4. La atracción y retención del talento

ENDESA ha llevado a cabo acciones de *Employer Branding* para mejorar el posicionamiento de la Empresa en el mercado laboral y ser percibida como un lugar atractivo para trabajar. El foco en estos últimos años ha sido la atracción del talento joven. Como parte de estas iniciativas, se ha asistido a ferias de empleo en diferentes universidades, a congresos internacionales de empleo y a centros de formación profesional, además de realizarse diferentes eventos relacionados con la innovación, la tecnología y la diversidad, principalmente dedicados a los jóvenes para mejorar sus habilidades y competencias tecnológicas. En este sentido, el proyecto *Flow Your Talent* implementado en ENDESA, tiene la finalidad de potenciar las habilidades y desarrollar a jóvenes talentos. Dentro de este marco de actuación, destacamos iniciativas como Fórmula *Student* o *Innovation Flow*, programas por los cuales los jóvenes talentos que están cursando una beca en ENDESA pueden proponer ideas innovadoras para retos reales de negocio.

Otras acciones en marcha con el objetivo de atraer talento a la compañía, son los *Recruitment Days,* orientados a encontrar aquellos perfiles que demanda el negocio, como por ejemplo el evento Data Day orientado a seleccionar expertos en datos.

Dada la necesidad de incorporar perfiles STEM (acrónimo en inglés de *Science*, *Tecnology*, *Engineering*, *Mathematics*), se están llevando a cabo acciones a medio y largo plazo para fomentar las vocaciones tecnológicas en edades más tempranas (colegios e institutos), poniendo especial foco en niñas, según la estrategia empresarial de diversidad de género.

En un entorno digital, la comunicación y la relación con los candidatos cambia de manera ágil, por ello se ha reforzado y mejorado la presencia en redes sociales y demás plataformas *online*, siendo estas vías digitales uno de los canales principales de reclutamiento. Un ejemplo de ello es la realización de video entrevistas, que han ayudado a digitalizar y a reducir los tiempos de los procesos de selección.

4.1. Contrataciones

En 2019 se han incorporado más de 180 jóvenes titulados a través del Programa de Becas de ENDESA, potenciando así su empleabilidad y favoreciendo la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su etapa universitaria e iniciar su carrera profesional. Una vez finalizado el periodo de beca, una parte de ellos se incorporarán a la plantilla de ENDESA.

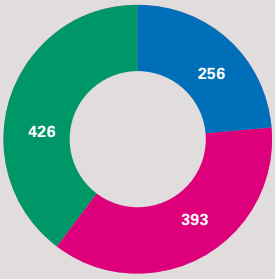
ENDESA no sólo realiza procesos de selección interna en el ámbito de cada país, sino que, en determinadas ocasiones, promueve el intercambio de profesionales entre países. Este aspecto se ha potenciado desde la incorporación de ENDESA en el Grupo Enel.

Durante el ejercicio 2019, ENDESA ha continuado con programas de movilidad internacional para empleados con el objetivo de impulsar el desarrollo en escenarios internacionales, ampliar su visión global del negocio y sus conocimientos técnicos.

En 2019, para el ámbito de España y Portugal se han realizado aproximadamente 400 procesos externos, para cubrir vacantes fijas y temporales.

401-1

Las nuevas contrataciones constituyen un indicador que muestra a ENDESA como generador de empleo. Estas cifras son importantes por cuanto suponen un termómetro de la renovación de la Compañía y adaptación a las nuevas tendencias.

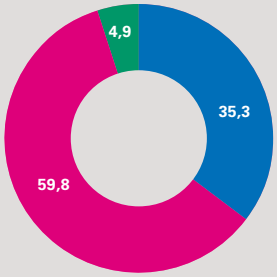


Nuevas contrataciones

2017

2018

2019

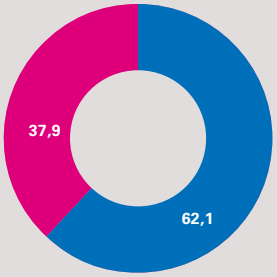


Nuevas contrataciones por rango de edad 2019 (%)

< 30 años

Entre 30 y 50 años

> 50 años



Nuevas contrataciones por género 2019 (%)

Hombres

Mujeres

Las finalizaciones de contrato de los últimos tres años, por género, son:

Finalizaciones de contrato por género			
Total de bajas (bajas voluntarias, bajas incentivadas y jubilaciones) de mujeres	nº	2017	92
		2018	126
		2019	68
Total de bajas (bajas voluntarias, bajas incentivadas y jubilaciones) de hombres	nº	2017	360
		2018	321
		2019	183
Total de bajas de mujeres sobre el total de la plantilla de mujeres (%)	%	2017	4,09
		2018	5,55
		2019	2,84
Total de bajas de hombres sobre el total de la plantilla de hombres (%)	%	2017	4,83
		2018	4,29
		2019	2,42

El tiempo medio de permanencia en la empresa es de 16,7 años, destacando que más del 68,6% de los empleados llevaban más de 10 años trabajando en la Compañía.

Antigüedad media en la empresa	número
Empleados con menos de 10 años en la Compañía	3.129
Empleados con entre 10 y 19 años en la Compañía	3.320
Empleados con entre 20 y 29 años en la Compañía	1.684
Empleados con entre 30 y 34 años en la Compañía	910
Empleados con más de 35 años en la Compañía	909

401-1

ENDESA desea ser una empresa excelente para trabajar, por ello se presta atención a la baja rotación de personal, como indicación de satisfacción de las personas que trabajan en nuestra Compañía. La tasa de rotación de personal en España en 2019 ha sido del 2,6%, dato dentro de los valores esperados por la empresa.

Tasa de rotación	
Mujeres	**2,8%**
< 30	12%
30-50	3%
>50	1%
Hombres	**2,40%**
<30	18%
30-50	2%
>50	2%
Total	**2,60%**

4.2. Movilidad internacional

Durante el año 2019 ENDESA ha continuado con programas de movilidad internacional para empleados, con el objetivo de impulsar el desarrollo en escenarios internacionales, ampliar su visión global del negocio y sus conocimientos técnicos.

Los programas de movilidad internacional se gestionaron de forma eficiente y promovieron una carrera global, potenciando así una cultura multinacional. En 2019, en ENDESA se gestionaron 67 procesos de empleados expatriados y 19 de impatriados.

En estos procesos se presta especial atención a los siguientes aspectos:

- Asegurarse de que el personal expatriado mantiene condiciones de vida similares a las del país de origen.
- Compensar las dificultades relacionadas con la expatriación.
- Ofrecer un paquete significativo de prestaciones en materia de bienestar.

En el marco del cumplimento de la Política de Diversidad, se presta especial atención a la integración del expatriado en destino, mediante la asignación de un tutor/mentor durante el periodo de expatriación.

4.3. Selección de personal

202-2 | 103-1 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-2 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-3 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado

En 2019, ENDESA ha continuado impulsando la participación de sus empleados en los procesos de selección, dando prioridad a la publicación interna, de ofertas de empleo. De esta forma se ha potenciado la movilidad interna ofreciendo la oportunidad de mejorar su desarrollo profesional, según sus intereses y las motivaciones de cada persona.

En 2019 ENDESA ha realizado alrededor de 200 movimientos internos de cobertura de vacantes.

ENDESA, en aquellos casos en los que no es posible contar con una forma de promoción interna, recurre a la contratación de personas que han estado directamente vinculadas a actividades con la Sociedad, sea a través de prácticas, becas o contratos específicos.

En 2019, para el ámbito de España y Portugal, se han realizado aproximadamente 400 procesos externos para cubrir vacantes fijas y temporales.

Total de empleados incorporados a la plantilla a lo largo del año	2017	256
	2018	393
	2019	426
Total de empleados locales incorporados a la plantilla a lo largo del año	2017	241
	2018	361
	2019	375
Total de Senior Manager locales (directivos + mandos intermedios) incorporados a la plantilla a lo largo del año	2017	116
	2018	189
	2019	174

En relación a la alta dirección (miembros del Comité Ejecutivo de Dirección) proceden de la comunidad local:

Número de altos directivos procedentes de la comunidad local	15
Total número de altos directivos	17

Rechazo al trabajo forzoso e infantil

103-1 Enfoque de Gestión Trabajo Infantil | 103-2 Enfoque de Gestión Trabajo Infantil | 103-3 Enfoque de Gestión Trabajo Infantil | 103-1 Enfoque de Gestión Trabajo Forzoso | 103-2 Enfoque de Gestión Trabajo Forzoso | 103-3 Enfoque de Gestión Trabajo Forzoso | 408-1 | 409-1 | 103-1 Enfoque de gestión presencia en el mercado | 103-2 Enfoque de gestión presencia en el mercado | 102-3 Enfoque de gestión presencia en el mercado

ENDESA condena expresamente el trabajo infantil, así como el trabajo forzoso a través de su código ético, comprometiéndose con el cumplimiento riguroso de estándares internacionales, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, con el objetivo de favorecer un entorno laboral que respete los Derechos Humanos. La condena del trabajo infantil y el trabajo forzoso han sido también reflejadas expresamente en la Política de Derechos Humanos de ENDESA, apro-

bada por su Consejo de Administración el 24 de junio de 2013. Asimismo, cabe destacar que ENDESA opera en un entorno (España y Portugal) donde existe un marco normativo que establece las garantías necesarias para que no se produzcan vulneraciones en materia de trabajo infantil o forzoso. ENDESA, para garantizar el estricto cumplimiento de la legislación vigente, así como los estándares internacionales y los principios de la OIT en esta materia, dispone de los mecanismos de prevención, control y seguimiento más avanzados. Como resultado, no se ha producido ninguna queja en esta materia durante 2019.

Asimismo, hace extensivo este planteamiento a todas las empresas contratistas y proveedores con los que mantiene relación. Para ello, incorpora cláusulas de Derechos Humanos en las condiciones generales de contratación, evalúa aspectos de Derechos Humanos en el sistema de calificación de proveedores y realiza auditorías sociales para la verificación del cumplimiento.

Para más información, ver capítulo *Cadena de suministro*

4.4. Política retributiva

102-36 | 103-1 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-2 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-3 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado

La política retributiva de ENDESA se encuentra alineada con las recomendaciones de la normativa nacional e internacional en materia de Gobierno Corporativo. Su principal objetivo es retener, atraer y motivar a los mejores profesionales, asegurando el mantenimiento de la equidad interna, de la competitividad externa y establecer una remuneración acorde con las mejores prácticas del mercado.

En este sentido, la política retributiva de ENDESA vela por una compensación competitiva y equitativa de sus empleados. La remuneración se determina atendiendo al análisis de competitividad externa en base a encuestas salariales de mercado, mediante una metodología de valoración de puestos con criterios de empresas similares en cuanto a número de empleados y facturación.

Asimismo, la política retributiva de ENDESA pone en valor los principios de meritocracia. En el ejercicio 2019, al igual que en años anteriores, se ha realizado el proceso de revisión salarial individual para todos los empleados, alcanzando todas las categorías profesionales. Dichos procesos tienen como finalidad principal reconocer el esfuerzo de las personas y su compromiso con la Sociedad, asignando ajustes retributivos de manera diferenciada, al mismo tiempo que se garantizan los mínimos que se establecieron en el IV Convenio Marco. Esta política contribuye además a potenciar el papel del gestor en el reconocimiento de las personas.

En el año 2019 se ha realizado un ejercicio de transparencia en la comunicación a la plantilla del proceso de revisión salarial, haciendo especial hincapié en la mirada de género.

401-2

Beneficios sociales no exigidos por ley			España y Portugal
Asistencia médica	(Miles de Euros)	2017	3.086
		2018	3.176
		2019	3.611
Actividades culturales y recreativas	(Miles de Euros)	2017	972
		2018	983
		2019	1.042
Financiación del consumo eléctrico	(Miles de Euros)	2017	12.735
		2018	15.230
		2019	15.828
Seguro de accidentes fuera del ámbito profesional	(Miles de Euros)	2017	1.090
		2018	625
		2019	853
Fondos de pensiones	(Miles de Euros)	2017	51.407
		2018	50.621
		2019	43.243
Otros (por ejemplo: bonus por antigüedad, ayudas especiales por matrimonio, compra de casa, etc)	(Miles de Euros)	2017	17.675
		2018	15.405
		2019	15.122
Empleados involucrados en la política de beneficios sociales	(n.)	2017	9.599
		2018	9.946
		2019	9.952

102-36 | 103-1 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-2 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-3 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado

Retribución Flexible

En 2019, ha seguido incrementándose el número de empleados de ENDESA adheridos a su plan de Retribución Flexible, alcanzando un porcentaje de adhesión del 44,8% (4.462 empleados). Se trata de un sistema de compensación mediante el cual cada empleado decide, voluntariamente, cómo percibir parte de su retribución dineraria para que se adapte a sus necesidades personales y familiares en cada momento. Mediante la contratación de ciertos productos y servicios a través de la Empresa, los empleados pueden incrementar su disponibilidad neta debido a las ventajas fiscales que la Ley del IRPF concede a determinados productos y servicios. El plan de ENDESA incluye los productos Seguro de Salud, Ticket Guardería, Tarjeta Comida, Tarjeta Transporte y Formación.

Realización de horas extraordinarias

Por otro lado, a través de los diferentes Convenios Colectivos, la Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la Organización, respetando en todo caso la legislación vigente y en especial, lo dispuesto en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995. Así, el Convenio Colectivo establece que, en caso de la necesidad de realización de horas extraordinarias, los empleados podrán optar entre mecanismos de compensación económica o mecanismos de compensación mixta (económica y horas de descanso).

Remuneración de Directivos y Empleados

A continuación, se detallan las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional. Se ha considerado salarios fijos, variables y beneficios sociales.

Remuneración media por edad (€) Salario fijo + Variable

	España y Portugal		
	2017	2018	2019
<30	33.630,97	34.671,10	34.785,01
30-50	57.668,97	59.452,55	57.070,49
>50	73.491,12	75.764,04	74.767,60

Nota: Debido al nuevo criterio establecido en los tramos de edad y por falta de disponibilidad de valores desagregados para el recalculo de años anteriores, los datos de remuneración de los años 2017 y 2018 no están actualizados a dicho criterio, aunque al tratarse de valores medios su diferencia no es significativa.

Remuneración media por categoría profesional y sexo (€) Salario fijo + Variable

	España y Portugal														
	Directivos			Mandos Intermedios			Administrativos y personal de oficina			Operarios			Media		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Hombres	192.707,45	193.017	200.544	78.119,62	77.805	76.721	60.448,43	61.970	57.857	57.640,24	57.695	54.407	68.839,53	69.300	67.240
Mujeres	155.034,47	156.028	171.476	69.671,93	67.474	67.913	50.727,67	50.958	50.646	51.677,82	54.562	57.838	61.150,47	60.937	61.565
Media	**186.719,28**	**186.517**	**195.189**	**75.461,19**	**74.450**	**73.864**	**57.640,24**	**58.830**	**56.134**	**57.452,22**	**57.607**	**54.518**	**67.080,51**	**67.362**	**65.901**

Brecha salarial

En 2019 se ha realizado un estudio pormenorizado sobre los salarios de los empleados y las diferencias existentes entre hombres y mujeres, y se han analizado dos tipos de indicadores, la media y la mediana, para llegar a un conocimiento más profundo sobre sus causas.

Por un lado, se ha analizado la media de los salarios entre hombres y mujeres de ENDESA que muestra una mejora respecto a 2018 de 3,7 puntos porcentuales (de 12,1% a 8,4%). Este resultado es consecuencia de la actuación a través de los procesos de revisión salarial, en los que se ha aunado meritocracia con monitorización de la revisión por género, para evitar posibles sesgos.

Aun así, el dato de 8,4% de diferencia salarial ha sido estudiado en profundidad. Se ha realizado un análisis desglosado para llegar a comparar los puestos de mismo valor, y de este estudio se ha concluido que no hay diferencias significativas en los salarios medios de hombres y mujeres. En los casos con mayores diferencias puede observarse que vienen causadas por el efecto del número de años de permanencia en la empresa, la incorporación bajo convenios colectivos diferentes y por menor presencia de mujeres en determinadas posiciones de alto contenido técnico.

Podemos concluir por tanto que, en ENDESA la discriminación salarial no es la responsable principal de la brecha salarial siendo la composición de la plantilla, con un número mucho mayor de hombres en posiciones de mayor responsabilidad, y el efecto del momento de incorporación en la empresa, el origen principal de la brecha salarial.

Para comprender la existencia de esta desigualdad en la composición de la plantilla de ENDESA, han de tenerse en cuenta diversos factores: El carácter industrial de la Compañía, la baja tasa de rotación de la plantilla y la composición histórica de género de la Compañía, debida a factores culturales y sociodemográficos históricos (menor número de mujeres que accedían históricamente a estudios universitarios, menor presencia femenina en carreras técnicas, etc.), lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres. A ello se suman otras variables, también históricas, como las condiciones de convenios de origen.

Por otro lado, se ha analizado la mediana como indicador de brecha salarial en ENDESA. Este indicador evita el efecto de los valores más extremos y arroja información específica sobre el dato de discriminación salarial ya que no está afectado por el número de personas que componen cada colectivo. Por lo señalado anteriormente, entendemos que la mediana es un indicador más adecuado para medir la brecha salarial ocasionada por discriminación salarial de género. Con este análisis, los valores situados en la zona media arrojan un dato de brecha de un 2,5% en 2019 confirmando la ausencia de discriminación salarial.

Para mayor transparencia, y a efectos de permitir la comparabilidad con los datos del año pasado, este año excepcionalmente incluimos también los datos calculados usando la media, según el mismo criterio que el año pasado.

405-2

Salario fijo + Variable (España y Portugal) (%)

	Brecha salarial[1] Mujeres vs Hombres 2018	Brecha salarial[1] Mujeres vs Hombres 2019	Brecha salarial[2] Mujeres vs Hombres 2019
Directivos	19,2	14,5	4,9
Mandos Intermedios	13,3	11,5	11,7
Administrativos	17,8	12,5	15,4
Operarios	5,4	–6,3	1,7
Media[1] o Mediana[2]	12,1	8,4	2,5

[1] La diferencia existente entre el **salario medio** de los hombres y las mujeres, como porcentaje del **salario medio** de los hombres, considerando salario fijo, variable y beneficios sociales, de conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre ENDESA, SA.
[2] La diferencia existente entre la **mediana del salario** de los hombres y las mujeres, como porcentaje de la **mediana del salario** de los hombres, considerando salario fijo, variable y beneficios sociales, de conformidad con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre ENDESA, SA.

102-36 | 103-1 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-2 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado | 103-3 Enfoque de Gestión Presencia en el mercado

Mediana Salario fijo + Variable 2019 (España y Portugal) (€)

	Hombre	Mujer	Mediana por categoría profesional
Directivos	160.231	152.337	159.609
Mandos Intermedios	72.567	64.064	69.627
Administrativos	55.785	47.173	53.995
Operarios	51.021	50.171	51.006
Mediana total	58.721	57.231	58.356

Relación entre la remuneración inicial y la remuneración mínima

202-1

La relación entre el salario inicial en ENDESA y el salario mínimo en España, que en 2019 ascendió a 1,88, se muestra acorde con la política de remuneración de la compañía, que busca aplicar las mejores prácticas del mercado, asegurando la competitividad externa, al objeto de atraer, retener, y motivar a los mejores profesionales.

Relación entre remuneración inicial y remuneración mínima

	2018		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Remuneración inicial	23.680,92	23.680,92	23.680,92	23.680,92
Remuneración mínima España	10.302,6	10.302,6	12.600	12.600
Relación entre remuneración inicial y remuneración mínima	2,30	2,30	1,88	1,88

4.5. Previsión social

201-3

Todos los trabajadores de ENDESA son partícipes del Plan de Pensiones, salvo renuncia expresa al mismo. Tras la firma del primer Convenio Marco, el 25 de octubre de 2000, quedó definido un sistema de Pensiones en régimen de aportación definida para la contingencia de jubilación, y de prestación definida para las contingencias de fallecimiento e incapacidad. En 2019, el número total de empleados con un fondo de pensiones individual auspiciado por la empresa fue de 9.741.

Se estableció un sistema de aportación compartida empresa-trabajador, siendo la máxima de un 6% de la retribución pensionable para la empresa y un 3% sobre la misma retribución para el trabajador. La aportación de la empresa al plan de pensiones en 2019 fue de 32,26 millones de euros (esta cifra solo incluye el colectivo de aportación definida).

Adicionalmente, existen trabajadores afectados por convenios de origen, anteriores al Convenio Marco que se benefician de aportaciones adicionales que varían según cada convenio de origen.

La administración de los planes de pensiones de ENDESA es realizada de conformidad con los límites generales de gestión y asunción de riesgos marcados en las respectivas legislaciones vigentes y aplicables en España.

Actualmente el fondo de pensiones al que se encuentran adscritos los planes de pensiones promovidos por las sociedades de ENDESA asume aquellos riesgos que son inherentes a los activos en los que se encuentra invertido, principalmente:

- Los riesgos de la inversión en activos de renta fija se derivan tanto del movimiento de los tipos de interés como de la calidad crediticia de los títulos de la cartera.
- Los riesgos de la inversión en renta variable se derivan de la incidencia que pueda producirse por la volatilidad (variaciones) del precio de dichos activos, que es superior al de la renta fija.
- Los riesgos de la inversión en instrumentos financieros derivados se hallan en función del «apalancamiento»

201-3

que conllevan, lo que les hace especialmente sensibles a las variaciones de precio del subyacente (activo de referencia).

- Las inversiones en activos denominados en divisas distintas al euro conllevan un riesgo adicional derivado de las variaciones del tipo de cambio.

- Las inversiones en activos no negociados, al efectuarse en mercados de liquidez limitada y menor eficiencia, presentan riesgos de valoración derivados tanto de los métodos que se utilicen como de la ausencia de precios de contraste en el mercado.

El plan de pensiones de ENDESA, está operado por una gestora que tiene en cuenta criterios de inversión socialmente responsable. Para ello, la gestora ha elaborado y aprobado una Declaración de Política de Inversión Socialmente Responsable que sintetiza el marco en el que se desarrolla la actividad de la sociedad en esta materia con los patrimonios gestionados. La gestora del Plan incorpora cuestiones medioambientales, sociales y de buen gobierno (ASG) en los procesos de análisis y adopción de decisiones en materia de inversiones. Espera que las empresas y emisores en los que invertirá, desarrollen y lleven a cabo una estrategia ASG que maximice, a largo plazo, el valor para sus accionistas e inversores. Valorará de forma positiva la adhesión de las empresas al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

5. Diálogo social

102-41 407-1 103-1 Enfoque de Gestión Libertad de asociación y negociación colectiva
103-2 Enfoque de Gestión Libertad de asociación y negociación colectiva
103-3 Enfoque de Gestión Libertad de asociación y negociación colectiva
103-1 Enfoque de Gestión Relaciones entre los trabajadores y la dirección
103-2 Enfoque de Gestión Relaciones entre los trabajadores y la dirección
103-3 Enfoque de Gestión Relaciones entre los trabajadores y la dirección

La consulta y participación de los trabajadores en temas de seguridad y salud laboral se viene instrumentalizando en virtud de lo previsto en los artículos 115 y siguientes del V Convenio Colectivo de ENDESA.

Con respecto a los procedimientos de negociación colectiva, en 2019 se realizaron siguiendo estrictamente la normativa española y de ENDESA con relación a reorganizaciones, traspasos de trabajadores entre empresas del Grupo, etc., así como con la negociación del V Convenio Colectivo de ENDESA. En Portugal, las condiciones laborales se fijan a través del contrato de trabajo.

Las condiciones colectivas de trabajo se regulan en ENDESA a través de los distintos convenios colectivos, que mejoran la normativa laboral de cada ámbito en el que opera la Compañía. La libertad de asociación de los trabajadores está garantizada en ENDESA y en todas aquellas empresas contratistas y proveedores con los que mantiene relación.

102-41

En ENDESA existían 4 Convenios Colectivos en vigor al finalizar el año 2019, que afectaban a 9.032 personas, el 90,75% de la plantilla.

Empleados ENDESA

España	Empleados		%		Portugal	Empleados		%	
	2018	2019	2018	2019		2018	2019	2018	2019
Personal de convenio	8.915	9.029	91,69	91,05	Personal de convenio	4	3	10	8,33
Personal fuera de convenio	880	920	8,31	8,95	Personal fuera de convenio	36	33	90	91,67
Total España	**9.723**	**9.916**	**100**	**100**	**Total Portugal**	**40**	**36**	**100**	**100**

402-1 | 103-1 Enfoque de Gestión Relaciones entre los trabajadores y la dirección
103-2 Enfoque de Gestión Relaciones entre los trabajadores y la dirección
103-3 Enfoque de Gestión Relaciones entre los trabajadores y la dirección
103-1 Enfoque de Gestión Libertad de asociación y negociación colectiva
103-2 Enfoque de Gestión Libertad de asociación y negociación colectiva
103-3 Enfoque de Gestión Libertad de asociación y negociación colectiva

De conformidad con la normativa laboral española, así como con la normativa laboral de ENDESA durante el ejercicio 2019, están establecidos los criterios que deben operar en caso de que se produzcan reordenaciones societarias y reorganización empresarial, contemplándose que se pondrán en conocimiento de la Representación Social con, al menos, 30 días de antelación a la efectividad de las operaciones de reordenación societaria y reorganización empresarial.

En el ámbito de la negociación colectiva, las actuaciones más relevantes en 2019 han sido:

- Negociación del V Convenio Colectivo Marco de ENDESA.
- Negociación sobre el procedimiento de gestión de recolocación de excedentes de Generación Térmica.
- Negociación sobre el procedimiento de gestión de recolocación de excedentes de «Business to Business» (B2B).

En el ámbito de ENDESA en España, cabe destacar que el 23 de enero de 2020 se procedió a la firma del V Convenio Colectivo Marco de ENDESA, así como del Acuerdo Marco de Garantías para ENDESA, S.A. y sus filiales eléctricas domiciliadas en España, y el Acuerdo Voluntario de Suspensión o Extinción de los contratos de trabajo (véase Nota 38 de la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2019).

El 43,98% de los empleados está afiliado a algún sindicato a finales del 2019.

España ha formado parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación, y la normativa convencional de ENDESA se ajusta a los Convenios en vigor ratificados por España.

6. Clima laboral

ENDESA realiza una encuesta de clima cada dos años para conocer la motivación y compromiso de los empleados con la empresa la última realizado fue en noviembre de 2018, el resultado fue de 60,5/100. Durante el año 2019, se han puesto en marcha planes de acción en diferentes áreas de la Sociedad y a todos los niveles, con el objetivo de incrementar la motivación el bienestar y el compromiso de los empleados/as con la organización.

Las iniciativas que forman estos planes están dirigidas a potenciar las fortalezas de ENDESA y utilizarlas como palancas para reforzar las áreas de mejora identificadas. Un buen número de ellas están orientadas a seguir mejorando las habilidades de gestión en entornos cada vez más flexibles y más diversos.

Otro conjunto importante de medidas se dirige a potenciar la participación de los empleados en la toma de decisiones de los proyectos y procesos, desarrollando los valores de confianza, proactividad, responsabilidad e innovación en los que ENDESA basa su modelo de gestión.

Como ejemplo de algunas acciones incluidas en estos planes de acción de clima cabe destacar:

- Proyecto de transformación cultural Cambiamos, que pretende definir una estrategia de comunicación con un marcado carácter emocional, con el objetivo de transmitir a los empleados el proceso de transformación en el que se encuentra la compañía; la solvencia y solidez de su plan estratégico; el compromiso con la sostenibilidad y el cambio climático como propósito de ENDESA y la iniciativa de los empleados como motor del cambio.
- La continuidad en la apuesta por políticas de flexibilidad como el potente impulso dado al proyecto de Trabajo Fuera de la Oficina. Sin duda esta iniciativa ha ayudado a impulsar las políticas de flexibilidad laboral, y a sentar una sólida y coherente base hacia un nuevo modelo de trabajo.
- El proyecto piloto *Smart Workplace* en ENDESA X, que transforma varios ejes fundamentales en el modo de trabajo de una unidad de negocio: los espacios físicos, la tecnología, los procesos y las políticas de recursos

humanos. Integrando armónicamente estos aspectos del trabajo diario, se pretende conseguir que los equipos sean más creativos, innovadores y ágiles en el desarrollo de proyectos, con lo que se persigue una mejora del rendimiento y de los resultados de negocio.

Los planes de acción de clima han tenido un seguimiento periódico, para asegurar el cumplimiento de la planificación y los objetivos planteados para 2019.

7. Gestión responsable de las personas en ENDESA

103-1 Enfoque de Gestión Empleo | 103-2 Enfoque de Gestión Empleo | 103-3 Enfoque de Gestión Empleo

ENDESA, dentro de su enfoque de gestión responsable de las personas, desarrolla anualmente diversas actividades en cada una de estas dimensiones:

- Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades.
- Conciliación y flexibilidad.
- Integración de personas con discapacidad y riesgo de exclusión social.
- Promoción del voluntariado.

7.1. La apuesta de ENDESA por la diversidad

103-1 Enfoque de Gestión no discriminación | 103-2 Enfoque de Gestión no discriminación | 103-3 Enfoque de Gestión no discriminación | 103-1 Enfoque de Gestión diversidad e igualdad de oportunidades | 103-2 Enfoque de Gestión diversidad e igualdad de oportunidades | 103-3 Enfoque de Gestión diversidad e igualdad de oportunidades

ENDESA cree en la diversidad entre sus empleados como un elemento enriquecedor para la Empresa. El progresivo aumento de mujeres en plantilla, la incorporación de personas de otras nacionalidades, así como personas con discapacidad son muestra del respeto a las distintas dimensiones que conforman su Política de Diversidad. En cuanto a la edad, progresivamente se han ido incorporando personas más jóvenes, lo que permite disponer de una plantilla que conjuga a la vez veteranía con una paulatina renovación.

ENDESA ha sido galardonada con el premio divem, su gestión de la diversidad cultural

Endesa ha sido premiada con el premio DIVEM a las Empresas Socialmente Responsables. Este galardón reconoce la puesta en valor del aporte económico y social que genera la diversidad cultural en el ámbito empresarial.

La Compañía ha sido reconocida por su proyecto dirigido a favorecer que las niñas apuesten por carreras de ciencia y tecnología, y el desmonte de estereotipos. En este marco, ENDESA ha firmado un convenio con la Comunidad de Madrid, y desarrolla este proyecto en colegios públicos y concertados donde hay alumnado de origen inmigrante, lo que favorece el acceso real en igualdad de oportunidades.

Las empresas ganadoras de la edición 2019 han sido: Coca Cola, Huete, Alimerka, Nueva Pescanova, Epyme, Tiebel y ENDESA.

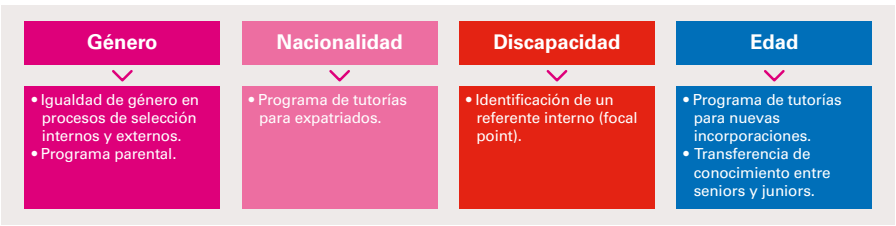
103-1 Enfoque de Gestión diversidad e igualdad de oportunidades | 103-2 Enfoque de Gestión diversidad e igualdad de oportunidades | 103-3 Enfoque de Gestión diversidad e igualdad de oportunidades | 103-1 Enfoque de Gestión no discriminación | 103-2 Enfoque de Gestión no discriminación | 103-3 Enfoque de Gestión no discriminación | 103-1 Enfoque de Gestión Empleo | 103-2 Enfoque de Gestión Empleo | 103-3 Enfoque de Gestión Empleo

7.1.1. La Política de Diversidad e Inclusión

ENDESA, en el marco de su Política de Diversidad e Inclusión y de la política de Derechos Humanos de la Compañía, rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. ENDESA hace todo lo posible para fomentar y mantener un clima de respeto hacia la dignidad y la individualidad de la persona, y vela por los más altos estándares de confidencialidad con respecto a cualquier información relacionada con la esfera privada del empleado de la que pueda llegar a ser conocedora. Por lo tanto, también en cumplimiento de los valores y principios incluidos en el Código Ético de ENDESA, y como parte del mismo, la Compañía adopta los siguientes principios fundamentales:

- No discriminación.
- Igualdad de oportunidades y de dignidad para todas las formas de diversidad.
- Inclusión.
- Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

En base a los principios anteriores, ENDESA se compromete a implantar acciones específicas para promover la no discriminación y la inclusión en las siguientes áreas de la diversidad, definiendo el siguiente plan de acción:



406-1

En 2019 no ha habido ningún incidente de discriminación en ENDESA, hecho del que la Compañía informa periódicamente a la Representación de los Trabajadores.

7.1.2. Promoción de la igualdad de género

ENDESA promueve la igualdad de género en todos los ámbitos de la Empresa, con especial atención en lo referido a las posiciones de responsabilidad y a la contratación de personal, objetivos ambos incluidos en el Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2019-2021.

Así, en 2019 la cifra de contratación de mujeres alcanzó el 37,9%.

Con respecto a las posiciones de responsabilidad, el porcentaje de puestos de responsabilidad (directivos) cubiertos por mujeres en 2019 crece hasta el 18,7% (17,5% en 2018).

Aplicación de la política

ENDESA promueve la igualdad de género en todos los ámbitos de la Empresa y con este fin ha definido un Plan de Acción de Género, alineado con la Política de Diversidad, orientado a tres grandes objetivos: aumentar la presencia de mujeres en la compañía, aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y garantizar la igualdad en materia salarial. Para alcanzar estas metas se desarrollan diversas iniciativas a corto, medio y largo plazo.

Una de estas principales acciones a corto plazo es el objetivo de alcanzar el 50% de mujeres en los procesos de selección, y el compromiso de incluir al menos una mujer en la terna final de estos procesos. Desde 2017, ENDESA monitoriza la evolución de este dato a través del reporte trimestral realizado sobre la Política de Diversidad e Inclusión.

Para mejorar la cuota femenina en puestos tradicionalmente masculinos, ENDESA trabaja en iniciativas a largo plazo, como el fomento de vocaciones tecnológicas, especialmente en estudios técnicos o denominados *STEM* (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) entre estudiantes de sexo femenino.

ENDESA ha realizado en 2019 una apuesta importante por despertar el interés entre las jóvenes. Cerca de 600 niñas han participado en iniciativas dirigidas a este fin, entre las que destacan:

- Programas como Orienta-T, para más información ver apartado *4.3 Proyectos de Educación del capítulo Relación responsable con las comunidades.*
- Otro de los proyectos destacables en 2019, es el proyecto Desmontando estereotipos. Se trata de una iniciativa de coeducación en las aulas en la que, junto con expertos psicólogos, ENDESA se ha acercado a diversos colegios a «desmontar» los estereo-

tipos de género y acercar la ciencia a las niñas mediante talleres dirigidos a alumnos y a profesores.

Otra de las líneas de acción del Plan de Género va dirigida a viabilizar el talento femenino y favorecer el desarrollo e incorporación de mujeres a niveles de responsabilidad dentro de la Empresa. En este sentido se han realizado diferentes programas con el fin de favorecerlo, como el programa *Women Mentoring* y *Take the Lead* destinado al desarrollo, empoderamiento y visibilidad de mujeres que ocupen mandos intermedios dentro de la compañía.

En esta línea, con el objetivo de reforzar el rol de las mujeres en la tecnología y dar visibilidad a nuestras empleadas en posiciones técnicas, ENDESA patrocinó, y estuvo representada por una de sus empleadas, la Conferencia WiDS 2019 - *Women in Data Science*. Se trata de un evento mundial organizado por la Universidad de Stanford y Fundación Telefónica, cuyo objetivo es inspirar y educar a los científicos de datos en todo el mundo y apoyar el papel de las mujeres en esta disciplina.

Además, anualmente ENDESA realiza el ejercicio de diseñar el plan de sucesión para aquellas posiciones con responsabilidad estratégica en la organización. Entre los criterios establecidos que deben cumplirse para la identificación de los posibles sucesores está la diversidad de género. Esto significa que al menos uno de los sucesores propuestos para cada posición debe ser mujer.

ENDESA desarrolla programas parentales destinados a equilibrar las necesidades que tienen las personas como padres y sus aspiraciones de crecimiento profesional. Estos consisten en una serie de entrevistas estructuradas entre los empleados, sus gestores y *Business Partners*, que son los profesionales de ENDESA que trabajan estrechamente con la línea de negocio para identificar sus necesidades y cubrirlas, optimizando el desarrollo profesional y el bienestar y satisfacción de los empleados antes y después de la experiencia de la maternidad y paternidad para aumentar su valor, tanto para el trabajador como para la Compañía.

Como complemento a este programa, ENDESA ha puesto a disposición de sus empleados la Plataforma *online* educativa '*Gestionando hijos*' en la que colaboran más de 40 expertos en educación. El objetivo de la iniciativa es apoyar a madres y padres en la labor de la educación de sus hijos.

En diciembre de 2019, en el marco de los Días de la Diversidad, se realizaron los talleres Educar para el Futuro en las sedes de Sevilla y Zaragoza, con el objetivo de sensibilizar a los participantes acerca de la educación como motor de la igualdad de género y promover el desarrollo del talento desde una educación libre de sesgos de género.

Compromisos voluntarios con la Administración

En el marco de los compromisos voluntarios que ENDESA ha adquirido con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (en adelante el Ministerio), cabe destacar los siguientes:

- Distintivo de Igualdad en la Empresa.
- Iniciativa «Más mujeres, mejores empresas».
- Iniciativa «Por una sociedad libre de violencia de género».

- **Distintivo de Igualdad en la Empresa**

Como resultado de la apuesta de ENDESA por la igualdad, el Ministerio concedió a ENDESA en 2010 el distintivo «Igualdad en la Empresa».

En 2017, ENDESA obtuvo la renovación de la concesión del Distintivo de Igualdad en la Empresa por parte del Ministerio hasta 2020, cuando se solicitará la próxima renovación. Anualmente se presentan los correspondientes informes para mantener dicha concesión. Además, ENDESA forma parte de la Red de Empresas con distintivo de Igualdad y ha colaborado activamente en las distintas iniciativas impulsadas por esta Red.

- **Iniciativa «Más mujeres, mejores empresas»**

Como muestra de su compromiso por impulsar y avanzar en el ámbito de la diversidad de género, ENDESA firmó en 2019 el nuevo protocolo con el Ministerio de Igualdad. Este protocolo fija ambiciosos objetivos durante el periodo de vigencia del protocolo 2019 -2023 con el fin de promover y aumentar la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad. Esta acción se enmarcada dentro de la iniciativa del Ministerio de Igualdad «Más mujeres, mejores empresas».

Plan de Igualdad del Convenio

ENDESA dispone de un Plan de Igualdad que contiene Políticas de Recursos

103-1 Enfoque de Gestión Empleo | 103-2 Enfoque de Gestión Empleo | 103-3 Enfoque de Gestión Empleo

Humanos que promueven la puesta en marcha de las actuaciones necesarias para facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad. El Plan garantiza la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

Asimismo, el Plan recoge la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo a través de la flexibilidad horaria, el cambio temporal de régimen horario, las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado de familiares. Igualmente, cuenta con medidas específicas para la protección del embarazo y la maternidad, y medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género. Como herramienta de ayuda en el cuidado de los niños, tanto para madres como para padres, el Plan prevé el establecimiento de acuerdos con guarderías y la sensibilización en materia de igualdad a través de la información y la comunicación.

De esta manera, en España se han ido desarrollando todas las medidas previstas en el Plan de Igualdad. Su evaluación y seguimiento se realiza conjuntamente por la Dirección de la Empresa y la Representación Social, a través de la Comisión Paritaria de Igualdad prevista en el citado Convenio Colectivo.

Por último, en el ámbito de la lucha contra la violencia de género, cabe recordar que el Plan de Igualdad de ENDESA integrado en el Convenio Colectivo Marco, incluye medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género.

7.1.3. Promoción de otras dimensiones de la diversidad (edad, nacionalidad y discapacidad)

Edad

Para gestionar la diversidad generacional, asegurando la integración, la motivación y la transferencia de conocimiento, ENDESA ha puesto en marcha las siguientes iniciativas:

- Programa de tutorías para nuevas incorporaciones.
- Iniciativas de transferencia de conocimiento.

Los programas de tutorías tienen la finalidad de apoyar a los empleados en sus principales períodos de transición y, especialmente tras su contratación en la Compañía.

Las iniciativas de transferencia de conocimiento incluyen tanto los programas de *mentoring*, así como aquellas acciones de formación interna en las cuales los formadores son personal experto senior o junior.

Nacionalidad

Para gestionar las diferencias entre las personas de distintas nacionalidades y fomentar su integración, existe un programa de tutorías para expatriados a través del cual se les asigna un tutor perteneciente al país de destino que les ayuda y apoya durante su período de expatriación.

Discapacidad

ENDESA ha continuado ofreciendo a sus empleados en activo el Plan Familia, desarrollado por la Fundación Adecco. A través del mismo, durante 2019, 76 familiares de empleados con alguna discapacidad han disfrutado de asesoramiento y terapias asistenciales personalizadas. También a través de Fundación Adecco, por segundo año, ENDESA ha ofrecido a los beneficiarios del Plan Familia, un campamento de verano de una semana de duración en el que participaron 18 hijos de empleados con discapacidad.

En esta línea, con el objetivo apoyar a los empleados en este ámbito, en colaboración con Fundación Randstad, se ha continuado ofreciendo un servicio especializado de consulta confidencial para dar información y asesoramiento en materia de discapacidad.

Además, en este ámbito, con el objetivo de ampliar conocimientos sobre discapacidad y sensibilizar sobre la importancia de su inclusión laboral, en 2019 se puso en marcha una formación *online* accesible para todos los empleados que tiene como fin sensibilizar y eliminar etiquetas sobre discapacidad.

En el marco de los Días de la Diversidad, en el ámbito de la discapacidad, se realizó en la sede de Sevilla, una experiencia de realidad virtual con más de 60 participantes con el objetivo de sensibilizar sobre la inclusión de personas con discapacidad visual. Estos participantes pudieron experimentar cómo se enfrentan personas con discapacidad visual a situaciones cotidianas en el entorno laboral.

405-1

La Compañía ha dado servicio de apoyo a los 79 empleados con discapacidad que tiene este año en plantilla.

Personas contratadas con discapacidad

2017	2018	2019
80	76	79

7.2. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar

En 2019, 6.825 empleados (2.020 mujeres y 4.805 hombres) se beneficiaron de alguna línea de actuación dirigida a la conciliación de la vida profesional personal y familiar en ENDESA.

Número de empleados que se beneficiaron de alguna línea de actuación dirigida a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en 2019

Hombres	4.805
Mujeres	2.020

ENDESA ha seguido impulsando varias líneas de actuación que consoliden la cultura de trabajo flexible y que faciliten el equilibrio personal, familiar y profesional de los empleados. Las medidas que la Empresa está ejecutando para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, se engloban en cinco grandes grupos: calidad en el empleo (contrato indefinido, planes de pensiones, salud y bienestar, apoyo a expatriados, etc.), flexibilidad temporal y espacial (reducciones de jornada, excedencias, permisos retribuidos, etc.), apoyo a la familia (excedencias, permisos y flexibilidad horaria para cuidado de familiares, ayudas a mayores dependientes, etc.), desarrollo profesional (formación profesional / técnica / en habilidades / en idiomas, programas de voluntariado, coaching, etc.) e Igualdad de oportunidades (asistencia profesional para víctimas de violencia de género, asesoramiento médico, etc.).

En 2019 ENDESA ha continuado ofreciendo a sus personas medidas que permiten la adaptación de la jornada de trabajo a sus necesidades, a través de la flexibilidad horaria, el cambio temporal de régimen horario, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de familiares, permisos y licencias retribuidas, permisos y ausencias no retribuidas y el teletrabajo.

Entre estas medidas que ENDESA ha continuado promoviendo está el proyecto de «Trabajo Fuera de la Oficina». Esta modalidad innovadora de trabajo basada en la confianza permite al empleado una mayor flexibilidad y autonomía en elección de espacios, tiempos y formas de trabajo. En total, 2.399 empleados (1.183 mujeres y 1.216 hombres) han participado en esta iniciativa durante el año 2019.

Por otra parte, los programas de «Días sin cole» y los campamentos han continuado ofreciendo una alternativa de ocio a los hijos de los empleados, con objeto de facilitarles soluciones en los días o periodos de vacaciones en los que los empleados tienen que trabajar y necesitan conciliar su vida profesional, personal y familiar.

En las sedes de Barcelona, Madrid y Sevilla, con el fin de favorecer a las mujeres que han sido madres, se ha continuado ofreciendo el servicio de salas de lactancia.

ENDESA, como empresa firmemente comprometida con la salud de sus empleados promueve desde 2011 el Programa Entrénate. Dicho programa fomenta la práctica del deporte, a través de una subvención de la Empresa al empleado por un importe máximo de 25 euros al mes. Al finalizar 2019, eran más de 4.297 personas el número de empleados acogidos a dicho programa.

Número de personas totales por tipo de medida de conciliación*

Trabajo Fuera de la Oficina	2.399
Programa Entrénate	4.297
Flexibilidad horaria	1.413

* Un empleado puede acogerse a más de una medida de conciliación.

Para todas sus personas ENDESA pone a su disposición un Canal Ofertas específico por ser empleado. A través de la intranet corporativa, en este canal se incluyen una gran variedad de productos y servicios a precios competitivos que van desde ofertas de ocio a otras vinculadas al bienestar personal. Igualmente existe un apartado sobre formación que recoge una serie de programas de aprendizaje en distintas disciplinas, por ejemplo, en idiomas. En este sentido, existen cursos tanto en España como en el extranjero, dirigidos para adultos o para hijos de empleados. Por último, destacar que este Canal Ofertas también está abierto a la solidaridad, ya que existe una sección a través de la que se ofrece la posibilidad de realizar donaciones a distintas entidades sociales dedicadas a la mejora de las condiciones de vida de los más necesitados.

En 2019, ENDESA ha continuado poniendo a disposición de sus empleados en la sede de Madrid la «sala To Do» que, con un horario ininterrumpido y mediante pago *online*, aglutina los servicios que ayudan a facilitar la vida de

103-1 Enfoque de Gestión Empleo | 103-2 Enfoque de Gestión Empleo | 103-3 Enfoque de Gestión Empleo

los empleados. En concreto: arreglos de ropa y calzado, tintorería, lavandería, asesoramiento financiero, reparación de móviles, *tablets* y ordenadores. Además, existe una aplicación que permite a las personas compartir el vehículo particular en sus trayectos de ida y vuelta a la oficina, servicio de *car e-sharing* con una flota de vehículos eléctricos para uso profesional, limpieza y arreglos de coche, clases de yoga, pilates y gimnasia de mantenimiento, nutricionista y agencia de viajes.

401-3

Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo (nº)

Empleados que disfrutaron de permiso de baja por paternidad	265
Empleados que disfrutaron de permiso de baja por maternidad	82
Empleados que se reincorporaron a su puesto de trabajo tras la finalización de la baja por paternidad	262
Empleados que se reincorporaron a su puesto de trabajo tras la finalización de la baja por maternidad	67
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por paternidad que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de volver al trabajo	230
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja por maternidad que siguieron en su trabajo durante los doce meses después de volver al trabajo	96

7.3. Apuesta por las personas con capacidades diferentes

Con el fin de colaborar en la integración de personas con discapacidad, en 2019 se ha mantenido la colaboración con las Fundaciones Adecco, Randstad, Prevent y Universia. En colaboración con estas entidades se realizan diversas acciones tales como:

- Acciones de voluntariado formativo dirigidas a personas en riesgo de exclusión social, entre las que ese encuentran personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y parados de larga duración.

- En colaboración con la Fundación Prevent y con la Fundación Universia, se ha apoyado el programa de becas para la formación universitaria y de ciclos de grado superior dirigidas a estudiantes con discapacidad, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades en la educación superior y contribuir a la formación de profesionales cualificados para su inserción laboral.

- Colaboración en la difusión de la campaña de comunicación de Fundación Adecco con motivo del 3 de diciembre «El filtro del Empleo», a través de los canales de comunicación internos de ENDESA.

Como medidas alternativas, ENDESA ha seguido comprometiéndose con la contratación indirecta, a través de la compra de bienes y servicios a centros especiales de empleo.

7.4. Voluntariado corporativo

ENDESA apoya el voluntariado corporativo y por ello colabora en el desarrollo de diversos proyectos de desarrollo social con la implicación de sus empleados. El voluntariado corporativo actúa como un catalizador del resto de iniciativas e incrementa la cercanía e involucración de la Empresa con sus grupos de interés, aportando desarrollo y compromiso a los participantes. Además, constituye una firme apuesta por el desarrollo de las comunidades en las que opera, al contribuir con personal propio en actividades que aúnan el interés de la Empresa y de sus grupos de interés, tales como facilitar el acceso a la energía a colectivos en situación vulnerable, fomentar la empleabilidad y una educación de calidad, o mejorar el medioambiente.

Como consecuencia de este firme compromiso, ENDESA apoya desde sus inicios en 2011 a Voluntare, la red internacional para la promoción del voluntariado corporativo, fruto de la alianza en empresas, entidades académicas y del tercer sector, para impulsar la expansión y profesionalización del voluntariado corporativo. Actualmente, dicha red está compuesta por 38 empresas y 45 entidades sociales.

Dentro de este marco, Voluntare promueve el encuentro, la generación y el intercambio de conocimiento, a través de la dinamización de grupos de trabajo, identificación y difusión de buenas prácticas, organización y participación en eventos de referencia, así como jornadas.

voluntare
red de voluntariado corporativo

En esta línea, durante 2019 ENDESA ha acogido en su sede de Madrid el evento «Punto de Voluntariado», iniciativa pionera que se ha llevado a cabo con el objetivo de ser un evento de referencia para la presentación de proyectos de voluntariado corporativo estratégicos a las empresas interesadas en ofrecer a sus empleados actividades de alto valor añadido, tanto para la sociedad como para las empresas y los mismos voluntarios; facilitar a las empresas un punto de encuentro anual, con un formato novedoso, estructurado para acceder en una misma mañana a un amplio abanico de proyectos concretos; y facilitar a las entidades sociales la difusión de sus proyectos de voluntariado corporativo de forma ágil y eficiente. El formato ha sido el de un marketplace en el que las empresas han podido descubrir proyectos de voluntariado de alto impacto enfocados a los ODS. Han participado 30 entidades sociales, que han presentado 48 proyectos a 80 empresas.

Asimismo, ENDESA ha participado en los grupos de trabajo sobre «Voluntariado corporativo en el ámbito energético» y «Medición a la práctica», cuyos resultados se presentaron en el evento de celebración del 8º aniversario de Voluntare celebrado en julio en Madrid.

Durante 2019, ENDESA ha impulsado un proyecto de revisión del voluntariado corporativo que ha consistido en el lanzamiento de una encuesta de voluntariado corporativo a todos los empleados, que obtuvo una participación del 17,33% de la plantilla, lo que supone un alto nivel de participación e interés por el tema, seguido de la realización de focus con empleados en Barcelona, Madrid y Sevilla, entrevistas con los responsables de las áreas involucradas en el voluntariado corporativo y, por último, un taller de design thinking con la participación de empleados. De todo este proceso, se desprendió entre otras conclusiones un elevado interés por los temas medioambientales en línea con el propósito de la compañía.

Por otra parte, ENDESA ha puesto en marcha la campaña de comunicación Cumplimos Juntos, descrita en el apartado de Respeto de los derechos humanos del capítulo 1 Compromiso con la Sostenibilidad. Uno de los objetivos de la campaña es movilizar al empleado a la acción, por medio de su participación en actividades de voluntariado o en otro tipo de retos propuestos tanto por ENDESA como por ellos mismos.

En este contexto, ENDESA se ha adherido a la iniciativa #COMPANIES4SDGs y al proyecto de voluntariado corporativo multiempresa ODS al cole.

- #COMPANIES4SDGs tiene como objetivo promover los ODS entre las empresas y sus empleados, fomentar hábitos sostenibles entre los empleados y trasmitirles cómo contribuir a los retos globales de los ODS, sensibilizar a la población sobre los retos globales del mundo y la forma en que pueden participar, alinear y fomentar un voluntariado corporativo alineado a los ODS, a través de una campaña global, ofrecer a las empresas la oportunidad de sumarse al principal movimiento social global de la mano de expertos, de otras empresas y con el apoyo de IMPACT 2030. Cuenta con 43 empresas adheridas y 100 participantes, y a junio de 2019 han recibido información sobre los ODS más de 428.909 empleados en 45 países y se han movilizado 80.000 voluntarios aproximadamente.
- ODS al Cole es una propuesta educativa dinámica y atractiva para compartir los ODS y la Agenda 2030 con los colegios, y en particular entre los niños y niñas de primaria, y promover así su participación social y ciudadanía activa.

En cuanto a los proyectos de voluntariado corporativo puestos en marcha en 2019, se han desarrollado 14 proyectos de voluntariado, en los que han participado 277 voluntarios en horario laboral y 19 fuera de horario. Del total de 296 voluntarios, 12 han colaborado en ambas modalidades. Estos proyectos han supuesto una aportación total de 2.094 horas en horario laboral y 140 horas fuera de horario. Como resultado de estas actuaciones, en 2019 se han beneficiado casi 6.900 personas.

Con estos proyectos de voluntariado corporativo, ENDESA ha contribuido a los siguientes ODS:

Contribución de los Proyectos de Voluntariado corporativo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Proyectos de Voluntariado Corporativo	2 HAMBRE CERO	3 SALUD Y BIENESTAR	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	13 ACCIÓN POR EL CLIMA	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
Bosque ENDESA								✓	✓	✓
Reto Fórmula Student						✓				✓
Proyecto Coach			✓		✓					✓
Orienta-T			✓	✓						✓
ODS al cole			✓							✓
Sabes más si compartes lo que sabes					✓		✓			✓
Taller de eficiencia energética					✓		✓			✓
Programa de certificación de competencias de voluntarios ONU					✓					✓
Cambiando vidas					✓		✓			✓
Programa de mentoring para jóvenes emprendedores (Compe10cias LED)					✓		✓			✓
Formación profesional en el sector eléctrico para personas en riesgo de exclusión en España (Aula Endesa)					✓		✓			✓
Campaña de recogida de alimentos	✓	✓								✓
Proyecto de rehabilitación de guardería en Oeiras			✓				✓			
Desayunos y meriendas con corazón	✓	✓								✓

Para más información ver apartado 4.5 *Voluntariado Corporativo,* del Capítulo *Relación responsable con las comunidades* (para el proyecto de Bosque ENDESA ver apartado 4.2.3. *Proyectos con componente socioambiental* del Capítulo *Sostenibilidad ambiental*)

Taller de eficiencia energética: En colaboración con la Fundación Prevent, esta iniciativa de voluntariado corporativo se dirige a personas en situación de vulnerabilidad y/o con necesidades educativas especiales, con el objetivo de que aprendan a entender una factura eléctrica y a optimizarla, a mejorar los hábitos de consumo en su vivienda y a conocer las posibilidades del bono social. En esta segunda colaboración, este año en Barcelona, ha participado un voluntario que ha impartido un taller al que han asistido 6 personas en situación de vulnerabilidad.

Programa de certificación de competencias de voluntarios ONU: Se trata de un programa piloto impulsado por Voluntarios ONU para la certificación de las competencias adquiridas durante el voluntariado y promover, entre otras cosas, la mejora de la empleabilidad de los voluntarios de las Naciones Unidas. La metodología se basa en la experiencia de evaluación de habilidades y competencias del sector privado y se apoya en la participación voluntaria de expertos en recursos humanos o personas con amplia experiencia en la gestión de equipos. ENDESA ha participado en este proyecto piloto con 3 voluntarias que han certificado las competencias de los 4 voluntarios de la ONU.

Programa de mentoring para jóvenes emprendedores (Compe10cias LED):

En las Islas Canarias, durante el mes de marzo, sus empleados han impulsado una de sus periódicas recogidas de alimentos, en esta ocasión a favor de Banco de Alimentos, Cáritas, Comedor del Rosario (Iglesia de Santo Domingo) y Te acompañamos. En total, se han recogido 2.977 kg y en su organización han participado 26 voluntarios.

En colaboración con Cruz Roja Española, ENDESA ha participado en la iniciativa de voluntariado corporativo «Desayunos y meriendas con corazón» desarrollada en Madrid los días 5, 6 y 7 de abril, con la colaboración de 3 voluntarios. Una vez finalizada la recogida de alimentos, Cruz Roja entregó 503.194 desayunos y meriendas a niñas y niños pertenecientes a familias en riesgo de exclusión social en la Comunidad de Madrid.

Por último, ENDESA ha continuado dando soporte a diversas carreras solidarias, tales como Atades por un nuevo cole y Carrera de las empresas en Zaragoza, y Hay Salida en Madrid, y ha contribuido a la rehabilitación de una escuela en Portugal.

Relación responsable con las comunidades

Más de 1 millón
de beneficiarios en los 203 proyectos de desarrollo social gestionados en 2019.

37%
de la inversión dirigida a proyectos para promover el acceso a la energía.

12,5 millones €
en inversión social en 2019 según metodología LBG.

Alianzas
con cerca de 1.700 instituciones públicas y privadas en los proyectos de desarrollo social

Cumplimiento del PES 2019-2021

	Línea de actuación	Objetivo 2019	Resultado 2019	Acciones a destacar
Comunidades locales	Acceso a la energía (nº beneficiarios)	300.000	423.468	• 52 proyectos de Acceso a la energía: – 272 convenios firmados con instituciones públicas contra la pobreza energética. – Voluntariado energético. – Formación a técnicos de servicios sociales y del Tercer Sector.
	Educación (nº beneficiarios)	52.000	73.267	• 28 proyectos de Educación: – Cátedras ENDESA Red. – Programa OrientaT. – School and Talent. Educación inclusiva y de calidad. – Reto Tech. Fomento de vocaciones STEM.
	Desarrollo socioeconómico (nº beneficiarios)	130.000	133.052	• 48 proyectos de Desarrollo Socioeconómico: – Capacítate empleo Candelaria. – Compe10cias Led. – Savia. – Cesión de uso de activos de la empresa.

1. El compromiso de ENDESA con las comunidades

413-1 | 103-1 Enfoque de gestión Impactos económicos indirectos | 103-2 Enfoque de gestión Impactos económicos indirectos | 103-3 Enfoque de gestión Impactos económicos indirectos | 103-1 Enfoque de gestión Comunidades locales EUSS | 103-2 Enfoque de gestión Comunidades locales EUSS | 103-3 Enfoque de gestión Comunidades locales EUSS | 103-1 Enfoque de gestión Comunidades locales | 103-2 Enfoque de gestión Comunidades locales | 103-3 Enfoque de gestión Comunidades locales

El compromiso de ENDESA con el desarrollo de las comunidades en las que opera se enmarca en la Política de Creación de Valor Compartido (CSV) de la empresa, la cual establece los principios generales, roles, responsabilidades y procedimientos a utilizar para la definición, implementación, financiación, monitorización y reporte de las actuaciones, procesos y proyectos de carácter social, a lo largo de toda la cadena de valor de la empresa y en todas las líneas de negocio. Su objetivo es legitimar el negocio y afianzar su sostenibilidad, generando arraigo en las comunidades y fomentando el progreso en el entorno local donde se opera.

El Modelo de CSV persigue incorporar la Sostenibilidad en la operativa de la Compañía, incrementando las ventajas competitivas de la misma, a través de la aportación de una perspectiva que aúne los objetivos de la empresa con las prioridades de los grupos de interés.

Para ello, se procura aprovechar y optimizar de manera eficaz y eficiente las capacidades y competencias con las que cuenta la empresa desde una perspectiva integrada y generar beneficios medibles en la sociedad respondiendo a sus requerimientos actuales y/o futuros.

Este enfoque es una herramienta clave, que se suma al resto de actuaciones planificadas para dar respuesta a la prioridad estratégica de «*relaciones responsables con las comunidades*» para afrontar tres factores críticos identificados, según la encuesta de materialidad 2019:

- Inquietud creciente por la conservación del medioambiente: Existe una creciente concienciación social respecto al mismo y por las afecciones sociales que puede conllevar, al implicar un cambio de paradigma de la gestión del sector tal y como lo conocemos (descarbonización, generación distribuida, movilidad sostenible, eficiencia energética, economía circular, etc.)

- El papel que ENDESA puede jugar en la sociedad actual, como agente clave para su desarrollo, principalmente a nivel local en el entorno de los negocios, con la electricidad como elemento indispensable para el mantenimiento del bienestar social y del desarrollo socioeconómico de las comunidades.

- Un contexto político, tecnológico, medioambiental y social con desafíos globales, complejos e interconectados, que hace imprescindible innovar en la forma de aproximarse e interactuar con el cliente/ciudadano, para cubrir nuevas expectativas de la sociedad y construir vínculos de confianza que garanticen la sostenibilidad del negocio a largo plazo.

Para dar respuesta a estos retos, se han identificado tres ámbitos de actuación:

- Promoción de la escucha activa de agentes sociales e institucionales de referencia en asuntos materiales de la Compañía, estableciendo alianzas de colaboración y CSV que fomenten el enraizamiento local y la confianza social.

- Implementación de iniciativas y proyectos de sostenibilidad alineados con la materialidad y con los compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, asumidos por ENDESA, incorporando la CSV dentro de la operativa de negocio.

- Medición, difusión y sensibilización: Medir los impactos en la comunidad

ENDESA ha aportado 12,5 millones de euros en el desarrollo social de las comunidades en las que opera, de los cuales 9,4 millones son aportaciones dinerarias o en especie.

y los retornos para la Compañía de los proyectos de sostenibilidad, mejorando la calidad de la información ofrecida y comunicarlos adecuadamente, acercando así la empresa al ciudadano.

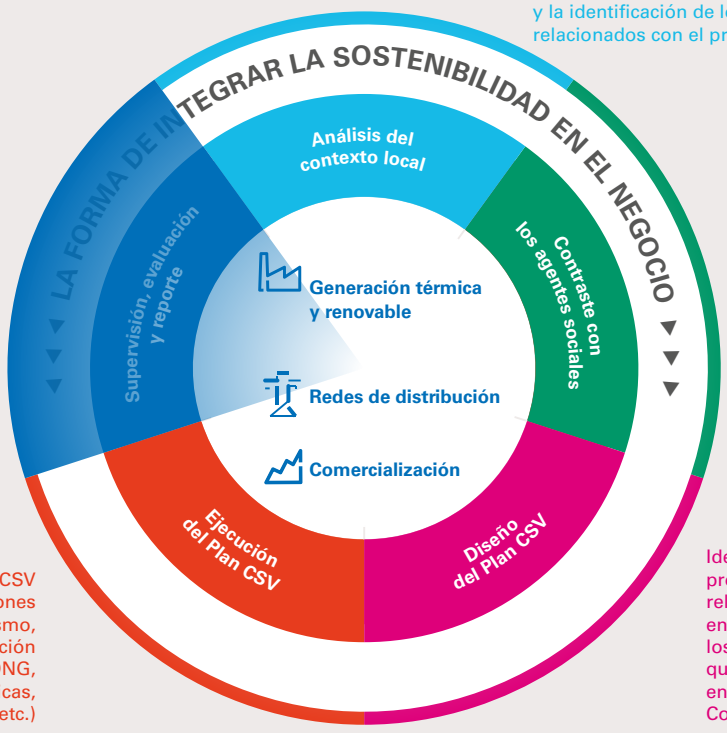
2. Actuación bajo el enfoque de CSV

ENDESA, desde el año 2016, se encuentra en un proceso de integración de la sostenibilidad en la estrategia y operativa de negocio bajo un nuevo enfoque de CSV. Éste es un paso hacia adelante en la forma de operar de la Compañía, que permite integrar de manera ordenada y real la variable social en su operativa a lo largo de toda la cadena de negocio, con el objetivo de maximizar el valor que se genera en la comunidad local.

Para implantar este enfoque se ha aplicado una metodología exhaustiva y rigurosa de acompañamiento a los activos de la empresa, en todas las fases de la cadena de valor: Desde el inicio con la construcción del activo o proyecto, pasando por la operación de la instalación, hasta el cierre y desmantelamiento al final de su vida útil. Este enfoque permite incorporar la variable social y medioambiental en la toma de decisiones de la Compañía y aporta un valor diferencial que la distingue de forma positiva del resto de operadores del sector, al maximizar la contribución al entorno de manera sostenible ya que consigue aunar los objetivos de la empresa con las prioridades y necesidades de la comunidad en la que está operando.

La aplicación del Modelo de CSV cuenta con cinco fases que son:

CSV - Creación del Valor Compartido

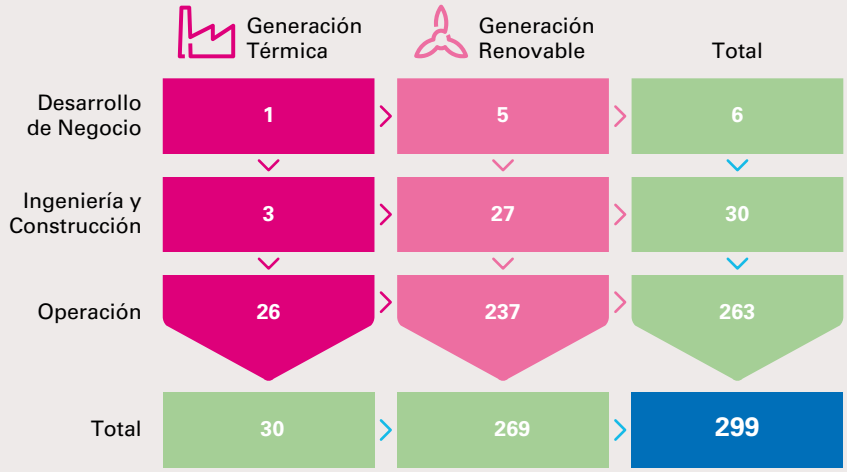


Se tiene prevista la implantación progresiva del modelo CSV en todos los negocios de la Compañía, habiéndose ya implementado en el 100% de las instalaciones de generación térmica y renovable, con diferente grado de avance, y en el 100% de los proyectos de construcción de nuevos parques eólicos y solares que han dado cobertura a la potencia adjudicada en las subastas celebradas desde el año 2017.

En 2019 ha habido 299 aplicaciones del modelo CSV en 293 instalaciones en distintas etapas de la cadena de valor. Se considera la aplicación de un proceso CSV el uso de al menos una herramienta CSV en relación con un activo o proyecto. Las aplicaciones CSV en la fase de «Desarrollo de Negocio» o de «Ingeniería y construcción», pueden estar relacionados con activos en operación donde se estén llevando a cabo proyectos de modernización.

A modo de ejemplo de las actuaciones CSV implementadas en 2019, destaca la labor realizada en las instalaciones de generación renovable, tanto para los proyectos de construcción de nuevas plantas como en la aplicación del modelo de planta sostenible para centrales en operación. Respecto a la generación térmica destaca el acompañamiento que se está realizando con las centrales bajo el enfoque CSV, tanto en aquellas que están en operación como las que ya se encuentran en proceso de cierre.

Procesos CSV en ENDESA



2.1. Acompañamiento CSV a proyectos de construcción de nuevos parques renovables

Actualmente están en curso los trabajos de acompañamiento CSV de los 27 nuevos proyectos de construcción de parques renovables (18 eólicos y 9 solares). Están definidos y en fase de ejecución 24 Planes CSV de estos nuevos proyectos y 3 instalaciones se encuentran en fase de análisis del entorno.

Para el diseño de estos Planes CSV se han mantenido reuniones con 36 ayuntamientos y 60 entes públicos y asociaciones locales con la finalidad de entender los asuntos materiales de los entornos de cada una de las instalaciones, así como identificar, junto a ellos, aquellas actuaciones mejor valoradas para su implementación.

Los Planes CSV en ejecución constan de 4 líneas de actuación: Construcción sostenible para más información ver apartado *3. Eficiencia operativa a través de la sostenibilidad del capítulo Sostenibilidad Ambiental;* Fomento del empleo y la empleabilidad en la población local; Fomento de la eficiencia energética en los municipios del entorno; y actuaciones medioambientales (no recogidas en la declaración de impacto ambiental). En 2019 se han realizado 80 iniciativas de construcción sostenible y 74 de desarrollo social dirigidas a las comunidades del entorno en los 27 parques en construcción.

413-1

2.2. Acompañamiento CSV a instalaciones en operación

Las centrales con un mayor avance en los planes CSV son las instalaciones de generación térmica de Canarias y Baleares donde además de la operación de las mismas, se están desarrollando proyectos de adaptación a la normativa europea de emisiones. No obstante, en todos los activos, se han desarrollado actuaciones de valor compartido.

Por otro lado, el acompañamiento CSV en las centrales renovables en operación enmarca el modelo de Planta Sostenible que conjuga, tanto medidas de eficiencia operativa sostenible como el enfoque hacia las comunidades locales y el fomento de su desarrollo para promover relaciones sostenibles a largo plazo. *(Se facilitan ejemplos de proyectos de desarrollo social en el apartado 3. Eficiencia operativa a través de la sostenibilidad del capítulo Sostenibilidad Ambiental).*

2.3. Acompañamiento a proyectos de descarbonización: Planes Futur-e

ENDESA mantiene un firme compromiso con la descarbonización de la sociedad, como se ha señalado en el Plan Estratégico de ENDESA 2020-2022.

Desde su compromiso con las comunidades locales, para gestionar de forma responsable el cierre de las centrales térmicas que esta transformación lleva asociada, junto con la solicitud de cierre ENDESA ha presentado de manera voluntaria Planes de Futuro (llamados Futur-e) destinados a promover el desarrollo de actividades económicas y generación de empleo en las zonas de las centrales en cierre.

Los Planes Futur-e cuentan con 4 ejes principales de actuación que persiguen contribuir a la mitigación del impacto derivado de los cierres sobre la comunidad local:

1. Búsqueda proactiva de empleo para el personal directamente afectado. ENDESA respetará el puesto de trabajo de todos los empleados de las centrales, tratando de minimizar su movilidad geográfica. Asimismo, la compañía priorizará la contratación de personal del entorno para acometer los trabajos de desmantelamiento de las plantas, así como del desarrollo de nuevas instalaciones renovables.

2. Fomento de actividad económica y empleo. Compromiso por el desarrollo de la comunidad local con foco en la atracción de inversión y generación de empleo en el entorno de los cierres, a través de la inversión propia en generación renovable en aquellos emplazamientos donde sea viable y/o la búsqueda de usos alternativos al emplazamiento en aquellas localizaciones donde lo anterior no sea factible. Esto último se gestiona a través de un concurso de ideas, a fin de que empresas, instituciones y otros agentes públicos y privados puedan presentar alternativas viables, a través de un proceso participativo, transparente y abierto, para buscar proyectos de inversión y creación de empleo en el propio emplazamiento de las centrales o en sus zonas aledañas.

   Concretamente en Andorra está prevista la instalación de 1.884MW de generación renovable, que supondría una inversión de 1.427 millones de euros y que se estima generarán 4.000 empleos en la fase de construcción y 130 en la fase de operación y mantenimiento. En el caso de Compostilla, ENDESA ha previsto la instalación de 390MW de generación renovable en la zona de Villameca, que supondría una inversión de 340 millones de euros y que se estima generarán 1.100 empleos en la fase de construcción y 30 en la fase de operación y mantenimiento. Asimismo, el concurso de ideas de Compostilla está en fase de recepción de propuestas sobre posibles nuevos usos del emplazamiento, que serán valoradas a lo largo de 2020.

3. Formación y capacitación para la mejora de la empleabilidad, dirigida a la población del entorno de influencia y enfocada en la capacitación en competencias necesarias para los trabajos de desmantelamiento de las centrales y construcción y operación de los nuevos parques renovables.

4. Sostenibilidad en el municipio. Destinado a mitigar el impacto derivado del cierre en el municipio donde se encuentra ubicada la central.

3. Categorización de los proyectos de sostenibilidad

Los proyectos e iniciativas de Sostenibilidad de ENDESA son implementados en los diferentes territorios donde opera la Compañía y por cada una de las áreas de Negocio de la empresa, además de por la Fundación ENDESA.

Respecto a la categorización de proyectos implantada, se establecen 4 grupos de proyectos con impacto en las comunidades, y un quinto grupo, relacionado con la eficiencia operativa sostenible, con carácter interno, que quedaría fuera del alcance de este capítulo (de modo que, en adelante, el análisis se centra en las categorías 1 a 4).

Esta categorización persigue ordenar la gestión de los proyectos para alinearlos conforme a la materialidad y las prioridades de la empresa según sus compromisos con los objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS), a través de su monitorización y seguimiento, así como la medición y puesta en valor de los mismos.

Integrado en la estrategia de sostenibilidad de la Compañía, ENDESA ha realizado consultas en 2019 a sus grupos de interés donde se han identificado que los aspectos relacionados con las iniciativas de desarrollo social más relevantes para los mismos, son facilitar el acceso a la electricidad, promover el desarrollo económico y social de las comunidades con foco en el empleo como principal recurso de empoderamiento y el apoyo a las comunidades locales tanto a nivel social como medioambiental.

La motivación básica que guía la contribución de ENDESA en el ámbito social es:

- Aportar valor social a las actividades del negocio, a través de la creación de vínculos de confianza que generen arraigo a largo plazo en las comunidades y fomenten el progreso social.

Proyectos de Sostenibilidad: Categorización de los proyectos/iniciativas

Proyectos sociales enfocados en las comunidades

1 Acceso a la energía

Proyectos relativos a la energía que aportan:
- Minimización de barreras económicas a colectivos vulnerables.
- Formación y capacitación en el ámbito de la energía.
- Accesibilidad tecnológica o de infraestructura.
- Promoción de la eficiencia energética.
- Promoción del conocimiento sobre la energía.

2 Desarrollo socioeconómico

Proyectos que fomenten el desarrollo económico de las comunidades tales como:
- Mejora de la empleabilidad.
- Desarrollo de infraestructuras.
- Transferencia de habilidades y conocimientos a las comunidades.
- Apoyo a las actividades empresariales locales.
- Community network.

3 Educación

Actividades que involucren a niños, colegios, institutos, universidades, centros de investigación y desarrollo, etc. (No relacionado con la energía).

4 Apoyo a las comunidades

Actividades sin relación con la energía ni con el desarrollo económico, que ayuden a las comunidades y propicien su bienestar:
- Apoyo a la familia y a los servicios sociales.
- Inversión en eventos e iniciativas locales.
- Promoción de la cultura.
- Promoción del deporte.
- Promoción de la salud y la seguridad.
- Protección del medioambiente y la biodiversidad.

Proyectos internos que recogen las actuaciones de activos sostenibles

Eficiencia operativa a través de la sostenibilidad

Proyectos no referidos a operaciones normales del negocio, sino a iniciativas que brinden eficiencia interna bajo un enfoque sostenible, teniendo definido su alcance, medición, resultado y valor creado:
- Uso eficiente de los recursos hídricos.
- Mitigación de los impactos ambientales.
- Uso eficiente de la energía.
- Uso eficiente de las tecnologías de información.
- Corporate life (eje: conciliación, diversidad, etc.).

- Complementar la función de la Compañía como empresa prestadora de un servicio básico, facilitando el acceso a la electricidad a los colectivos más vulnerables.

- Ofrecer respuesta a las necesidades de los principales grupos de interés, a nivel global y local, con los que la empresa se relaciona.

- Potenciar con su contribución a la generación de riqueza y al progreso de la sociedad.

Por ello, los proyectos de valor compartido serán proyectos:

- Que acompañen al negocio, generando valor para la comunidad local.

- Con respuesta a los asuntos materiales del ámbito social de nuestros grupos de interés.

- Con especial foco en colectivos sensibles (familias en situación vulnerable, infancia y juventud, personas mayores, desempleados, nuevos emprendedores, etc…).

- Gestionados en colaboración con los representantes sociales de las comunidades que participan en el proyecto.

- Con continuidad en el tiempo y potencial para replicar las actuaciones exitosas.

- Con beneficios para la sociedad y retornos en la empresa que sean evidenciables y medibles.

- Con rendición de cuentas sistemática, transparente y adecuadamente comunicada a la sociedad.

4. Detalle de los proyectos de sostenibilidad

203-2

4.1. Proyectos de Acceso a la Energía

ENDESA está comprometida con el desarrollo y el bienestar de la sociedad, el cual no puede darse sin tener acceso a un bien básico como es la energía. En este sentido, la empresa propicia iniciativas, alineadas con su «core business», que minimicen las barreras económicas a colectivos vulnerables, ofrezcan formación y capacitación en el ámbito de la energía, aseguren la accesibilidad tecnológica o de infraestructuras y fomenten la eficiencia energética y conciencien sobre su uso. De este modo ENDESA contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible 7, estableciendo un compromiso público de 4,8 millones de beneficiarios en este tipo de proyectos para el periodo 2015-2030.

En 2019, y según metodología LBG, ENDESA ha invertido cerca de 4,7 millones de euros en proyectos sociales en este ámbito, con la gestión de 52 iniciativas que han beneficiado a más de 423.000 personas.

Se destacan las más relevantes:

- **Convenios firmados contra la pobreza energética.** ENDESA es consciente del grave problema que supone la pobreza energética en muchos hogares españoles, y, desde el año 2015, ha abordado una línea de actuación que diera respuesta a esta problemática social. De hecho, la Compañía ha sido pionera en la firma de convenios con ayuntamientos, diputaciones, comunidades autónomas y organismos públicos para garantizar el suministro a familias vulnerables, convenientemente acreditadas por los servicios sociales, y que se encuentraran en situación de impago. En 2019 se han mantenido el número de acuerdos en vigor en 272, al igual que en 2018. De los mismos, cabe resaltar que 6 corresponden a Comunidades

endesa

Compromiso 2015-2030

Promoción del acceso a la energía sostenible, asequible y moderna, favoreciendo a
4,8 millones de beneficiarios

Logros 2015-2019

1,6 millones de beneficiarios

203-2

El 37% del presupuesto en el ámbito social de ENDESA, según la metodología LBG, se ha invertido en proyectos para facilitar el acceso

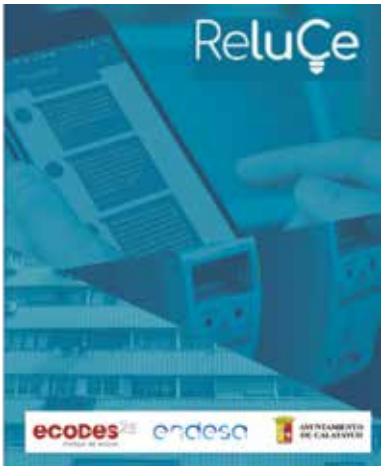
Autónomas y 5 a Federaciones de Municipios. Gracias a ellos, en 2019 se han beneficiado 36.723 familias que se estima corresponden a más de 110.000 personas.

- **Voluntariado Energético:** proyecto iniciado en 2015, impulsado por ENDESA y la Fundación ENDESA, en colaboración con Cruz Roja y Ecodes está dirigido a hogares que se encuentran en situación de pobreza energética, con dos niveles de actuación: Recomendaciones a las familias para la optimización de su factura eléctrica y la rebaja de su consumo energético, que incluye un reparto de kits de eficiencia para autobricolaje e identificación de situaciones de riesgo en las instalaciones eléctricas de los hogares más vulnerables, que posteriormente corrigen instaladores certificados.

  En el alcance del programa (14 territorios), se incluyeron 4 emplazamientos en los que se pretendía reforzar la relación con la comunidad de 4 plantas de generación térmica con actuaciones CSV. La edición 2018/2019 se ha cerrado con 2.410 familias beneficiadas, de las cuales 772 fueron gestionadas en 2019. Actualmente se ha iniciado una nueva edición del proyecto que se desarrollará en 2020.

- **Formación a técnicos de servicios sociales y/o entidades del tercer sector en hábitos de consumo energético eficiente y optimización de la factura.** Desde el 2016 y en colaboración con la Asociación de Ciencias Ambientales (ACA) y la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social del Estado Español (EAPN-ES), se está impartiendo un programa de cursos formativos dirigidos a trabajadores de entidades sociales en materias como medidas de ahorro y eficiencia energética, nuevo bono social, optimización de la factura eléctrica o protección frente a cortes por impago para que, de esta forma, puedan desarrollar mejor su labor de asesoramiento y apoyo a las familias en situación vulnerable. En 2019 se han impartido sesiones de formación en Tenerife, Fuerteventura y Zaragoza, con una participación de unas 77 instituciones que estiman facilitan asesoramiento a cerca de 9.000 personas al año en pobreza energética. ENDESA prevé mantener y ampliar este tipo de iniciativas.

- **Proyecto ReluCe.** Iniciativa basada en un sistema innovador de gestión que consiste en la implantación de un sistema de recarga de energía eléctrica para familias en situación vulnerable, que incentiva la eficiencia en el consumo y que puede convertirse en un mecanismo de control del gasto. De igual modo, establece una limitación de potencia en los casos de agotamiento de saldo, como medida alternativa al corte del suministro. Estructurado a través de una alianza entre ENDESA, la Fundación Ecología y Desarrollo (Ecodes) y el Ayuntamiento de Calatayud en Aragón. En el piloto participaron 18 familias en situación vulnerable, que recibieron formación relacionada con la operativa del proyecto, así como sobre hábitos de consumo eficientes. Además, se desarrolló una caracterización energética de sus hogares y se propuso a las familias la optimización de sus contratos. El proyecto ha permitido a las familias participantes reducir en un 23% el gasto en su factura de energía.



- **Actuaciones Open plant:** Su objetivo es facilitar el conocimiento de la comunidad acerca del negocio a través de visitas programadas a la central por parte de diferentes colectivos. En concreto en 2019 se han realizado más de 8.200 visitas de colegios, universidades y público en general, de las cuales casi 4.200 corresponden a plantas hidráulicas y solares y las otras 4.000 a 13 instalaciones de generación térmica en Canarias, Baleares, Andalucía y Galicia.

203-2

Asimismo, en la categoría de «Acceso a la energía», entre otras actuaciones se propicia la empleabilidad y la creación de empleo en el sector energético. En este sentido, existe la subcategoría de «Formación y capacitación en el ámbito de la energía» que enmarca cursos, prácticas y creación de oportunidades profesionales, para personas en situación de desempleo. En 2019 se ha invertido cerca de 643.000€ en 8 proyectos de esta tipología que han beneficiado a 734 personas, de las cuales se estima que, de media, más del 29% encuentra trabajo.

- **Programas de formación en energías renovables:** Integrados en los planes CSV de los parques de nueva construcción, su objetivo es impulsar la contratación de mano de obra local, propiciar el empleo y crear tejido económico en la zona, a través de la mejora de la empleabilidad de personas que cuentan con cierta capacitación técnica y que viven en el entorno de los nuevos parques en construcción. En 2019 se han impartido 11 cursos sobre energías renovables en Zaragoza, Andorra, Motilla del Palancar, Totana, Paradela, Cogollos, Almargen, Logrosan y Casas de Don Pedro, donde las 183 personas asistentes a los mismos han recibido capacitación en la operación y mantenimiento de parques solares y eólicos.

- **Formación Profesional en el sector eléctrico para personas en riesgo de exclusión.** Impulsado por la Fundación ENDESA, su objetivo es la mejora de la empleabilidad de jóvenes y adultos en situación de especial vulnerabilidad y desempleados de larga duración. En 2019 la iniciativa se ha llevado a cabo en Andalucía, Cataluña, Canarias, Baleares, Noroeste, Aragón y Madrid, en colaboración con ONG como Cáritas, Asociación Padre Pulgar y Norte Joven, así como de la mano de Administraciones Públicas e Instituciones educativas públicas y privadas. Se realizan prácticas en instalaciones propias de la empresa o con distintos contratistas. En esta edición, 17 voluntarios de ENDESA han impartido formación sobre temas transversales. Durante 2019, 95 personas recibieron formación en el sector eléctrico gracias al curso «Operaciones Auxiliares de Montaje de Instalaciones Electrotécnicas y de Telecomunicaciones de Edificios» de Cáritas, y otras 61 también lo hicieron gracias a la Asociación Norte Joven; asimismo 344 personas se formaron en Impresión 3D con el programa Aula Endesa con Padre Pulgar. Desde 2011, la Fundación ENDESA ha formado gracias a estas iniciativas, a más de 2.000 personas.

Para más información sobre Proyectos de Acceso a la energía, se facilitan más ejemplos en el apartado *4.5. Proyectos de Voluntariado Corporativo de este capítulo.*

4.2. Proyectos de Desarrollo Socioeconómico de las comunidades

ENDESA está comprometida con el desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que está presente, propiciando iniciativas que impulsen su progreso a través del apoyo, generación y creación de tejido económico local y de programas que impulsen la empleabilidad y la creación de empleo. De este modo ENDESA contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, estableciendo un compromiso público de 1,7 millones de beneficiarios en este tipo de proyectos para el periodo 2015-2030.

En este ámbito se enmarcan proyectos, no relacionados con la energía,

El 20% de la inversión social en España y Portugal según metodología LBG, se ha estinado a proyectos de desarrollo socioeconómico.

que aporten desarrollo del empleo, desarrollo de infraestructuras, transferencia de habilidades y capacitación y apoyo a las actividades empresariales locales.

En 2019 la compañía ha invertido cerca de 2,5 millones de euros según metodología LBG, en este tipo de iniciativas, representando el 20% de la inversión total, con la gestión de 48 proyectos (36 en 2018) que han beneficiado a más de 133.000 personas.

Destacamos algunos de las iniciativas más relevantes:

- **Capacítate Empleo Candelaria:** Programa de empleo en la industria de Candelaria, dentro del plan CSV de la central. El Ayuntamiento de Candelaria y ENDESA, junto a Cruz Roja Española, renovaron en mayo de 2019 el convenio para la integración socio laboral de los residentes en el municipio. El programa se orienta a la formación en todas las áreas que permitan a los participantes cumplir con los requisitos y titulación mínima necesaria para poder trabajar en instalaciones industriales, mejorando de este modo su posicionamiento y participación en el mercado de trabajo. Actualmente el proyecto está en gestión, estando previsto tener resultados consolidados para 2020.

- **Compe10cias LED:** Programa de desarrollo de competencias emprendedoras con el fin de fomentar el talento de jóvenes entre 18 y 35 años con escasos recursos, impulsado por la Fundación ENDESA en colaboración con Youth Business International. Los beneficiarios tienen una idea de negocio pero que no disponen de la formación, los recursos financieros o la experiencia para ponerla en marcha. Gracias a este programa, alumnos de toda España han recibido la formación en las 10 competencias que necesita un emprendedor de éxito, impartida mediante talleres dinámicos y experienciales. Durante 2019 han colaborado en el programa 11 voluntarios de ENDESA como mentores, se ha formado a 382 jóvenes emprendedores y se han creado 78 negocios y 101 empleos.

  El programa, desde su lanzamiento en 2016, ha propiciado la creación de 314 negocios y 513 empleos.

- **SAVIA:** Proyecto lanzado en 2018 entre la Fundación ENDESA y la Fundación Máshumano, con el objetivo de ayudar a más del millón de desempleados mayores de 50 años existentes en España. A través de una plataforma on-line, pueden contar con asesoramiento, formación, eventos presenciales y online, información y servicios profesionales. Actualmente tiene cerca de 20.000 profesionales senior registrados y cuenta con una red de más de 130 entidades colaboradoras que ponen a disposición de los seniors, herramientas y recursos con el fin de mejorar su empleabilidad y encontrar nuevas alternativas laborales.

- **Cesión de uso de activos de la empresa:** ENDESA ha cedido durante el 2019 el uso de múltiples activos e instalaciones de la empresa, a favor de Ayuntamientos y otras instituciones sociales, con el fin de favorecer el desarrollo social y económico de las comunidades, fomentar la actividad turística de la zona y dinamizar la economía local. Como ejemplos, destacamos:

  - Cesión del uso de activos de la empresa de instalaciones de generación hidráulica en Andalucía, Galicia, Cataluña y Cantabria para diferentes usos sociales: Tierras ribereñas del embalse de Prada para su uso como playa fluvial y usos recreativos; Viviendas en desuso anexas a la central hidroeléctrica de Las Buitreras en Málaga, para rehabilitarla como área de recreación y centro de interpretación del sitio natural del desfiladero; Uso de la central hidroeléctrica del Pavón, en desuso y en ruinas, al Ayuntamiento de Reocin (Cantabria), para rehabilitarla como área protegida del pueblo; etc.

  - Regulación del caudal hídrico de la UPH Ebro Pirineos y UPH Este para facilitar la práctica de actividades deportivas que promuevan el desarrollo económico en el área. Como ejemplo, en 2019 se ha celebrado en Sort, el Campeonato del Mundo de e ICF Canoe Freestyle en el que ENDESA, además, ha colaborado con la aportación de bolsas de algodón y botellas reutilizables para evitar el consumo de plásticos.

Para más información sobre «Proyectos de Desarrollo Socioeconómico», se facilitan más ejemplos en el apartado *4.5. Proyectos de Voluntariado Corporativo de este capítulo.*

4.3. Proyectos de Educación

ENDESA está comprometida con la promoción del acceso a una educación inclusiva y de calidad, a través del apoyo a actividades formativas que involucren a estudiantes, familias, colegios y universidades y de fomento de la formación académica en general, no relacionada con la energía. De este modo ENDESA contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, estableciendo un compromiso público de 0,7 millones de beneficiarios en este tipo de proyectos para el periodo 2015-2030.

En 2019 y según la metodología LBG, la compañía ha invertido más de 1,8 millones de euros en este tipo de proyectos, representando el 15% de la inversión social con la gestión de 28 actuaciones que han beneficiado a más de 73.000 personas (40% de incremento del número de beneficiarios respecto a 2018).

En este sentido, se desarrollan múltiples iniciativas ligadas a este ámbito, entre las que se destaca:

- **Cátedra ENDESA Red:** En colaboración con las Universidad de Sevilla, la Universidad de las Islas Baleares, la Universidad de Las Palmas y la Universidad Politécnica de Cataluña, la iniciativa enmarca distintos tipos de actividades que sirven de puente entre el ámbito académico y el empresarial a través de la celebración de seminarios, conferencias, proyectos de fin de carrera y tesis doctorales, así como investigación en el sector eléctrico.

- **School&Talent.** Impulsado por la Fundación ENDESA, el programa tiene como objetivo dar acceso a una educación inclusiva y de calidad a alumnos con sobredotación de la red de colegios de la Fundación Sagrada Familia de zonas rurales de Andalucía y de familias con escasos recursos. En 2019 se facilitó acceso a este programa a más de 1.380 niños de 8 provincias y de 26 colegios, seleccionando y acompañando a 19 de ellos.

- **RetoTech Fundación ENDESA.** Alianza pública-privada entre la Fundación ENDESA y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas de Madrid, Aragón y Andalucía, cuyo objetivo es fomentar la innovación educativa a través del emprendimiento tecnológico en los colegios. Durante el curso escolar 2018/2019 se han formado a 5.400 alumnos y han colaborado 360 profesores de 90 colegios (75 de Madrid y 15 de Aragón).

Para más información sobre los Proyectos de Educación se facilitan más ejemplos en el apartado *4.5. Proyectos de Voluntariado Corporativo.*

4.4. Proyectos de Apoyo a las Comunidades Locales

ENDESA articula el apoyo a las Comunidades Locales por medio de diversos tipos de proyectos cuyo objetivo es la mejora del bienestar de las personas y comunidades, el mantenimiento de su identidad cultural, la conservación de su patrimonio, la mejora del medioambiente y de la biodiversidad local, el deporte, el fomento de hábitos saludables y el apoyo a la cobertura de necesidades básicas.

A la hora de llevar a cabo estas acciones, ENDESA se basa en el conoci-

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

endesa

Compromiso 2015-2030

Apoyo a la educación de 0,7 millones de beneficiarios a través de diferentes proyectos educativos

Logros 2015-2019

0,19 millones de beneficiarios

Casi 3,5 millones de euros destinados a proyectos de apoyo a las comunidades locales, de los cuales más de 1,3 millones de euros se destinaron a medioambiente y biodiversidad y más de 2,2 millones de euros al resto de iniciativas.

miento y sensibilidad de cada realidad local y colabora con las principales organizaciones sociales del entorno donde opera, apoyándose en las unidades territoriales. Este eje de actuación ha tenido una inversión del 28% del presupuesto según LBG, que corresponde a casi 3,5 millones de euros, 75 proyectos gestionados y casi de 441.000 beneficiarios.

4.4.1. Proyectos de apoyo a la familia y a los servicios sociales:

ENDESA ha desarrollado en 2019 varias actuaciones enfocadas a paliar situaciones críticas de familias y personas en riesgo de exclusión. Se destacan algunas de ellas:

- **Campañas de recogida de recursos y ayudas a colectivos desfavorecidos:** ENDESA ha colaborado en con diversas ONG en la recogida y/o donación de recursos para ayudar a personas desfavorecidas, a través de diferentes iniciativas. En 2019, se llevó a cabo en Canarias, una nueva campaña de recogida de alimentos en todas las islas dirigidas a familias en situación vulnerable, donde participaron 26 voluntarios. Se recopilaron unos 2.977 kg. de alimentos no perecederos que fueron donados a Bancos de Alimentos, Comedores Sociales, delegaciones de Cáritas y departamentos de Asuntos Sociales de distintos municipios de las islas.

Por otro lado, ENDESA tiene habilitado, en colaboración con la Fundación Madre Coraje, un punto de recogida de ropa usada en la Sede Social de Madrid, de utilización por los empleados. De esta manera se propicia la actuación responsable con el medio ambiente por parte del personal de la empresa a través del reciclaje, al mismo tiempo que se aporta a una causa social. La ropa usada donada es recolectada por la Fundación que lo facilita a personas en situación vulnerable o lo valora para obtener recursos para proyectos sociales. En 2019, se han recolectado unos 2.535 kg de ropa, que corresponde aproximadamente a unos 24 contenedores.

- **Cesión de mobiliario y material de la empresa:** En 2019, se ha donado material de la empresa en Andalucía, Canarias, Valencia y Madrid, con un valor aproximado de cerca de 23.000€ en colaboración con distintas organizaciones sociales (Cáritas, Norte Joven, Fundación Padre Garralda Horizontes Abiertos o institutos públicos)

- **Colaboraciones con diversas ONG y fundaciones para paliar situaciones precarias de colectivos vulnerables.** ENDESA ha colaborado con varias iniciativas de ayuda a estas instituciones entre las que destacan la aportación a la ONG Maghreb Secour en Tánger (Marruecos), que ofrece soluciones para combatir la exclusión social a través de educación e instalaciones adecuadas para niños en situación vulnerable o con la Fundación Nazaret en Baleares que acoge a niños de familias que no pueden satisfacer sus necesidades básicas.

4.4.2. Proyectos de promoción de la cultura

ENDESA mantiene el interés en promocionar la cultura en la sociedad, colaborando en múltiples iniciativas en este ámbito tales como el Teatro Real o el Museo Thyssen de Madrid. Además, ha impulsado iniciativas que han tenido como objetivo difundir al público en general dichas actividades culturales tales como Palco Digital del Teatro Real de Madrid, la Fundación Orfeó Català del Palau de la Música de Barcelona. En 2019, asimismo, se ha participado en exposiciones, conciertos, museos, etc. Como ejemplos destacamos la colaboración con la Fundación Amigos del Museo del Prado, el Festival de Cine Italiano de Madrid o la colaboración en el Concierto por los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Se estima que estas iniciativas han beneficiado a cerca de 72.000 personas.

Asimismo, la Fundación ENDESA continúa con su compromiso de conservar y recuperar la cultura y el arte en sus diversas facetas. En concreto, este 2019 ha dedicado una parte de sus recursos a la iluminación artística de patrimonio de alto impacto, además de promover la eficiencia energética de los mismos con estas actuaciones. Como ejemplos destacamos la iluminación artística y eficiente del Retablo de San Juan Bautista de la Iglesia de la Anunciación en Sevilla, la sala Capitular de la Catedral de Toledo o el Santuario de Covadonga en Asturias.

4.4.3. Proyectos de promoción de la salud y la seguridad

En 2019 se invirtió en proyectos de este tipo cerca de 285.000 euros que han beneficiado a más de 15.000 personas, en tres líneas de actuación principales:

- **Proyectos de Salud.** La Empresa apoya a diferentes ONG y asociaciones en el ámbito de la salud, bien en la investigación de enfermedades o en el acompañamiento y ayuda a enfermos y familiares. Entre ellas cabe destacar la colaboración con la Fundación ProCNIC de investigaciones cardiovasculares o el apoyo a la Marató TV3, dedicada a accidentes cerebrovasculares y lesiones traumáticas del cerebro y la médula espinal, que promovió nuevos proyectos de investigación para sensibilizar y movilizar a la sociedad. Asimismo, se colabora con instituciones de apoyo a personas hospitalizadas como la ONG Sonrisa Médica en Baleares, pionera en el ámbito del acompañamiento de «Payasos de Hospital» a pacientes, que presta atención a las unidades de cuidados intensivos, pediátricos y crónicos para la implementación de la risoterapia en cuidados curativos.

- **Proyectos de atención a personas con discapacidad o problemas de salud**. ENDESA colabora con diferentes asociaciones y fundaciones cuyo objetivo es apoyar a personas con discapacidad física o intelectual y a sus familias. Como ejemplo cabe destacar la colaboración con la Asociación Española de baloncesto en silla de ruedas o la colaboración con la Asociación infantil oncológica de Madrid ASION, en la realización de un evento de baloncesto con jugadores antiguos y nuevos del Club Estudiantes y con niños y niñas de la asociación que han superado el cáncer.
- **Iniciativas de fomento de la seguridad.** ENDESA colabora de manera asidua con cuerpos del estado para propiciar la seguridad de las comunidades. Como ejemplo, en 2019 se facilitaron las instalaciones en demolición de la Central Térmica Cristóbal Colón en Huelva, para llevar a cabo un simulacro de rescate para la unidad canina del departamento de bomberos.

4.4.4. Proyectos de protección del medioambiente y la biodiversidad

Contempla proyectos que, con carácter voluntario por parte de la empresa, potencien la divulgación, conservación, investigación, reciclaje, regeneración y mejora del medio ambiente en general y de la biodiversidad en particular para la conservación y mejora del entorno de las comunidades. En el 2019 ENDESA ha destinado a estos proyectos el 11% del total de su inversión social, según metodología LBG.

El 11% de la inversión social de ENDESA, según metodología LBG, fue invertida en proyectos de protección medioambiental y biodiversidad.

203-2

Se destacan algunas iniciativas:

- **Acciones de investigación y divulgación sobre temas Medioambientales y de Biodiversidad.** Durante 2019 ENDESA ha propiciado la publicación de diversos contenidos y estudios, con el fin de impulsar la divulgación y sensibilización de la sociedad respecto a estos temas. Como ejemplos: el «*XXX Anuario Ornitológico de Balears», el estudio, seguimiento y acciones para reducir los impactos de las aves rapaces en los parques eólicos de* Ávila, *el estudio de la biodiversidad vegetal y animal de cinco áreas mineras restauradas operadas por ENDESA, la preparación de un inventario nacional de daños a robles y alcornoques (Quercus) causados por el síndrome «SECA» o la colaboración con la Fundación Fondena*. Estos proyectos han supuesto una inversión de más de 173.000 euros.

- **Programas de protección de la avifauna y de otras especies.** ENDESA realiza numerosos proyectos, con carácter voluntario, con el fin de proteger a las aves en general y, en especial, a aquellas que están en peligro de extinción, así como algunas otras especies de animales (quirópteros, tortugas. etc) y vegetales. Durante 2019 cabe destacar, entre otras, la conservación de especies de murciélagos en peligro en centrales hidroeléctricas de ENDESA, medidas de conservación para la población del buitre negro (Aegypius monachus) y otras aves carroñeras, el proyecto de recuperación del Milano Real en Baleares o las medidas de conservación de la carraca europea o la ampliación del estudio de las colonias de Pardela, especie de avifauna protegida, con la implementación de una campaña de identificación de nidos e identificación de las rutas de vuelo a través del monitoreo de individuos marcados con GPS y con radar. ENDESA ha aportado a este tipo de iniciativas más de 155.000 euros en 2019.

- **Regeneración de espacios naturales.** Como es tradición, ENDESA va más allá de sus obligaciones legales en lo que a regeneración de espacios se refiere, y además de cumplir con las correspondientes legislaciones, sigue invirtiendo en mejorar los espacios cercanos a las centrales. En 2019 se han realizado distintos proyectos entre los que destacamos la iniciativa Bosque ENDESA, dirigido a la restauración forestal de terrenos degradados e incendiados en el ámbito territorial de la península ibérica mediante técnicas de siembra directa y plantación de especies forestales autóctonas. Este es un proyecto pionero, al ser el primero de una empresa del sector energético en obtener la inscripción en el apartado de sumideros de CO_2 del Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) del Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO). En 2019 se ha llevado a cabo tanto en Doñana (Huelva) como en Valdequemada (Madrid) y ha contado con la colaboración de 39 voluntarios de ENDESA.

Asimismo, anualmente y de forma recurrente, se realiza un importante trabajo de desbroce y mantenimiento de viales de acceso a las centrales eólicas de la empresa, que se ponen a disposición de las comunidades locales y sirven como cortafuegos en caso de incendios forestales.

En total se han destinado más de 940.000 euros a los proyectos de esta categoría.

Para más información ver apartado *4.2.3 Proyectos con componente socioambiental* capítulo *Sostenibilidad ambiental*.

4.5. Voluntariado Corporativo

Con la apuesta por el voluntariado corporativo, ENDESA coopera en el desarrollo de numerosos proyectos de desarrollo social con la implicación de sus empleados. El voluntariado corporativo actúa como un catalizador del resto de iniciativas que incrementa la

203-2

cercanía e involucración de la empresa con sus grupos de interés y aporta desarrollo y compromiso a los participantes.

En 2019 se han desarrollado 14 proyectos de voluntariado, en los que han participado 277 voluntarios en horario laboral y 19 fuera de horario. Esto supone un total de 296 voluntarios de los cuales 12 han colaborado en ambas modalidades. En total se han aportado 2.094 horas por parte de los voluntarios en horario de trabajo, que tendría una valoración de cerca de 75.000 euros, y 140 horas por parte de los voluntarios que han colaborado en su tiempo libre.

Como resultado de estas actuaciones, en 2019 se han beneficiado cerca de 6.900 personas.

Algunos de los proyectos más destacados en esta materia son los siguientes:

EU26

a) Voluntariado en proyectos de Acceso a la Energía

- **Fórmula Student:** Colaboración en proyecto universitario que consiste en el apoyo a una competición entre estudiantes de universidades de todo el mundo, de monoplazas en este caso eléctricos, diseñados, construidos, desarrollados y pilotados por los propios estudiantes. Los equipos congregan a estudiantes de diferentes campos y grados unidos por la pasión por la movilidad eléctrica y los proyectos de innovación. El proyecto ha contado con la colaboración de 6 voluntarios de ENDESA que han apoyado a los estudiantes a través de un seguimiento de coaching y mentoring.

- **Formación Profesional en el sector eléctrico para personas en riesgo de exclusión en España.** *Ver apartado 4.1 Proyectos de Acceso a la energía.*

b) Voluntariado en proyectos de Desarrollo Socioeconómico de las comunidades

- **Proyecto Coach:** En colaboración con la Fundación Exit, este programa de voluntariado corporativo pretende mejorar la empleabilidad de jóvenes en riesgo de exclusión social, incidiendo en su autoestima, motivación y orientación profesional, utilizando técnicas de coaching o mentoring. Para los jóvenes, es una gran experiencia conocer el mundo de la empresa por dentro, y ello les sirve de estímulo para seguir estudiando. Tras su paso por el programa, el 82% de los jóvenes apueba el curso y el 76% continúa formándose. En 2019, ENDESA ha participado en las ediciones de Barcelona, Madrid, Palma de Mallorca, Sevilla y Zaragoza, beneficiando a 10 jóvenes con el apoyo de 10 voluntarios.

- **Sabes más si compartes lo que sabes:** En colaboración con la Fundación Randstad, este programa de voluntariado corporativo ofrece a los empleados la posibilidad de mejorar la integración social y laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión en proceso de búsqueda activa de empleo. Las capacidades, conocimientos y experiencias de los empleados de ENDESA son puestas en valor a través de un programa de formación en el que el propio voluntario es el formador. En la edición de 2019 han participado 12 voluntarios en Barcelona, Madrid, Sevilla, Las Palmas, Valencia, impartiendo 54 talleres y formando a 279 personas.

- **Cambiando vidas:** Programa de la Fundación ENDESA, en colaboración con Fundación Integra, cuyo objetivo es mejorar la empleabilidad de personas en situación riesgo de exclusión, ofreciéndoles herramientas necesarias para integrarse en el mundo laboral. Durante 2019, 360 personas han sido formadas y 192 de ellas han encontrado un empleo. Parte de la formación es impartida en escuelas de fortalecimiento en las que los formadores son los propios voluntarios de ENDESA. En la edición 2019 han participado 76 voluntarios corporativos.

c) Voluntariado en proyectos de Educación

- **Programa Orienta-T:** ENDESA ha colaborado un año más, en el desarrollo del programa educativo *Orienta-T* junto con la *Fundación Junior Achievement* y otras empresas, para el Fomento de estudios *STEM* (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) en chicas jóvenes. Dirigido a estudiantes de 3º ESO (de 14 a 16 años) y profesores de educación

203-2

secundaria, la iniciativa tiene como objetivo dar a conocer entre los jóvenes las oportunidades de empleabilidad en las carreras *STEM* y fomentar el rol de liderazgo de la mujer en este ámbito.

En 2019, han participado en el programa 1.228 alumnos de 22 centros educativos de 11 provincias españolas (A Coruña, Almería, Madrid, Barcelona, Lérida, Zaragoza, Valencia, Sevilla, Palma de Mallorca, Huelva y Tarragona). Asimismo, se ha contado con la implicación de 48 voluntarios de ENDESA que han colaborado a través de charlas en las aulas de los colegios y en los eventos que se han celebrado a nivel nacional.

- **ODS al Cole:** Proyecto educativo que persigue compartir los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 con los colegios, y en particular entre los niños y niñas de Educación Primaria, a través de una dinámica divertida y atractiva que busca concienciar a los más pequeños para lograr un mundo mejor. Los voluntarios de ENDESA participan impartiendo la formación sobre los ODS en colegios de primaria.

d) Voluntariado en proyectos de Apoyo a las Comunidades Locales

- **Campaña de recogida de alimentos:** ver apartado *4.4.1 Proyectos de apoyo a las familias.*

- **Proyecto de rehabilitación de guardería en Oeiras (Portugal):** Colaboración en la mejora y acondicionamiento de una guardería de solidaridad social que apoya a alrededor de 56 niños de entre 4 meses a 3 años, por parte de 27 voluntarios de ENDESA.

5. Cuantificación de la inversión social de ENDESA en la comunidad

203-1

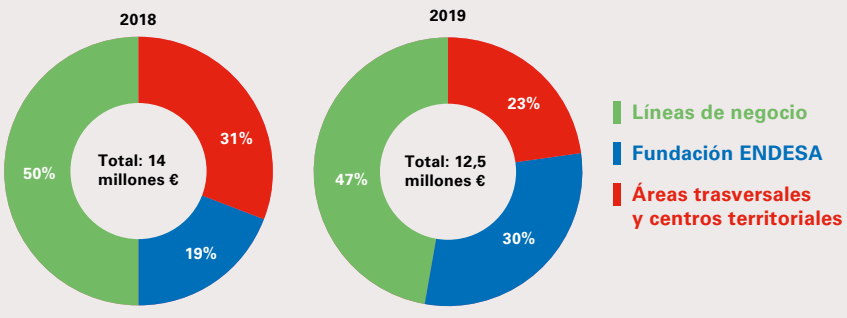
Por undécimo año consecutivo se presenta el reporte de la acción social de ENDESA según la metodología London Benchmarking Group, de acuerdo con el Corporate Citizenship Limited (CCL). ENDESA utiliza la metodología London Benchmarking Group (LBG) para la medición de sus proyectos sociales. Esta metodología permite medir, gestionar, evaluar y comunicar las contribuciones, logros e impactos de la inversión en desarrollo social de la Compañía en la sociedad.

En 2019, y según metodología LBG, ENDESA ha aportado 12,5 millones de euros en inversión social destinada a las comunidades de los entornos en los que opera, de los cuales 9,4 millones son aportaciones dinerarias o en especie.

Inversión de ENDESA en proyectos de desarrollo social 2019 (miles de euros)

Por área	Dinero + especie	Tiempo empleado	Gastos Administrativos	Total
Áreas transversales y centros territoriales	2.360	445	30	2.835
Fundación ENDESA	3.417	266	18	3.702
Líneas de negocio	3.617	2.146	163	5.925
Total Iberia	**9.394**	**2.857**	**211**	**12.462**

Inversión en desarrollo social de ENDESA por áreas según LBG



203-1

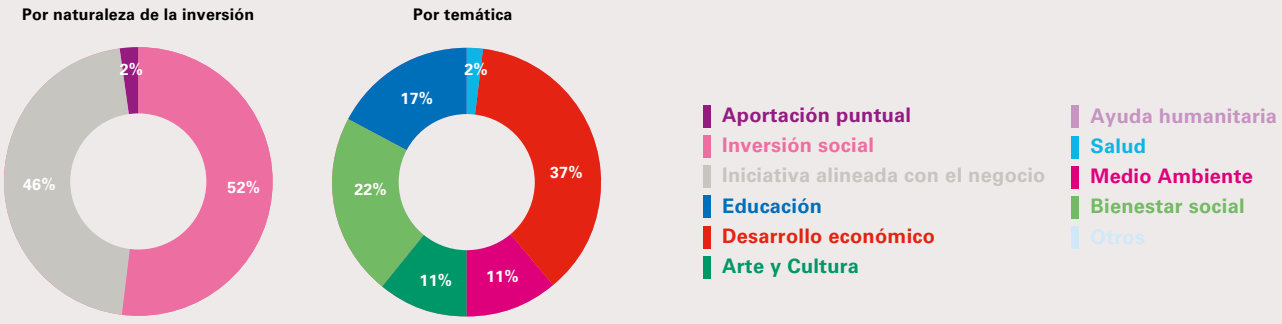
La inversión LBG en los proyectos sociales de ENDESA en 2019 ha disminuido un 11% respecto al año anterior. ENDESA sigue desarrollando el enfoque de optimizar y mejorar la gestión, aprovechar sinergias, implicar a los empleados y minimizar costes accesorios. En este sentido, se ha incrementado la aportación del tiempo empleado por parte del personal de la empresa en un 14% y la aportación en especie casi se ha cuadriplicado. Por otro lado, resaltar que con esta inversión se ha incrementado el número de proyectos gestionados (203 en 2019 frente a 163 en 2018) y se ha mantenido prácticamente el número de beneficiarios de dichos proyectos con una ligera diferencia de 7 puntos porcentuales (1.070.620 beneficiarios directos en 2019 frente a 1.148.888 beneficiarios directos en 2018).

Es relevante destacar que, por segundo año consecutivo, prácticamente la mitad de la inversión realizada en proyectos de desarrollo social procede de las Líneas de Negocio de la Empresa, fruto de la implantación del Modelo de CSV que persigue realizar un acompañamiento al Negocio, en todas las fases de su cadena de valor, propiciando su enraizamiento en las comunidades donde se opera.

El nivel de inversión en el ámbito social para 2019, considerando solo la aportación económica y en especie, ha supuesto un 5,5% respecto al beneficio neto de las actividades continuadas atribuibles a los accionistas de ENDESA, aumentando de manera significativa el nivel del ratio alcanzado el pasado año (0,8% en 2018). Esto es consecuencia de que el resultado neto atribuido a la Sociedad Dominante ha ascendido a 171 millones de euros en el ejercicio 2019, lo que supone una disminución del 87,9% frente a los 1.417 millones de euros obtenidos en el ejercicio 2018.

La disminución del resultado neto de ENDESA en el ejercicio 2019 es debida al registro contable de un deterioro neto de valor por un importe total de 1.409 millones de euros correspondiente, de una parte, a la totalidad del valor neto contable de los activos de generación térmica peninsular de carbón (1.105 millones de euros) y, por otra parte, a las Unidades Generadoras de Efectivo (UGEs) de los Territorios No Peninsulares (TNP) (304 millones de euros).

Contribución de ENDESA en 2019 a proyectos de desarrollo social
(metodología LBG)



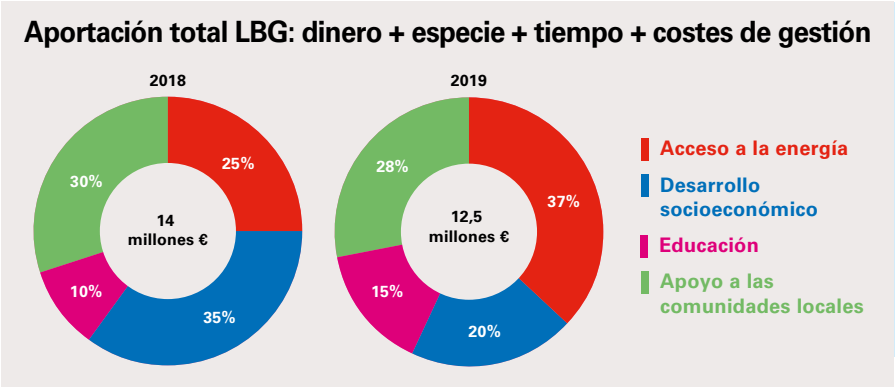
Respecto a la naturaleza de los proyectos, la metodología LBG distingue entre: iniciativas de inversión social, que consisten en proyectos sobre asuntos estratégicos de la empresa con compromiso a largo plazo e iniciativas alineadas con el negocio, que buscan promover los intereses del negocio mediante el apoyo a causas sociales.

En 2019, se ha mantenido un equilibrio entre ambas categorías, con 6,5 millones de euros en inversión social (52%) y 5,8 millones en iniciativas alineadas con el negocio (46%), lo que a su vez refleja el compromiso estratégico a largo plazo con las comunidades en las que se opera bajo el enfoque de CSV entre la empresa y comunidad local.

Desde el punto de vista de temáticas, según la categorización LBG, hay que destacar que el 37% de la inversión se ha dirigido a iniciativas de desarrollo económico, el 22% a proyectos de fomento del bienestar, el 17% a educación, y seguidamente con un 11% cada uno, están las categorías de arte y cultura y de medioambiente. Por último, un 2% de la inversión se ha destinado a proyectos del ámbito de la salud.

Por otra parte, si atendemos a la clasificación interna de los proyectos (explicada en el apartado anterior), la distribución de la inversión según metodología LBG, ha sido la siguiente:

203-1



Ha habido un incremento porcentual relevante en la inversión en proyectos de acceso a la energía, pasando de 3,5 millones de euros (25% del total) en 2018 a 4,7 millones de euros (37% del total) en 2019. Ello es debido a la mayor alineación de los proyectos con los requerimientos de la comunidad local en el entorno de nuestros activos, que están integrados en los planes de CSV, lo cual evidencia el compromiso de reforzar esta línea de actuación en el ámbito social.

La inversión en proyectos de desarrollo socioeconómico ha tenido un decremento relevante pasando de 4,8 millones en 2018 a 2,56 en 2019 (de 34% en 2018 a un 20% en 2019). No obstante, el número de proyectos se ha incrementado de 36 en 2018 a 48 en 2019 y el número de beneficiarios ha superado el objetivo previsto para este año (130.000 beneficiarios como objetivo 2019 y consecución de más de 133.000 beneficiarios). El motivo del descenso ha sido la finalización en 2018 de proyectos de desarrollo de determinadas infraestructuras en el ámbito local, que requerían un alto nivel de inversión.

Los proyectos de educación han incrementado su nivel de inversión respecto al año anterior pasando de un 10% en 2018 a un 14% en 2019, que deriva en términos absolutos en una inversión en 2018 del1,4 millones de euros y de 1,8 en 2019. Asimismo, ha tenido una subida relevante en el número de beneficiarios alcanzando más de 52.000 beneficiarios en 2018 y en 2019 más de 73.000.

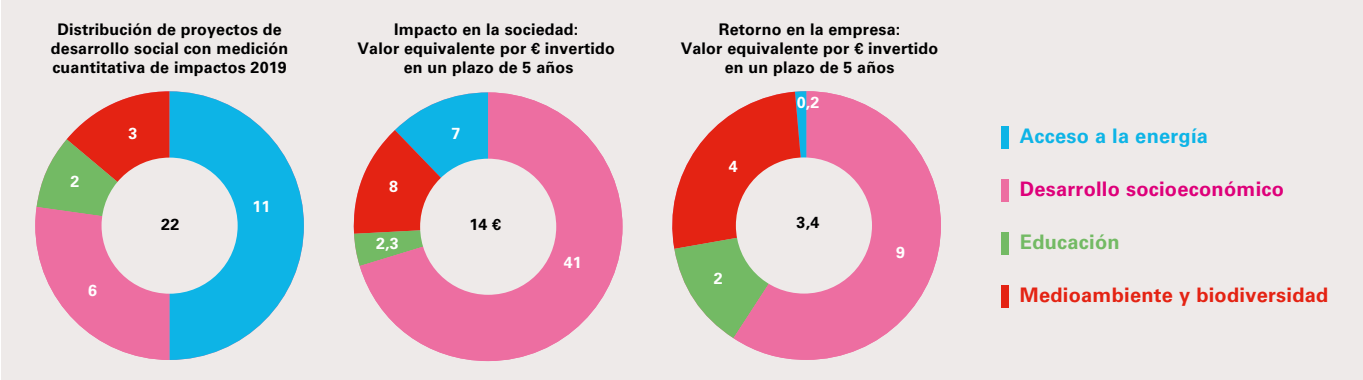
Los proyectos de apoyo a las comunidades locales han tenido un ligero descenso de 2 puntos porcentuales respecto al 2018, que se traduce en casi 700.000€ menos de inversión. Ello es debido, sobre todo, al descenso en la inversión en iniciativas culturales por propiciar una mayor alineación de las temáticas de los proyectos con los requerimientos de los grupos de interés.

Por último, hay que comentar que en 2019 no se han producido desplazamientos físicos de las personas de las comunidades locales, derivados de las actividades de la empresa.

5.1. Logros, impactos y retornos

203-2

En 2019 se ha mantenido la implantación y desarrollo de la metodología que permite estimar de manera rigurosa los logros, impactos y retornos de los proyectos de desarrollo social en las comunidades. Para ello, se utiliza una herramienta definida bajo el marco de LBG, fruto de la participación de ENDESA en el grupo de trabajo de LBG España, cuyo objetivo es establecer las premisas, criterios y variables para poder estimar dicha información.



Por otra parte, se ha avanzado en la mejora de los sistemas de medición de impactos y retornos de los proyectos a nivel cuantitativo. Para ello, se ha aplicado un sistema de medición a través de indicadores que permiten monetizar el beneficio aportado a la sociedad (método SROI) y el posible retorno para la empresa (método propio).

En este sentido, ENDESA en 2019 ha realizado treinta mediciones de impactos y retornos cuantitativos de proyectos en ejecución o realizados, de los cuales 22 corresponden a proyectos de desarrollo social y 8 a proyectos de eficiencia operativa sostenible de carácter interno.

El resultado respecto a los 22 proyectos de desarrollo social medidos en 2019, es que por cada euro invertido, en un plazo de 5 años la comunidad recibe un valor equivalente a 14 € y la empresa recupera un valor equivalente a 3,4 €.

5.1.1. Logros

Son el resultado cuantificado o estimado obtenido de una inversión realizada a través de un proyecto de desarrollo social, en un periodo de tiempo determinado.

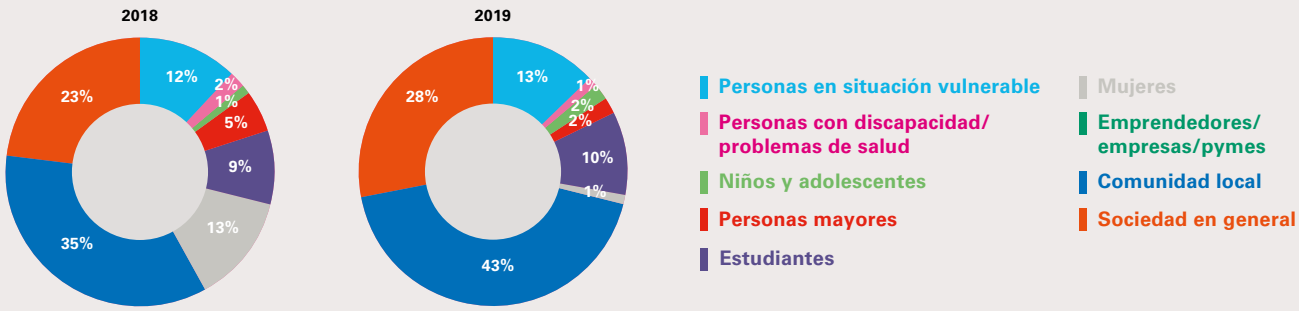
Número de beneficiarios: En 2019 se han estimado un total de 1.070.620 beneficiarios directos de los 203 proyectos de desarrollo social llevados a cabo por ENDESA, lo que supone un ligero decremento respecto al año anterior (1.148.888 beneficiarios en 2018).

De ellos, el 43% corresponde a las comunidades locales como consecuencia del objetivo de CSV allí donde la empresa opera. Seguidamente destacan los proyectos destinados a la sociedad en general con el 28% de los beneficiarios. En tercer lugar, con un 13% y 10% del total respectivamente, están las personas en situación vulnerable, y los estudiantes. Por otro lado, es destacable que la categoría de emprendedores, empresas y pymes que en 2018 alcanzó el 0,3% del total de beneficiarios (2.982 personas), en 2019 casi ha duplicado su número con cerca del 1% del total que corresponde a 5.729 beneficiarios.

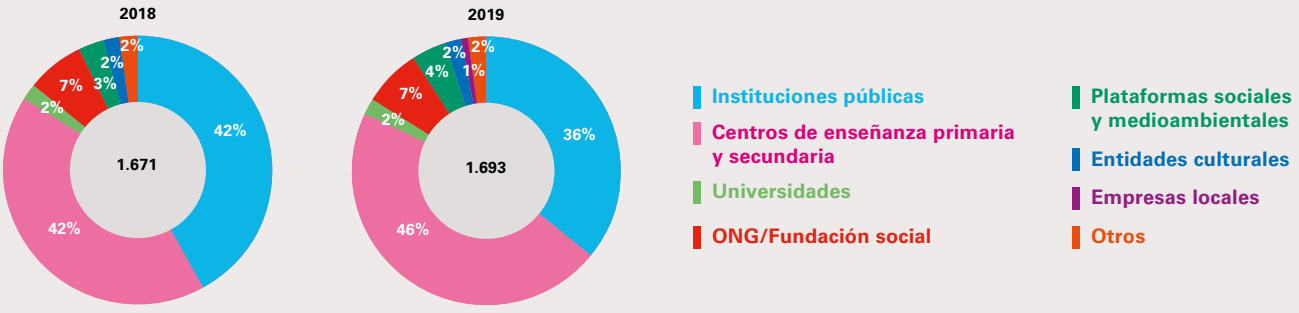
Número de colaboradores: En 2019, el 100% de los proyectos se han gestionado a través de alianzas estratégicas con organismos públicos y privados, señal del compromiso de ENDESA por contribuir en proyectos con vocación de perdurabilidad. Se ha colaborado con un total de 1.693 instituciones públicas y privadas para desarrollar los

Más de 1 millón de beneficiarios en los 203 proyectos de desarrollo social gestionados en 2019

Tipología de beneficiarios de los proyectos



Tipología de instituciones con las que se ha colaborado

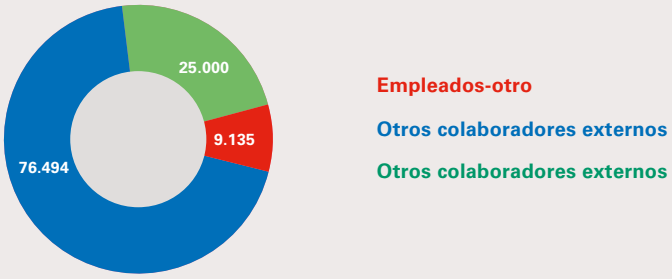


203-2

203 proyectos que se han llevado a cabo en el ámbito social. El 46% han sido centros de enseñanza primaria y secundaria y el 36% instituciones públicas. A continuación, con un 7% está las colaboraciones con ONG y Fundaciones de carácter social.

Importe de aportaciones de terceros: Considerando el efecto multiplicador, como resultado adicional de los proyectos sociales de ENDESA, otros agentes han aportado un total de 110.6528 euros a los mismos, a través de inversiones económicas o en especie.

Contribuciones de otros agentes a los proyectos de desarrollo social de ENDESA 2019



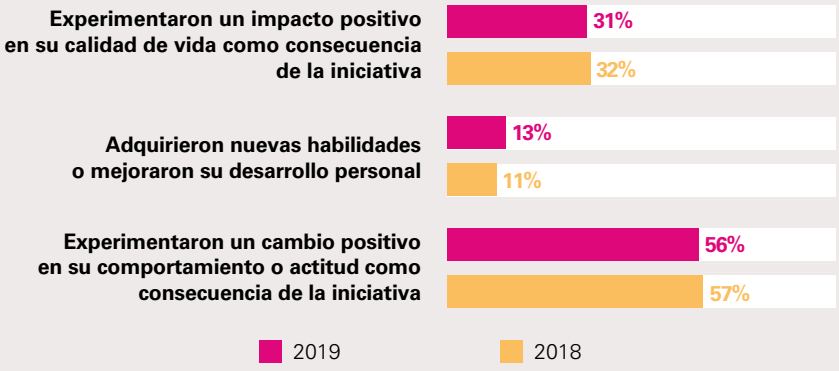
5.1.2. Impactos

Representan la estimación de cómo ha influido la iniciativa en la realidad de los agentes implicados.

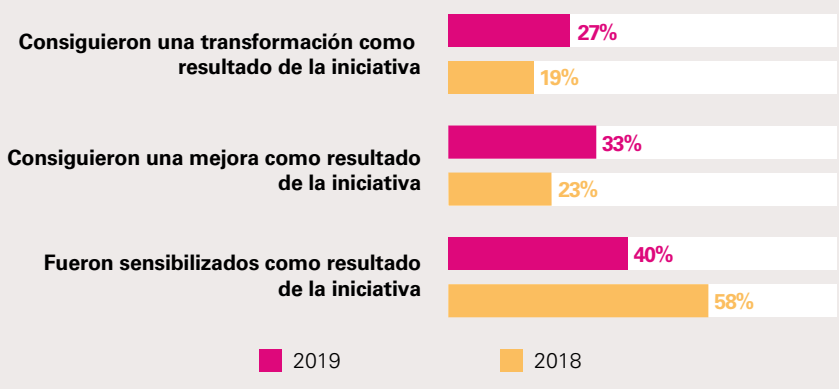
En los beneficiarios: Del total de beneficiarios estimados, cerca de 328.000 personas experimentaron un impacto positivo en su calidad de vida como resultado de los proyectos, suponiendo el 31% del total de los beneficiarios obtenidos en 2019. El 13%, 143.000 personas, adquirieron nuevas habilidades o mejoraron su desarrollo personal o profesional (126.000 personas en 2018). Y, por último, cerca de 600.000 (el 56%) experimentaron un cambio positivo en su comportamiento o actitud como resultado de la iniciativa. En general, los resultados son similares a los obtenidos el año anterior.

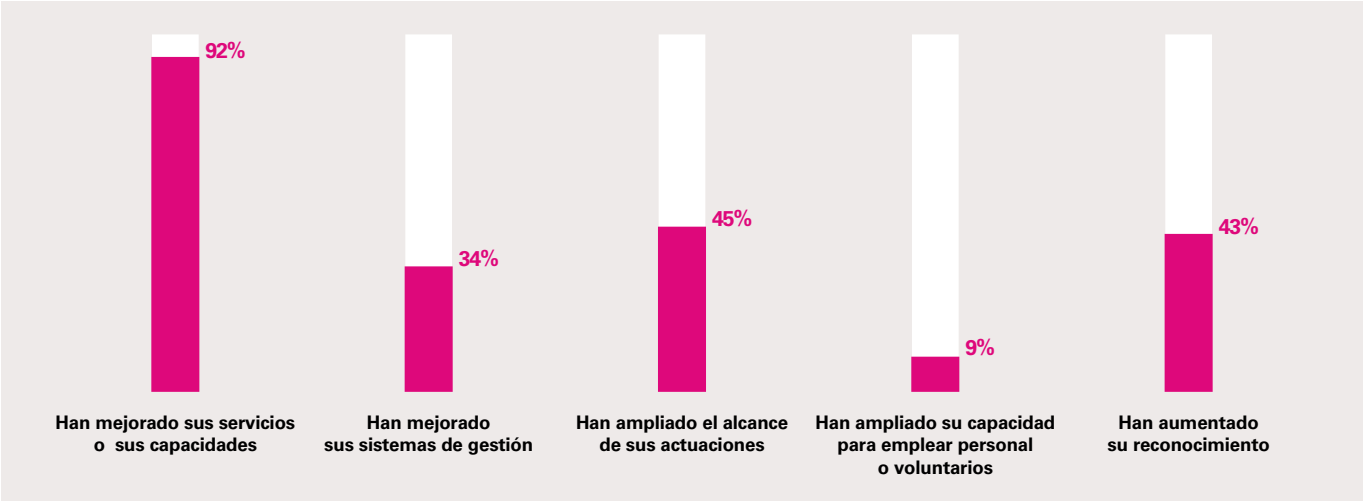
Asimismo, cerca de 290.000 personas (213.000 en 2018) consiguieron una transformación positiva y relevante en sus vidas como resultado de las

Profundidad del cambio en los beneficiarios como resultado de los proyectos



Beneficios obtenidos como resultados de los proyectos



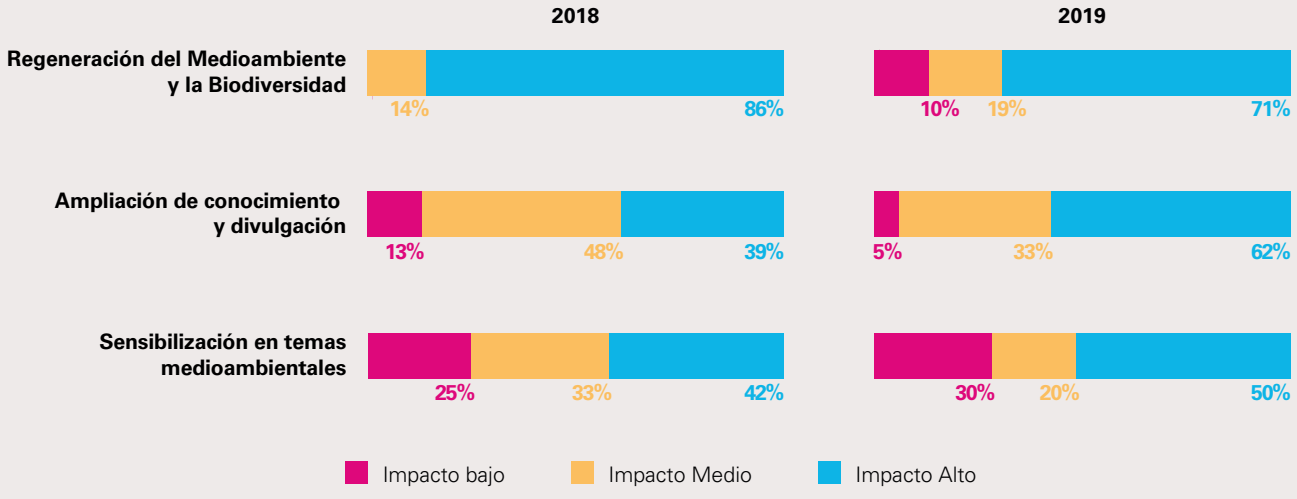


iniciativas. Esto supone una subida de 8 puntos porcentuales respecto al nivel de consecución del año anterior. El 33% consiguieron una mejora y un 40%, fueron sensibilizadas gracias a los proyectos. Estos resultados estimados suponen un incremento de la calidad de los proyectos gestionados, al haberse elevado los porcentajes y el valor absoluto tanto de los apartados tanto de mejora de calidad de vida como de consecución de una mejora como resultado de las iniciativas.

En los colaboradores: Se estima que los beneficios obtenidos por las 1.693 instituciones con las que ENDESA ha colaborado en 2019, para la gestión de los proyectos sociales que ha llevado a cabo, se han traducido en el 92% de los casos, en una mejora de sus servicios o un aumento de sus capacidades, en el 45% en una ampliación del alcance de sus actividades y en el 43% en un aumento de su reconocimiento. El 38% de las instituciones han tenido estos tres resultados simultáneamente.

En el medioambiente: Se han valorado las tipologías y nivel de impactos positivos en el medioambiente y en la biodiversidad en los 24 proyectos de desarrollo social que se han dirigido a esta temática. El impacto más alto se ha dado en los proyectos de regeneración del medioambiente de zonas específicas, así como actuaciones de conservación de biodiversidad, con especial foco en especies en peligro de extinción. Asimismo, se ha mejorado el nivel de impacto en el resto de proyectos, tanto de ampliación de conocimientos y divulgación educativa y científica, como de sensibilización en temas medioambientales, en relación al año anterior.

Estimación del tipo y nivel de impactos de los proyectos de medioambiente y biodiversidad



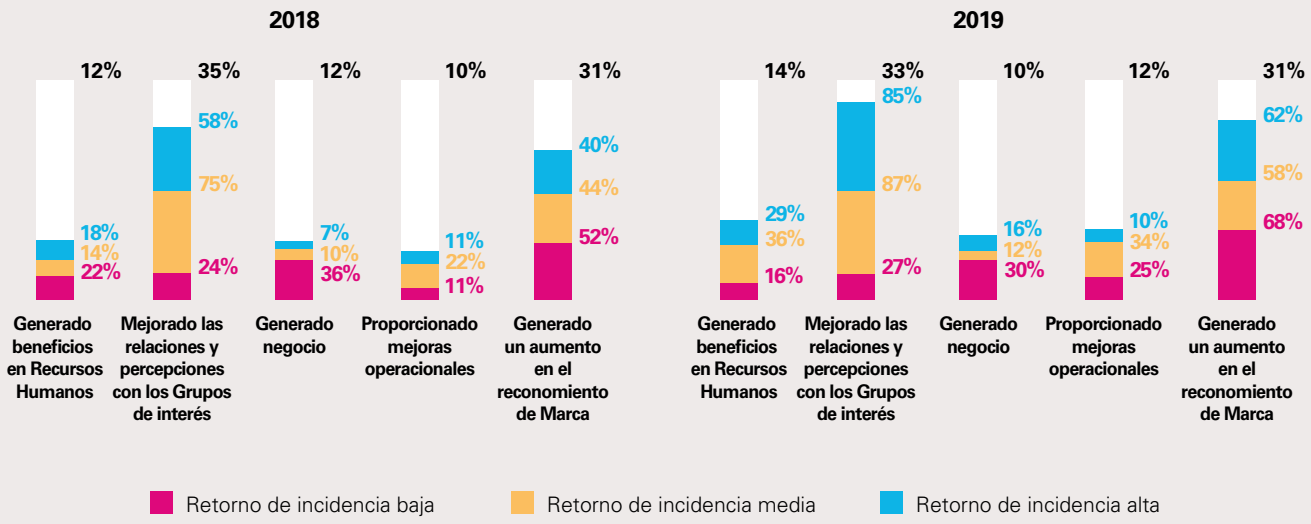
203-2

5.1.3. Retornos

Son los beneficios que puede tener la empresa, derivados de la gestión de proyectos sociales, más allá de la licencia social.

Se han estimado que ha habido 595 impactos positivos en la empresa derivados de los 203 proyectos sociales llevados a cabo en 2019. Donde más han incidido dichos retornos es en la mejora de las relaciones y percepciones de los grupos de interés (33%) y, en segundo lugar, en el aumento de reconocimiento de marca (31%). Estos dos retornos coinciden con los dos principales estimados en 2018.

Estimación de retornos para ENDESA de los proyectos de desarrollo social realizados



R

2.3. INNOVACIÓN

Innovación

19,44
millones de euros invertidos en Innovación

Cumplimiento del PES 2019-2021

	Línea de actuación	Objetivo 2019	Resultado 2019	Acciones a destacar
Innovación	Promoción de la innovación abierta (número de proyectos +número de lanzamiento de retos)	8 proyectos 3 retos	8 proyectos 18 retos	• Open Innovability es la nueva plataforma para el lanzamiento de retos de innovación y sostenibilidad de ENDESA, tanto para empleados como para startups, etc.
	Promoción de la colaboración con startups para el desarrollo de nuevas soluciones energéticas y la mejora de los procesos internos (número de proyectos)	5	9	
	Promoción de la cultura de innovación (número de eventos)	5	5	

1. La innovación en ENDESA

1.1. La inversión en innovación

103-1 Enfoque de gestión Investigación y desarrollo EUSS | 103-2 Enfoque de gestión Investigación y desarrollo EUSS | 103-3 Enfoque de gestión Investigación y desarrollo EUSS

ENDESA tiene un sólido compromiso con la innovación. La Compañía la considera un elemento estratégico para abordar los retos de todas las áreas de la empresa, lo que significa que debe formar parte de todas sus actividades.

Por ello, en ENDESA se desarrollan proyectos, se invierten recursos y, en definitiva, se toma la iniciativa en esta materia desde todas sus líneas de negocio.

Inversión en I+D (millones de euros)

	2017	2018	2019
Comercialización	5,47*	0,15**	0,28
Generación	4,54	3,81	5,14
Nuclear	2,09	2,09	2,12
Renovables	0,24	0,15	0,44
Distribución	4,61	4,27	11,46
Total	**11,48**	**10,32**	**19,44**

* Los proyectos tecnológicos y las personas que los ejecutaban se han traspasado a Enel X Global desde 2018.

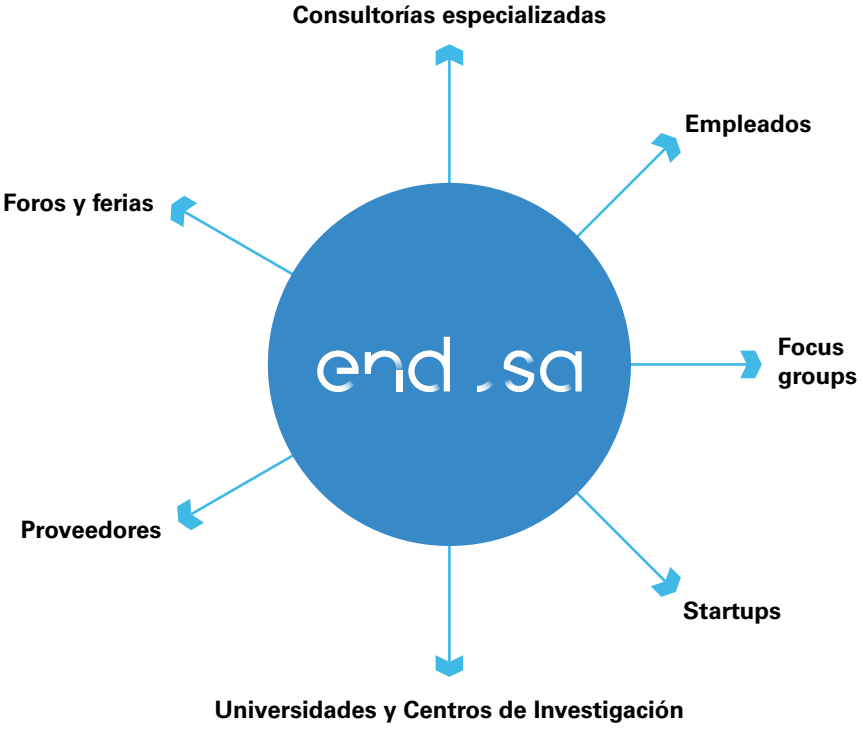
1.2. El modelo de innovación abierta

103-1 Enfoque de gestión Investigación y desarrollo EUSS | 103-2 Enfoque de gestión Investigación y desarrollo EUSS | 103-3 Enfoque de gestión Investigación y desarrollo EUSS

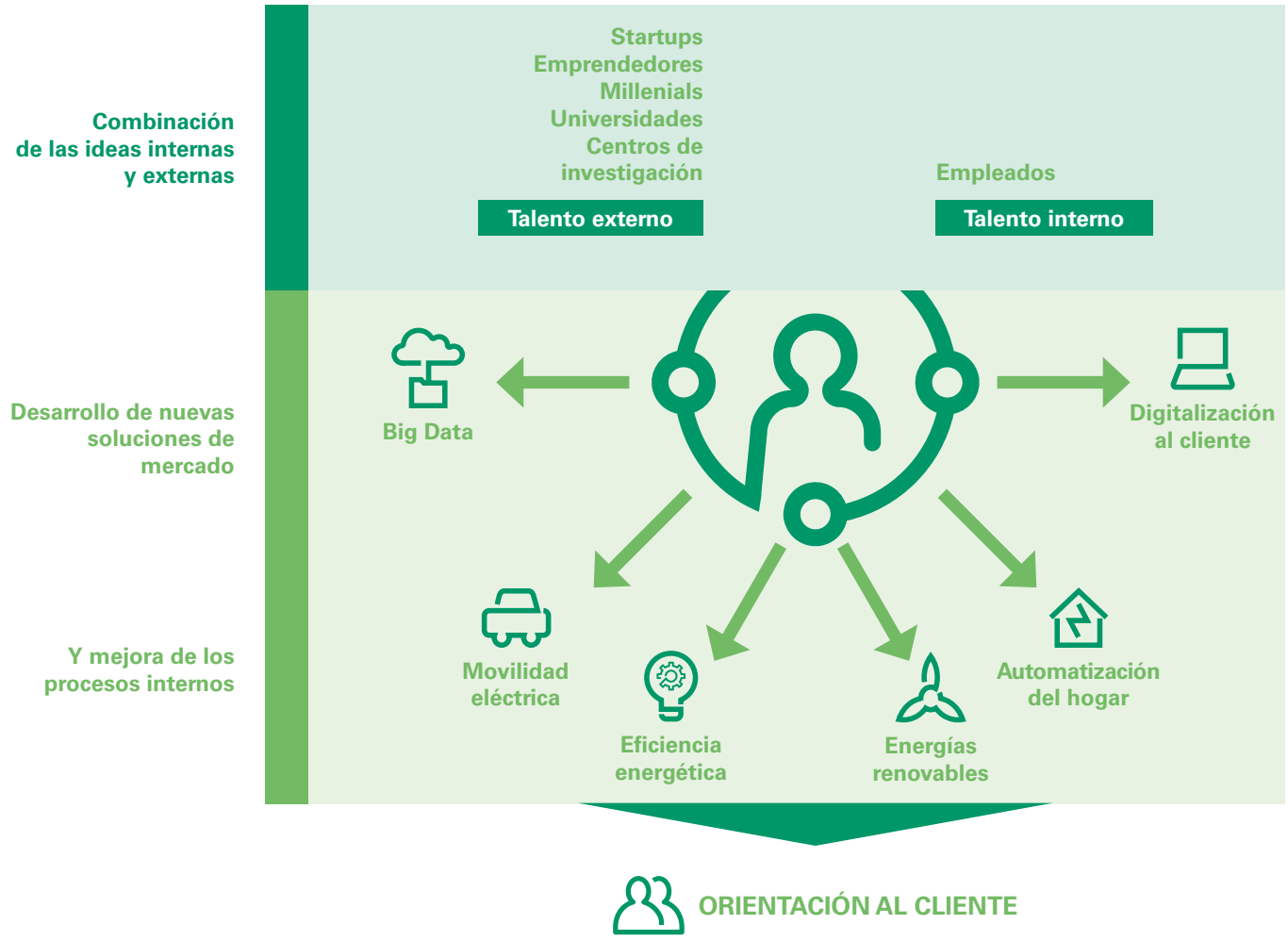
ENDESA tiene un modelo de innovación abierto para encontrar ideas de calidad en el desarrollo de soluciones innovadoras capaces de transformar el modelo energético actual.

La innovación abierta es un nuevo modelo de relación de las empresas con actores externos, como son universidades, startups, centros de investigación u otras compañías del mismo o diferente sector, que promueve la colaboración y el intercambio de conocimiento.

La adopción de este modelo por parte de ENDESA, busca maximizar la capacidad de innovación a través de un



El enfoque de innovación abierta de ENDESA



ecosistema que fomenta la creación de nuevas oportunidades de negocio, contribuyendo con ello al crecimiento y el desarrollo de empresas. El propósito ha sido siempre el de desarrollar una nueva cultura de innovación que logre transformar el modelo energético actual, generando soluciones de valor creativas en toda la cadena de valor de la energía. Todos los negocios y toda la cadena de valor deben estar en constante mejora y crecimiento, desde la generación convencional, la renovable, las infraestructuras y redes que la transportan, hasta los productos y servicios de valor añadido para todo tipo de clientes, ya sean residenciales, PYMES o grandes empresas.

La digitalización de la empresa se encuentra ahora en el centro de nuestros esfuerzos. A través de ella mejoramos la relación con nuestros clientes, empoderando al cliente final, siempre desde un punto de vista tecnológico. Ello nos lleva a mejorar progresivamente nuestros propios procesos de negocio, gracias a soluciones cada vez más disruptivas.

1.2.1. Openinnovability.com: nuestra puerta digital global

OPEN INNOVABILITY es la nueva plataforma que ENDESA emplea para el lanzamiento de retos de innovación y sostenibilidad, tanto para los empleados del Grupo como para startups, innovadores independientes, universidades, centros de investigación, potenciales socios empresariales, ONGs y otras asociaciones.

A través de este canal, la compañía publica los desafíos específicos referidos a temas de especial interés, de manera abierta a todo el ecosistema emprendedor, Y, además, lo convierte en un canal interno de identificación de iniciativas innovadoras de empleados de todo el grupo.

Durante el año 2019, se han lanzado 18 retos relacionados con temas

Enel X potenciando nuevas oportunidades

Fecha de vencimiento: **ABIERTO**

En Enel X trabajamos para impulsar la evolución del sector energético y confiamos en la tecnología y la innovación para crear nuevas oportunidades para nuestros clientes, de modo que puedan beneficiarse y participar del progreso.

Soluciones innovadoras para reducir el coste de mantenimiento del alumbrado público en ciudades

Fecha de vencimiento: **20/09/2019**

Enel cree que la innovación es inseparable de la sostenibilidad y busca las tecnologías más eficientes y sostenibles, lo que requiere un constante esfuerzo centrado en el cliente.

Diseño de puntos de recarga de vehículos eléctricos con integración sostenible en aceras

Fecha de vencimiento: **17/05/2019**

Enel X se dedica a desarrollar productos innovadores y soluciones digitales en sectores en los que la energía muestra un gran potencial transformador: ciudades, hogares, industrias y movilidad eléctrica.

como el almacenamiento energético, realidad aumentada, desarrollo de economías locales o Mass customization. También en 2019, se han lanzado en esta plataforma 3 retos que servirán para dar un mejor servicio a nuestros clientes:

https://openinnovability.enel.com/projects/Mass-Customization-&-Inclusion

https://openinnovability.enel.com/projects/New-Augmented-Reality-solutions-for-the-energy-market

1.2.2. Atracción del talento externo: ENDESA y los emprendedores

ENDESA tiene un alto interés en trabajar con emprendedores y startups por su capacidad de innovación disruptiva, el aprovechamiento que hacen de la tecnología, su know-how y, sobre todo, por su agilidad para desarrollar y llevar productos y servicios al mercado en el menor tiempo posible.

ENDESA, como parte del Grupo Enel, se beneficia de la actividad de los diez Innovation Hubs del Grupo, y en concreto del Enel Innovation Hub Europe abierto en 2017 en Madrid. Estos Innovation Hubs se encuentran ubicados en centros de emprendimiento relevantes, y mercados estratégicos para el Grupo alrededor del mundo: Brasil, Chile, España, Israel, Italia (Milán, Pisa y Catania), Rusia y Estados Unidos (Boston y Silicon Valley). El Enel Innovation Hub Europe, tiene la responsabilidad de desarrollar la relación con los ecosistemas de emprendimiento relevantes en Europa, incluyendo los ecosistemas de emprendimiento de España y Portugal, mercados en los que se encuentra presente ENDESA, y hacer prospección de startups europeas que puedan dar respuesta a los retos de ENDESA, así como del resto de empresas del Grupo Enel.

Producto del trabajo realizado durante 2019, el Grupo Enel ha llevado a cabo la prospección de más de 2.700 startups en todo el mundo. De ellas, más de 280 son españolas y portuguesas. También, se han activado más de 90 colaboraciones con startups a nivel global, de las que 9 han sido con startups españolas.

Entre las colaboraciones llevadas a cabo por ENDESA y otras empresas del Grupo Enel en 2019, con startups españolas y portuguesas identificadas a partir del trabajo del Enel Innovation Hub Europe, podemos destacar el avance en la relación con las startups españolas:

- **NIDO Robotics,** que ha acondicionado un dron subacuático según las especificaciones de ENDESA Generación, el cual se utiliza en la inspección e intervención, en remoto, en labores de mantenimiento de las instalaciones de generación térmica. Este dron se ha implantado también en la inspección de cables submarinos por parte de la línea de negocio global de Distribución del Grupo Enel, en Italia.

- **DAIL Software,** que ha desarrollado una solución para el área de Trading de ENDESA, basada en procesamiento de lenguaje natural (PLN).

Asimismo, cabe destacar la startup portuguesa Omniflow, con la que se avanza en el desarrollo de un poste inteligente.

El Enel Innovation Hub Europe, realiza también actividades dirigidas a desarrollar el ecosistema de emprendimiento. Durante 2019, y junto con la consultora Innobooster, ha organizado en sus instalaciones en The Cube (Madrid) un taller dirigido a emprendedores interesados en conocer las condiciones de financiación de ENDESA, y el encuentro «Open Innovation Games», organizado con la consultora Spacestartup y dirigido a la comunidad de emprendedores. En él, éstos pudieron discutir abiertamente con corporaciones y otros actores líderes del sector en torno a la estrategia comercial B2B de las startups y cómo establecer relaciones comerciales de éxito con la gran empresa.

1.2.3. La cultura de innovación en ENDESA: Ideas Hub

La creación de una cultura de innovación entre los empleados de ENDESA como un factor clave de transformación en un contexto de transición energética, es un objetivo prioritario de la Compañía.

De esta manera, ENDESA estructura, a través de Ideas Hub, sus actividades de fomento de la creatividad, cultura de innovación e intraemprendimiento en la compañía, a través de la promoción del uso de metodologías de creatividad, proyectos de intraemprendimiento y programas de formación en herramientas específicas de innovación.

Esta actividad se articula a través de distintos programas:

- **Make It Happen** es el programa de intraemprendimiento, que brinda a los empleados de ENDESA la posibilidad de convertirse en emprendedores dentro de la empresa. El programa canaliza tanto proyectos de innovación más operativa como nuevos modelos de negocio con la posibilidad de ser desarrollados en colaboración de una aceleradora profesional.

- **Challenge Driven Sessions,** workshops de aplicación de metodologías innovadoras (Creative Problem Solving, Design Thinking, Lean Startup) para la búsqueda de soluciones innovadoras a retos de la compañía. Durante el año se han realizado 34 sesiones en las que se han abordado 14 retos, involucrando a más de 400 empleados.

- **Red de Innovation Ambassadors.** durante el año 2019 se ha lanzado la red de Innovation Ambassadors, formada por empleados de la compañía que, voluntariamente, reciben una formación específica para convertirse en dinamizadores de la innovación dentro de su ámbito.

- **Innovation Flow.** Con el fin de seguir involucrando a jóvenes talentos para fomentar su crecimiento y promover ideas innovadoras útiles para nuestro negocio, surgió la primera edición de Innovation Flow, un proyecto de employer branding, que se guía por el concepto de «Flow Your Talent». Quince jóvenes de ocho líneas de negocio diferentes, divididos en tres equipos, resolvieron el reto lanzado por Enel X de llevar las nuevas tecnologías NILM (Non Intrusive Load Monitoring) de e-Home al mercado, un sistema eléctrico no intrusivo que permite conocer a través del análisis de la curva de carga de un suministro eléctrico el comportamiento de los aparatos eléctricos que están funcionando en él. El programa ha pasado por diferentes fases: workshop de ideación, definición del modelo de negocio y validación de la hipótesis.

- **Innovation Academy:** programa de formación específico con el objetivo de capacitar a los empleados en metodologías y habilidades de trabajo, que les capaciten como facilitadores de la cultura de innovación y emprendimiento.

1.3. Innovación en la comercialización de energía

ENDESA ha iniciado el proyecto Confía, proyecto Agile para la mejora de la gestión de clientes vulnerables con blockchain. Este proyecto mejorará la coordinación entre las administraciones públicas implicadas, los servicios sociales y las compañías energéticas. La tecnología blockchain permitirá crear un repositorio compartido, confiable, inmutable, trazable y seguro que evite los cortes de suministro a los clientes vulnerables. Este proyecto aúna el compromiso social de ENDESA, la innovación tecnológica y la búsqueda constante de la eficiencia en los procesos.

ENDESA ha abierto un canal de atención telefónica totalmente accesible para clientes con discapacidad auditiva. Esto ha sido posible gracias a nuestro compromiso activo con las políticas inclusivas y de fomento de la diversidad. La solución tecnológica es una app móvil capaz de transformar la voz en texto y viceversa en tiempo real y por medio de VoIP. Esta app ha sido desarrollada por la startup Pedius, como parte de nuestra estrategia de Innovación Abierta y apoyo a las startups.

En el terreno de la formación, ENDESA ha puesto a disposición de sus empleados una formación interactiva basada en la realidad virtual inmersiva en 3D de espacios físicos reales (tales como el Centro de Control, plantas de generación…), que mejoran notablemente la capacidad de aprendizaje, la interacción y el acceso a instalaciones, evitando riesgos físicos, realizada por la startup 6DLab.

ENDESA ha seguido desarrollando innovaciones tecnológicas en 2019 para mejorar la eficiencia en sus procesos de generación eléctrica y reducir el impacto de su actividad sobre el entorno. Bajo una estrategia de Innovación Abierta, ENDESA incorpora la contribución de agentes externos con el fin de acelerar la introducción de nuevas tecnologías con un claro enfoque a la rápida implantación de resultados en la línea de negocio.

1.4.1. Innovación en la generación a partir de combustibles fósiles

ENDESA sigue apostando por la mejora tecnológica con la introducción de nuevas tecnologías y procesos que permitan mejorar la eficiencia de sus plantas reduciendo el consumo de los recursos naturales y la cantidad de emisiones y residuos de las mismas. Así mismo está incorporando nuevas tecnologías en fase de ingeniería y construcción las cuales permiten ahorrar tiempo y ser más eficientes durante el diseño y ejecución de su nueva capacidad renovable.

Sistema de Visita Virtual.

Uno de los pilares básicos en este periodo es la digitalización de los procesos de generación y la introducción de nuevas tecnologías digitales, que permitan lograr dichas mejoras del proceso productivo. Las tecnologías que se están evaluando abarcan tanto el campo de la mejora de la operación y mantenimiento de las centrales, como el campo de la mejora de la seguridad y el de las mejoras medioambientales. Cabría destacar los siguientes proyectos:

- **Virtual Visit:** Sistema digital para la realización de visitas virtuales en instalaciones industriales para la reducción de los tiempos de gestión de las

Sistema de monitorización en continuo del transformador principal del Grupo 3 de la central de Besós.

Robotics: Robot submarino para la inspección de infraestructuras y realización de tareas de limpieza submarinas.

licitaciones con contratistas. A su vez esta herramienta permite agilizar el soporte remoto en campo.

- Desarrollo de sistemas de inteligencia artificial basados en **Machine Learning** para la detección de anomalías y problemas incipientes en la flota de generación térmica.

- **IOT Besós:** Proyecto demo para la implementación de nuevas tecnologías digitales en la Central de Ciclo Combinado de Besós. Entre las tecnologías analizadas se encuentran el uso de wearables, herramientas de mantenimiento predictivo basadas en machine learning, IoT y monitorización inalámbrica, visión artificial, implantación de tecnologías RFID y NFC.

- **E-Sense:** Nuevos sistemas avanzados de monitorización y diagnóstico de interruptores de alta, media y baja tensión.

- **Digital Substation:** Soluciones digitales innovadoras para la mejora de la monitorización de transformadores de potencia y elementos de subestaciones.

- **Robotics:** Empleo de un nuevo robot subacuático para su uso en tareas de inspección y limpieza en infraestructuras bajo el agua.

- **Memphis:** Proyecto financiado en el programa RETOS del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (MICINN) para el desarrollo de un sistema que permita la medida de temperatura en componentes de caldera mediante el uso de fibra óptica como sensor de aplicación directa.

- **MOP:** Proyecto piloto para la introducción de un sistema de ayuda a la operación basado en inteligencia artificial y modelos cognitivos.

- **Realidad Virtual para formación:** Uso de la Realidad Virtual para una formación inmersiva en el ámbito de la seguridad de las personas.

- **Drones:** Despliegue de herramientas basadas en drones para la mejora de la inspección de instalaciones de generación.

Durante este año y dentro del ámbito de los proyectos innovadores en el área medioambiental se han acometido los siguientes proyectos, dirigidos a la reducción las emisiones de gases contaminantes, la valorización de subproductos y la reducción del consumo de recursos naturales como el agua:

- **Proyecto Matching:** Proyecto desarrollado en colaboración con varias empresas y centros de I+D y cofinanciado dentro del programa europeo Horizonte 2020. Su objetivo es reducir el consumo de agua en el Sector Energético mediante el uso de nuevas tecnologías, y contempla la validación de dichas tecnologías en 2 plantas pilotos que se están instalando en la Central Térmica de As Pontes.

- **Cubic:** Uso de sistemas de emisión de ultrasonidos para la mejora de la limpieza de los circuitos de refrigeración de las centrales de generación, y la reducción del consumo de químicos.

- Planta piloto para la **separación de aguas oleaginosas** mediante el empleo de membranas hidrófilas.

- **Proyecto GYLLI:** Proyecto piloto para recuperación de agua de lixiviado de escombrera y agua de desulfuración mediante el empleo de una novedosa tecnología basada en membranas vibrantes.

- **Proyecto Acticen:** Proyecto orientado a la valorización de las cenizas procedentes del proceso de combustión del carbón en las centrales térmicas, para más información ver apartado *1.7. Economía Circular* del capítulo *Compromiso con la Sostenibilidad.*

- **A4HW:** Para más información ver apartado *1.7. Economía Circular* del capítulo *Compromiso con la Sostenibilidad.*

- **LIFE ALGAR-BBE:** proyecto financiado por los fondos europeos LIFE, donde se pretende valorizar el CO_2 para la producción de microalgas, con el objetivo de generar bioestimulantes con actividad biocida mitigando los efectos adversos sobre el medioambiente y la salud humana de los pesticidas de origen químico.

- **Biofuel:** Análisis de la viabilidad del empleo de biocombustibles creados por carbonización hidrotermal catalítica para reemplazo de combustibles fósiles.

Asimismo, se han desarrollado diferentes proyectos para mejorar la eficiencia y la flexibilidad en los procesos de generación de electricidad, con implicaciones directas en la reducción de emisiones y de consumo de recursos materiales tales como:

- **Proyecto Energy harvesting:** Validación de un sistema de captura de energía para alimentación de sensorica basada en tecnología termoeléctrica.

- **COAT:** Validación de nuevas pinturas con micropartículas para su uso como aislantes térmicos y acústicos de pequeño grosor.

- **Demfore:** Desarrollo de un sistema para la predicción de rampas fotovoltaicas que permita mejorar la gestión de la generación térmica. Aplicación a la isla de Tenerife.

Otra área importante de trabajo en el ámbito de la innovación en generación ha sido el área de la seguridad de las personas. En dicha área se han acometido diferentes proyectos enfocados en la mejora de la seguridad intrínseca de las instalaciones y en la validación de nuevas tecnologías que permitan reducir los esfuerzos físicos y reduzcan la fatiga de los trabajadores de campo. Así cabría destacar los siguientes proyectos:

- **Proyecto ACTS:** Sistemas avanzados para el aumento de la seguridad intrínseca de las personas mediante la detección de presencia en la cercanía de áreas de riesgo.

- **Fugas:** Detección visual de fugas de gas mediante el empleo de cámaras termográficas adaptadas.

- **Sistema digital de control de acceso y monitorización on-line** en zonas restringidas o zonas de alto riesgo.

- **Active Safety System:** Dispositivo para detección de personas próximas a zonas de trabajos con maquinarias para evitar accidentes por atropellos.

- **Thermoelectrika:** Validación de sistema de detección precoz de puntos calientes generadores de incendios.

- **Brains:** Desarrollo de un sistema de visión artificial para la detección de comportamientos inseguros en plantas industriales y en áreas en construcción.

- **Exoesqueleto:** Empleo de exoesqueleto para la reducción de la fatiga en actividades en campo con un alto desgaste físico.

Sistema digital de control de acceso y monitorización on-line

Pruebas de validación de uso de exoesqueletos para reducir el esfuerzo físico en actividades de campo.

Proyecto self: Construcción de la planta de demonstración de baterías de segunda vida de vehículos eléctricos

En el área del almacenamiento energético se están desarrollando importantes proyectos innovadores tanto en el área de baterías como en otro tipo de soluciones de almacenamiento. Así podemos destacar los siguientes proyectos:

- **Proyecto SELF Second Life Batteries:** Para más información ver apartado *1.7. Economía Circular* del capítulo *Compromiso con la Sostenibilidad.*

- **Proyecto TES:** Estudio para la integración de un piloto de almacenamiento térmico en materiales sólidos con el fin de recuperar el calor residual en la central de Las Salinas en Fuerteventura.

1.4.2. Innovación en la generación a partir de energía nuclear

En el ámbito nuclear, a través de la participación en distintos programas, ENDESA ha continuado apostando por la I+D. ENDESA ostenta la secretaria de la Plataforma Tecnológica de fisión nuclear española CEIDEN, que coordina las actividades de I+D+i del sector. Asimismo, a través del Comité de Energía Nuclear del Foro Nuclear, la Compañía promueve proyectos de investigación de interés para sus centrales nucleares. Algunos programas de especial relevancia son los siguientes:

- **Programa nuclear de EPRI,** que tiene como objetivo alcanzar la excelencia operativa de las centrales nucleares. En el año 2019 la inversión ha sido de 1,6 millones de €.

- Durante el año 2019, se realizó un análisis de los **proyectos de I+D e Innovación Tecnológica (IT) de las centrales nucleares participadas de Ascó y Vandellós** (ANAV). El valor de los proyectos identificados ha sido el siguiente en Ascó I y II 116.197 € y Vandellós II 395.493 €.

1.4.3. Innovación en generación renovable

Dentro de los proyectos enfocados a la optimización de las labores de ingeniería cabría destacar las siguientes actividades:

- Introducción de maquinaria **excavadora con GPS** para permitir la excavación de precisión, con un sistema semiautomático o guiado.

- **Robotización de los procesos de construcción.** Empleo de drones en el seguimiento del avance de obras. Validación de un robot para la automatización del proceso de instalación de módulos de paneles fotovoltaicos.

- Empleo de un nuevo diseño de **cimentación prefabricada** para su empleo en torres eólicas, logrando un ahorro en el tiempo de construcción y reduciendo el impacto ambiental de la obra.