedio salario total año 2019	Mujeres			Hombres			Promedio total mujeres	Promedio total hombres	Promedio total
	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años	Menores de 30 años	De 30 a 50 años	Mayores de 50 años			
Equipo directivo	0	126.743	169.385	0	140.204	174.450	139.445	157.868	151.770
Técnicos	30.239	55.227	64.310	33.391	55.809	69.096	53.314	58.939	57.753
Personal de apoyo	0	37.512	43.718	0	37.624	44.806	41.203	43.184	41.635
Total	30.239	59.797	65.116	33.391	59.692	78.292	58.406	64.793	63.141

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

Para el cálculo de la brecha bruta, se emplean los mismos conceptos retributivos que los utilizados para el cálculo de la retribución media, siendo la fórmula de cálculo la siguiente:

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

El dato de brecha salarial bruta para el Grupo Red Eléctrica para el año 2019 y 2020 se muestra en la siguiente tabla:

Grupo Red Eléctrica	2020	2019
Brecha salarial bruta	9,84%	10,94%

La vigilancia activa que mantiene el Grupo sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres ha permitido mejorar la brecha salarial bruta en un punto porcentual este año respecto al año anterior.



Además, en aras de avanzar en la transparencia y cumpliendo con las recomendaciones y mejores prácticas de mercado, es importante tener en consideración que el Grupo incluye la totalidad de los conceptos y percepciones de compensación de sus empleados para el cálculo de su brecha bruta, incluyendo este año por primera vez, los conceptos de dietas, horas extras y complementos de expatriación. En este sentido, y conforme a estos nuevos criterios, se ha procedido a calcular de nuevo la brecha del año 2019, siendo el resultado mostrado en la tabla anterior.

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

Se detalla a continuación la remuneración media por sexo y edad para los años 2019 y 2020:

Por sexo	2020	2019
Mujeres	59.886	58.406
Hombres	65.780	64.793
Total	64.216	63.141

Por edad	2020	2019
Menores de 30 años	33.397	31.918
De 30 a 50 años	60.044	59.720
Mayores de 50 años	78.356	75.417
Total	64.216	63.141

Cabe destacar que, en todos los cálculos, se han extrapolado al 100% los datos de remuneración de la plantilla del Grupo que no ha formado parte durante todo el ejercicio 2020.

La remuneración media de los miembros del Consejo de Administración, incluyendo la retribución variable y dietas, según el detalle incluido en la nota 26 de la Memoria consolidada del Grupo, es la siguiente:

Miles de Euros	2020	2019
Retribución Media Hombres (*)	303,7	263,6
Retribución Media Mujeres (**)	230,7	183,4

(*) Incluye al Consejero Delegado. Si no se le incluyera, la retribución media de hombres de 2020 sería de 186,4 miles de euros.

(**) Incluye a la Presidenta. Si no se le incluyera, la retribución media de mujeres de 2020 sería de 184,0 miles de euros.

Con relación a los Directivos de primer nivel, la retribución para el ejercicio 2020 asciende, según se recoge en la nota 27 de la memoria consolidada del Grupo, a 662 miles de euros³ (664 miles de euros en 2019). La diferencia con respecto a la media del salario hombre / mujer es inferior al 1%.

Implantación de políticas de desconexión laboral

La Ley Orgánica 3/2019, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en su artículo 88 (Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral), recoge la obligación de las empresas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, de elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que se tienen que definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, y las acciones de formación y de sensibilización del personal, sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

En particular, según recoge la Ley, se tendrá que preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

³No se desglosa por sexo ya que solo hay 1 mujer Directiva de primer nivel, lo que impediría mantener la confidencialidad de los datos.





El Grupo ha trabajado durante 2020 para poder cumplir con los requerimientos recogidos en la mencionada Ley, mediante la implantación de un Protocolo de Desconexión Digital que entrará en vigor en el primer trimestre de 2021, en el que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, que evite el riesgo de fatiga informática.

b) Organización del tiempo de trabajo

La jornada real y efectiva de trabajo establecida para las personas empleadas, cumple con las normas legales de derecho mínimo necesario y con el marco convencional aplicable en la compañía del Grupo que corresponda.

El 81% de la plantilla del Grupo tiene establecida una jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, de 1.690 horas, que se distribuye teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, con horario base de 7 horas diarias para todos los días laborables del año.

Número de horas de absentismo

Las horas de trabajo perdidas por absentismo debido a enfermedad común y accidente de trabajo, se exponen en el cuadro adjunto:

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

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

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

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

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

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

La información de las sociedades del Grupo para el año 2019 fue la siguiente:

	2019		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Horas perdidas por accidente de trabajo	2.371	650	3.021
Horas perdidas por enfermedad común	61.532	32.547	94.079
Horas perdidas seguridad y salud	63.903	33.197	97.100

En el caso de Perú el número de horas perdidas por enfermedad común es de 2.031 horas, y en Chile de 167 horas

En el caso del Grupo, las horas perdidas por enfermedad común son de 94.079 horas, no habiéndose perdido horas por accidente de trabajo (cálculo realizado a partir de una base anual y extrapolado al periodo entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre)

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

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

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

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

Respecto a las bajas de menos de 3 días, se contabilizan las horas perdidas (las que el empleado ha estado en situación de incapacidad temporal, por accidente in itinere, accidente de trabajo y enfermedad común).



Gestión de la Conciliación

Con relación a los negocios de Gestión y operación de infraestructuras eléctricas nacional, y Telecomunicaciones (fibra óptica), tras la aprobación en 2019 del III Plan Integral de Conciliación, el 2020 ha estado marcado por el despliegue de los objetivos definidos para el año y la extensión de la cultura de trabajo flexible.

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

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

Salud y Seguridad

El Grupo Red Eléctrica promueve, con el compromiso y liderazgo del equipo directivo, las mejores prácticas en seguridad, salud y bienestar. Su Modelo de gestión de empresa saludable, desplegado a través un plan plurianual, está alineado con el Plan Estratégico del Grupo, con el Plan Director de Recursos Humanos y con el Compromiso con la Sostenibilidad 2030 del Grupo Red Eléctrica.

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

- Ambiente físico del trabajo: en la definición del futuro modelo energético, identificando oportunidades de generación de valor en los servicios ofrecidos.
- Participación en la comunidad: con acciones desarrolladas desde la empresa que impacten en la mejora del estado de salud y bienestar de las familias de sus trabajadores y de las comunidades en las que está implantada.
- Recursos de salud: proporcionando a la plantilla herramientas para mejorar el estado de salud física y mental contribuyendo a su bienestar y calidad de vida.
- Entorno psicosocial del trabajo: implantando herramientas y recursos de gestión y organización del trabajo que favorezcan el bienestar físico y psicosocial de los trabajadores.

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

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

En este contexto, el seguimiento continuo de los trabajos y actividades de mayor riesgo mediante los programas de inspección de seguridad es clave para alcanzar los elevados niveles de seguridad requeridos. En este sentido, en 2020 se han realizado 10.285 inspecciones de seguridad en trabajos e instalaciones, de las cuales en el 11,26% se han detectado incidencias. Como consecuencia de todas las actividades realizadas para el control y seguimiento de los trabajos, se han generado más de 1.700 acciones correctivas, resolviéndose más del 85,34% y estando el resto en fase de cierre.

Para minimizar los riesgos que conllevan los trabajos de construcción y mantenimiento en instalaciones eléctricas, el Grupo hace especial incidencia en la formación, sensibilización, consulta y participación (Comité de seguridad y salud, auditorías internas y grupos de trabajo) mejorando los comportamientos y las medidas de seguridad durante la realización de los trabajos, tanto con personal propio, como externo (contratas), y desarrollado durante los últimos años una serie de acciones encaminadas a la reducción de la accidentalidad en las fases de ejecución de los trabajos.

Durante el 2020 se ha trabajado en la actualización del Plan de acción de mejora de la seguridad y salud, estableciendo un nuevo horizonte 2020-2023, con el objeto de dar respuesta al reto estratégico de ser un grupo *Cero Accidentes*, en el que se establecen dos líneas principales de trabajo: **Cultura en prevención e innovación**.



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

La gestión de la innovación se lleva a cabo buscando un impacto en los procesos de seguridad y salud e impulsando el uso de la tecnología, con el apoyo de Elewit, la empresa tecnológica del Grupo. En 2020 se han realizado proyectos piloto, con varias Startups expertas en diferentes tecnologías habilitadoras, como pueden ser las realidades virtual y mixta, el data analytics (bigdata), la IoT (*internet of things orientada hacia la sensorización del trabajador conectado*) y el blockchain, aplicadas a diferentes casos de uso y pruebas de concepto.

En el 2020 los principales indicadores de accidentes para empleados del Grupo se han situado en 2,87 (indicador de frecuencia) y 0,10 (indicador de gravedad). En 2019 4,13 (indicador de frecuencia) y 0,14 (indicador de gravedad).

Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

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

Grupo Red Eléctrica	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes con baja	9	1	10	10	3	13
Accidentes mortales	0	0	0	0	0	0
Días perdidos por accidente (5)	173	170	343	324	109	433
Índice de frecuencia de accidentes	3,52	1,08	2,87	4,28	3,69	4,13
Índice de gravedad por accidentes	0,07	0,18	0,10	0,14	0,13	0,14

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.

Adicionalmente, hay que destacar que ni en 2020, ni en 2019, ha habido enfermedades profesionales.

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

Desde el comienzo de la situación de alerta por la pandemia, se realizó un seguimiento de los casos comunicados, tanto por enfermedad como por posible contacto, con una Identificación y seguimiento especial del colectivo de personal crítico, operadores de sistema y técnicos especialistas de mantenimiento.

Adicionalmente, el personal ha estado protegido con el material de seguridad y salud necesario para la realización de sus funciones con toda la seguridad necesaria (mascarillas, guantes y geles desinfectantes).

En el área específica de Salud y Promoción de la salud, además de las actuaciones básicas de Vigilancia de la salud individual, se ha dado continuidad a las distintas campañas orientadas a garantizar un bienestar físico, psíquico y social, destinadas a la mejora del bienestar global de las personas que se han tenido que adaptar a la situación de pandemia, ofreciendo determinados servicios a través de plataformas digitales, en lugar de presenciales: consultas de nutrición, consultas de condición física, acceso a clases de yoga, pilates y talleres de mindfulness.

En 2020 cabe destacar también el resultado satisfactorio de la auditoria de mantenimiento del Modelo Empresa Saludable.

c) Relaciones sociales

Red Eléctrica considera clave la comunicación interna para compartir la misión y objetivos, implicar a los empleados en los distintos proyectos de la organización y mejorar el clima laboral lo que contribuye a incrementar el orgullo de pertenencia.



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

Dentro de los diversos canales internos, se continúan impulsando nuevas herramientas en la intranet, como el visor de Twitter corporativo y el nuevo canal de innovación, que pretende incentivar las capacidades digitales y la co-creación de los usuarios.

Durante 2020, la compañía ha seguido reforzando la comunicación en cascada dotándola de un tratamiento más cercano y personal, diseñando nuevos canales de escucha entre responsable-colaborador.

Adicionalmente, en octubre de 2019, se realizó la Encuesta de Clima del Grupo Red Eléctrica para conocer la percepción de los empleados sobre diferentes aspectos relacionados con la compañía (compromiso, liderazgo, desarrollo, comunicación, etc.) e identificar oportunidades de mejora.

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

Los resultados de Grupo se comunicaron a través de la intranet (miRED) y los resultados por área, se han trasladado a través del equipo directivo en sesiones presenciales en las que se fomenta el diálogo constructivo.

A lo largo de 2020, se ha estado trabajando en el diseño, desarrollo y comunicación de los planes de acción relativos a las áreas de mejora a nivel de Grupo, ya sea a nivel de área o a nivel de líder.

Empleados con convenio colectivo

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

Empleados con convenio colectivo	2020	2019
Empleados en España	91%	91%
Empleados en Brasil	98%	96%

Respecto al resto de países donde tiene presencia el Grupo (Perú, Chile, Argentina, Colombia y Luxemburgo), el dato agregados para 2020 es:

Empleados con convenio colectivo (Perú + Chile + Argentina + Colombia + Luxemburgo)	2020	2019
	3%	0%

Durante el primer semestre de 2020, se ha llevado a cabo la negociación del I Convenio Colectivo de REINTEL. Dicha negociación finalizó con acuerdo, entrando en vigor el I Convenio Colectivo el 14 de septiembre de 2020.

Consecuentemente, la relación con la representación social ha estado marcada por las negociaciones del nuevo convenio a través de la Comisión Negociadora constituida a tal efecto.

Asimismo, durante 2020, se han mantenido diversas reuniones del Comité Intercentros de Red Eléctrica de España y de otras comisiones de las que participa la representación social.

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

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

Este Comité es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la compañía en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité está formado por seis representantes propuestos por la empresa y seis delegados de prevención, elegidos entre los representantes de



los trabajadores que representan al 100% de los empleados. Además, en las reuniones de este Comité participan los técnicos del servicio de prevención propio.

Las reuniones tienen carácter trimestral (conforme a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales) pero también podrán realizarse siempre que lo solicite alguna de las partes. En 2020, el Comité ha celebrado 4 reuniones ordinarias 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.

Asimismo, con motivo de la crisis sanitaria causada por la COVID-19, este año se han mantenido 4 reuniones extraordinarias en las que se ha informado de las acciones y medidas que ha ido adoptando la empresa, especialmente en lo relativo a las actividades laborales del personal crítico.

d) Formación

En 2020 el Campus del Grupo Red Eléctrica se posiciona como eje principal del Aprendizaje y el Desarrollo Profesional dentro del Grupo Red Eléctrica.

Se continúa impulsando la transformación del grupo a través del nuevo enfoque de Liderazgo y desarrollando las capacidades de los empleados a través de programas específicos desde los tres institutos (Conocimiento del negocio y la capacitación técnica; Estrategia y liderazgo, y Transformación y la innovación).

Derivado de la filosofía "Impúlsate", se fomenta que la formación tenga un alto componente de autodesarrollo, comenzando a lanzar programas y espacios de aprendizaje donde son los propios empleados los que deciden cómo y cuándo participar en función de sus propios intereses. Esta nueva orientación se traduce en un nuevo catálogo formativo compuesto por más de 200 cursos online de diferentes materias técnicas, de gestión y habilidades, en el programa "Digital by Campus" orientado a la adquisición de competencias y conocimientos vinculados a la transformación digital, y en el "Ecosistema de Autodesarrollo", pensado para la mejora de las habilidades personales y profesionales de todos empleados.

Se han realizado 136.748 horas de formación, 67 horas por empleado y una inversión de 3.041,91 euros por empleado.

Horas de formación por categoría profesional y sexo:

Grupo Red Eléctrica	2020			2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Equipo directivo	8.708	4.987	13.695	4.763	2.351	7.114
Técnicos	94.164	23.178	117.342	108.452	24.046	132.498
Personal de apoyo	1.995	3.716	5.711	635	3.083	3.718
Total	104.867	31.881	136.748	113.850	29.480	143.330

Todos los empleados son evaluados de forma continua, poniéndose en marcha el nuevo modelo de evaluación en 2019 y dándole continuidad en 2020, separando de una manera efectiva la valoración de la contribución, con el objetivo de incrementar su objetividad, y facilitar el alineamiento de todos los empleados con la estrategia del Grupo y fomentar una cultura de desarrollo y del reconocimiento.

Durante 2020 se ha consolidado la implantación de un modelo de gestión por retos, que ha contribuido a que cada profesional pueda tener una orientación clara de su trabajo con mayor autonomía y flexibilidad para trabajar cuándo, dónde, cómo y con quién lo necesite.

Se ha consolidado el plan de movilidad interna, voluntario y proactivo, y se ha consolidado la utilización de la herramienta (LinkRED) a la que pueden acceder el 100% de los empleados para compartir su experiencia e intereses con respecto a las áreas de desarrollo y movilidad.



Asimismo, para fomentar la cualificación de estudiantes de Formación Profesional de grado superior, el Grupo se ha implicado activamente en la constitución de un programa teórico-práctico de formación profesional, dentro del sistema de FP Dual para la titulación Técnico Superior en Centrales Eléctricas cuya segunda promoción se ha celebrado en 2020.

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

Debido a la crisis de la COVID-19 y a las medidas de prevención aplicadas por el Grupo Red Eléctrica, para salvar la segunda promoción hubo que rediseñar el programa, pasando a un formato mixto que combinó la realización de una amplia selección de formación virtual técnica y de seguridad, teleformación para impartir los contenidos teóricos del programa, mediante aplicaciones corporativas TEAMS y FORMS, y formación presencial práctica, separando a los alumnos hasta en varias aulas, para asegurar unos conocimientos mínimos en protecciones, adquirir agilidad y habilidad en el manejo de equipos y herramientas y la formación en seguridad necesaria, para que los 20 alumnos pudieran realizar todas las prácticas en los centros de trabajo destino de las 8 demarcaciones de transporte, con la garantía de disponer de los conocimientos suficientes en materia de seguridad y salud.

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

e) Integración y Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

La Discapacidad es uno de los vectores principales del Plan Integral de Diversidad aprobado a comienzos de 2019.

La Ley General de Derechos de las personas con Discapacidad (LGD) resulta de aplicación en tres de las sociedades de Grupo, cumpliendo dos de ellas la Ley con empleo directo (REINTEL 3,33% e HISPASAT 2,05%). La sociedad que no cumple con empleo directo (REE) complementa el cumplimiento legal con medidas alternativas de excepcionalidad, alcanzando un 2,47%. De este porcentaje, el 0,86% corresponde a empleo directo y el resto a aplicación de medidas alternativas de excepcionalidad dentro del marco de la LGD, consistente en la contratación de bienes y servicios en Centros Especiales de Empleo, y en la realización de donaciones a entidades cuya misión es la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, y que dan apoyo al Grupo en el desarrollo de las acciones llevadas a cabo dentro del programa anual de diversidad relativas a la discapacidad, contribuyendo a su vez a la acción social.

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

	2020	2019
Personas con discapacidad	20	19

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

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

Cabe destacar que, en 2020, Red Eléctrica ha participado en la Carrera de las Capacidades celebrada en septiembre.

f) Igualdad y diversidad

El Grupo materializa su compromiso con la diversidad, la inclusión y la no discriminación, a través de su Plan Integral de Diversidad 2019-2022, alineado con el Plan Estratégico del Grupo y con el Compromiso de Sostenibilidad 2030, cuya misión es inspirar y ser referente, tanto dentro del Grupo como en el entorno social, laboral y personal, a través





del compromiso con la diversidad de talento, inclusión sociolaboral y la no discriminación, haciendo frente a estereotipos y barreras culturales. Los compromisos del Plan integral de diversidad son:

- Crear una cultura corporativa favorable a la diversidad tanto en las personas empleadas como en el resto de los grupos de interés.
- Integrar la diversidad en todos los procesos del Grupo, especialmente en la gestión de personas.
- Involucrar, concienciar e impulsar en colaboradores y proveedores la misión y enfoque en diversidad del Grupo.
- Participar con organismos oficiales, instituciones académicas y otros agentes sociales en las campañas y proyectos que permitan al Grupo ser un referente como agente social que contribuya a la construcción de una sociedad más diversa.
- El Plan Integral de Diversidad tiene como objetivos concretos:
 - Conseguir que al menos el 35% del equipo Directivo sean mujeres
 - Brecha salarial 0%
 - Calificación EFR-A+
 - Cumplimiento del 70% de la LGD con empleo directo

La igualdad de género es uno de los vectores incluidos en el nuevo Plan Integral de Diversidad y atiende a los principios de igualdad de oportunidades en el empleo, promoción de la mujer en puestos de responsabilidad, igualdad salarial entre hombres y mujeres, promoción de la corresponsabilidad familiar, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo y prevención de la violencia de género. Estos aspectos son objeto de seguimiento a través de indicadores que permiten medir el progreso de los objetivos definidos.

El porcentaje de mujeres en plantilla en el Grupo es del 26,62% en 2020 (25,88% en 2019). Por su parte, el número de mujeres en puestos directivos, un año más, se ha seguido incrementado, alcanzando en 2020 el 32,67% (31,76% en 2019). Estos resultados se acercan a los objetivos previstos para 2022.

El Grupo Red Eléctrica apuesta por la igualdad. Destaca la importante presencia femenina en el Comité Ejecutivo con un 55,56% de mujeres, así como en el Consejo de Administración alcanzando el 50%, siendo la empresa de Ibex 35 con mayor representación femenina.

Continuamos trabajando por la igualdad entre hombres y mujeres como demuestran los indicadores alcanzados en 2020 de igualdad de oportunidades en formación el 0,97%, contratación 1,1%, promoción 1,38% y promoción al equipo directivo 1,57%.

Durante el año 2020 se ha colaborado con entidades y participado en diversos observatorios y foros académicos en relación con la diversidad, entre otros:

- Colaboración en mesas de trabajo y foros de diversidad, igualdad e inclusión promovidas por instituciones como IE business school, y EJE&CON, Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s, Real Instituto Elcano y la Real Academia de Ingeniería (participación en el proyecto Mujer e Ingeniería, para impulsar la incorporación de mujeres a las carreras STEM).
- Jornada Woman Forward. Presentación 1º Informe para promover la creación de valor y la igualdad en las empresas: Propuestas para avanzar.
- Women Action Sustainability (WAS) Jornada relacionada con los fondos europeos y la recuperación verde.
- Women In A Legal World (WLW) Jornada I foro de mujeres en los consejos de administración.
- Celebración de la II Semana Mujer en Red (marzo 2020), con acciones diarias dirigidas a sensibilizar sobre la importancia de la mujer en la sociedad en general y en las organizaciones en particular.
- Campañas de sensibilización contra la violencia de género, de comunicación en día internacional LGBTI, en el día Internacional de las personas con discapacidad y en el del día internacional de las Mujeres Rurales 2020.

En 2020 se han firmado compromisos y convenios en relación con la Diversidad, entre otros:

- Firma de los protocolos "Más mujeres, mejores empresas", acuerdo para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los Consejos de Administración.
- Acuerdo de colaboración "Red de empresas por una sociedad libre de violencia de género".



- Participación en el Observatorio de Conciliación y Corresponsabilidad promovido por la Universidad de Comillas.
- Firma del compromiso #CEOPORLADIVERSIDAD con CEOE y Fundación Adecco, para impulsar la estrategia De&I (Diversidad, equidad e Inclusión).

11.5 Información sobre el respeto de los derechos humanos

Respeto a los derechos humanos

El Grupo mantiene un compromiso explícito y público de respeto y promoción de los derechos humanos en los territorios en que opera en el desarrollo de su actividad, con especial atención a las libertades y derechos de grupos vulnerables como poblaciones indígenas, mujeres, niños y minorías étnicas, entre otros. Este compromiso se recoge en las pautas de comportamiento y directrices establecidas en el Código Ético y la Política de Sostenibilidad, y se extiende a lo largo de la cadena de suministro gracias al Código de Conducta para Proveedores del Grupo. Por último, cabe destacar que Red Eléctrica, como miembro de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, refuerza su compromiso con los derechos humanos con la adhesión a los diez principios de Pacto Mundial.

En el 2017, la compañía formalizó un modelo de gestión de los derechos humanos, aprobado por el Comité Directivo de Sostenibilidad, con alcance a toda la actividad del Grupo y basado en los Principios rectores sobre empresas y derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El Grupo mantiene un enfoque de control y de mejora continua a través del desarrollo de actuaciones que permiten la prevención de posibles vulneraciones de los derechos humanos, así como la búsqueda de soluciones y su reparación en el caso de que se produjeran. Durante el 2020, se han realizado un total de 45 auditorías sociales y se han diseñado 38 planes de acción para dar respuesta a las no conformidades mayores, que aplican a un total de 18 proveedores. Asimismo, dentro de los compromisos en materia de derechos humanos se acuerdan mejoras que fomentan el desarrollo de los proveedores y medir su evolución para constatar las mejoras implantadas, o decidir inhabilitar temporalmente o de manera definitiva al proveedor. En el 2020, no se ha identificado ninguna contratación con proveedores en la que se hayan generado incidentes relacionados con los derechos humanos y tampoco se tiene constancia de que se haya recibido denuncias por estos motivos.

A fin de seguir avanzando en la gestión de los derechos humanos y fortalecer el compromiso con el respeto de los mismos, la compañía está trabajando en la mejora de los mecanismos de diligencia debida para la identificación y evaluación de consecuencias negativas reales o potenciales sobre los derechos humanos, en concreto aquellas que afectan a comunidades locales en las áreas de operación.

El Grupo pone a disposición de todos sus grupos de interés el Canal Ético como mecanismo formal de respuesta ante consultas y denuncias relacionadas con los derechos humanos. Adicionalmente, el Grupo cuenta con el Servicio DÍGAME y ASA (Atención y Soporte de Aprovisionamientos) donde los grupos de interés pueden trasladar sus inquietudes en relación a cualquier vulneración en este ámbito. En 2020, el Servicio DÍGAME ha recibido 5 reclamaciones en materia de derechos humanos (2 reclamaciones en 2019). El 100% de dichas reclamaciones han sido resueltas.

Por su parte, los canales de denuncias disponibles para los grupos de interés por parte de HISPASAT no han recibido ninguna reclamación en materia de derechos humanos. Asimismo, tampoco las recibió en 2019.

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

La Ética y el Cumplimiento del Grupo Red Eléctrica

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

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





Código Ético y de Conducta

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

La compañía inició en 2018 el proceso de revisión y actualización del Código Ético, con el objetivo de adecuarlo a las mejores prácticas en materia de gestión de la ética y del cumplimiento, así como a los cambios producidos en la estructura del Grupo Red Eléctrica. Este proceso finalizó el 26 de mayo de 2020 con la aprobación por el Consejo de Administración del nuevo Código Ético y de Conducta del Grupo Red Eléctrica.

Canal Ético y de cumplimiento

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

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

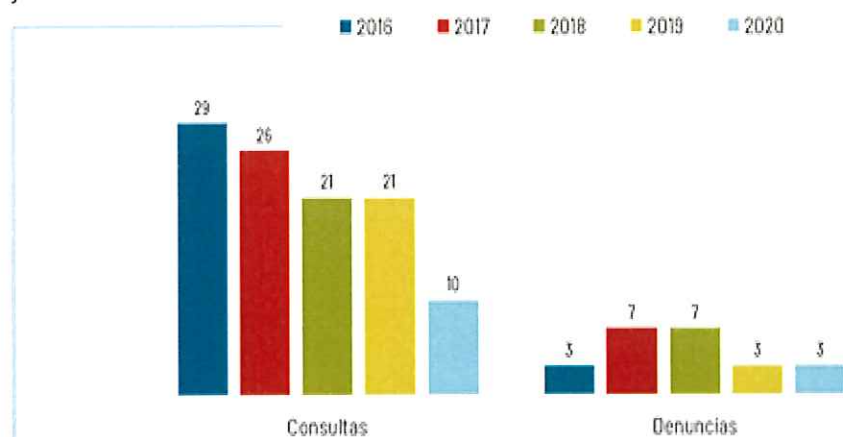
El Canal ético y de cumplimiento del Grupo Red Eléctrica es administrado por el Gestor Ético en coordinación con el área de Cumplimiento, y su funcionamiento viene regulado en la Guía para la gestión del canal.

El Comité Ejecutivo del Grupo Red Eléctrica aprobó el 1 de diciembre de 2020 la "Guía de actuación de gestión del Canal ético y de cumplimiento" que es la norma interna que regula la gestión del Canal ético y de cumplimiento. La nueva Guía ha sido aprobada para adecuar el funcionamiento del Canal: a los criterios establecidos por el Código Ético y de Conducta; a Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, cuyo artículo 24 regula los sistemas de información de denuncias internas; y a la Directiva Europea 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Consultas y denuncias tramitadas en 2020

A través del Canal ético y de cumplimiento, en el 2020, se formularon 10 consultas al Gestor ético. Durante el año 2020 se han recibido tres denuncias en relación con el cumplimiento del Código Ético y de Conducta, encontrándose resueltas a la conclusión del referido ejercicio (tres denuncias en 2019, una de ellas pendiente al cierre del ejercicio 2019). Ninguna de las denuncias tiene por objeto incumplimientos relacionados con riesgos penales de la organización.

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





Sistema de cumplimiento

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

La Política global de cumplimiento del Grupo Red Eléctrica expresa el compromiso de la organización con la prevención, detección y respuesta ante cualquier conducta que suponga un acto contrario a las obligaciones legales y compromisos asumidos de manera voluntaria, de acuerdo con los valores, principios y pautas de comportamiento del Código Ético y de Conducta.

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

Los principales objetivos del Sistema de cumplimiento son:

- Constituir un sistema de control y supervisión para la mitigación de los riesgos de cumplimiento, optimizando y mejorando su gestión.
- Poner a disposición de toda la organización el contenido de los principios y las normas que deben regir su actuación en el Grupo, y los instrumentos necesarios para ello.
- Concienciar a los miembros del Grupo de la relevancia del Sistema de cumplimiento y de la necesaria adecuación de su conducta a los valores y pautas de conducta del Código Ético y de Conducta.
- Formalizar el compromiso del Grupo con la prevención de cualquier conducta que sea contraria a la legislación aplicable y a los compromisos asumidos de manera voluntaria.
- Informar a las personas sujetas al Sistema de cumplimiento que la infracción de los principios y directrices del Sistema conlleva la imposición de medidas disciplinarias.
- Establecer las medidas de control adecuadas para mitigar el riesgo de cumplimiento del Grupo, así como de reacción y corrección cuando se detecte un incumplimiento.
- Mantener evidencias acreditativas del cumplimiento de las obligaciones y compromisos del Grupo.

Sistema de cumplimiento penal y antisoborno

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

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

En 2020 se ha llevado a cabo la certificación del Sistema de cumplimiento penal y antisoborno de la sociedad matriz del Grupo Red Eléctrica (REC) y de su filial Red Eléctrica de España (REE), de acuerdo con la norma UNE 19601 y la ISO 37001. El proceso de certificación se ha realizado por la entidad AENOR quién otorgo en diciembre de 2020 la certificación del Sistema de cumplimiento penal y antisoborno de REC y REE, de acuerdo con los referidos estándares.

En 2020, ninguna de las empresas del Grupo ha sido investigada ni condenada por incumplimientos relacionadas con los riesgos penales de la organización. Del mismo modo, no se ha registrado ninguna denuncia respecto a posibles casos de corrupción, ni ninguna sociedad del Grupo ha sido investigada o condenada por ningún tribunal de justicia sobre incumplimientos relacionados con casos de corrupción.



Prevención de la corrupción y blanqueo de capitales

El Código Ético y de Conducta y el Sistema de cumplimiento penal y antisoborno, que incluyen aspectos relativos a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales, constituyen un mecanismo eficaz para la detección y tratamiento de los posibles casos de corrupción y fraude. El Grupo cuenta con una Guía para la prevención de la corrupción: tolerancia cero, aprobada por el Consejo de Administración en el 2015, que desarrolla pautas de comportamiento y compromisos, así como los criterios de actuación y principales controles existentes en la compañía relacionados con aquellas manifestaciones vinculadas con la corrupción, entre ellas, el blanqueo de capitales.

11.7 Información sobre la sociedad

Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

La actividad que realiza el Grupo Red Eléctrica tiene indudables beneficios para la sociedad entre los que destaca el de mantener la continuidad y la seguridad del suministro eléctrico con unas elevadas condiciones de calidad.

Un año más, el esfuerzo inversor del Grupo Red Eléctrica en la red de transporte tiene un efecto beneficioso para la sociedad dado su efecto dinamizador de la actividad económica ya que, al incentivar la producción, se genera un incremento de la riqueza (medidas a través del PIB); como consecuencia de ello, se promueve el empleo y las administraciones públicas disponen de más ingresos que pueden dedicarse a mejoras en el bienestar general de la sociedad. Todo ello teniendo en cuenta no solo la inversión directa realizada, sino también la mayor actividad que se produce a partir de ella como consecuencia de los flujos circulares que se originan en cualquier actividad económica.

Desde el año 2017, el Grupo Red Eléctrica adoptó una metodología basada en multiplicadores de actividad implícitos que permite estimar el nivel de actividad general que se genera a partir de una inversión inicial. Los cálculos se realizan teniendo en cuenta tres grandes efectos:

Efectos de las inversiones

Efecto directo	Efecto indirecto	Efecto inducido
Estimación y valoración de la cadena de producción y de la creación de empleo y de rentas que se van generando en el sistema económico a partir de una inversión inicial.	Generación de rentas y empleo consecuencia de que, para poder ejecutar las inversiones, los adjudicatarios directos necesitan adquirir otros bienes y servicios (consumos intermedios) al resto de los sistemas productivos, que, a su vez, demandan otros bienes y servicios a sus propios proveedores.	Impacto derivado de todas las rentas generadas en las etapas anteriores. Este efecto incorpora tanto el efecto del consumo final derivado de todas las rentas salariales generadas como la recaudación fiscal obtenida por el conjunto de administraciones públicas al aplicar las diferentes figuras impositivas al total de la actividad y las rentas generadas.

Contribución socio económica en España

En el año 2020, Red Eléctrica de España realizó una inversión total en la red de transporte de 383,1 millones de euros, de los cuales se estima que 71 millones de euros se dedicaron a la importación de los productos necesarios para realizar la actividad. El resto, en torno a 312 millones de euros, se corresponden con la inversión directa en España cuyos efectos, tras la aplicación de la metodología adoptada, quedan desglosados en el cuadro siguiente:

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (Millones euros)	312	296	31	639
Renta - PIB (Millones euros)	129	126	10	265
Empleo (nº de puestos)	2.350	2.250	316	4.916
Ingresos fiscales (Millones euros)	50	48	4	102



La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 639 millones de euros, lo que representa más del doble de la inversión (312 millones de euros) realizada en España. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 266 millones de euros (en torno al 14 % de la cifra de negocio del Grupo en España en 2020), lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 4.916 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 102 millones de euros (representa aproximadamente el 9,2 % de la recaudación provisional en 2020 por el impuesto especial de la electricidad).

Contribución socio económica en Chile

En el año 2020, el Grupo Red Eléctrica, a través de su filial Red Eléctrica Chile, realizó una inversión total en la red de transporte de 42 millones de dólares, los cuales se corresponden con la inversión directa en Chile cuyos efectos, tras la aplicación de la metodología adoptada, quedan desglosados en el cuadro siguiente:

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (Millones US\$)	42	30	6	78
Renta - PIB (Millones US\$)	22	14	3	39
Empleo (nº de puestos)	572	407	92	1.071
Ingresos fiscales (Millones US\$)	6	2	1	9

La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 78 millones de dólares, lo que representa casi el doble de la inversión (42 millones de dólares) realizada en Chile. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 39 millones de dólares, lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 1.071 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 9 millones de dólares.

Contribución socio económica en Perú

En el año 2020, el Grupo Red Eléctrica, a través de sus filiales en Perú, realizó una inversión total en la red de transporte de 11 millones de dólares, los cuales se corresponden con la inversión directa en Perú cuyos efectos, tras la aplicación de la metodología adoptada, quedan desglosados en el cuadro siguiente:

	Directo	Indirecto	Inducido	Total
Producción (Millones US\$)	11	7	2	20
Renta - PIB (Millones US\$)	5	4	1	10
Empleo (nº de puestos)	265	357	90	712
Ingresos fiscales (Millones US\$)	1	1	0	2

La inversión realizada ha generado una producción en los sectores de actividad involucrados de 20 millones de dólares, lo que representa casi el doble de la inversión (11 millones de dólares) realizada en Perú. Esto ha supuesto una aportación al PIB del país de 10 millones de dólares, lo que ha producido que se genere actividad para una ocupación equivalente de 712 puestos de trabajo. Todo ello en su conjunto habría producido unos ingresos para las arcas públicas de 2 millones de dólares.

Impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio

El Grupo orienta su compromiso con el entorno socioambiental hacia la creación de valor compartido con la sociedad, impulsando actuaciones e inversiones alineadas con sus objetivos empresariales que, a la par que generan valor para el Grupo, revierten positivamente sobre la sociedad y sobre el territorio y sus habitantes. A su vez, supone una contribución a la consecución de diversos retos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas o los planteados en la estrategia energética europea 2020.

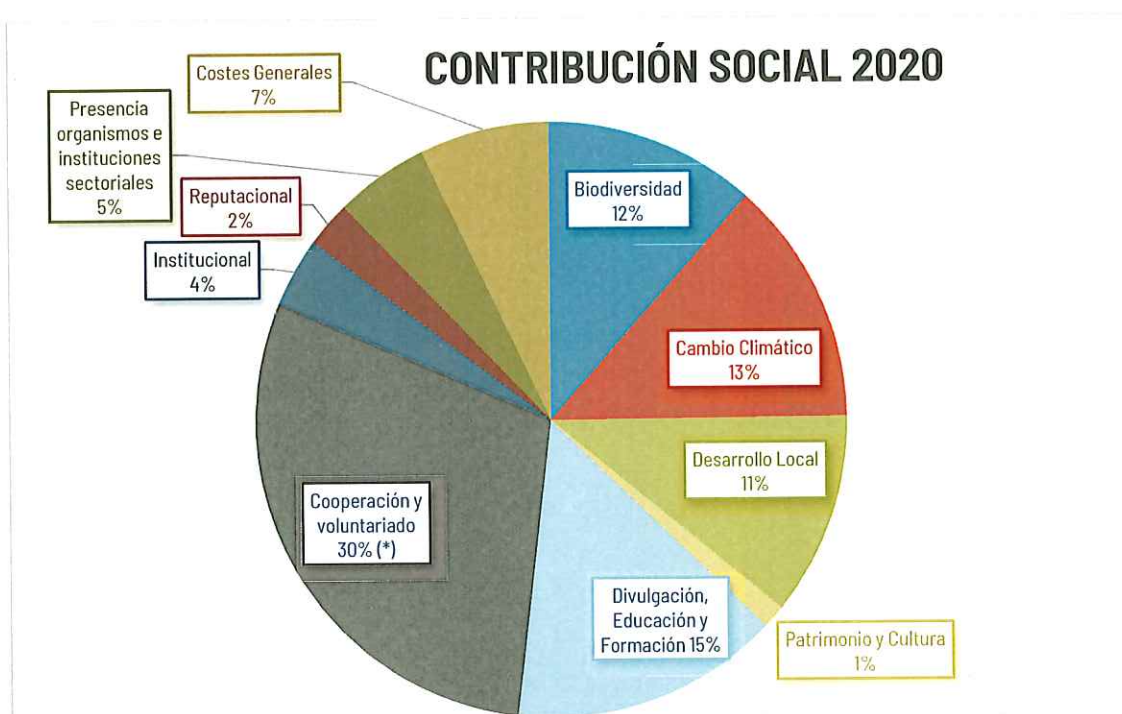
La creación de valor compartido en el Grupo se produce tanto en la forma de desarrollar y construir infraestructuras como en la forma de operar y prestar servicios a los sistemas efectivos en los que opera y a los clientes. Esta



actividad genera un escenario de oportunidades para la creación de valor compartido a lo largo de todo el ciclo de vida de las infraestructuras.

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

En este sentido, en 2020, el Grupo ha contribuido con una aportación superior a los 9 millones de euros, cuantía obtenida aplicando la metodología LBG (London Benchmarking Group) al desarrollo o promoción de iniciativas sociales (superior a 8 millones de euros en 2019). Destaca la contribución superior a los 2,4 millones de euros destinada a la emergencia global generada por la COVID-19 con el objetivo de paliar sus efectos económicos y sociales. Del total de las iniciativas sociales que se han realizado en 2020 por el Grupo, 53 (62 en 2019) corresponden a aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, por un valor total de 1,4 millones de euros (1,7 millones de euros en 2019).



(*) Incluidas actuaciones extraordinarias por contribuciones por la COVID-19

En 2020, la compañía firmó 89 convenios con entidades públicas y sociales para colaborar en proyectos de desarrollo socioeconómico, medioambientales, educativos y culturales, principalmente.

Entre las 377 iniciativas sociales llevadas a cabo, se ha prestado especial atención a aquellas enfocadas a dar una respuesta rápida y eficaz a las necesidades derivadas de la COVID-19, a la lucha contra la despoblación y a la conservación de la biodiversidad.

En el ámbito de la divulgación del conocimiento, el Grupo siempre ha ejercido un importante papel mediante actividades que fomenten la difusión sobre el conocimiento del sistema eléctrico español, pero ahora es más importante ante el gran reto que nos plantea el nuevo modelo de transición energética, mediante la descarbonización de la economía, ya que una sociedad más informada tiene mayor capacidad para desarrollar y mantener el nuevo modelo energético sostenible.

En este sentido, la compañía salvó las restricciones de movilidad y distanciamiento social impuestas por la emergencia sanitaria con visitas en formato virtual a sus instalaciones. Más de 1.100 personas (en 53 visitas) pudieron conocerlas gracias a esta solución.



La pandemia de la COVID-19 y la crisis económica y social derivada de ella ha requerido este año el esfuerzo del Grupo, que ha puesto en marcha iniciativas para reducir su impacto, especialmente entre los colectivos más vulnerables.

Voluntariado Corporativo

Las acciones de voluntariado corporativo han debido adaptarse a las condiciones impuestas por la pandemia. Las que requerían una participación presencial, han sido sustituidas por otras acciones desarrolladas a distancia y que contribuyen a paliar los efectos de la pandemia, tanto en distintos colectivos sociales como a nivel medioambiental.

Este cambio no ha impedido que las actuaciones de voluntariado desarrolladas en el 2020 hayan alcanzado un nivel de participación de voluntarios únicos del 26,48%, superando el objetivo marcado al inicio del año (20%).

Principales actuaciones de voluntariado corporativo 2020

Voluntariado social	
Campaña de donaciones con Banco de Alimentos	Campaña de recogida virtual de productos de primera necesidad (comida) para paliar los efectos de la pandemia <ul style="list-style-type: none">• 59 voluntarios participantes• 2.670 euros recaudados por parte de los voluntarios equivalente a 2.519 kg de alimentos
Jornada con CREATICA durante la II Semana de la mujer en Red	Fomento de estudios superiores, entre las adolescentes pertenecientes a colectivos vulnerables, con especial atención a las carreras STEM <ul style="list-style-type: none">• Taller práctico sobre programación en el que participaron 6 voluntarios de la plantilla.
Cartas Contra la Soledad en colaboración con HandOn Spain	Elaboración de cartas y dibujos dirigidos a personas mayores de residencias de ancianos. <ul style="list-style-type: none">• 25 voluntarios participantes• 25 cartas elaboradas
Campaña de donaciones con Cruz Roja	Campaña de recogida virtual de productos de primera necesidad (comida, higiene y material escolar) para paliar los efectos de la pandemia <ul style="list-style-type: none">• 106 voluntarios participantes• 5.000 euros recaudados
Actividad de Navidad con Cruz Roja	Recogida de un total de 175 libros nuevos para niños en edades entre 0 a 9 años en todos los territorios. <ul style="list-style-type: none">• 175 voluntarios participantes
Actividad de Navidad con FDI (Fundación Desarrollo e Integración) y residencias de ancianos.	Elaboración de tarjetas de felicitación de Navidad dirigidas a personas mayores de residencias de ancianos. <ul style="list-style-type: none">• 9 voluntarios participantes• 13 tarjetas realizadas
Voluntariado ambiental	
#Plantemos un nuevo mundo con la Fundación Juan XXIII	Proyecto medioambiental y social consistente en recibir un kit de semillas y materiales, sostenible y compostable (preparado por personas con discapacidad) para plantar en el entorno doméstico <ul style="list-style-type: none">• 368 voluntarios participantes
QUEDATE EN EL NIDO con SEO/Birdlife	Conocimiento de las aves de ciudad, para poner en valor su importancia en la biodiversidad. Con un taller formativo virtual y manejo de app <i>e-bird</i> . <ul style="list-style-type: none">• 6 voluntarios participantes
Cajas nido con SEO/Birdlife	Concienciación a la sociedad sobre lo importante que es cuidar la biodiversidad urbana e implicar a los diferentes actores (ciudadanos, administraciones, empresas, asociaciones) en su conservación <ul style="list-style-type: none">• 8 voluntarios participantes



Participación en organismos

El Grupo forma parte y participa activamente en diversas organizaciones y asociaciones internacionales, en especial en el ámbito de la Unión Europea, con el fin de dar a conocer y exponer su posicionamiento en aspectos fundamentales de su actividad y potenciar la consolidación de alianzas y maximizar su contribución al logro de objetivos comunes.

El Grupo participa en organizaciones internacionales vinculadas al negocio eléctrico como ENTSO-E (European Network of Transmission System Operators for Electricity), RGI (Renewable Grid Initiative), IESOE (Interconnexión de l'électricité du Sud-ouest de l'Europe), Med-TSO (Mediterranean Transmission System Operators), EASE (European Association for the Storage of Energy), y CIGRE (Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas). Respecto al negocio satelital, HISPASAT participa en la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), Agencia Nacional de Telecomunicaciones (ANATEL), la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (CITEL), Asociación de EMEA de Operadores de Satélites (ESOA) y la Asociación Interamericana de Empresas de Telecomunicaciones (ASIET).

El Grupo participa en organizaciones o asociaciones nacionales que persiguen distintos objetivos:

- **Compartir y extender las mejores prácticas en el contexto empresarial**

AEC (Asociación Española para la Calidad)	Asociación cuyo objetivo es defender e impulsar la calidad como motor de la competitividad de las organizaciones y la mejora de la sociedad.
ASCOM (Asociación Española de Compliance)	Primera asociación constituida con el objetivo de profesionalizar la función de Compliance y favorecer el intercambio de ideas y mejores prácticas.
AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación)	Asociación que contribuye a mejorar la calidad y competitividad de las empresas, a través del desarrollo de normas técnicas y certificaciones.
Emisores Españoles	Asociación que fomenta medidas que refuercen la seguridad jurídica en la emisión de valores cotizados y la contribución al desarrollo de estándares elevados de gobierno corporativo.

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

- Sector eléctrico

ENERCLUB (Club Español de la Energía)	Asociación que contribuye a la mejor comprensión de los diferentes temas relacionados con la energía por los distintos interlocutores sociales interesados.
Fundación de la Energía de la Comunidad de Madrid	Fundación para el impulso de iniciativas y programas de investigación, desarrollo y aplicación de las tecnologías energéticas.
Clúster de la Energía de ciertas Comunidades Autónomas	Grupo que promueve el desarrollo y la competitividad de las empresas energéticas en España.

- Sector Telecomunicaciones y aeroespacial

Clúster aeroespacial de Madrid	Asociación que contribuye al desarrollo del sector aeroespacial en la Comunidad de Madrid, promover la innovación y el desarrollo de la industria aeroespacial.
Asociación Española de Tecnologías de Defensa, Aeronáutica y Espacio (TEDAE)	Asociación Española de Empresas Tecnológicas de Defensa, Seguridad, Aeronáutica y Espacio, que integra a industrias tecnológicas españolas con presencia en estos ámbitos de actividad, y que contribuye de manera decisiva al objetivo nacional de cambio de modelo productivo de la economía española.



Plataforma Tecnológica Aeroespacial Española	Grupo que promueve el asesoramiento en materia de investigación aeronáutica y espacial en España, que mantenga actualizada la Agenda Estratégica de Investigación Aeroespacial.
---	---

- Promover el compromiso del Grupo con la sostenibilidad

Club de Excelencia en Sostenibilidad	Asociación empresarial que persigue impulsar la sostenibilidad compartiendo y divulgando buenas prácticas.
Forética	Asociación de empresas y profesionales de sostenibilidad para la integración de aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas.
Club Excelencia en Gestión e Innovación	Asociación empresarial para potenciar la competitividad global de organizaciones y profesionales, a través de los valores de la excelencia.
Foro de Integridad de Transparency International España	Plataforma de reflexión para la mejora del cumplimiento y la gestión ética en las empresas.
Fundación Voluntare	Red global de voluntariado corporativo que permite conectar a las empresas con organizaciones del tercer sector.

Subcontratación y proveedores

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

En 2020, el Grupo Red Eléctrica ha trabajado con 1.292 proveedores y por un importe de 599,6 millones de euros. El 85,4% de este importe corresponde a servicios y obras, mientras que el 14,6% restante corresponde a materiales y equipos.

Además de los proveedores mencionados, hay que añadir otras 718 empresas subcontratistas que también han ejecutado trabajos en las instalaciones de la red eléctrica, por lo que el número total de empresas que han trabajado dentro del marco de los contratos del Grupo ha sido de 2.010.

El indicador de compra local (porcentaje de compras a proveedores del país) es del 88,2% para las empresas del Grupo Red Eléctrica radicadas en España, 97,5% en Chile y 97,0% en Perú; lo que le permite actuar como motor de crecimiento favoreciendo el desarrollo empresarial, industrial y social, mediante la creación de empleo en toda la cadena de suministro.

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

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

A través del proceso de seguimiento, se verifica tanto el desempeño de los proveedores en el marco de los contratos con la empresa como el cumplimiento de manera continua de los requisitos exigidos en el momento de la calificación. Las principales actuaciones de seguimiento son: (1) empresarial (monitorización de la solvencia financiera de todos los proveedores calificados y aplicación de medidas mitigantes, monitorización continua de



aspectos legales como estar al corriente de pagos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, Seguridad Social, Responsabilidad Civil, etc.), (2) técnico y (3) responsabilidad social (verificación del correcto cumplimiento del Código de Conducta para Proveedores mediante la realización de auditorías sociales).

Con el fin de verificar el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores, durante 2020 se han realizado auditorías sociales a 45 proveedores (en 2019 fueron 53). Fruto de estas auditorías, se han acordado 38 planes de acción con 18 de ellos, permitiendo el desarrollo del proveedor y constatar la mejora implantada. Los resultados de estas auditorías, y sus correspondientes hallazgos, son compartidos internamente, haciendo hincapié en la detección de no conformidades mayores.

Consumidores

Cabe destacar que durante el cuarto trimestre de 2020 se ha iniciado un proyecto que tiene por objeto analizar el modo en el que todas las empresas del Grupo están dando respuesta a las atenciones recibidas de los grupos de interés, para, a partir de las conclusiones extraídas, elaborar un procedimiento que defina las bases comunes de la gestión de las atenciones desde un punto de vista grupal, permitiendo a la compañía consolidar la información existente y funcionar con un único esquema corporativo que mejore la atención a los grupos de interés externos. Una vez definido, este procedimiento base será aplicado a cada una de las empresas y se concretarán las particularidades que no hayan podido ser reguladas en el procedimiento general.

Red Eléctrica de España

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

Demandas recibidas a través del servicio Dígame 2020

A lo largo del año 2020, el servicio Dígame ha recibido y gestionado un total de 3.559 demandas⁽⁴⁾, siendo el grupo de interés, entorno social, el que más solicitudes ha realizado (1.560 demandas), seguido por inversores y accionistas (573 demandas) y por clientes y sectores y asociaciones empresariales (ambos con 572 demandas). En menor medida se han registrado atenciones de organismos reguladores y administraciones, proveedores y otros.



⁽⁴⁾ El término "demandas" hace referencia a cualquier comunicación entre Red Eléctrica de España y un grupo de interés. Las demandas se clasifican en: consultas, expedientes, notificaciones, peticiones, quejas, reclamaciones, reconocimientos y sugerencias.



Reclamaciones procedentes tramitadas a través del servicio Dígame 2020

De las 260 reclamaciones recibidas, 219 han sido consideradas procedentes por corresponderse con las funciones y responsabilidades de Red Eléctrica. De ellas, 58 son además estimadas (aceptadas por considerar ciertos y razonables los argumentos en que se fundamentan su aceptación, completa o parcial).

La mayor parte de las reclamaciones procedentes recibidas han sido de dos tipologías: calidad y continuidad de suministro e impactos de las instalaciones. Respecto al primer tipo, se identifican fundamentalmente reclamaciones relativas a los incidentes de Tenerife de septiembre de 2019, y de agosto de 2020, y dentro del segundo grupo, se encuentran principalmente reclamaciones relativas a actuaciones de talas y desbroces de vegetación.

Por tipología	2020	2019
Calidad y continuidad del suministro	173	196
Impactos de instalaciones	41	47
Medidas	2	0
Otros	3	3
Total	219	246
Por grupo de interés demandante		
Entorno social	187	198
Sectores y asociaciones empresariales	28	46
Clientes	4	2
Total	219	246

El 95% de las reclamaciones procedentes están cerradas, estando el resto en curso. De las 21 reclamaciones que quedaron abiertas a finales del ejercicio de 2019, 19 se han cerrado completamente a lo largo de 2020, habiendo quedado pendientes 2 reclamaciones relativas al incidente de Tenerife que, por su complejidad, están en proceso de resolución.

Negocio internacional

Durante el 2020 se ha consolidado el canal de consultas, solicitudes, quejas y reclamaciones, a través de un procedimiento a nivel Latinoamérica que establece los tiempos de atención y la priorización de las comunicaciones recibidas de los grupos de interés externos (organismos, entidades, comunidades, asociaciones, clientes o público en general).

Asimismo, se abrió el canal Dígame para el negocio de Chile y se desarrolló una aplicación para el registro en campo, para el uso directo del personal de relaciones comunitarias y de mantenimiento.

Por tipología	Perú	Chile
Reclamación	4	0
Queja	12	1
Consulta	2	0
Solicitud	401	15
Total	419	16

De las reclamaciones recibidas en Perú, la mayoría están relacionadas con la concesión de la sociedad CCNCM y 1 con TESUR 2, mientras que en el caso de Chile la queja recibida se refiere a REDENOR. Todas ellas solicitan una compensación por el impacto de las instalaciones.

Del total de atenciones recibidas en Perú, 53 están en proceso de resolución, mientras que en el caso de Chile todas han sido cerradas a lo largo del año.



REINTEL

REINTEL dispone de un centro propio de atención y supervisión permanente (24 horas, los 7 días de la semana) que controla y monitoriza el estado de la red y atiende las incidencias y los trabajos programados de los clientes, con el fin de ofrecer un servicio fiable y de máxima calidad. En 2020, se han atendido 533 incidencias en la red, que han afectado a los clientes. Del total de incidencias, un 63% son debidas a fallos del suministro eléctrico, obras y trabajos de terceros y causas naturales mientras que el 37% restante corresponde a trabajos programados en la red. En línea con la operativa habitual, las incidencias han sido atendidas y reparadas, dentro de los plazos de tiempo establecidos en los contratos con los clientes.

HISPASAT

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

HISPASAT clasifica sus atenciones en consulta, incidencia, queja y sugerencia. Durante el año 2020 se han recibido un total de 3.769 atenciones, siendo las consultas la tipología prioritaria (58,6% del total).

Por tipología	2020	2019 ⁽⁵⁾
Consulta ⁽⁶⁾	2.207	393
Incidencia ⁽⁷⁾	1.558	343
Queja ⁽⁸⁾	4	0
Total	3.769	736

Cada dos años HISPASAT realiza una encuesta de satisfacción de clientes. En 2017, el índice neto de satisfacción global fue de un 83,6%, mientras que, en 2019, los resultados fueron del 82,1%.

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

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

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

⁽⁵⁾ Debido a que Hispasat fue adquirido en octubre de 2019, solo se incluyen las atenciones recibidas en los meses de octubre, noviembre y diciembre.

⁽⁶⁾ Incluye asunto operacional, petición de información, incidencia no operacional y otras.

⁽⁷⁾ Incluye incidencia operacional, incidente, problema, incidencia de terminal, incidencia de plataforma, provisión de servicio, alineamiento, incidente de servicio, trabajo programado y cambio.

⁽⁸⁾ Incluye queja y reclamación.



Información Fiscal

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

El Grupo Red Eléctrica ha recibido el reconocimiento de la Fundación Compromiso y Transparencia al encabezar el ranking en el Informe de transparencia de la responsabilidad fiscal de las empresas del IBEX 35 del ejercicio 2019. Se analiza la transparencia voluntaria de los contenidos relacionados con las obligaciones fiscales de las compañías del IBEX 35, y el Grupo Red Eléctrica ha obtenido la máxima puntuación, liderando la categoría de empresas transparentes.

La Estrategia Fiscal del Grupo fue aprobada por el Consejo de Administración el 30 de junio de 2015 y tiene por objeto definir la aproximación a los asuntos fiscales, de forma consistente y alineada con la estrategia del Grupo. Contempla la visión y objetivos en el ámbito tributario, y está basada en tres valores fundamentales: transparencia, buen gobierno y responsabilidad.

El 29 de septiembre de 2015 el Consejo de Administración aprobó los aspectos de la Política de Control y Gestión de Riesgos Fiscales del Grupo y su integración en la Política de Gestión Integral de Riesgos. Los sistemas de control y gestión de riesgos fiscales se encuentran desarrollados en el Informe de Gobierno Corporativo.

La Estrategia Fiscal y la Política de Gestión Integral de Riesgos del Grupo pueden consultarse en la página web corporativa.

El Grupo tiene recogido en el Código Ético y de Conducta y en la Estrategia Fiscal su compromiso de no crear empresas con el fin de evadir impuestos en territorios considerados paraísos fiscales.

El Grupo no tiene presencia, ni desarrolla actividad alguna en aquellos territorios considerados como paraísos fiscales de acuerdo con la normativa vigente ⁽⁹⁾.

Beneficios obtenidos país por país

Millones de Euros

Beneficios antes del Impuesto sobre Sociedades (*)	2020	2019
España	726	930
Perú	10	7
Chile	-5	-7
Brasil	-2	3
Argentina	-1	-
Otros (**)	-	-

(*) Comprende, agregados por país, los ingresos y gastos antes del impuesto de cada sociedad, con exclusión de los dividendos procedentes de entidades del Grupo.

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

Impuestos sobre beneficios pagados

El Grupo, en el marco del desarrollo de las buenas prácticas en materia de sostenibilidad y con la finalidad de ofrecer con carácter voluntario una mayor transparencia de la información fiscal para los diferentes grupos de interés, calcula y publica su contribución tributaria total desde el año 2014, poniendo de relieve la relevante función económica y social que se deriva de su aportación tributaria.

La Contribución Tributaria Total del Grupo a las Administraciones Públicas en todos los países en los que opera ascendió en 2020 a 743 millones de euros, correspondiendo 259 millones a impuestos soportados y 484 a impuestos recaudados.

⁽⁹⁾ Real Decreto 1080/91 de 5 de julio, modificado con posterioridad por el Real Decreto 116/2003, de 31 de enero, Lista de la Unión Europea de países y territorios no cooperadores a efectos fiscales y Lista de paraísos fiscales no cooperantes elaborado por la OCDE.



A continuación, se presentan los impuestos sobre beneficios pagados por país en los años 2019 y 2020, entendiendo por tales a los importes satisfechos en concepto del Impuesto sobre Sociedades:

Millones de Euros

Impuesto sobre beneficios pagado	2020	2019
España	192	195
Perú	3	4
Chile	-	1
México	2	-
Otros (*)	-	-
Total	197	200

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

Los pagos del Impuesto sobre Sociedades en 2020 representan el 76% de los impuestos soportados por el Grupo que han sido satisfechos a las distintas Administraciones Públicas, mayoritariamente a la española.

Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2020 se han recibido subvenciones de organismos oficiales por 1,8 millones de euros (0,3 millones en 2019). A continuación, se recoge el detalle de las subvenciones cobradas por país en los años 2018 y 2019:

Millones de Euros

Subvenciones públicas recibidas	2020	2019
España	1,8	0,3
Total	1,8	0,3

11.8 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad

CONTENIDO	Página	Marco de reporte
Descripción del modelo de negocio: Entorno empresarial Organización y estructura Mercados en los que opera Objetivos y estrategias Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	30	(*) 102-1, 102-2, 102-4, 102-6, 102-7, 102-40, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49
I. Información sobre cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión	32	(*) 103-1, 103-2, 103-3
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, salud y seguridad.	32	Marco interno. Descripción del impacto de la actividad en el medio ambiente, salud y seguridad
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	32	Marco interno. Sistema de Gestión Ambiental Certificado.
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	32	Marco interno. Gastos ordinarios para la protección y mejora del medio ambiente
Aplicación del principio de precaución	32	(*) 102-11



Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	32	Marco interno. Importe destinado a aspectos ambientales en los proyectos de inversión
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	34	Marco interno. Medidas en prevención de ruido, contaminación lumínica y atmosférica y medidas de reducción de emisiones de carbono
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	33	Marco interno. Medidas de economía circular.
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No material	No se han establecido este tipo de acciones debido a la naturaleza de nuestras actividades
Uso sostenible de los recursos		
Consumo y suministro de agua	36	(*) 303-1
Consumo de materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	No material	El proceso productivo de la compañía no implica el consumo directo de materias primas
Consumo, directo e indirecto, de energía	36	(*) 302-1 / 302-2
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	35	Marco interno. Líneas de actuación para la lucha contra el cambio climático y medidas de eficiencia energética
Uso de energías renovables	36	Marco interno. Información cualitativa/cuantitativa sobre el uso de energías renovables
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	32	(*) 305-1 / 305-2 / 305-3 / 305-4
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	32	(*) 305-5
Metas establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones y medios implementados.	32	Marco interno. Objetivo de reducción de emisiones y lucha contra el cambio climático
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	34	(*) 304-1 / 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	33	(*) 304-2
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión	36	(*) 103-1, 103-2, 103-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	37	(*) 102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional.	40	(*) 102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	41	Marco interno. Promedio anual de contratos por tipología desglosado por sexo, edad y categoría profesional
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	41	Marco interno. Detalle de despidos del ejercicio por sexo, edad y clasificación profesional
Brecha salarial.	43	(*) 405-2
Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional.	43	Marco interno. Promedio del salario total por sexo, edad y clasificación profesional.
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	43	(*) 405-2
Remuneración media de los consejeros por sexo	44	Marco interno. Retribución media miembros del Consejo de Administración por sexo



Remuneración media de los directivos por sexo	44	Marco interno. Retribución Directivos de primer nivel media y por sexo
Implantación de políticas de desconexión laboral.	44	Marco interno. Medidas de desconexión laboral
Empleados con discapacidad.	50	Marco interno. Porcentaje de personas con discapacidad en plantilla
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	45	Marco interno. Jornada real y efectiva de trabajo
Número de horas de absentismo.	45	Marco interno. Número de horas de absentismo
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	46	(1) 401-2
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	46	(1) 403-10 / 404-1 / 404-2
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	47	Normativa asociada, según los estándares del Ministerio de Trabajo https://herramientasprl.insst.es/Accidentesdetrabajo/RecursosAdicionales.aspx
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	47	(1) 402-1
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	48	(1) 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad.	48	(1) 403-4 / 403-8
Formación		
Políticas implementadas	49	(1) 404-2
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	49	(1) 404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	50	Marco interno. Medidas de accesibilidad
Igualdad		
Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	50	Marco interno. Medidas para promover la diversidad.
Planes de igualdad: medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razones de sexo	51	Marco interno. Plan de diversidad.
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	50	Marco interno. Contratación de personas con discapacidad y medidas de integración y accesibilidad.
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	50	Marco interno. Política contra la discriminación
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión	52	(1) 103-1, 103-2, 103-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	52	(1) 407-1 / 408-1 / 409-1
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	52	(1) 411-1 / 412-1 / 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	52	(1) 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil.	47	Marco interno. Cumplimiento de las disposiciones de la OIT
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión	52	(1) 103-1, 103-2, 103-3
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	52	(1) 102-16 / 102-17 / 406-1



Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	55	(*) 102-16 / 102-17 / 406-1
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	57	Marco interno. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
V. Información sobre la sociedad		
Enfoque de gestión	55	(*) 103-1, 103-2, 103-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	56	(*) 413-1
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	56	(*) 413-1
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	56	(*) 413-1
Acciones de asociación o patrocinio.	56	(*) 102-13
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	60	(*) 414-1
Consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	60	(*) 414-1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.	60	(*) 308-1 / 308-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	61	(*) 416-1
Sistemas de reclamación.	61	(*) 102-43 / 102-44
Quejas recibidas y resolución de las mismas.	62	(*) 102-43 / 102-44
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país.	64	(*) 207-4
Impuestos sobre beneficios pagados.	65	(*) 207-4
Subvenciones públicas recibidas.	65	Marco interno. Subvenciones públicas recibidas

(*) En esta tabla, se recoge la equivalencia entre los requisitos de la Ley 11/2018 y los indicadores de los estándares de GRI. Red Eléctrica publica información de carácter no financiero desde el año 2003 de acuerdo con los estándares de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI) en sus diferentes versiones.

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio anual finalizado
el 31 de diciembre de 2020

RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. y SOCIEDADES DEPENDIENTES



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN, S.A. y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 2020 del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado "11.8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad", del EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado: "11.8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad", incluido en el citado Estado.

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

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

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- ▶ Reuniones con el personal de la Compañía para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por la Compañía y descrito en el apartado “Análisis de materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado "11.8. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de Información no financiera y diversidad", del citado Estado.

Uso y distribución

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

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 01/21/02919 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

23 de febrero de 2021