



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Red Eléctrica de España S.A.U.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: Red Eléctrica de España S.A.U.

- *Dirección web:* [www.ree.es](http://www.ree.es)
- *Alto cargo:* Luis Atienza, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 24/06/2002
- *Sector:* Utilidades (agua, gas y electricidad)
- *Actividad:* Transporte de energía eléctrica y operación del sistema eléctrico español
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores
- *Países en los que está presente:* Red Eléctrica Corporación está presente en España (Red Eléctrica de España S.A.U.) y, a través de Redesur y TDE, en Perú y Bolivia.
- *Alcance del Informe de Progreso:* El presente informe se refiere únicamente a la parte española, ya que las empresas radicadas en el extranjero reportan por separado.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través del informe de responsabilidad corporativa, la web corporativa, menciones en artículos, entrevistas y presentaciones, etc.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Angel Ibisate/ Antonio Calvo Roy
- *Tipo de informe:* A

## • Carta de Renovación del Compromiso



Estimados lectores,

Red Eléctrica de España presenta, un año más, su informe de progreso, como evidencia de su apoyo y compromiso con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que está adherida desde 2002.

En el Consejo de Administración y en la dirección consideramos esta iniciativa como una propuesta de enorme valor para la defensa de los derechos humanos, el respeto al medio ambiente, el apoyo al avance social, el respeto de las normas laborales y la lucha contra la corrupción.

Red Eléctrica, como miembro fundador de la Asociación Española del Pacto Mundial, apoya la consolidación de este proyecto internacional mediante la presentación anual de su Informe de Progreso, que recoge las iniciativas adoptadas y las acciones implantadas, tanto internamente como con los grupos de interés externos, para convertir los diez principios en parte integrada de sus operaciones y estrategia. La cumplimentación de este informe constituye, además, un ejercicio interno de estudio y análisis que posibilita la detección de áreas de mejora a desarrollar y la identificación de nuevos objetivos a medio y largo plazo, que permitan maximizar la eficiencia de la gestión y el apoyo al desarrollo sostenible.

En este ejercicio se ha atribuido a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo amplias competencias en materia de responsabilidad corporativa, y, además, ha pasado a llamarse Comisión de Gobierno y Responsabilidad Corporativa, ratificando así el compromiso de la dirección y el Consejo de Administración con el comportamiento Sostenible, Ético y Responsable (característicos de la empresa SER). Este compromiso se traducirá en 2010 en el desarrollo de un Plan de refuerzo del sistema de gestión de la ética y de los valores corporativos.

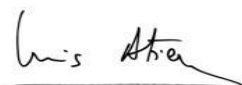
El sistema de gestión de la responsabilidad corporativa de Red Eléctrica ha sido certificado este año conforme a especificación técnica RS10 “Ética. Sistema de gestión de la responsabilidad social”, y ha sido objeto, además, de la primera auditoría interna conforme a esta especificación realizada en este campo a nivel nacional. En 2010 está previsto actualizar la Política de Responsabilidad Corporativa, así como la Política de Salud y Seguridad Laboral, con el fin de garantizar que la normativa interna se ajusta a la realidad de la organización y asegurar, de este modo, la mejora continua.

En el ámbito de la relación de la empresa con sus empleados, ha sido especialmente destacable el impulso dado en materia de conciliación, obteniéndose la certificación de

Empresa Familiarmente Responsable y poniéndose en marcha el Plan Integral de Conciliación, cuyo desarrollo continuará en los próximos años. Asimismo, se ha aprobado, en conjunción con la representación social, un Plan de Igualdad, cuyo desarrollo se traducirá en importantes mejoras en los próximos años.

En el 2009 Red Eléctrica ha seguido trabajando de forma activa para hacer viables los objetivos de sostenibilidad fijados por la Unión Europea en su estrategia energética para el 2020. De hecho, el 26% de la demanda se ha cubierto este año con energías renovables. Red Eléctrica es el referente mundial en la integración segura de energías renovables, singularmente la eólica, y el centro de Control de Renovables, el primero del mundo en su especialidad, se ha convertido en un lugar visitado por todos los que quieren avanzar en la integración segura de energía eólica. En el 2009, el 14% de toda la electricidad española fue producida con aerogeneradores. Además, las iniciativas en gestión de la demanda están destinadas a convertirse en una poderosa herramienta para la operación del sistema. Estas y otras acciones relacionadas con la gestión de emisiones serán recogidas en la nueva estrategia de cambio climático que va a desarrollar Red Eléctrica el próximo ejercicio. En 2010, año de la biodiversidad, la organización va a desarrollar una Guía de Biodiversidad, en la que se recogerán las líneas de actuación y las acciones realizadas en este campo de acción.

En las siguientes páginas se presentan en profundidad éstas y otras medidas desarrolladas por Red Eléctrica en 2009, cuyo objetivo es garantizar la mejora continua en la aplicación de los diez principios, así como en la calidad de la información suministrada.



Luis Atienza Serna  
Presidente

Aspectos y principios del Pacto Mundial	
<b>Derechos humanos</b>	Indicadores GRI
1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	HR1-9, LA4, LA13-14, EC5, LA6-9, PR1, S05
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	HR1-2, HR6-7, S05
<b>Condiciones laborales</b>	
3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	HR5, LA4, LA5, S05
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	HR7, EC5, S05
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	HR6, S05
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	HR4, LA13, LA14, EC7, S05
<b>Medioambiente</b>	
7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.	4.11-12, EN18, EN26, S05
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	EN5-7, EN11, EN12-14, EN18, EN26, EC2, S05
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	EN6-7, EN18, S05
<b>Anti-corrupción</b>	
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	S02-S05

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



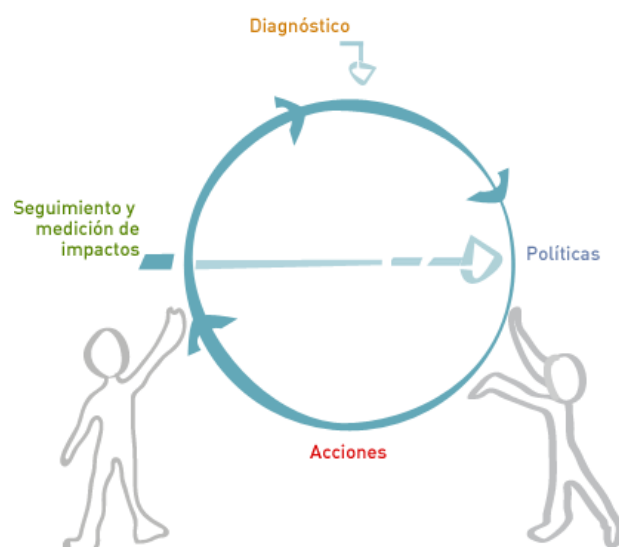
### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad (P1C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El alcance del presente informe está limitado a la actividad de Red Eléctrica de España (REE). La totalidad de los principios están cubiertos y su cumplimiento queda asegurado a través del respeto a la legislación nacional. La empresa dispone, además, de un programa de proyectos de responsabilidad corporativa y un código ético, con los canales de denuncia internos y externos asociados, que mejoran el posicionamiento de REE con respecto a los diez principios.

La validez de este diagnóstico es ratificada para todos los empleados de forma semestral a través de la auditoría de la norma SA8000. El mantenimiento de esta certificación permite a la empresa demostrar a todos los grupos de interés su compromiso ético con sus empleados.



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El cumplimiento de todos los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos a todos los niveles de la organización se deriva del principio 6 de la Política de Responsabilidad Corporativa, que establece "asegurar el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales, la no discriminación, la libertad de afiliación sindical, el derecho a la negociación colectiva, la inexistencia del trabajo infantil, la eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción y cualquier otra práctica que suponga la vulneración de la dignidad individual o colectiva. Esto implicará el cumplimiento de los artículos contenidos en declaraciones y convenciones de derechos humanos y de los trabajadores y del Código ético de Red Eléctrica".

Además, el Código ético vigente desde 2007, recoge los valores corporativos que deben ser asumidos y aplicados por



*todas las personas que integran el Grupo Red Eléctrica y cubre las directrices de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en lo aplicable al entorno laboral (principio 2 del Código Ético: "Cómo se crea un entorno de trabajo digno, abierto y agradable").*

*La empresa cuenta asimismo con una Política de Salud y Seguridad Laboral, estando el sistema de gestión de Red Eléctrica certificado conforme al estándar internacional OHSAS 18001. Esta política proporciona la estructura para el establecimiento de los objetivos en este campo.*

*Red Eléctrica posee, además, las certificaciones SA8000 y RS10, que cubren aspectos de este ámbito.*

**Objetivos:** Se plantea el objetivo de aprobar la nueva edición de la Política de REC, así como la nueva edición de la Política de Salud y Seguridad Laboral en el ejercicio 2010, cuyo borrador ha sido preparado a lo largo de 2009.

Es objetivo para 2010, además, editar una nueva versión del Código ético, revisando su contenido para avanzar en el proceso de adopción de los principios éticos, así como en el proceso de asimilación de los mismos por parte de los empleados.

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique si la entidad cuenta con una política de atención al cliente o con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.) (P1C4I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Red Eléctrica dispone de un sistema corporativo de atención global al conjunto de sus grupos de interés. Este sistema está regido por dos documentos de normativa interna, un procedimiento general (GQ01 "Gestión de reclamaciones y consultas de los grupos de interés externos") y una guía de actuación (AQ001 "Guía de actuación para la atención a los grupos de interés a través del centro DÍGAME - Despacho de Información a Grupos de Interés y Atención Multiservicio Externa), creado en 2008. Estos dos documentos complementan al procedimiento general GN08, "Gestión de clientes".

[Descargar el documento adjunto](#)



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P1C1I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Se han llevado a cabo las actividades previstas de difusión y sensibilización de la plantilla en materia de Código ético en delegaciones, demarcaciones y sistemas extrapeninsulares.

Además, en 2009 REE se convirtió en la primera empresa española en conseguir la certificación conforme a la norma RS10 "Ética. Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Corporativa" (inicialmente conocida como UNE165010), tras la

auditoría llevada a cabo por AENOR.

REE incentiva actividades que incrementan el conocimiento y la integración de sus empleados fuera del ámbito laboral, siendo las actividades deportivas, subvencionadas por la empresa, las que más éxito obtienen. En 2009 aumentó considerablemente tanto el número de deportes (de 13 en 2008 a 32 en 2009) como el de participantes (de 550 a más de 650).

En el ámbito de la seguridad y salud laboral, en 2009 se ha llevado a cabo la certificación bajo la nueva versión de la norma. Dentro del sistema integrado de prevención, REE ha llevado a cabo 3.144 inspecciones de seguridad en 2009, un 6,43% más que en el ejercicio anterior, emitiéndose 24 notificaciones de riesgos a las que se aplicarán las correspondientes actuaciones correctivas. Se ha llevado a cabo una revisión del sistema de prevención de riesgos laborales, lo que ha dado lugar a cinco proyectos de mejora que se desarrollarán a lo largo de 2010. Se ha continuado, además, con el programa de elaboración de planes de autoprotección para instalaciones, desarrollándose 24 de ellos en 2009. Estos planes se han implantado con la colaboración de las Unidades de Mantenimiento de Instalaciones y son garantía de salud tanto para los trabajadores como para las personas que viven o trabajan en zonas próximas a las instalaciones.

En materia de resultados, los indicadores de frecuencia y gravedad de accidentes arrojan valores mínimos para el personal propio (4,69 y 0,11 respectivamente). Los valores para empleados contratistas son más elevados (índice de gravedad de 1,55), lo cual es lógico considerando que su actividad está referida a obras, trabajos y servicios en instalaciones de REE, no contemplando horas de gestión o administración (actividades de menor riesgo de accidentes).

El grado de cumplimiento del programa de prevención anual ha sido, al igual que en el ejercicio anterior, del 82%. El programa de formación en materia de prevención de riesgos de 2009 tuvo 1.271 participantes (frente a los 432 de 2008), con una dedicación total de 6.285 horas (más del doble que el año anterior).

REE dispone de un servicio médico que cuenta con personal y medios propios y orienta sus actividades a la prevención y vigilancia de la salud. Aparte de las actividades propias de vigilancia de la salud, como son los reconocimientos médicos, se han seguido desarrollando programas orientados a la prevención de los riesgos de la salud más comunes: problemas cardiovasculares, dolor de espalda, riesgos psicosociales o protocolos de actuación ante situaciones extremas, como en el caso de una pandemia. En este sentido, con motivo de la declaración de la OMS de alerta pandémica, en abril de 2009 se puso en marcha el plan de actuación ante este tipo de situaciones. Otras actividades llevadas a cabo en 2009 en este ámbito incluyen la promoción de hábitos alimenticios saludables, el programa para dejar el tabaco y cursos de primeros auxilios.

En el ejercicio 2009 se han impartido 144.497 horas de formación (un 22,3% más que en 2008). Las escuelas técnicas de formación de Red Eléctrica constituyen una de las mayores contribuciones al desarrollo profesional de los empleados de la organización. La Escuela de operación ha impartido casi 36.000 horas de formación a 541 empleados. La Escuela de Mantenimiento ha impartido casi 44.000 horas de formación a 779 empleados.

Red Eléctrica fomenta la implicación de sus empleados en actividades de voluntariado corporativo a través del grupo "EnREDando". (Para más información sobre las actividades del Grupo de Voluntariado, consultar el Informe de RC 2009, páginas 138-139).

En 2009 se ha aprobado el nuevo modelo de gestión de personas, que se explica en el indicador P4C2I2.

**Objetivos:** En 2010 se desarrollarán los cinco programas de mejora del sistema de prevención de riesgos laborales



resultantes de la revisión del sistema llevada a cabo en 2009. Los principales ejes de acción de estos proyectos son la sensibilización, la información del seguimiento y el avance a proveedores de los temas de prevención.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C2I5)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Plan Estratégico 2009-2013 establece la excelencia y la responsabilidad en el desarrollo de todas las actividades como línea estratégica, la cual se despliega en dos actuaciones clave: adaptar las mejores prácticas en responsabilidad corporativa y buen gobierno y promover los valores del Código ético.

Si los mecanismos de seguimiento de las políticas de derechos humanos (auditorías semestrales de la norma SA8000, auditoría interna del sistema de gestión de la RC basado en la RS10, indicador RC01 del cuadro de mando de la RC, denuncias de incumplimiento del Código ético o cualquier otra evaluación o auditoría interna o externa) detectaran problemas o áreas abiertas a mejora, el programa anual de actividades incluiría proyectos o acciones para darles cobertura.

**Objetivos:** Para el ejercicio 2010 se ha planteado el objetivo de mejorar el Código ético, como se explicaba en los objetivos del indicador P1C2I2.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C4I1)

**Respuesta:** Otros

**Implantación:** Los servicios de Red Eléctrica son desarrollados fundamentalmente mediante el uso de herramientas informáticas e informes. La organización no proporciona ningún tipo de producto a sus clientes y usuarios que pueda suponer riesgo al consumidor final.

El único problema posible es el relacionado con roturas, caídas u otros incidentes de las instalaciones, para lo cual existe en todas las instalaciones un sistema de protección que asegura la desconexión al ser detectada la incidencia.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El grado de cumplimiento de la Política de RC es evaluado anualmente a través del indicador RC01, que para el año 2009 presenta un valor de 98,87%, un 0,07% más alto que el año anterior. Esta evaluación es supervisada y aprobada por la Comisión Directiva de la RC, en primer lugar, y por el Comité de Dirección y el Consejo de Administración a continuación. El punto concreto de la política de RC que cubre este aspecto es el 6º principio general, que luego es desarrollado más ampliamente en los principios de la vertiente social interna (2º, 3º, 4º y 6º) y de la social externa



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

(2º y 3º).

*El respeto de la empresa con los derechos humanos fundamentales es avalado por la certificación SA8000, confirmada en 2009 a través de dos auditorías de seguimiento. Se verifica así la transición a los requerimientos de la versión 2008 de la norma.*

*El seguimiento del cumplimiento del Código ético se realiza a través del sistema creado para la detección y el tratamiento de los incumplimientos y las denuncias, de cuya gestión es responsable el Gestor ético. En junio de 2009 el Gestor ético presentó al Consejo de Administración el primer Informe Anual de Gestión del Código ético, en el cual destaca la ausencia de denuncias y se recogen, además, las consultas recibidas. Con posterioridad a este informe, se recibieron y tramitaron dos denuncias, una de las cuales quedó resuelta a cierre de ejercicio, mientras la otra quedaba pendiente de resolución. (Se puede consultar un resumen ejecutivo del Informe Anual en la página 255 del Informe de RC).*

*La Política de Salud y Seguridad Laboral es el marco conforme al cual se establecen los objetivos en este ámbito. El indicador RC16 del cuadro de mando de la RC recoge el cumplimiento del programa anual de seguridad y salud laboral, y para 2009 presenta un valor de 127,92% (frente al 97% del ejercicio anterior). La subida que recoge el indicador se puede explicar a través del análisis de la fórmula de cálculo (que recoge la diferencia entre las acciones realizadas y las previstas en materia de elaboración de planes y procedimientos de seguridad de trabajos, inspecciones en actividades de demarcaciones, evaluaciones de riesgos de instalaciones, inspecciones en centros de trabajo y horas de formación), que refleja el gran esfuerzo realizado por la empresa en el campo de la seguridad y salud laboral (como se ha expuesto en el indicador P1C111). Además, el seguimiento de la Política de Salud y Seguridad Laboral se realiza a través de las reuniones periódicas del Comité de seguridad y salud, en las que se evalúa el grado de cumplimiento.*

*En 2009 se llevó a cabo la encuesta de clima social, introduciéndose dos nuevas preguntas referentes al Código ético (seguimiento de la formación impartida a los empleados en esta materia y percepción de REE como empresa ética, responsable y sostenible en el desempeño de sus actividades).*

**Objetivos:** En 2010 tendrán lugar las dos auditorías de seguimiento de la certificación SA8000, así como la de la RS10.

---

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos, como mecanismo de seguimiento (P1C214)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La empresa SGS, a través de sus auditores debidamente acreditados por SAI (Social Accountability International), es quien verifica el cumplimiento de la norma SA8000 y verifica el Informe de Responsabilidad Corporativa empleando su propia metodología de verificación, consistente en procedimientos de auditoría según ISO 19011 y mecanismos de verificación de acuerdo a Guías GRI y al suplemento del Sector Eléctrico, así como la norma AA1000 Assurance Standard. El Informe de verificación puede ser consultado en los anexos del Informe de RC (páginas 250-254).

*Además, el cumplimiento de las políticas de derechos humanos es monitorizado permanentemente por las empresas de rating de sostenibilidad, el Observatorio de la RSC y el Observatorio de la RSE.*

**Objetivos:** Continuar en esta línea, siendo auditados y reportando a las agencias de rating de sostenibilidad.

---



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. Describa en el campo de notas los canales de comunicación utilizados para informar a los empleados (P1C3I1)

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* El 100% de la plantilla de Red Eléctrica ha asistido a presentaciones del Código ético. En 2009 se difundió dicho Código a la plantilla basada en demarcaciones, delegaciones y sistemas extrapeninsulares (ya en 2008 se había presentado el Código ético al personal de los servicios centrales de la empresa).

Los empleados pueden consultar el Código ético y acceder a los canales de consulta y a los de denuncias a través de miRED, el portal corporativo del empleado.

Cabe destacar, además, que todos los empleados de nueva incorporación reciben una copia del Código ético y de valores corporativos, el cual devuelven a Recursos Humanos una vez leído, demostrando su conformidad con él mediante la firma de todas las páginas del documento.

*Objetivos:* Estaba previsto poner en marcha en 2009 una serie de acciones de comunicación interna para la difusión del Código ético a la plantilla. Sin embargo, se decidió posteriormente optar por conformar un plan plurianual (2010-2012) que fuese más allá, desarrollando estructuras y sistemas e implementando proyectos de sensibilización, formación y divulgación. Este plan ha sido denominado "Plan de refuerzo del sistema de gestión de la ética y de los valores corporativos", y es objetivo para 2010 comenzar a implementar este plan.

---

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente (P1C4I3)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha detectado ningún incumplimiento.

---

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios (P1C4I4)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No ha existido ninguna demanda.

---

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos (P1C4I5)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha detectado ningún incumplimiento.

### • Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: DÍGAME, Código ético, Política de RC O.: Nueva edición Código ético, nueva edición Política de RC	R.: -, Certificación SA8000 O.: -	R.: Cuadro de mando de la RC, auditoría SA8000 O.: -
<b>Empleados</b>	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: Código ético, Política de RC O.: Nueva edición política salud y seguridad laboral, nueva edición Código ético	R.: Certificación SA8000, EnREDando, revisión sistema PRL O.: 5 Programas de mejora PRL, entrevistas encuesta de clima	R.: Encuesta de clima, Cuadro de mando de la RC, auditoría SA8000 O.: -
<b>Accionistas</b>	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: Código ético, Política de RC O.: Nueva edición Código ético, nueva edición Política de RC	R.: Certificación SA8000 O.: -	R.: Cuadro de mando de la RC, auditoría SA8000 O.: -
<b>Proveedores</b>	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: Código ético, Política de RC O.: Nueva edición Código ético, nueva edición Política de RC	R.: Certificación SA8000 O.: -	R.: Cuadro de mando de la RC, auditoría SA8000 O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad dispone de un diagnóstico en cuanto a los riesgos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) y por lo tanto la clasifica en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad. Indique, en el campo de notas, si la entidad favorece a los proveedores que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.) (P2C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La empresa sigue potenciando el área de calificación de proveedores a través del sistema de registro Repro, como paso previo al proceso de calificación. El sistema de calificación requiere el cumplimiento por parte de los proveedores de los estándares técnicos y de calidad de la compañía y garantiza un trato justo a todos los proveedores que inician el proceso de calificación. En dicho proceso se tiene en cuenta tanto aspectos económicos y productivos como aspectos de calidad, ambientales, de salud y seguridad laboral y de responsabilidad corporativa.

El resultado del proceso de calificación es un binomio proveedor-suministro, es decir, un proveedor se califica para uno o varios suministros determinados. Sólo requieren calificación aquellos suministros que por su naturaleza o su relevancia se consideren sensibles y estratégicos para el funcionamiento de la compañía. Durante 2009 se recibieron 473 nuevas peticiones de proveedores para iniciar su proceso de calificación, un 41% más que en 2008.

Para garantizar en la medida de lo posible el respeto a los derechos humanos por parte de sus proveedores, Red Eléctrica incluyó en 2007 una cláusula de cumplimiento de los criterios de responsabilidad corporativa.

[Descargar el documento adjunto](#)



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto de Derechos Humanos? Indique, en el campo de notas, si la entidad registra y responde a las quejas y comentarios de/sobre los proveedores y subcontratistas (P2C312)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Como se mencionaba en el indicador P2C211, Red Eléctrica ha definido el sistema de clasificación



Repro como paso previo obligatorio para la posible calificación de un proveedor por parte de la empresa. Este sistema de calificación de proveedores asegura la transparencia y el cumplimiento de los estándares de la compañía. En 2009 Red Eléctrica ha participado en la iniciativa puesta en marcha por Achilles, gestor de Repro, mediante la cual se pretende incluir más conceptos relativos a la gestión de la responsabilidad corporativa por parte de los proveedores.



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P2C1I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La principal acción llevada a cabo en este campo en 2009 ha sido la aplicación del cuestionario Q001 "evaluación del cumplimiento de los principios de la calidad y de la responsabilidad corporativa en productos (bienes/servicios) aportados por proveedores", cuyo objetivo es complementar los requisitos establecidos en las condiciones de contratación. Este cuestionario Q001 es cumplimentado por los técnicos de Red Eléctrica responsables de la supervisión de la prestación del servicio a evaluar. El objetivo es lograr una valoración global en materia de calidad y de responsabilidad corporativa, en función de la cual se decide continuar trabajando con el proveedor (valoración favorable), reevaluarle (valoración con algún indicio de incumplimiento de las cláusulas de calidad y/o responsabilidad corporativa) o considerar la descalificación del proveedor (valoración desfavorable, existe evidencia de algún incumplimiento). En 2009 se realizó una primera evaluación piloto, aplicada a la Dirección General de Transporte (que engloba, grosso modo, entre el 85 y el 87% del total de las compras). La prueba piloto implicó la realización de 147 evaluaciones de entrega de bienes/servicios, para un total de 64 proveedores. El análisis de los datos recogidos indicó una cierta disparidad en los criterios de evaluación en función del técnico que cumplimentaba el cuestionario y, además, los trabajos evaluados no siempre constituían una muestra representativa (no siempre se tuvo en cuenta el número total de trabajos realizados por un proveedor a la hora de elegir el número de muestras a evaluar).

En lo referente al diálogo con proveedores, la empresa realiza periódicamente encuestas de satisfacción para conocer la calidad en la gestión de las compras y la calificación de proveedores. Esta encuesta es de carácter bienal, y los resultados recogidos en 2009 arrojan un nivel de satisfacción de 7,6 para proveedores de bienes y servicios y de 8,3 para proveedores de capital financiero, lo que supone un descenso de 0,2 puntos en ambos casos. En 2009 se ha llevado a cabo una iniciativa de mejora, derivada en parte del análisis de estas encuestas, consistente en un proyecto orientado a la mejora de la eficiencia de los procesos de compra. Uno de los aspectos más importantes en este campo es integrar al proveedor en los procesos de compra, por lo que se decidió desarrollar un Portal del Proveedor, proyecto puesto en marcha en 2009 y para el que se prevé la implantación a lo largo de 2010-2011.

En la web externa existe, además, un área específica de atención al proveedor, donde se proporciona acceso a un buzón de consultas y sugerencias, así como a las condiciones generales de contratación. También a través de este área se puede acceder al cuestionario previo de evaluación (para proveedores potenciales) y al formulario a rellenar por proveedores actuales para tratar consultas o incidencias sobre el proceso de facturación.

Analizando la información del sistema de clasificación, donde actualmente están el 55,1% de los proveedores significativos (entendiéndose por significativos los proveedores que proporcionan pedidos superiores a 50.000€), se observa que el 12,2% son firmantes del Pacto Mundial, mientras que el 44% tienen una política de RC. Estos datos son similares a los de

2008 (11,7 y 45%, respectivamente).

Además, la empresa participa en grupos de trabajo y asociaciones de compras, con el fin de aprovechar sinergias de otras compañías en su relación con los proveedores. Red Eléctrica ha participado asimismo en jornadas de trabajo anuales entre clientes y proveedores pertenecientes al sector "utilities", orientadas al fomento del diálogo y a favorecer el conocimiento mutuo. Asimismo, Red Eléctrica es miembro de la Asociación de Usuarios de SAP España (Ausape) y de la Asociación Española de Profesionales de Compra, Contratación y Aprovisionamientos (Aerce).

**Objetivos:** A raíz del análisis de la prueba piloto de la evaluación a través del cuestionario Q001 se propone realizar en 2010 una acción formativa que incluya a los evaluadores potenciales y que aclare los objetivos del cuestionario, el tipo de acciones que se espera deriven de las conclusiones que se recojan y cualquier otro tipo de duda que pueda existir en lo referente a los criterios a seguir al realizar la evaluación. Además, se propone extender esta evaluación a proveedores fuera del ámbito de la Dirección General de Transporte e incluir a la Dirección de Aprovisionamientos en la toma de decisiones posterior al análisis de resultados de las evaluaciones.

Como se mencionaba en el campo de notas, del análisis de los resultados de las encuestas realizadas a proveedores se deriva un plan de mejora, que incluye una propuesta de acciones a desarrollar. En 2010 se pondrán en marcha la mayoría de estas acciones, entre las que se encuentran la simplificación y mejora de la informatización del proceso de calificación, la revisión del sistema para la notificación del resultado de la adjudicación de ofertas y pedidos o la mejora de los horarios y la gestión de los canales de atención a la facturación de proveedores, entre otras medidas.

[Descargar el documento adjunto](#)



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

**Respuesta:** 51,5 %

**Implantación:** Los datos de que se dispone en el campo de las certificaciones son los correspondientes a los proveedores en Repro, que para proveedores significativos (pedidos superiores a 50.000€) suponen un 55,1% del total. Del resto de proveedores no se dispone de información a este respecto, lo cual no implica necesariamente que no dispongan de alguna certificación.

El 53% es resultado de hacer una media aritmética de los datos de certificaciones de calidad (83,41% de los proveedores en Repro), de prevención de riesgos laborales (21%) y de medio ambiente (50%).

Este dato no es comparable al reportado en 2008, ya que el método de obtención ha variado (se ha incluido el porcentaje de proveedores con sistema de prevención de riesgos laborales en el cálculo).

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Proveedores</b>	R.: Riesgo controlado <hr/> O.: -	R.: Sistema Repro para la calificación de proveedores. <hr/> O.: -	R.: Encuesta de satisfacción, cuestionario Q001 <hr/> O.: Mejora evaluación Q001, plan de mejora	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

**Respuesta:** No

**Implantación:** No existen riesgos, ya que la empresa respeta la legislación nacional que establece el derecho a la negociación colectiva y, además, incluye este derecho en su Política de RC (principio 6). El IX Convenio Colectivo, vigente hasta el 31 de diciembre de 2012, aplica al 99,85% de los empleados no directivos, y, al igual que los anteriores, ha sido negociado y pactado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, tratándose siempre de una negociación colectiva.

Cabe destacar que los sindicatos constituyen uno de los grupos de interés identificados en las encuestas de satisfacción, mostrando el interés de la empresa por las opiniones y valoraciones de los representantes de los trabajadores. Esta encuesta se realizó en 2009 (ver indicador P3C1I1, acciones).



### POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados? (P3C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Política de RC (PG16) recoge en uno de sus principios el compromiso de "asegurar el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales, la libertad de afiliación sindical, el derecho a la negociación colectiva, la inexistencia del trabajo infantil, la eliminación del trabajo "forzoso" o bajo coacción y cualquier otra práctica que suponga una vulneración a la dignidad individual o colectiva". Esto implica el cumplimiento de los artículos contenidos en declaraciones y convenios internacionales de derechos de los trabajadores.

El IX Convenio colectivo, en vigor desde 2008, y la legislación vigente (como el Estatuto de los Trabajadores) asegura para los empleados la libertad de asociación y cualquier otra información sobre las operaciones de la empresa. El Convenio colectivo otorga a los representantes de los trabajadores la competencia de emitir informes con carácter previo a la

ejecución de cambios organizativos adoptados por la empresa, sin que se especifique un periodo mínimo de preaviso por parte de la compañía.



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La acción más representativa en este campo ha sido la realización de la encuesta de clima, que se lleva a cabo cada tres años, constituyendo uno de los canales de participación más importantes y proporcionando información sobre las opiniones de los empleados con relación al trabajo que realizan, su equipo de trabajo, su responsable inmediato y Red Eléctrica como empresa. La encuesta de clima contiene, además, preguntas referentes a las condiciones de seguridad laboral y física. En 2009 se ha llevado a cabo por primera vez esta encuesta en formato digital, siguiendo la política de reducción del consumo de papel de la compañía. Este hecho no ha afectado significativamente a la participación, que se ha situado en el 60%, valor similar a la anterior (relajada en 2006). La evolución de los datos de clima laboral obtenida a través de la encuesta muestran un aumento del 1% en el orgullo de pertenencia (de 8,1 a 8,2), mientras que el nivel de satisfacción general se mantenía en un valor de 8,1.

Entre las comisiones con participación de los representantes sociales, las que más actividad han tenido han sido la Comisión de Asuntos Sociales, la Comisión Paritaria de Igualdad y la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional.

**Objetivos:** En 2010 se llevarán a cabo las entrevistas y grupos de discusión que complementarán cualitativamente los resultados obtenidos en la encuesta de clima.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Red Eléctrica posee representación de los trabajadores en la mayoría de los centros de trabajo, además de un Comité intercentros. La representación social participa en el Comité de seguridad y salud, así como en las diferentes comisiones y otros mecanismos de diálogo recogidos en el IX Convenio. Las comisiones con participación de representantes sociales son:

- Comisión de valoración de puestos de trabajo.
- Comisión de formación.
- Comité de seguridad y salud.
- Comisión de asuntos sociales.
- Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.
- Comisión paritaria de igualdad.



- Comisión de clasificación profesional.
- Comisión de seguimiento del sistema de flexibilidad.
- Mesa de conciliación.
- Observatorio de riesgos psicosociales.

*Para facilitar la comunicación entre los representantes y los empleados, la representación sindical cuenta con un área específica y tableros digitales en miRED, además de los tradicionales tableros físicos.*

*Según el IX Convenio colectivo, entre las competencias y garantías de la representación social se encuentra la de disponer de los documentos que se den a conocer a los socios y, en especial, el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.*

**Objetivos:** Continuar en esta línea de participación, incluyendo a los representantes sindicales en las comisiones y comités existentes o aquéllos que puedan crearse en 2009.

---

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Red Eléctrica pone a disposición de sus empleados los sistemas de sugerencias, los observatorios de gestión de los recursos humanos (conciliación de la vida laboral y personal, defensor del empleado, Gestor ético), y los grupos de discusión y entrevistas realizados a continuación de la encuesta de clima social (que, como se mencionaba anteriormente, permiten obtener valoraciones cualitativas sobre las opiniones y percepciones de los empleados acerca de los distintos campos evaluados de forma cuantitativa en la encuesta).

*A través de la encuesta de clima se puede realizar una evaluación continua de las valoraciones de los empleados, generando planes de acción que las consideren en la gestión de la compañía.*

*En 2009 se puso en marcha el servicio RH2000, que es un sistema que mejora y centraliza el tratamiento de las consultas llegadas al Departamento de Recursos Humanos. Este servicio de atención funciona tanto telefónicamente como a través de correo electrónico, y aunque su finalidad no es tanto recoger sugerencias como tratar consultas y proporcionar información, sí que transmite al departamento adecuado, generalmente dentro de la Dirección de Recursos Humanos, aquellas críticas o sugerencias que los empleados hacen llegar.*

**Objetivos:** Para 2010 se ha fijado el objetivo de remodelar la sección de la web interna (miRED) dedicada a la responsabilidad corporativa. La nueva sección incorporará un buzón de sugerencias al que los empleados puedan hacer llegar sus críticas, consultas o sugerencias.

También está previsto crear un buzón de sugerencias para la sección de excelencia y calidad.

## • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:IX Convenio colectivo: riesgo de incumplimiento (controlado) <hr/> O.: -	R.:Legislación vigente, Convenio colectivo, Política de RC <hr/> O.: -	R.:Encuesta de clima, actividades comisiones con representación sindical <hr/> O.:Entrevistas/grupos de discusión para completar la encuesta de clima	R.:Representación sindical en comisiones/ comités/ observatorios de la empresa. Encuesta de clima, Evaluación a través de la encuesta de clima y los grupos de discusión y entrevistas posteriores <hr/> O.:Buzón de sugerencias de la RC

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C2I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Todos los empleados de Red Eléctrica están altamente cualificados debido al tipo de actividad que realiza la empresa. La normativa específica del sector y el sistema de prevención de riesgos laborales regulan este punto y cubren este factor de riesgo.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas (P4C2I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Las directrices relativas a este campo están detalladas en el IX Convenio colectivo (en los capítulos V: condiciones de trabajo y VI: retribuciones).

*En 2009 se ha definido un nuevo modelo de gestión de personas que responde a expectativas planteadas por los empleados y cuenta con el apoyo de la empresa y la representación social. El nuevo modelo se caracteriza por integrar todas las herramientas de gestión de personas (selección, evaluación, desarrollo y progresión profesional y retribución), proporciona mayor transparencia en los procesos de gestión de recursos humanos, ofrece oportunidades reales de carrera técnica a largo plazo, con reconocimiento organizativo y económico, y ofrece una mayor flexibilidad organizativa.*

*Para poder mantener un entorno coherente entre el IX Convenio colectivo y las prácticas de recursos humanos que se derivan de este nuevo modelo, la dirección de la empresa y la representación sindical han acordado en noviembre de 2009 modificar el antiguo sistema de clasificación profesional, las tablas salariales que de él se derivan y el funcionamiento de la Comisión de clasificación profesional.*

*Dada la variedad de funciones a desempeñar existente en la compañía, el Convenio ha de describir punto por punto las condiciones de trabajo y las retribuciones asociadas. A continuación se realiza un breve resumen de estas condiciones.*

*En lo referente a las condiciones de trabajo, la jornada anual de trabajo es de 1.700 horas, cuya distribución dependerá de las circunstancias de cada centro de trabajo. Hay que destacar la existencia de regímenes especiales (turno abierto, turno cerrado, retén y flexibilidad), cada uno de ellos regido por condiciones propias que también detalla el Convenio. Existen bolsas de horas de flexibilidad, que varían en función del puesto ocupado por el trabajador. Los empleados disponen de 25 días laborables de vacaciones, y pueden elegir cuándo disfrutarlas previo acuerdo con la empresa y respetando las necesidades del servicio. El Convenio recoge el acuerdo mutuo en la reducción de horas extraordinarias, compensándolas, salvo circunstancias concretas, con tiempo de descanso. Se especifican, además, las condiciones para permisos y licencias, así como para excedencias voluntarias.*

*En lo referente a las retribuciones, los empleados reciben doce pagas, coincidiendo con los meses naturales, que incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias legales. El antiguo sistema de clasificación profesional (categoría numérica y nivel retributivo correspondiente) ha sido sustituido a raíz del acuerdo firmado entre la empresa y los representantes sindicales por un nuevo sistema, que establece cinco grupos profesionales (G1-G5) en función de la aptitud, la titulación y el contenido general de la prestación. Dentro de este marco de referencia, los empleados pueden tener un nivel básico, consolidado o superior, en función de la progresión profesional y las necesidades organizativas de la empresa. Así, el acuerdo firmado de modificación del IX Convenio recoge la retribución correspondiente a cada grupo profesional en función del nivel de cada empleado. El capítulo VI del Convenio determina asimismo los complementos de puesto de trabajo, así como los complementos de transporte y comida, abonos por enfermedad y abono de retribuciones, entre otros.*

*En el campo de la conciliación entre vida personal y laboral cabe destacar la aprobación de la Política de Conciliación (PG20), como parte del proceso de obtención de la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable), así como la aprobación del Plan Integral de Conciliación, que recoge las líneas estratégicas que desarrollan la Política de Conciliación, las áreas de actuación identificadas, los objetivos gerenciales y específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar y los mecanismos de seguimiento y evaluación, en el periodo 2009-2013.*

**Objetivos:** En 2010 se comienza a aplicar el nuevo modelo de gestión de personas, previa presentación a los empleados de los cambios que les afectan por parte de la Dirección de Recursos Humanos (revisión de competencias, nuevo modelo de evaluación del rendimiento...).

[Descargar el documento adjunto](#)



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En materia de Convenio colectivo, la principal acción en el ejercicio 2009 ha sido la firma del acuerdo de modificación del Convenio entre la empresa y los representantes sindicales, como se señalaba en el indicador de diagnóstico, que afecta, entre otros elementos de gestión de los recursos humanos, a la retribución de los empleados.

En 2009 se consiguió el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable), concedido por la Fundación Másfamilia. Este certificado tiene una validez de tres años, pero ha de ser auditado anualmente.

**Objetivos:** En 2010 se producirá la entrada en vigor del nuevo modelo de gestión de personas.

Además, se realizarán las acciones contenidas en el Plan Integral de Conciliación planificadas para los próximos años (2010-2013). Entre ellas, cabe destacar el diseño de un cuadro de mando integral, la creación de una Guía de Conciliación, el desarrollo de un plan de comunicación interna sobre conciliación orientado al equipo directivo, la programación de la formación online dirigida al personal del convenio y el análisis de viabilidad de apoyos externos a la conciliación.

## • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Riesgo cubierto	R.: IX Convenio Colectivo, Política de Conciliación, Plan Integral de Conciliación	R.: Modificación Convenio colectivo, certificación EFR	
	O.: -	O.: Nuevo modelo de gestión de personas	O.: Nuevo modelo de gestión de personas	

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P5C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La especificidad y cualificación de los trabajadores de Red Eléctrica (trabajos a muy alta tensión y de gran complejidad) requieren personas con alta formación y titulación, así como un elevado nivel de experiencia. Todos los contratos que se realizan en Red Eléctrica se hacen conforme a la legislación vigente, siendo la Comisión Nacional de la Energía la garante de la gestión realizada.

*Objetivos:* Continuar manteniendo el trabajo infantil como un factor de riesgo inexistente en la empresa.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Política de RC de Red Eléctrica, cuyas directrices principales se encuentran disponibles en la web externa de la empresa, establece en uno de sus principios fundamentales el compromiso con la inexistencia del trabajo infantil (principio 6). Esto conlleva el cumplimiento de los artículos contenidos en declaraciones y convenciones internacionales de los derechos de los trabajadores.

*En este sentido, todos los empleados que realizan trabajos en las instalaciones de Red Eléctrica han de tener una formación mínima reglada de Formación Profesional, superando, por tanto, los 18 años de edad.*



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P5C1I1)



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el año 2009 tuvo lugar la Cuarta Semana del Deporte Solidario, con la que se pretende recaudar fondos para el desarrollo de proyectos de carácter social, ofreciendo actividades lúdicas y deportivas a los empleados por una pequeña cuota de inscripción. El número de participantes ascendió a 367 personas, entre empleados y colaboradores, alcanzándose una recaudación de 24.832€ a través de las cuotas de inscripción más la aportación de la empresa (que dobla esta cantidad). La recaudación de este año se ha destinado a financiar un proyecto promovido por la organización nepalí Maiti Nepal, organización sin ánimo de lucro que persigue proteger a niñas y mujeres nepalíes frente a la violencia doméstica, la prostitución, el trabajo infantil y otras formas de explotación y tortura.

### • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Riesgo mínimo y cubierto.	R.: Política de RC	R.: Voluntariado corporativo.	
	O.: -	O.: -	O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



### • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*



#### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos de discriminación en la contratación, formación y promoción. (P6C2I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La empresa dispone de mecanismos para minimizar los riesgos de discriminación en la gestión de las personas, que se han ido elaborando y perfeccionando a lo largo del tiempo, ajustándose a nuevas disposiciones legales o políticas internas (que se explicarán en el siguiente indicador).

**Objetivos:** Continuar evaluando riesgos potenciales para asegurar que quedan cubiertos por las estrategias actuales de gestión de las personas.



#### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades? Descríbala. (P6C2I3)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Tradicionalmente, Red Eléctrica ha mostrado su implicación en garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, tal y como se expresa en la Política de RC y en los diversos convenios colectivos que han ido regulando las relaciones laborales. Este compromiso se evidencia en los avances conseguidos en materia de contratación, promoción, formación y en las políticas que mejoran la legislación aplicable en materia de conciliación, así como en el hecho de que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres entre las empresas del sector eléctrico.

El IX Convenio colectivo de eficacia limitada recogía en su disposición transitoria tercera la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad, encargada de estudiar, analizar y proponer las medidas más adecuadas para la elaboración del Plan de Igualdad, aprobado en noviembre de 2009, en aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La Guía de Actuación de Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo fue aprobada en 2008, y se incluye dentro del marco de las políticas de seguridad y salud de Red Eléctrica, con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo donde

las relaciones de las personas se basen en el respeto e interés mutuo.

El Código ético, en su principio 2º, "cómo se crea un entorno de trabajo digno, abierto y agradable", establece el respeto y la igualdad de oportunidades, así como la ausencia de discriminación, como pautas fundamentales a seguir por los empleados.



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P6C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La empresa ha aprobado, junto con la representación sindical, el Plan de Igualdad, como se mencionaba en el indicador anterior, lo que supone una decidida apuesta por la igualdad.

El Plan de Igualdad propone una serie de acciones positivas para promover la igualdad real y efectiva entre los hombres y las mujeres de la compañía. Durante los dos años de vigencia (este plan es prorrogable) se van a realizar acciones en las siguientes áreas: empleo (selección, contratación y promoción), formación, retribución y comunicación.

Todas las acciones llevadas a cabo dentro del plan serán objeto de seguimiento y evaluación, tanto por parte de la dirección de la empresa como por la de la representación social a través de la Comisión paritaria de igualdad.

El compromiso de Red Eléctrica con la contratación de mujeres se evidencia con la evolución del número de mujeres en la plantilla, que ha experimentado un crecimiento del 45,9% en los últimos cinco años. Las candidaturas recibidas se valoran sin discriminación, lo que ha supuesto que en el 2009 el porcentaje de mujeres contratadas haya sido un 56% superior al de hombres, considerando el total de entrevistas realizadas (frente al 10% de 2008). Las nuevas incorporaciones pueden entrar en un itinerario salarial y de desarrollo de hasta un máximo de 4 años, que se aplica de forma común e igualitaria para ambos sexos.

Respecto a la variación anual de la plantilla, las mujeres registraron un crecimiento del 5,6% respecto al año anterior, muy similar a los hombres, que se incrementaron en un 5,5%.

En el campo del desarrollo profesional, se ha continuado avanzando en el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la compañía, que ha pasado del 15% en 2008 al 15,7% en 2009.

En el campo de la integración de personas discapacitadas, Red Eléctrica desarrolla diversas iniciativas dentro de su campo de actuación. Ante el vencimiento del periodo de excepcionalidad y del acuerdo por tres años que la empresa firmó con la Fundación Adecco, se formularon nuevamente ofertas de trabajo ante la Dirección general de empleo, tantas como puestos habría que cubrir para el cumplimiento de la LISMI. A partir de ello se pudo incorporar un trabajador con discapacidad, con lo que actualmente hay 7 personas en la plantilla con algún tipo de discapacidad. Esto implica que Red Eléctrica continuará aplicando medidas alternativas de excepcionalidad, como donaciones a entidades dedicadas a la integración y a la adquisición de bienes y servicios a centros especiales de empleo. Además, en 2009 la Comisión de asuntos sociales llevó a cabo un acuerdo sobre una serie de normas orientadas a la concesión de ayudas para los empleados que tengan a su cargo directo algún familiar de hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad, que padezca una minusvalía

reconocida de más del 66%.

Además, Red Eléctrica ha participado en la Tercera Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de Madrid, en la que se recogieron 350 candidaturas (frente a las 302 de 2008), que han pasado a formar parte de la base de datos de candidatos de Red Eléctrica para dar cobertura a los procesos de selección abiertos.

Continúa en marcha el Plan Familia, dirigido a los familiares de los empleados de Red Eléctrica con algún grado de discapacidad, en el que se desarrollan diferentes actividades que tratan de facilitar su integración real en el mundo laboral y social. Se ha comenzado a colaborar, además, con otros centros de integración, como la Fundación Apsuria y la Fundación Juan XXIII, con la que se ha contratado diversos servicios con su centro especial de empleo.

En el campo de la accesibilidad, Red Eléctrica ha continuado trabajando en varias facetas: la accesibilidad de contenidos de la web corporativa (certificación nivel AA en la actualidad), en la eliminación paulatina de barreras arquitectónicas en el edificio de la sede social, en la selección de fuentes tipográficas más legibles en sus publicaciones y en la inserción de videos corporativos en lenguaje de signos. Además, ha colaborado en la edición de una guía de accesibilidad para empresas.

**Objetivos:** Para 2010 se continuará la aplicación del Plan de Igualdad, incluyendo las medidas de seguimiento y evaluación.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados. (P6C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La información referente a estos aspectos es pública y está disponible en el Informe de RC de 2009, que puede ser consultado y descargado, al igual que los informes de años anteriores, en la web externa ([www.ree.es](http://www.ree.es)).

La composición del Consejo de Administración no ha variado en el último ejercicio en lo que se refiere a la relación entre hombres y mujeres, que sigue siendo de 3 mujeres y 8 hombres. Cabe destacar, además, que existe una mayoría de consejeros independientes (63%, porcentaje que no ha variado desde 2007). (La información referente al Consejo de Administración puede consultarse en la página 31 del Informe de RC de 2009, y más ampliada en el Informe de Gobierno Corporativo de 2009).

La información sobre la composición de la plantilla por grupo profesional, por grupo de edad y otros indicadores clave de empleo es pública y puede ser consultada en la página 103 del Informe de RC de 2009. Con respecto a los datos del ejercicio anterior, cabe destacar que la plantilla total de Red Eléctrica ha seguido aumentando en 2009 (incremento de 80 personas, frente a los 126 de 2008). La distribución por grupo profesional es prácticamente la misma que en el ejercicio anterior.

Un dato a resaltar es el descenso de la rotación externa no deseada, que ha bajado desde el 2,8% de 2008 hasta el 1% de 2009.



*En cuanto a la distribución de la plantilla por sexo y por grupo profesional, la relación entre el salario base de hombres y mujeres y otros indicadores de igualdad de oportunidades pueden ser consultados en la página 131 del Informe de RC 2009. El porcentaje de mujeres ha aumentado en todos los grupos profesionales, excepto en el de técnicos superiores, que no ha variado con respecto al ejercicio anterior. Al comparar el salario base de hombres y mujeres se observa un mayor peso del salario de los hombres. Esto es debido a que históricamente Red Eléctrica ha contratado más hombres que mujeres (por el perfil de ingeniería requerido, y por no existir otra posibilidad en el mercado laboral). Como consecuencia, los salarios de los hombres han evolucionado de forma diversa, lo que hace que ahora la comparación tenga un sesgo histórico, que se está corrigiendo en la actualidad.*

**Objetivos:** Seguir publicando los indicadores de empleo y de igualdad de oportunidades.

¿Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Como parte de la aplicación práctica del Código ético y de valores corporativos de Red Eléctrica, en 2008 se puso a disposición de los empleados un sistema para la notificación y denuncia de incumplimientos. Este sistema es administrado por el Gestor ético, quien recibe la información presentada, solicita las pruebas correspondientes y, si lo estima procedente, presenta los expedientes con toda la información al presidente de Red Eléctrica. Este sistema asegura la confidencialidad y la no represalia en todas sus fases. Los empleados tienen acceso al Código ético, al canal de consultas y al de denuncias a través del portal corporativo miRED.

Además, la Guía de Actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, que tiene como objetivo establecer las bases para la prevención y actuación en situaciones de acoso que puedan producirse en Red Eléctrica.

**Objetivos:** Es objetivo para 2010, como se mencionaba anteriormente, editar una nueva versión del Código ético, revisando su contenido para avanzar en el proceso de adopción de los principios éticos, así como en el proceso de asimilación de los mismos por parte de los empleados.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C3I2)

**Respuesta:** 2

**Implantación:** Como se ha mencionado anteriormente, en el primer informe anual de gestión del Código ético, presentado por el Gestor ético al Consejo de Administración en junio de 2009, destacaba la ausencia de denuncias recogidas en 2008. Posteriormente, sin embargo, se recibieron y tramitaron dos denuncias por incumplimiento, una de las cuales continuaba pendiente de resolución a cierre de ejercicio.

Las consultas recibidas a través de los canales específicos han versado, fundamentalmente, sobre el alcance de los compromisos establecidos en el Código ético y las pautas a seguir ante situaciones concretas.

**Objetivos:** Es objetivo para 2010 cerrar la denuncia que no se resolvió en 2009, así como la presentación del segundo informe anual al Consejo de Administración con la información correspondiente a 2009.

### • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.: Riesgo mínimo O.: -	R.: Política de RC, IX Convenio, Código ético, Plan de Igualdad O.: -	R.: Acciones dentro del Plan de Igualdad O.: Seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad	R.: Canal de denuncias al Código ético O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas. (P7C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En Red Eléctrica la formación ambiental es considerada una línea estratégica, tratando de crear un equipo cada vez más sensibilizado en la protección del medio ambiente. La formación impartida va más allá del ámbito profesional, ya que pretende mejorar los hábitos ambientales tanto en el trabajo diario como en la vida personal del empleado.

En 2009 se ha incrementado el porcentaje de empleados que han recibido formación ambiental especializada hasta el 15,39% (en el 2008 fueron un 8,66%, lo que implica un incremento del 6,73%). En lo referente a las horas de formación interna, ascendieron a un total de 3.109 (frente a las 2.277 de 2008). Las áreas de formación ambiental pueden ser consultadas en la página 69 de la Memoria Ambiental de 2009, disponible en la web externa.

La labor de sensibilización realizada durante el 2009 se llevó a cabo a través de los siguientes canales de comunicación:

- Creación de un espacio web de Red Eléctrica eficiente, que incluye información relacionada con ayudas y subvenciones, jornadas y eventos, implantación de medidas de eficiencia en la empresa y consejos para mejorar los hábitos de consumo energético.
- Contador inteligente de electricidad, repartido a empleados, colaboradores, medios de comunicación, empresas e instituciones, bajo el lema "Conoce tu consumo, usa tu energía con cabeza". Estos contadores permiten medir el consumo eléctrico en cada momento, además del gasto y las emisiones de dióxido de carbono asociadas.
- Campaña Semana de la movilidad en la que, coincidiendo con la semana de la movilidad europea, se llevó a cabo un concurso de relatos relacionados con la movilidad sostenible, premiándose a dos ganadores con dos bicicletas.
- Campaña de "Ecoconsejos", para la sensibilización sobre el uso eficiente de los recursos naturales, acompañado de una encuesta realizada en 2009 para conocer el calado de la campaña.
- Encuesta sobre hábitos de consumo energético en el trabajo y el hogar, cuyo objetivo final es fomentar las medidas de ahorro, tanto en el ámbito de la empresa como en el del hogar, a partir de los resultados de la encuesta.
- Unidades didácticas de apoyo al profesorado sobre eficiencia energética y uso sostenible de la energía, desarrolladas en formato electrónico y presentado a profesorado de la comarca de Arribes del Duero (Salamanca, Castilla y León), para evaluar la viabilidad de la implantación de las actividades lúdicas de que se componen estas unidades didácticas.
- Juego "CONTROLA, simulador de control eléctrico", juego interactivo que propone a los alumnos de Educación

*Secundaria Obligatoria (ESO) adoptar el papel de operadores del Centro de Control Eléctrico (CECOEL).*

*- Nueva sección de noticias en el dossier de prensa, titulada "Sostenibilidad y la eficiencia energética", incluida en el dossier de noticias que REE publica diariamente en la web interna.*

*Por otro lado, Red Eléctrica ha continuado el desarrollo de otras vías de trabajo, entre las que cabe destacar la celebración de las Jornadas de prevención de incendios forestales, destinadas a agentes forestales, agentes del Seprona y técnicos ambientales de las delegaciones provinciales. Durante el 2009 se han celebrado en 12 provincias con un total de 570 asistentes (frente a los 473 de 2008).*

**Objetivos:** En línea con la iniciativa "adopta una especie", en el periodo 2010-2011 se llevarán a cabo las acciones definidas en el proyecto de conservación del alcaraván (análisis de su integración con líneas eléctricas, localización de zonas de invernada y marcaje y seguimiento biológico), cuyo objetivo es conocer el estado de conservación de la especie en las Palmas de Gran Canaria.

En 2010 se realizará, además, una segunda encuesta sobre hábitos de consumo energético en el trabajo y el hogar, que ayudará a analizar el nivel de adopción de las medidas de eficiencia energética por parte de los empleados de Red Eléctrica.

Tendrá lugar, además, una nueva edición del concurso Buzón Verde.

Como iniciativa para la sensibilización ambiental de proveedores, estaba prevista la formación de supervisores de obra y directores facultativos en Red Eléctrica. Esta actuación no se ha realizado por desajustes en la planificación, pero su inclusión en el próximo Plan de formación ambiental está prevista.

---

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad. (P7C2I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Red Eléctrica ha creado la marca "Red Eléctrica eficiente", que engloba todas las actividades destinadas a la reducción de consumos. Las acciones más relevantes llevadas a cabo durante 2009 se detallan a continuación, pudiéndose ampliar a través del Informe de RC (Capítulo 7).

- Incorporación de equipos más eficientes en subestaciones. REE apuesta por incorporar los equipos con mayor eficiencia energética del mercado en la remodelación y modernización de sus instalaciones.*
- Análisis de la contaminación lumínica y la eficiencia energética en los sistemas de alumbrado de los parques de subestaciones.*
- Medidas para la reducción del consumo eléctrico en los centros de trabajo. Se han ido implantando medidas que se están empezando a traducir en ahorro (se puede consultar los datos en la página 203 del Informe de RC).*
- La iniciativa "Comparte coche" no ha tenido la aceptación esperada, por lo que en 2009 se ha tratado de impulsarla en la web interna.*
- Vehículos de flota más eficientes.*
- Uso de videoconferencias, autobús de empresa disponible para los empleados: en conjunto han evitado el consumo de más de 56.000 litros de combustible.*
- En materia de consumo de papel, a las iniciativas puestas en marcha en años anteriores se ha sumado en 2009 "El aula sin papel", aula de formación en la que se utilizan herramientas electrónicas. Esta iniciativa y la publicación de los informes*

corporativos en formato electrónico ha derivado en un ahorro de casi 40.000 kg de papel (más información en la página 204 del Informe de RC).

- Participación en las plataformas españolas tecnológicas de eficiencia energética y del hogar digital.

Debido a la naturaleza de las actividades de la empresa, es muy difícil prever la cantidad de residuos que se va a generar, puesto que están relacionados con las instalaciones en servicio, cuyo volumen ha aumentado considerablemente en los últimos años (223 posiciones más y 3.400 MVA más de transformación en 2009). Aunque es complicado plantear objetivos de minimización, REE reduce sus residuos en la medida de lo posible, como por ejemplo regenerando el aceite de los transformadores (166 toneladas en 2009, frente a las 407 de 2008 - lo fundamental es que el aceite de los transformadores tenga los niveles necesarios de calidad, lo que, en ocasiones, provoca que la cantidad de aceite que se regenera disminuya). Las principales vías de trabajo se orientan a mejorar el proceso de gestión, procurando segregar al máximo, buscando las mejores opciones entre los proveedores y fomentando las buenas prácticas a través de la formación. Los residuos generados en las actividades de construcción son gestionados por los contratistas. REE les comunica los requisitos para que dicha gestión sea adecuada a través de las especificaciones ambientales, y su cumplimiento es revisado durante las visitas de supervisión de obra y el control de la documentación. En el Informe de RC (páginas 208-210) se puede consultar el detalle de los residuos generados y su gestión.

En lo referente al consumo de agua, se ha progresado en el proyecto de mejora de la eficiencia en consumo iniciado en 2009 (cumplimiento del 52,5%).

Las principales emisiones de REE son las de hexafluoruro de azufre, gas aislante utilizado en interruptores y en subestaciones blindadas. En 2009 se han mantenido reuniones con los firmantes del acuerdo para la reducción de emisiones (Ministerio de Medio Ambiente, Agrupación de Fabricantes de Bienes de Equipo Eléctrico y UNESA) para la puesta en marcha de medidas de ahorro de emisiones de este gas. El trabajo concreto en este área realizado por REE puede ser consultado en las páginas 196-197 del Informe de RC.

Además, en el marco del proyecto del bosque de REE, se han plantado 8.100 encinas en Extremadura, con una compensación estimada de 2.430 toneladas de CO<sub>2</sub>, lo que supone un 38% de las emisiones derivadas del consumo de energía eléctrica y de uso de vehículos de flota. Este porcentaje supera ampliamente el objetivo de compensación del 20% establecido por REE para 2009.

En materia de biodiversidad y protección del paisaje, es necesario compatibilizar el desarrollo de la red de transporte con el entorno natural, por lo que existen determinadas pautas de trabajo, así como medidas preventivas y correctoras que se intensifican en caso de existir afección potencial a espacios o especies protegidas. REE participa y lidera distintos proyectos, entre los que cabe destacar la reintroducción del buitre negro en Cataluña, el seguimiento de las colisiones en tendidos, el apoyo al oso pardo y al urogallo cantábrico, entre otros (más información en el capítulo 5 de la Memoria Ambiental).

**Objetivos:** Relanzamiento de la iniciativa "Comparte coche", mediante su inclusión en el Plan de Movilidad de REE, que está previsto definir en 2010.

En lo referente al consumo de agua, el proyecto de mejora de la eficiencia en consumo iniciado en 2009 se prorrogará en 2010, continuándose con la iniciativa de instalación de contadores y de medidas de ahorro en un mayor número de centros de trabajo. Se ha decidido nombrar a un "interlocutor de la huella del agua", que gestionará todas las medidas orientadas a la disminución del consumo.

En 2010 se concluirán las actuaciones que han quedado pendientes en relación al bosque de REE en 2009 por problemas meteorológicos.

Se plantea el objetivo para 2010 de desarrollar una guía que explique la manera en que REE gestiona y protege la biodiversidad en el desarrollo de sus actividades. Además, se va a reunir todas las actividades que se desarrollan en el ámbito de la eficiencia energética en una estrategia, al igual que las acciones en el campo de cambio climático. Por tanto, en 2010 se desarrollarán tanto la estrategia de eficiencia energética como la de cambio climático.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %. (P2C211)

**Respuesta:** 0,02 %

**Implantación:** El coste de las acciones de formación y comunicación (incluye actividades de formación interna y externa) ha sido en 2009 de 281.766€, lo que supone una importante caída en relación al año anterior (en el que se invirtieron 711.919€). Esta cantidad supone un 0,023% de la cifra de negocio.

El coste total puede desglosarse en los 38.941€ destinados a formación y sensibilización interna (dato muy cercano al de 2008, 41.814€) y los 242.285€ invertidos en formación externa y comunicación - 388.338€ menos que el ejercicio anterior). Esta diferencia se debe a que en 2008 se celebró el CONAMA (Congreso Nacional de Medio Ambiente), donde Red Eléctrica estuvo presente a través de un stand. Esto supuso un incremento importante en el gasto de comunicación correspondiente a 2008, gasto que en 2009 no se ha producido.

## • Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.: Formación y sensibilización interna y externa, Control y reducción de consumos, gestión de residuos, protección de la biodiversidad</p> <hr/> <p>O.: Guía de biodiversidad</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para analizar los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad así como si la entidad tiene certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.). (P8C2I4)

**Implantación:** Todas las actividades que desarrolla Red Eléctrica se llevan a cabo conforme a una exigente Política Ambiental y con una posición de compromiso ético con la sociedad, integrando la protección del medio ambiente en la gestión empresarial, con el objetivo de crear valor de forma continua. Para ello la empresa cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental según la norma UNE-EN-ISO 14.001: 2004, certificado en 1999 y registrado en el Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS) desde 2001.

Red Eléctrica es el primer grupo empresarial dentro del sector energético español que posee la triple certificación integrada de calidad, medio ambiente y seguridad y salud laboral para todas sus empresas.

Las actividades de Red Eléctrica que generan aspectos ambientales se dividen en dos grupos, las asociadas a la construcción y las derivadas del mantenimiento de instalaciones en servicio.

En el primer grupo se incluyen:

- Almacenamiento y trasiego de aceites y combustibles.
- Almacenamiento y gestión de residuos.
- Campamentos de obra (subestaciones).
- Compactación.
- Desbroces, podas y talas.
- Excavación y relleno.
- Hormigonado y limpieza de cubas.
- Tendido de cables conductores y de tierra (líneas).
- Montaje de equipos (subestaciones).
- Uso de maquinaria.

Los aspectos ambientales significativos a gestionar por la empresa ligados a estas actividades y sus correspondientes impactos son:

- Afección a la fauna (alteración del comportamiento de poblaciones).
- Afección a la vegetación (eliminación de vegetación).
- Afección al suelo (posible modificación de características físicas del suelo, erosión, etc.).

- Afección al patrimonio histórico-cultural (potencial impacto paisajístico, afección a yacimientos, cultivos, etc.).
- Riesgo de incendio (potencial degradación).
- Riesgo de vertido de aceites y combustibles durante el uso de maquinaria (potencial contaminación de aguas y suelos).
- Riesgo de vertido de aceites y combustibles durante su almacenamiento y trasiego (potencial contaminación de aguas y suelos).
- Riesgo de afección al agua durante el movimiento de tierras (potencial contaminación de aguas y suelos).
- Riesgo de afección a la avifauna (potenciales colisiones).
- Residuos no peligrosos y peligrosos (generación de residuos).

*Actividades ligadas al mantenimiento de instalaciones:*

- Presencia del edificio, la línea o la subestación.
- Transporte y transformación de energía.
- Mantenimiento de jardines y parques eléctricos.
- Mantenimiento de calles y apoyos de las líneas.
- Uso de maquinaria en el mantenimiento de las líneas.
- Uso y mantenimiento de equipos.
- Trasiego de aceite para el mantenimiento de equipos.
- Acopio y/o almacenamiento de material contaminante.
- Consumo de recursos naturales.
- Residuos.

*Los aspectos ambientales significativos y los impactos derivados serían:*

- Afección al medio por desbroces, podas y talas (eliminación de vegetación).
- Afección al medio por consumo eléctrico y de agua (reducción de recursos naturales).
- Riesgo de afección al medio físico por fugas o derrames de aceites de máquinas de potencia, fosas de máquinas de potencia y de trafos auxiliares (potencial contaminación de aguas y suelos).
- Riesgo de afección al medio físico por incendio y/o explosión de máquinas de potencia y de trafos auxiliares (potencial contaminación de aguas y suelos).
- Riesgo de afección al medio físico por fugas o derrames de aceites de equipos que contienen PCBs (potencial contaminación de aguas y suelos).
- Riesgo de afección al medio físico por derrame de los depósitos de almacenamiento de combustible (potencial contaminación de aguas y suelos).
- Almacenamiento y eliminación de residuos peligrosos (generación de residuos).

La descripción de las medidas preventivas, correctoras y compensatorias, así como medidas de protección de la fauna y la vegetación, adecuaciones paisajísticas y la descripción de programas de integración socio-ambiental de nuevas instalaciones desarrolladas por Red Eléctrica para tratar los aspectos ambientales y los impactos sobre el medio descritos pueden ser consultados en la Memoria Ambiental de 2009 (capítulo 5).



## POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas. (P8C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Política Ambiental de Red Eléctrica, aprobada por la Presidencia, está actualmente en su tercera edición (de mayo de 2007).

Esta política es pública y sus directrices pueden ser consultadas en la web externa ([www.ree.es](http://www.ree.es)).

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas. (P8C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El respeto al medio ambiente es uno de los principios estratégicos fundamentales de Red Eléctrica, tal y como refleja su política ambiental, conforme a la que se desarrollan todas sus actividades.

En la fase de la planificación de la red, REE continúa colaborando con el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio en el Proceso de Evaluación Ambiental Estratégica de la planificación eléctrica, con el fin de compatibilizar la preservación del medio con la eficiencia, seguridad y diversificación de la producción, transporte y uso de la energía. En 2009 se continuó trabajando en la definición y cálculo de indicadores para evaluar los efectos ambientales derivados de la ejecución de la planificación.

En 2009 se han realizado estudios ambientales en los 62 proyectos correspondientes a nuevas instalaciones.

REE supervisa ambientalmente la construcción de nuevas infraestructuras, así como las ampliaciones de instalaciones ya en servicio, con el objetivo de comprobar la aplicación de medidas preventivas y correctoras definidas en el proyecto y verificar su eficacia. En muchos casos se considera necesaria la presencia continua del supervisor en campo, por lo que se ha contratado este trabajo a empresas especializadas (sin perder la responsabilidad del técnico de medio ambiente de REE). La supervisión ambiental permanente en el 2009 ha cubierto un 35% de las obras en marcha, frente al 29% de 2008.

La empresa trabaja con estrictos criterios ambientales en las tareas de mantenimiento. En 2009 se ha efectuado la supervisión detallada de 144 subestaciones, lo que supone que desde septiembre de 2008 (cuando se iniciaron estas actuaciones) se hayan revisado un 38,44% del total.

En las actividades de mantenimiento es fundamental el adecuado cuidado de las calles para mantener las distancias de seguridad y reducir al máximo el riesgo de incendios. Durante 2009 REE ha trabajado en la elaboración de planes de tala y poda en varias comunidades autónomas, en los que se ha podido identificar riesgo de incendios. Además, con el objetivo de tener un mayor control sobre las áreas que requieren mantenimiento de la calle de seguridad, en 2009 se ha realizado un análisis teórico (mediante sistemas de información geográfica), identificándose un área total a mantener de 17.379 hectáreas (un 13,5% del total de la superficie ocupada por las líneas de REE).

*En el campo de la investigación, destaca el desarrollo del Proyecto Vulcano (2008-2011) en colaboración con Iberdrola, ADIF e INECO, cuyo objetivo es crear una metodología de evaluación y prevención de conflictos entre líneas eléctricas y redes ferroviarias y su entorno para reducir el riesgo de incendios forestales. Durante el 2009 se ha elaborado un análisis de posibles conflictos y se ha comenzado el desarrollo de la metodología.*

*Las medidas preventivas y correctoras llevadas a cabo en 2009 se pueden consultar en el capítulo 5 de la Memoria Ambiental, e incluyen medidas de protección de la vegetación, la fauna y el paisaje (tendido de cables a mano o con helicóptero, sobre elevación de apoyos, parada de trabajos en épocas de elevado riesgo de incendios o en periodos de nidificación de especies sensibles) y medidas de protección del patrimonio arqueológico, así como programas de integración social y ambiental de nuevas instalaciones.*

*REE es consciente del papel que sus actividades juegan en la lucha contra el cambio climático. Como gestor de la red de transporte, ha asumido el compromiso de construir una red de infraestructuras eléctricas adecuada para la evacuación de energía de tecnologías más limpias (renovables y ciclos combinados) y para dar servicio a las nuevas líneas de alta velocidad. Como operador del sistema, REE ha adquirido el compromiso de integrar el máximo posible de energía renovable. Además, REE ha creado la marca «Red Eléctrica eficiente», mencionada anteriormente, que distingue aquellas acciones que promuevan un mejor uso de la energía y de los recursos.*

*Estas líneas de trabajo se complementan con otras actuaciones orientadas a controlar, reducir y compensar emisiones. Además, REE colabora en iniciativas externas como el Carbón Disclosure Project o el Programa Acción CO2 (Fundación Entorno-Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible), que implica un compromiso voluntario de reducción de emisiones de gases efecto invernadero no ligadas a procesos productivos.*

**Objetivos:** En 2010 se prevé continuar con los proyectos ya en marcha de incrementar la supervisión ambiental permanente de obras, supervisión de subestaciones, prevención de incendios, etc.

Además, se responderá el cuestionario correspondiente al CDP (Carbon Disclosure Project).



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente o un departamento de medio ambiente. (P8C2I2)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La máxima responsabilidad operativa sobre los aspectos ambientales de la actividad de Red Eléctrica recae en la Dirección de Ingeniería y Medio Ambiente, que cuenta con un departamento específico que da apoyo técnico a todas las unidades organizativas. Este departamento está formado por 17 técnicos en la oficina principal y 19 técnicos territoriales para mejorar el seguimiento y control de todas las actividades de campo.

Indique si la entidad dispone de unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía. (P8C2I3)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El programa ambiental de Red Eléctrica contiene el conjunto de mejoras ambientales que se planifica llevar a cabo en cada ejercicio. En él se describen los objetivos ambientales, que pueden tener carácter anual o plurianual, y las metas previstas durante el año para la consecución de cada uno de estos objetivos.

El programa ambiental de 2009 y el grado de cumplimiento de los objetivos puede ser consultado en la página 18 de la Memoria Ambiental de 2009, mientras que en la página 19 se puede acceder a los objetivos aprobados por la dirección para 2010.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %. (P8C3I1)

**Respuesta:** 50 %

**Implantación:** A fecha de 31 de diciembre se habían identificado un total de 115 proveedores que realizan un servicio o suministran un producto con alguna afección al medio ambiente. De estos 115 proveedores, el 50 % (58 proveedores) tienen un sistema de gestión ambiental, bien certificado bajo la norma UNE-EN ISO 14001 o bien registrado en EMAS, lo cual representa una subida del 9% con respecto a 2008.

Desde el 2009, todas las empresas que deseen calificarse para servicios cuyo riesgo de afección desde el punto de vista ambiental esté clasificado como alto (de acuerdo con los criterios de calificación ambiental de proveedores de Red Eléctrica) están obligadas a impartir una formación ambiental mínima a sus empleados y a poseer un seguro de responsabilidad civil con cobertura de daños al medio ambiente.

## • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.: Riesgos identificados sobre el medio físico, biológico y socio-económico O.: -	R.: Política Ambiental independiente O.: -	R.: Medidas preventivas/correctoras, protección biodiversidad, control emisiones, supervisión ambiental O.: -	R.: 17 técnicos en oficina principal, 19 técnicos territoriales O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala. (P9C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La actividad en el campo de la innovación tecnológica se orienta a garantizar la eficiencia y seguridad de las infraestructuras eléctricas y a contribuir a un desarrollo sostenible.

La principal aportación es el fomento de las energías renovables a través del Cetre, que hace posible la integración en el sistema eléctrico de la máxima producción de energía renovable de forma segura. En 2009 no sólo se ha afianzado el control de la producción eólica, que realiza el Cetre desde 2006, sino que además se ha ampliado al resto del régimen especial, con la monitorización en tiempo real de la energía solar térmica, la solar fotovoltaica y la cogeneración. Este esfuerzo por la integración de las energías renovables se ha visto reflejado en la cobertura de la demanda, donde destaca el aumento de peso de las energías renovables, que en 2009 han cubierto un 26% de la demanda (frente al 20% de 2008).

Este incremento de las energías renovables y la menor producción de los grupos de carbón, unido al descenso del consumo eléctrico (que ha caído un 4,5% en 2009) ha contribuido a reducir las emisiones de CO2 del sector eléctrico en un 16,6% respecto a 2008.

En el ámbito de la gestión de la demanda, Red Eléctrica trabaja para lograr los objetivos de sostenibilidad fijados por la Unión Europea para 2020. Entre las iniciativas en este campo destacan las medidas destinadas a lograr un perfil de consumo más equilibrado y una mayor flexibilidad de la demanda. En función del tipo de impacto en la curva de la demanda, estas medidas pueden clasificarse en cuatro grupos: reducción del consumo diario, desplazamiento del consumo de las horas punta a las horas valle, llenado de las horas valle y reducción del consumo en las horas punta.

El servicio de interrumpibilidad que prestan los grandes consumidores industriales es una de las medidas de gestión de la demanda que gestiona Red Eléctrica. En 2009 se han implantado herramientas para llevar a cabo una mejor gestión, perfeccionando el modelo de relación con los consumidores que proveen este servicio. Cabe destacar la implantación de la herramienta de visualización para las pantallas de control del Cecoel, que permite seguir en tiempo real la demanda interrumpible puesta al servicio del operador del sistema, así como el seguimiento visual del cumplimiento de las órdenes de interrumpibilidad.



*En 2009 se han alcanzado importantes avances en la caracterización de la demanda por sectores de consumo, que aporta nuevos elementos para explicar el comportamiento de la demanda agregada del sistema y permite analizar el potencial de demanda gestionable que puede aportar cada segmento de consumo. Concretamente, se ha puesto en marcha un sistema de seguimiento de la demanda industrial que ha permitido analizar la evolución del consumo de este sector en profundidad.*

*En 2009 se ha dado un gran impulso al vehículo eléctrico. Red Eléctrica participa en grupos de trabajo y foros, así como en proyectos de investigación que analizan el futuro impacto del vehículo eléctrico e identifican las infraestructuras necesarias para lograr su implantación. Además, la empresa ha sido pionera al impulsar su desarrollo instalando cuatro puntos de recarga en sus centros de trabajo de Madrid y Sevilla.*

*En el marco de la colaboración con la Agencia Internacional de la Energía, y dentro del acuerdo "Demand side management", durante el año 2009 se ha trabajado en las líneas de investigación sobre "Gestión de la demanda y cambio climático" y "Branding de la eficiencia energética".*

*Una vez revisado el Sistema de Gestión de la Innovación y el despliegue del Plan Tecnológico, durante 2009 los esfuerzos se han dirigido a alcanzar una posición de referencia internacional en este campo, cumpliendo, así, con la visión tecnológica de la empresa: integrar la innovación tecnológica como una actividad estratégica, consiguiendo una posición de liderazgo en el sector de los TSOs.*

*En este sentido, hay que destacar el nombramiento de Red Eléctrica como convenor del Grupo de Trabajo de I+D+i de ENTSO-E y la participación en el programa SET Plan (Plan estratégico europeo de tecnologías energéticas), así como en el proyecto TWENTIES (proyecto liderado por REE para la máxima integración de energías renovables en el sistema eléctrico europeo).*

*Los proyectos más significativos pueden ser consultados en las páginas 96-97 del Informe de RC. Desde el punto de vista del interés ambiental, en 2009 se ha comenzado un estudio para la prevención de fugas de SF6 en equipos de alta tensión, así como un estudio para prevenir los incendios causados por los tendidos eléctricos (ya mencionado anteriormente - P8C111).*



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética. (P9C211)

**Respuesta:** 58

**Implantación:** Red Eléctrica ha realizado un total de 58 acciones de comunicación interna relacionadas con la eficiencia energética y con las tecnologías respetuosas con el medio ambiente (frente a las 26 del ejercicio anterior). Este número total se compone de 45 noticias y 13 reportajes publicados en el portal del empleado.

Cabe destacar, además, la creación del portal de Red Eléctrica eficiente, ubicado en miRED, en donde los empleados pueden obtener información actualizada en este campo.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente. (P9C2I2)

*Respuesta:* 0,05

*Implantación:* El gasto realizado para el desarrollo y divulgación de tecnologías no agresivas con el medio ambiente ha sido en 2009 de 600.472€ (frente a los 496.108 de 2008), lo que representa un 0,051 de la cifra de negocios proforma.

## • Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.:Cecre, gestión de la demanda, coche eléctrico</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad. Indique los riesgos. (P10C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Código ético, aprobado por el Consejo de Administración en el 2007, y el correspondiente sistema de gestión de consultas y denuncias constituyen un mecanismo eficaz para la detección y tratamiento de los posibles casos de corrupción y fraude. Durante este ejercicio no se ha registrado ninguna denuncia a través de este canal.

Además, los procesos de Red Eléctrica están integrados en sistemas estructurados conforme a normas internacionales de referencia (ISO9001, ISO14001 y OHSAS18001) y en su diseño se han incorporado controles que mitigan o reducen los principales riesgos relacionados con ellos, entre los que se encuentra el riesgo de corrupción y fraude. Adicionalmente a estos procesos se dispone de dos sistemas específicos: de control interno de reporte financiero (basado en la norma norteamericana Sarbanes-Oxley) y de control interno en la operación (basado en la norma SAS 70). Estos procesos y sistemas están sometidos a auditorías sistemáticas, internas y externas.

Los procesos considerados susceptibles de riesgo de corrupción y fraude son auditados por auditoría interna periódicamente, incorporando pruebas específicas sobre este riesgo.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales. (P10C212)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política de RC PG16 contiene un principio que trata sobre este tema: "Respetar escrupulosamente la legislación vigente en los campos de actividad y países donde esté presente el Grupo Red Eléctrica y evitar estar involucrada en cualquier tipo de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno".

Además, el Código Ético de Red Eléctrica, aplicable a la totalidad de sus empleados, recoge en su principio 4 ("Cómo se establecen unas relaciones comerciales intachables") los compromisos que deben adoptar los empleados con respecto a

prácticas fraudulentas, sobornos, corrupción y comisiones ilegales, entre otros.

En cuanto a las reglas de gobierno aplicadas por la sociedad, cabe destacar el Reglamento del Consejo de Administración (artículos 28-29), que regulan conceptos como la transparencia de actividades o conflictos de interés, así como el Reglamento Interno de Conducta en el mercado de Valores, que regula abusos de mercado, tratamiento de información privilegiada y relevante, entre otros.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C511)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Así queda recogido en el principio 4 del Código Ético: "Las personas del Grupo Red Eléctrica se comprometen a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago - en efectivo o en especie - o comisión ilegal dentro de las gestiones comerciales o por otras circunstancias en los diferentes países donde el Grupo desarrolle sus actividades o tenga la intención de desarrollarlas".



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas. (P10C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Como se mencionaba anteriormente en el indicador de diagnóstico, los procesos considerados susceptibles de riesgo de corrupción y fraude son auditados por auditoría interna de forma periódica. En varios de estos procesos intervienen todas las unidades de la empresa. En 2009 se han analizado siete de las dieciocho direcciones de la empresa y no se ha identificado ningún caso de corrupción o fraude.

**Objetivos:** Entre 2010 y 2012 se plantean tres objetivos referentes a la gestión de riesgos de Red Eléctrica (entre los que se incluyen los de corrupción y fraude). Estos objetivos hacen referencia a la mejora en la metodología de valoración de los riesgos a través de la incorporación del tratamiento estadístico de series históricas de datos, a la extensión del grado de cobertura de la gestión integral de riesgos al 100% de ellos y al despliegue a toda la organización de la herramienta informática que soporta el sistema de gestión integrado de riesgos.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por grupo de interés informado. (P10C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Red Eléctrica ha informado acerca de su política de RC y sobre el Código Ético al 100% de sus empleados, accionistas, proveedores y clientes.



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

*Ambos documentos pueden ser consultados, además, en la página web de la empresa (tanto externa como interna).*

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** *Toda la información referente a colaboradores, ayudas, subvenciones y patrocinios se detalla en el informe de RC que Red Eléctrica publica anualmente y que pone a disposición de todos sus grupos de interés en la web corporativa.*

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales? (P10C6I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** *El Código ético recoge la necesidad de no realizar ningún pago, soborno o corrupción. Red Eléctrica permite la utilización de subcontratistas por parte de sus proveedores, bajo la condición de que dichos subcontratistas se comprometan a cumplir todos los requisitos exigidos en materia de calidad, respeto al medio ambiente, seguridad laboral y respeto de los derechos humanos. Esta información está especificada en las condiciones generales de contratación, disponibles en la web corporativa y en el reverso de las solicitudes de pedido que se realizan a todos los proveedores de bienes y servicios de Red Eléctrica.*

### • Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>		R.:Código ético O.: -	R.:Auditoría interna O.: -	
<b>Empleados</b>		R.:Código ético, política de RC O.: -	R.:Auditoría interna O.: -	
<b>Accionistas</b>		R.:Código ético O.: -	R.:Auditoría interna O.: -	
<b>Proveedores</b>		R.:Código ético O.: -	R.:Auditoría interna O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>	R.:Código ético, auditoría interna O.: -			

R.: Respuesta

O.: Objetivo