

Anexo II



Estado de información no financiera de ENDESA, S.A.

Índice

Organización de ENDESA, S.A.	214
Gestión de riesgos	220
Respeto de los derechos humanos	222
Gobierno Corporativo	223
Lucha contra la corrupción y soborno	225
Sostenibilidad ambiental	228
Recursos humanos	230
Seguridad y salud laboral	236
Relación responsable con las comunidades	238
Cadena de suministro	240
Índice de contenidos GRI	242
Informe de aseguramiento limitado independiente	244

Organización de ENDESA, S.A.

1. Modelo de negocio para la gestión y organización de las actividades de la empresa

1.1. Nombre de la organización

ENDESA, S.A.

1.2. Actividades, marcas, productos y servicios

ENDESA, S.A. (la Sociedad, la Compañía) se constituyó con la forma mercantil de Sociedad Anónima el 18 de noviembre de 1944 con el nombre de Empresa Nacional de Electricidad, S.A. y cambió su denominación social por la actual por Acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 25 de junio de 1997.

Su objeto social es el negocio eléctrico en sus distintas actividades industriales y comerciales, la explotación de toda clase de recursos energéticos primarios, la prestación de servicios de carácter industrial y, en especial, los de telecomunicaciones, agua y gas, así como los que tengan carácter preparatorio o complementario de las actividades incluidas en el objeto social, y la gestión del Grupo empresarial, constituido con las participaciones en otras sociedades.

La Sociedad desarrolla, en el ámbito nacional e internacional, las actividades que integran su objeto, mediante su participación en otras sociedades.

La Sociedad posee participaciones en Empresas del Grupo, Multigrupo y Asociadas y, como consecuencia de ello, es

dominante de un Grupo de sociedades de acuerdo con la legislación vigente.

La Sociedad tiene sus acciones admitidas a cotización oficial en las Bolsas Españolas.

1.3. Ubicación de la sede social

Calle Ribera del Loira, nº 60. 28042 Madrid, España.

1.4. Ubicación de las operaciones

Ver apartado 1.7.

1.5. Criterios de elaboración del Estado de Información no Financiera

La elaboración de este documento, que forma parte integrante del informe de gestión al 31 de diciembre de 2017 de ENDESA, S.A., se ha realizado de conformidad con los requisitos previstos en el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Al objeto de facilitar esta información, ENDESA S.A. se ha basado en la Iniciativa Mundial de Presentación de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI Standards) y su suplemento sectorial "Electric Utilities

Sector Supplement” para los indicadores desglosados según el Anexo adjunto.

El alcance del presente Estado de Información No Financiera incluye la información relativa al ejercicio 2017 de ENDESA S.A.

1.6. Propiedad y forma jurídica

Para adaptarse a lo dispuesto por la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, que ha derogado la hasta entonces vigente Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, ENDESA, S.A. realizó en su momento un proceso de reordenación societaria para separar las distintas actividades eléctricas. Desde ese momento la actividad de ENDESA, S.A. se centra fundamentalmente en la gestión y prestación de servicios a su Grupo empresarial, constituido por las participaciones financieras descritas en la Nota 8 de la Memoria de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

La actividad de ENDESA, S.A. se estructura por líneas de negocio para actuar con agilidad en los mercados donde opera y tener en cuenta las necesidades de sus clientes en los territorios y negocios en que está presente. Para organizar las distintas líneas de negocio, ENDESA, S.A. cuenta principalmente con las siguientes Sociedades:

- ENDESA Generación, S.A.U, que, a su vez, agrupa, entre otras, las participaciones en Gas y Electricidad Generación, S.A.U. (100%), Unión Eléctrica de Canarias Generación, S.A.U. (100%), ENEL Green Power España, S.L.U. (EGPE) (100%) y una participación del 50% en Nuclenor, S.A., sociedad propietaria de la Central Nuclear ubicada en Santa María de Garoña (Burgos).
- ENDESA Red, S.A.U., que agrupa, entre otras, a ENDESA Distribución Eléctrica, S.L.U. (100%), que asume las actividades reguladas de distribución de electricidad y ENDESA Ingeniería, S.L.U. (100%).
- ENDESA Energía, S.A.U., que es titular de participaciones en las sociedades ENDESA Energía XXI, S.L.U. (100%), sociedad que actúa como Comercializadora de Referencia, y ENDESA Operaciones y Servicios Comerciales, S.L.U. (100%).

1.7. Mercados atendidos

ENDESA, S.A., mediante su participación en otras sociedades, realiza las actividades de generación, distribución y venta de electricidad principalmente en España y Portugal y, en menor medida, desde su plataforma en España y Portugal comercializa electricidad y gas en otros mercados europeos, y, en particular, en Alemania, Bélgica, Francia y Holanda.

2. ENDESA, S.A. en cifras

	2015	2016	2017
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (millones de euros)	1.219	1.495	1.603
RESULTADO DEL EJERCICIO (millones de euros)	1.135	1.419	1.491
INVERSIONES EN EMPRESAS DEL GRUPO Y ASOCIADAS A LARGO PLAZO (millones de euros) ¹	14.813	14.793	14.803
CAPITAL SOCIAL (millones de euros) ¹	1.271	1.271	1.271
DEUDA FINANCIERA NO CORRIENTE (millones de euros) ¹	5.929	4.928	4.955
Plantilla final (número de empleados) ¹	1.390	1.391	1.360

¹ A 31 de diciembre.

3. Cambios significativos en la organización

Durante el año 2017 no se han producido variaciones significativas en las participaciones que ENDESA, S.A. posee en Empresas del Grupo, Multigrupo y Asociadas.

- Abrir nuevas formas de gestionar la energía para el consumidor
- Abrir la energía a nuevos usos
- Abrirnos a más colaboradores

Visión:

- Open Power para hacer frente a algunos de los mayores desafíos del mundo

Valores:

- Responsabilidad
- Innovación
- Confianza
- Proactividad

4. Compromiso con un modelo energético sostenible

4.1. El posicionamiento estratégico Open Power

ENDESA, S.A., mediante su participación en otras sociedades, ha estado siempre a la vanguardia de los diferentes avances producidos en el sector energético, llevando energía segura, asequible y sostenible a millones de personas.

Consciente del profundo cambio que el sector energético está experimentado actualmente, ENDESA, S.A. se sitúa en una nueva era de la energía, más abierta, participativa y digital. Ese posicionamiento se resume en el concepto de *Open Power*, el cual constituye la misión, visión y valores de la Compañía:

Misión 2025:

- Abrir la energía a más personas
- Abrir la energía a nuevas tecnologías

4.2. La política de Sostenibilidad

El cumplimiento equilibrado de las responsabilidades de ENDESA, S.A. en materia económica, social y medioambiental, sobre la base de criterios de sostenibilidad, resulta esencial para mantener la posición de liderazgo y reforzarla de cara al futuro.

Por ello, la política de Sostenibilidad de ENDESA, S.A., aprobada por el Consejo de Administración y de aplicación en ENDESA, S.A. y en todas las sociedades del grupo, tiene como objeto formalizar y concretar el compromiso de la Sociedad con el desarrollo sostenible, puesto de manifiesto en el posicionamiento estratégico *Open Power*.

A tal efecto, los compromisos establecidos en la Política de Sostenibilidad constituyen la guía y fundamento del compor-

tamiento de ENDESA, S.A. en la promoción de un modelo de negocio sostenible, y su cumplimiento está expresamente impulsado por la Alta Dirección, concierne a sus empleados, contratistas y proveedores, y se expone a la valoración de terceros:

- Estos compromisos están plenamente integrados en el trabajo diario y se someten permanentemente a revisión y mejora mediante la definición de objetivos, programas y acciones que se recogen en los sucesivos Planes de Sostenibilidad.
- ENDESA, S.A. dispone de mecanismos de seguimiento y evaluación de dichos compromisos que miden de forma exhaustiva su desempeño. En este sentido, el Comité de Auditoría y Cumplimiento (CAC) realiza un seguimiento anual de la estrategia y práctica de responsabilidad social corporativa.
- ENDESA, S.A. apuesta por el diálogo constante y fluido con los grupos de interés al objeto de integrar sus expectativas de una forma estructurada y alineada con la estrategia.
- ENDESA, S.A. se compromete a la aplicación de prácticas de comunicación responsable como vehículo principal para transmitir a los distintos grupos de interés el rigor y la solvencia del compromiso con el desarrollo sostenible.

Así, la política de sostenibilidad establece 9 compromisos concretos:

- **Clientes:** compromiso con la calidad digital, la excelencia comercial y la eficiencia energética en el consumo.
- **Accionistas e inversores:** compromiso con la creación de valor y la rentabilidad.
- **Personas:** compromiso con el desarrollo personal y profesional, la diversidad y la conciliación, la seguridad y la salud laboral de las personas que trabajan en ENDESA, S.A.
- **Conducta:** compromiso con el buen gobierno, la transparencia y el comportamiento ético.
- **Medio ambiente:** compromiso con la reducción de la huella ambiental y la protección del entorno.
- **Innovación:** compromiso con la innovación tecnológica y el alcance de los servicios.
- **Sociedad:** compromiso con el desarrollo socio-económico de las comunidades en las que opera.
- **Instituciones:** compromiso con el desarrollo de alianzas público-privadas para la promoción de un desarrollo sostenible.
- **Colaboradores:** compromiso con la involucración activa de los colaboradores con la sostenibilidad.

5. Enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés: Identificación y participación de los grupos de interés

Los grupos de interés y sus expectativas constituyen la base sobre la cual ENDESA, S.A. articula su estrategia de sostenibilidad. Por ello, la Compañía apuesta por la promoción de un diálogo continuo con sus grupos de interés, para lo cual revisa, identifica y cataloga de forma global para ella y todas las empresas participadas, sus grupos de interés con carácter regular, realizándolo tanto a nivel global como en sus operaciones locales.

Para mayor detalle consultar el capítulo 1 apartado 5 del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

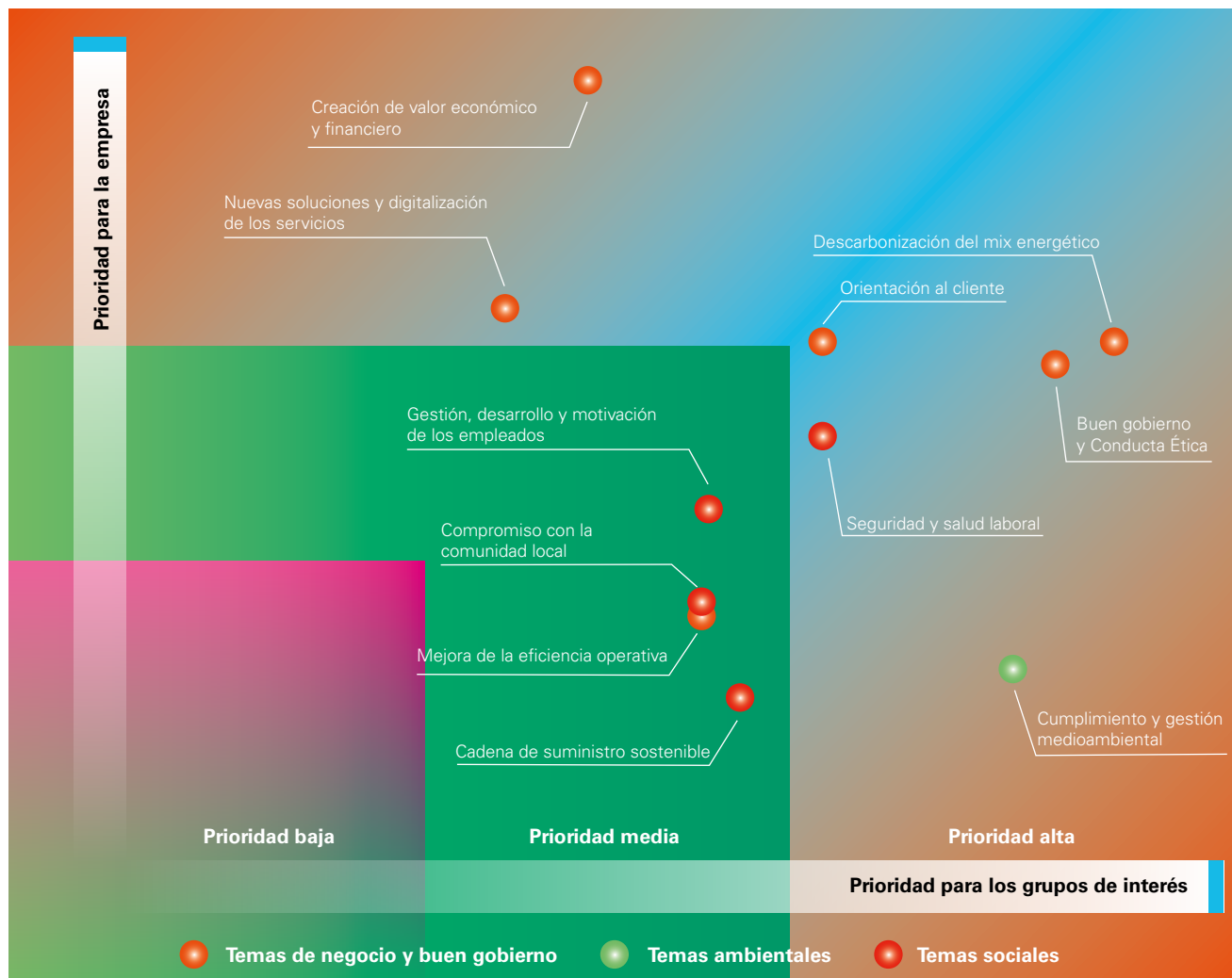
6. Estudio de materialidad: Identificación de prioridades a partir del diálogo con los grupos de interés, temas económicos, ambientales y sociales

Con el fin de integrar las expectativas de los grupos de interés de una forma estructurada y alineada con el propósito de la empresa, ENDESA, S.A. lleva a cabo, a través de sus empresas participadas, anualmente un proceso de identificación de prioridades para evaluar y seleccionar los asuntos económicos, éticos, ambientales y sociales que son relevantes para los grupos de interés y para la estrategia de la empresa.

En 2017 ENDESA, S.A. ha realizado un estudio de materialidad que ha servido de base para la definición de las prioridades de su Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2018-2020, que será desarrollado por sus empresas participadas. Así,

en 2017 se han consultado directa e indirectamente a casi 4.000 fuentes y representantes de 18 grupos de interés.

La combinación entre las variables analizadas en el estudio de materialidad realizado, es decir, la relevancia en la estrategia del negocio y la prioridad para los grupos de interés, se expresa en la siguiente matriz:



Según muestra la matriz anterior, entre los asuntos más relevantes para la sostenibilidad de la empresa se sitúan, por la relevancia que tienen para ella y sus empresas participadas, la creación de valor económico y financiero, la descarbonización del mix energético, el buen gobierno y conducta corporativa ética, la orientación al cliente, y el desarrollo de nuevas soluciones y digitalización.

Para mayor detalle consultar capítulo 1 apartado 6.2 del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

7. El Plan de ENDESA de Sostenibilidad

7.1. El Plan de ENDESA de Sostenibilidad (PES) 2017-2019

Para lograr integrar la sostenibilidad en la gestión del negocio y en los procesos de toma de decisión es necesario que exista el máximo alineamiento entre la estrategia de negocio

de las diferentes empresas participadas y la de sostenibilidad, de tal forma que ambas se orienten hacia la consecución de un mismo objetivo y que se retroalimenten para alcanzarlo, generando así valor económico para la Compañía en el corto y largo plazo.

Por ello, el Plan de ENDESA de Sostenibilidad (PES) 2017-2019, definía 4 prioridades para un modelo de negocio sostenible alineadas con el propio Plan Estratégico 2017-2019: descarbonización del mix energético; digitalización de activos, clientes y personas; orientación al cliente y eficiencia operativa e innovación.

Asimismo, para garantizar un alto nivel de excelencia en la gestión responsable del negocio a lo largo de toda la cadena de creación de valor, se identificaron cinco pilares estratégicos transversales: integridad, capital humano, seguridad y salud laboral, sostenibilidad ambiental y cadena de suministro responsable.

A través de más de 100 objetivos cuantitativos de gestión, ENDESA, S.A. ha dado respuesta, mediante la actividad de sus empresas filiales, a cada una de las prioridades y pilares estratégicos definidos en el Plan de ENDESA de Sostenibilidad (PES) 2017-2019, alcanzando un cumplimiento global del 93%.

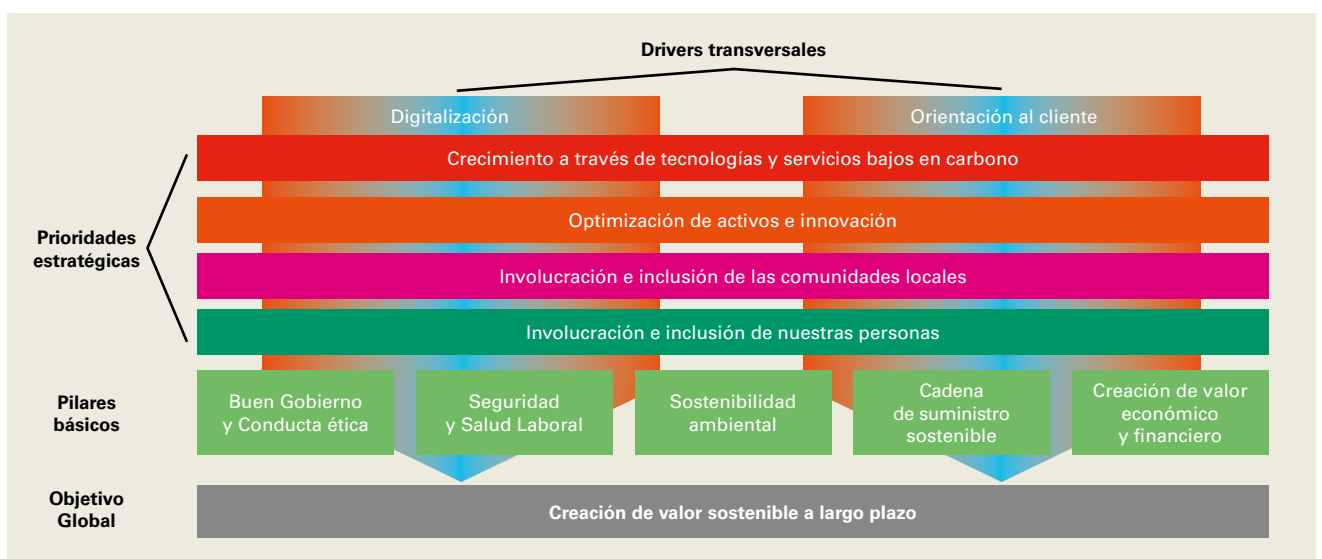
Como parte de su compromiso con la transparencia y en aras a construir confianza con sus grupos de interés, ENDESA, S.A. rinde debida cuenta del cumplimiento de los objetivos

y las acciones incluidas en el Plan de ENDESA de Sostenibilidad (PES) 2017-2019 en el presente Estado de Información no Financiera (ver siguientes capítulos) y en el Informe de Sostenibilidad 2017, que estará disponible a través de su página web.

7.2. El Plan de ENDESA de Sostenibilidad (PES) 2018-2020

El pasado 22 de noviembre de 2017, ENDESA, S.A. presentó ante la comunidad inversora la actualización de su Plan Estratégico 2018-2020. En paralelo, y con el fin de lograr el máximo alineamiento entre la estrategia de sostenibilidad y la del negocio, ENDESA, S.A. ha llevado a cabo un proceso de análisis y reflexión a partir de los resultados del estudio de materialidad realizado en 2017 para el diseño de su nuevo Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2018-2020, que será ejecutado directa o indirectamente por ella y sus empresas participadas. Dicho plan se sustenta en los logros y las oportunidades de mejora identificadas en el plan anterior, identificando así prioridades de actuación para los próximos 3 años.

Un mayor detalle se encuentra en el capítulo 1 apartado 7 del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.



Gestión de riesgos

1. Política de Gestión y Control de Riesgos

La Política de Gestión y Control de Riesgos, aprobada por el Consejo de Administración y de aplicación en ENDESA, S.A. y todas las sociedades dependientes, busca guiar y dirigir el conjunto de acciones estratégicas, organizativas y operativas que permitan al Consejo de Administración delimitar con precisión el nivel de riesgo aceptable, con el objeto de que los gestores de las distintas líneas de negocio puedan maximizar la rentabilidad de la empresa, la preservación o incremento de su patrimonio y fondos propios y la certidumbre en su consecución por encima de determinados niveles, evitando que eventos inciertos y futuros puedan influir negativamente en la consecución de los objetivos de rentabilidad fijados por la empresa.

La Política de Gestión y Control de Riesgos define al Sistema de Control de Riesgos de ENDESA, S.A. como un sistema entrelazado de normas, procesos, controles y sistemas de información, en el que el riesgo global se define como el riesgo resultante de la consolidación de todos los riesgos a los que está expuesta, considerando los efectos de mitigación entre las diferentes exposiciones y categorías del mismo, permite la consolidación de las exposiciones al riesgo de las unidades y áreas de negocio del Grupo empresarial y su valoración, así como la elaboración de la correspondiente información de gestión para la toma de decisiones en términos de riesgo y de empleo adecuado de capital.

El Proceso de Gestión y Control de Riesgos obedece a un modelo basado, por una parte, en el estudio permanente del perfil de riesgo, aplicando las mejores prácticas actuales en el sector energético o de referencia en la gestión de riesgos, en criterios de homogeneidad de las mediciones, en la separación entre gestores y controllers de riesgo, y, por otra parte, en asegurar la conexión entre el riesgo asumido y los recursos necesarios para operar los negocios respetando siempre un adecuado equilibrio entre el riesgo asumido y los objetivos fijados por el Consejo de Administración.

El proceso de gestión integral de riesgos consiste en la identificación, medición, análisis y monitorización de los distintos riesgos así como su seguimiento y control en el tiempo, basándose en las siguientes actuaciones:

- Identificación. El objetivo de la identificación de riesgos es el mantenimiento de una base de datos priorizada y actualizada de todos los riesgos asumidos por la corporación a través de la participación coordinada y eficiente de todos los niveles de la Compañía.
- Medición. El objetivo de la medición de parámetros que permitan una agregación y comparación de riesgos es la obtención de una cuantificación global de la exposición al riesgo asumida, incluyendo todas las posiciones de ENDESA, S.A. y las sociedades de su Grupo
- Control. El objetivo del control de riesgos es garantizar la adecuación de los riesgos asumidos por ENDESA, S.A. a los objetivos determinados, en última instancia, por el Consejo de Administración de ENDESA, S.A.
- Gestión. El objetivo de la gestión de riesgos es la ejecución de las acciones encaminadas a la adecuación de los niveles de riesgo asumidos en cada nivel de la Compañía, a la predisposición y tolerancia al riesgo fijada.

Con este proceso se pretende obtener una visión integral del riesgo orientada a evaluar y priorizar los riesgos. Abarca los principales riesgos financieros y no financieros a los que la Compañía está expuesta, tanto endógenos (por factores internos) como exógenos (por factores externos), reflejándose en un mapa anual que incluye los principales riesgos identificados y estableciendo revisiones periódicas.

Adicionalmente, ante el aumento del interés por la gestión y control de los riesgos a los que las Compañías están expuestas y dada la complejidad que está adquiriendo su identificación desde una perspectiva integral, es importante la participación de los empleados a todos los niveles en este proceso. En este sentido, se ha creado un buzón de riesgos en el que los empleados puedan contribuir a identificar riesgos de mercado y proponer medidas de mitigación, complementando así los sistemas «top-down» de gestión y control de riesgos existentes y los buzones y procedimientos específicos para enviar

comunicaciones relacionadas con incumplimientos éticos, los riesgos penales y los riesgos laborales.

Además, el Consejo de Administración de ENDESA, S.A. también ha aprobado una Política de Gestión y Control de Riesgos Fiscales que busca guiar y dirigir el conjunto de acciones estratégicas, organizativas y operativas que permitan al Consejo de Administración delimitar con precisión el nivel de riesgo fiscal aceptable, con el objeto de que los gestores de asuntos fiscales, consigan respecto de los riesgos fiscales, los objetivos fijados por la Política de Gestión y Control de Riesgos. La Política de Gestión y Control de Riesgos Fiscales constituye la plasmación documentada y específica en materia de control fiscal de la Estrategia Fiscal aprobada por el Consejo de Administración de ENDESA, S.A. y está disponible a través de su página web www.endesa.com.

2. Principales riesgos de sostenibilidad. Impactos riesgos y oportunidades relacionados con temas ambientales y sociales

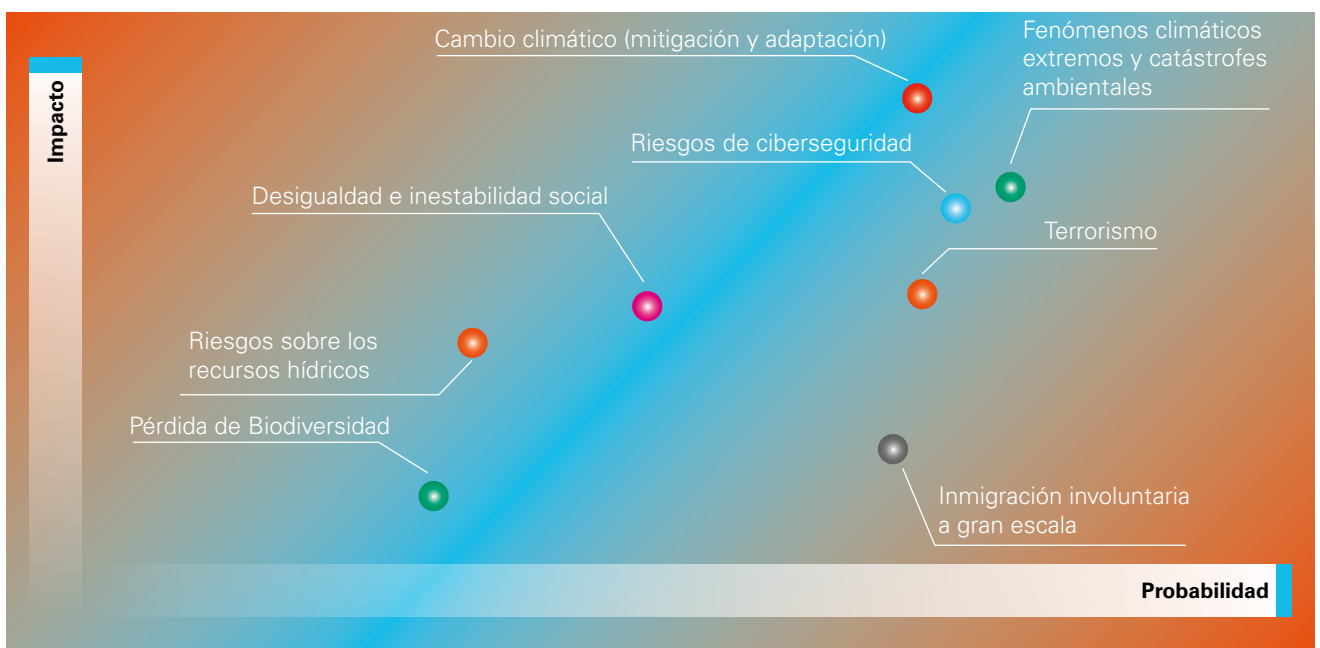
ENDESA, S.A., fundamentalmente a través de sus empresas participadas, está expuesta a determinados riesgos que gestiona mediante la aplicación de sistemas de identificación, medición, control y gestión. En este sentido, se toman en

consideración los distintos tipos de riesgo, financieros y no financieros (entre otros los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medioambientales, políticos y reputacionales) a los que se enfrenta la Sociedad. Estos aspectos se integran en el sistema de gestión y control de riesgos de la empresa y son supervisados por el Comité de Auditoría y Comité de Auditoría y Cumplimiento (CAC) del Consejo de Administración.

Durante 2017, ENDESA, S.A. ha actualizado la identificación de riesgos de sostenibilidad emergentes con impacto a medio y largo plazo relacionados con alguna de las dimensiones que componen la sostenibilidad. El objetivo es analizar el impacto que pueden tener en los negocios de sus diferentes empresas participadas y establecer las medidas necesarias para su control y prevención.

Para ello, ENDESA, S.A. ha tomado como referencia la identificación de riesgos globales elaborada por el Foro Económico Mundial a partir de una consulta a casi 1.000 expertos sobre la percepción de riesgos globales. Dicho mapa ha sido ajustado al contexto de operación de ENDESA, S.A. y sus sociedades participadas en base a las consultas realizadas por la Compañía a los grupos de interés en el marco del estudio de materialidad, permitiendo así identificar los riesgos de sostenibilidad más relevantes.

Para mayor detalle consultar apartado 2 del capítulo de Gestión de Riesgos del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.



Respeto de los derechos humanos

1. Enfoque de gestión: La política de derechos humanos de ENDESA, S.A.

ENDESA, S.A. tiene un compromiso permanente con el respeto y la promoción de los derechos humanos. Este compromiso se refleja en sus políticas corporativas y se manifiesta a través de su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incorpora el apoyo y respeto de la protección de los derechos humanos y la no complicidad en su vulneración dentro de sus dos primeros principios. Asimismo, históricamente ENDESA, S.A. ha desarrollado actividades pioneras para asegurar el respeto de los derechos humanos en sus actividades y las de su cadena de suministro, desarrollando de forma continua procesos de identificación de riesgos y potenciales impactos en materia de derechos humanos.

Tras la aprobación de los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos por Naciones Unidas, ENDESA, S.A. decidió adaptar formalmente su compromiso histórico con el respeto y la promoción de los derechos humanos a este nuevo marco, integrándolo en la gestión de la actividad empresarial.

De este modo, el Consejo de Administración de ENDESA, S.A. aprobó en 2013 la política de derechos humanos, siguiendo así con las recomendaciones establecidas por los Principios Rectores. Esta política recoge el compromiso y las responsabilidades de ENDESA, S.A. en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a su actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por los trabajadores de ENDESA, S.A., tanto directivos como empleados. Asimismo, promueve la adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo. Dicha política es de aplicación en Endesa y todas sus sociedades participadas.

La política identifica ocho principios enmarcados en dos grandes ámbitos, como son las prácticas laborales y las comunidades y sociedades:

Prácticas laborales:

- Libertad de asociación y negociación colectiva
- Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil
- Respeto a la diversidad y no discriminación
- Seguridad y salud laboral
- Condiciones de trabajo justas y favorables

Comunidades y sociedades:

- Respeto a los derechos de las comunidades
- Integridad: tolerancia cero con la corrupción
- Privacidad y comunicaciones

La política se encuentra disponible en www.endesa.com

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en la política de derechos humanos, y siguiendo las recomendaciones de los Principios Rectores, ENDESA, S.A. se compromete a establecer procesos adecuados de debida diligencia que garanticen su implantación y seguimiento, evaluando los posibles impactos y riesgos existentes en materia de derechos humanos y estableciendo medidas para su mitigación.

Por ello, durante 2017 ENDESA, S.A. ha llevado a cabo un proceso de debida diligencia a través del cual ha evaluado el nivel de cumplimiento de su política y de los Principios Rectores. Este proceso ha abarcado toda su actividad empresarial en España, incluyendo las actividades que realizan sus sociedades participadas en los negocios de generación, distribución y comercialización de electricidad, así como la gestión de la cadena de suministro, los procesos de compra de activos y las funciones corporativas.

Dicho proceso se ha desarrollado a partir de una primera identificación del nivel de riesgo país, una posterior evalua-

ción de los impactos reales y potenciales de las actividades de ENDESA, S.A. sobre los derechos humanos y, finalmente, el diseño de un plan de acción.

Puesto que los principales aspectos relativos a los Derechos Humanos de ENDESA, S.A. están relacionados con la actividad operativa de sus empresas participadas, el detalle del proceso de evaluación, identificación de oportunidades de mejora y diseño del plan de acción se encuentra detallado en el capítulo de Respeto de los Derechos Humanos del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

2. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

En 2017 ha habido en Endesa, S.A. una denuncia de temas relacionados con derechos humanos («mobbing» o clima corporativo y gestión de recursos humanos) pero ha sido cerrada por considerarse no fundada.

Gobierno Corporativo

1. Diversidad de competencias y puntos de vista de los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión por edad, género y antecedentes educativos y profesionales

1.1. Composición del máximo órgano de gobierno

Composición del consejo de administración de ENDESA a a 31 de diciembre de 2017

Cargo en el consejo	Nombre o denominación social con consejero	Categoría del Consejero	Fecha primer nombramiento
Presidente	D. Borja Prado Eulate ¹	Ejecutivo	20/06/2007
Vicepresidente	D. Francesco Starace	Dominical	16/06/2014
Consejero Delegado	D. José Damian Bogas Gálvez	Ejecutivo	07/10/2014
Consejero	D. Alejandro Echavarría Busquet	Independiente	25/06/2009
Consejera	Dña. Helena Revoredo Delvecchio	Independiente	04/11/2014
Consejero	D. Miquel Roca Junyent	Independiente	25/06/2009
Consejero	D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	Independiente	27/04/2015
Consejero	D. Francisco de Lacerda	Independiente	27/04/2015
Consejero	D. Enrico Viale	Dominical	21/10/2014
Consejero	D. Alberto De Paoli	Dominical	04/11/2014
Consejera	Dña. Maria Patrizia Grieco	Dominical	26/04/2017
Secretario	D. Borja Acha Besga		01/08/2015

¹ el 24/03/2009 nombramiento como Presidente.

Consejeros	Cualidades y habilidades					Diversidad			
	Finanzas y Riesgos	Ingeniería	Jurídico	Gestión	Estrategia	Años en el cargo	Nacionalidad	Género	Edad
Borja Prado Eulate	✓		✓	✓	✓	10	ESP	H	61
Francesco Starace	✓	✓		✓	✓	3	ITA	H	62
José Bogas Gálvez	✓	✓		✓	✓	3	ESP	H	62
Alberto De Paoli	✓			✓	✓	3	ITA	H	52
Miquel Roca Junyent	✓		✓	✓	✓	8	ESP	H	77
Alejandro Echevarría Busquet	✓			✓	✓	8	ESP	H	75
Maria Patrizia Grieco	✓		✓	✓	✓	1	ITA	M	65
Enrico Viale	✓	✓		✓	✓	3	ITA	H	60
Helena Revoredo Delvecchio	✓			✓	✓	3	ARG	M	70
Ignacio Garralda Ruiz de Velasco	✓		✓	✓	✓	2	ESP	H	66
Francisco de Lacerda	✓			✓	✓	2	PORT	H	57

1.2. Nominación y selección del máximo órgano de gobierno

El Reglamento del Consejo de Administración, en su artículo 9.- Selección, nombramiento, ratificación y reelección de Consejeros, establece que: «El Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobará una política de selección de candidatos a consejero, concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo, y favorece la diversidad de conocimientos, experiencias y género».

En este sentido, el Consejo de Administración aprobó el 10 de noviembre de 2015 una Política de selección de Consejeros (modificada el 18 de diciembre de 2017, con el objeto de mejorar técnicamente el contenido de la Política y la adaptación a las mejores prácticas de gobierno corporativo) concreta y verificable, que persigue la integración de experiencias y competencias profesionales y de gestión diferentes (incluyendo las que son específicas de los negocios desarrollados por la Sociedad, las económico-financieras y las legales), promoviendo, además, en la medida de lo posible, la diversidad de género y de edad.

Asimismo, el artículo 9 del Reglamento indica que «Las propuestas de nombramiento, ratificación o reelección de Consejeros que formule el Consejo recaerán en personas de reconocido prestigio que posean la experiencia y los conocimientos profesionales adecuados para el ejercicio de sus

funciones y que asuman un compromiso de dedicación suficiente para el desempeño de las tareas de aquél.

La Junta General o, en su caso, el Consejo serán competentes para designar los miembros del mismo de conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital y en los Estatutos Sociales. El cargo de Consejero es renunciable, revocable y reelegible.

La propuesta de nombramiento, ratificación o reelección de los Consejeros que se eleve por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas, o que apruebe el propio Consejo de Administración en el primer caso, se formulará a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, en el caso de que se tratara de Consejeros independientes, y previo informe de dicho Comité, en el caso de los consejeros adscritos a otras categorías».

1.3. Diversidad en órganos de gobierno

En la Política de selección de Consejeros, (aprobada el 10 de noviembre de 2015, y modificada el 18 de diciembre de 2017, con el objeto de mejorar técnicamente el contenido de la Política y la adaptación a las mejores prácticas de gobierno corporativo), en el artículo 5 se apuesta por la promoción de la diversidad de género: «ENDESA tiene la convicción de que la diversidad en todas sus facetas, en todos los niveles de su equipo profesional, es un factor esencial para asegurar la competitividad de la Compañía y un elemento clave de su estrategia de gobierno corporativo que favorece la actitud

crítica, así como la manifestación de puntos de vista y posiciones diversas y el análisis de sus aspectos positivos y negativos.

Para ello asegura la igualdad de oportunidades y el trato justo en la gestión de personas en todos los niveles, maximizando la aportación de valor de aquellos elementos que diferencian a las personas (género, cultura, edad, capacida-

des, etc.), promoviendo la participación y el desarrollo de las mujeres en la organización, especialmente en posiciones de liderazgo y, en particular, en el Consejo de Administración.

En este sentido, la política de selección de Consejeros promoverá el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración».

Lucha contra la corrupción y soborno

1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados

La integridad y conducta ética constituyen pilares fundamentales para garantizar la gestión responsable de una compañía. En los últimos años las prácticas en materia de conducta ética de las sociedades cotizadas se han convertido en objeto de un creciente escrutinio por parte de los mercados, reguladores y la sociedad en general. El desempeño financiero de ENDESA, S.A. está condicionado, entre otros factores, al estricto cumplimiento de las normas y principios éticos, tanto en el ámbito interno como en sus relaciones externas. De este modo, la conducta ética permite a ENDESA, S.A. generar confianza entre sus accionistas e inversores, y se convierte en factor de diferenciación de marca que construye lealtad en los clientes de sus sociedades participadas, factores que se ven reflejados en los resultados económicos y que contribuyen a consolidar la posición de liderazgo y referencia que ENDESA, S.A. ostenta en el mercado.

En este sentido, en las consultas realizadas por ENDESA, S.A. en 2017 a sus grupos de interés más relevantes, se han identificado los siguientes aspectos relacionados con la gestión de la integridad y la conducta ética entre los más relevantes: la integridad en el modelo organizativo y en la gestión de la buena conducta corporativa, la transparencia

en la comunicación (financiera, fiscal y de sostenibilidad) y en la relación con las instituciones.

ENDESA, S.A. a través de su Plan de ENDESA de Sostenibilidad y la implementación de su modelo de cumplimiento ético da respuesta a estas expectativas y establece objetivos y actuaciones orientadas a este fin a nivel corporativo para que sean realizadas por ENDESA, S.A. y el conjunto de sus empresas participadas.

Para más información sobre el nivel de cumplimiento del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2017-2019 y los objetivos en materia de gobierno corporativo del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2018-2020 consultar el capítulo de Lucha contra la corrupción y el soborno del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

2. Política practicada por la empresa en temas de Corrupción y Soborno

ENDESA, S.A. está plenamente comprometida con el cumplimiento de los principios éticos y toda legislación y regulación vigente en las relaciones con sus grupos de interés, y en todas las actividades que desarrolla.

La Compañía dispone de un Código Ético, un Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción y otras normas de acuerdo con los más adelantados modelos de «compliance», que recogen los valores, compromisos y responsabilidades éticas asumidos por todos sus colaboradores. Además, entre otros aspectos, ENDESA, S.A. ha establecido protocolos de actuación concretos con el fin de orientar las acciones de sus colaboradores en relación con la aceptación y ofrecimiento de regalos y atenciones, así como en el trato con funcionarios públicos y autoridades.

Igualmente, ENDESA, S.A. cuenta con un modelo de prevención de delitos que da cumplimiento a la normativa aplicable al Grupo en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica. En el documento «Principios Generales para la Prevención de Riesgos Penales» se resumen los fundamentos rectores de actuación aplicables también a todos los colaboradores, que reflejan valores clave de la Compañía para conseguir sus objetivos empresariales y prevenir la materialización de riesgos penales en el seno de la empresa.

El Código Ético, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, los Principios Generales para la Prevención de Riesgos Penales, Protocolo de buenas prácticas en el trato con funcionarios públicos y autoridades y Protocolos de Integridad Corporativa se pueden ver en la web: <https://www.endesa.com/es/inversores/a201611-conducta-etica.html>.

2.1. Código Ético

El Código Ético está compuesto por:

- 16 Principios Generales que rigen las relaciones con los grupos de interés y que definen los valores de referencia en las actividades de ENDESA, S.A.
- Criterios de Comportamiento en las relaciones con cada grupo de interés, que proporcionan específicamente las directrices y normas a las cuales se deben atener los colaboradores de ENDESA, S.A. para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos.
- Mecanismos de Implementación, que describen la estructura organizativa en torno al Código Ético, encargada de velar por el adecuado conocimiento, comprensión y cumplimiento del mismo por parte de todos los empleados.

Asimismo, según establece el Código Ético, ENDESA, S.A. no financia ni en España ni en el extranjero, a partidos, ni a

sus representantes o candidatos, ni patrocina congresos o fiestas que tengan como único fin la propaganda política.

Se abstiene de cualquier tipo de presión directa o indirecta a exponentes políticos (por ejemplo, a través de concesiones públicas a ENDESA, S.A., la aceptación de sugerencias para contrataciones, contratos de consultoría, etc.).

2.2. Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción

ENDESA, S.A. posee un plan contra la corrupción; el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción que representa el compromiso específico de la Compañía en la lucha contra la corrupción y el pleno rechazo a toda forma en la que se manifieste, en cumplimiento del décimo principio del Pacto Mundial, al cual ENDESA, S.A. está adherida: «Las empresas se comprometen a combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno».

2.3. Política anti-soborno

A dichos instrumentos normativos internos se incorpora en 2017 la «Política de Cumplimiento Normativo Penal y Anti Soborno», que junto con las anteriormente citadas constituyen el «Sistema de gestión del cumplimiento normativo Penal y Anti soborno» de ENDESA, S.A. que es un cuerpo integrado de disposiciones, no sólo respetuoso con las exigencias legales españolas en esta materia, sino suficiente para satisfacer las expectativas que razonablemente se depositan en Organizaciones que operan con los más altos niveles de compromiso en los mercados avanzados como hace ENDESA, S.A.

ENDESA, S.A. es consciente de que determinados hechos delictivos que se identifican bajo la denominación genérica de «sobornos», constituyen un fenómeno que, entre otros efectos, plantea serias inquietudes morales, económicas y políticas, socava el buen gobierno, obstaculiza el desarrollo, destruye la confianza en las instituciones e interfiere en el correcto y eficiente funcionamiento de los mercados. Por ello, el Sistema de Cumplimiento Normativo Penal presta especial atención a la prevención, detección y adecuada reacción contra dichas conductas terminantemente prohibidas, transmitiendo la importancia de la contribución de toda la organización a la lucha contra toda forma de «soborno».

Las principales actuaciones que, con carácter permanente ENDESA, S.A. desarrollará para la efectiva aplicación del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal son;

- Evaluación de riesgos y actividades de control. La identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los hechos delictivos se lleva a cabo coordinadamente por el Comité de Supervisión y los responsables de los procesos dentro de la Organización.
- Actividades de supervisión: Evaluación del Sistema de Cumplimiento Normativo Penal, planes de acción ante deficiencias, respuesta ante incumplimientos e información y Comunicación

2.4. Modelo de Prevención de Riesgos Penales

ENDESA, S.A. cuenta con un Modelo de Prevención de Riesgos Penales (el Modelo) que dota a la Compañía de un sistema de control con el objetivo de prevenir o reducir de forma significativa el riesgo de comisión de delitos en el seno de su actividad empresarial, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Código Penal en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica, régimen introducido en el ordenamiento jurídico español en 2010.

El Comité de Auditoría y Cumplimiento (CAC) es el órgano encargado de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo y de las funciones que realiza el Comité de Supervisión que se encarga, entre otras tareas, de la monitorización y actualización del Modelo. El Comité de Supervisión está compuesto por el Director General de Auditoría, el Secretario General y del Consejo de Administración (que es su Presidente) y el Director General de Asesoría Jurídica Corporativa y Cumplimiento, el Director de Asesoría Jurídica de Negocio y el Director General de Recursos Humanos y Organización.

Durante 2017 el Comité de Supervisión se reunió en seis ocasiones, y en dichas sesiones se realizó un seguimiento de los principales asuntos relacionados con el Modelo, contemplando incluso la intervención de responsables de diferentes áreas de la Compañía para informar al Comité sobre aspectos relevantes de su competencia.

Al inicio de cada ejercicio el Comité de Supervisión elabora un Programa de Actividades en el que se establecen prioridades en función de criterios cualitativos basados en un enfoque de riesgo, para el desarrollo de las cuales, y en virtud

de las facultades que tiene conferidas y de la especialización requerida, se apoya en en las Direcciones Generales de Auditoría, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Asuntos Corporativos y la Dirección General de Recursos Humanos y Organización. Además, con carácter anual el Comité presenta al Comité de Auditoría y Cumplimiento (CAC) un informe sobre la ejecución del programa, incluyendo el detalle de las actividades realizadas y conclusiones alcanzadas.

De las actividades realizadas en 2017 destacan:

- La revisión, actualización y evaluación de los eventos de riesgo de comisión de los delitos y de adaptación y actualización de sus controles mitigantes recogidos en la matriz del Modelo,
- La verificación de la adecuada eficacia y el funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales mediante la revisión del adecuado diseño y operatividad el testeado de determinadas actividades de control,
- La realización de diversas iniciativas destinadas a informar y formar al personal sobre el marco de referencia ético y de cumplimiento prevención penal en vigor en ENDESA, S.A.
- La obtención de forma simultánea de los certificados que acreditan el Sistema de Gestión de Compliance Penal conforme con la norma UNE 19601:2017 y un Sistema de gestión anti-soborno conforme a la norma UNE-ISO 37001.

De las actividades llevadas a cabo durante el ejercicio se concluye que el Modelo de ENDESA, S.A. se encuentra operativo en todas las sociedades relevantes del Grupo y está siendo ejecutado con eficacia, resultando en general adecuado para mitigar los riesgos de comisión de los delitos tipificados en la normativa aplicable.

3. Casos de denuncias relacionadas con la corrupción y acciones correctivas emprendidas

Durante 2017, ENDESA, S.A. ha recibido, bien a través del Canal Ético o por otros medios, un total de 3 denuncias. La investigación de todas de ellas se cerró en el mismo ejercicio. De las denuncias recibidas, se ha verificado que no hay incumplimiento del Código Ético, relacionado con fraude a la Compañía y conflictos de interés. Ninguna de las denuncias recibidas ha estado relacionada con casos de discriminación.

Sostenibilidad ambiental

1. Modelo de negocio

Impactos, riesgos y oportunidades de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), alcance 1, de la reducción de emisiones Gases de Efecto Invernadero (GEI), del impacto de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) derivadas del transporte y de las consecuencias del cambio climático)

Para ENDESA, S.A. la lucha contra el cambio climático es uno de los mayores desafíos que las empresas deben afrontar actualmente, siendo conscientes de que el sector energético será uno de los más afectados.

ENDESA, S.A. se encuadra en un contexto de liderazgo en la lucha contra el calentamiento global por parte de la Unión Europea. En dicho contexto se plantea el reto de la descarbonización del mix energético, y las oportunidades que de dicho reto se desprenden.

El Plan Estratégico de ENDESA, S.A. apunta a consolidar su posición de liderazgo en los mercados en los que opera a través de sus sociedades participadas teniendo en cuenta el impacto del Cambio Climático en el modelo de negocio energético y la transición a un nuevo ecosistema energético, reduciendo los riesgos que representa para su negocio

y maximizando las oportunidades que esta transición y este nuevo ecosistema van a ofrecer.

ENDESA, S.A. cuenta con un ambicioso plan de reducción de emisiones para la descarbonización del mix de energía en 2050, en consonancia así con los objetivos marcados a nivel nacional y europeo con la Hoja de Ruta 2050 y el Paquete Energía y Clima 2030.

La estrategia de ENDESA, S.A. es invertir en tecnologías de generación bajas en carbono y aumentar el valor de la producción de energía libre en carbono a través de sus sociedades participadas. El aumento de los incentivos públicos para invertir en redes inteligentes y energías renovables representa una oportunidad para ENDESA, S.A. Es por ello que, a través de ENDESA Generación, S.A.U., en 2016 adquirió el 60% del capital social de ENEL Green Power España, S.L.U., compañía en la que previamente mantenía una participación del 40% sobre su capital social, con el fin de alinearse con el objetivo de descarbonización a 2050 establecido. Esta inversión es el resultado del compromiso que la Compañía ha adquirido en la búsqueda de nuevas oportunidades y tecnologías que generen valor y sobre las que continuará trabajando a futuro.

Como consolidación del compromiso con la hoja de ruta para la descarbonización, ENDESA, S.A. se ha adjudicado 879 MW de tecnología eólica y solar en las subastas del año 2017 a través de la sociedad ENEL Green Power España, S.L.U., en la que prevé invertir 870 millones de euros hasta el año 2020.

En este sentido, es importante destacar que los esfuerzos de descarbonización a nivel europeo se han centrado hasta la fecha sobre todo en el sector energético, otorgándose una relevancia creciente a las políticas ligadas al sector transporte, responsable de casi el 25% de las emisiones totales en la Unión Europea, siendo el transporte por carretera el mayor emisor, representando más del 70% de todas las emisiones de GEI asociadas al transporte en 2014.

Recientemente se ha aprobado el acuerdo provisional sobre el Reglamento de reparto del esfuerzo para garantizar nuevas reducciones de emisiones en sectores que están fuera del

alcance del sistema de comercio de derechos de emisión de la Unión Europea para el período 2021-2030. El objetivo de reducción de la Unión Europea para los sectores no ETS es del 30% para el período 2021-2030 y, a fin de garantizar una distribución justa de los esfuerzos para reducir las emisiones difusas, la nueva regulación establece objetivos nacionales vinculantes como forma de asegurar el cumplimiento del objetivo europeo. España deberá reducir un 26% sus emisiones de CO₂ asociadas al sector difuso respecto a sus niveles de 2005 para 2030, en virtud del acuerdo alcanzado, que mantiene el reparto inicialmente propuesto por la Comisión Europea, según ha confirmado la institución y fuentes europeas.

Las emisiones del transporte en España se han incrementado casi en un 50% desde 1990. El sector del transporte es una de las principales fuentes de emisiones de dióxido de carbono (CO₂) de la economía española, suponiendo alrededor del 27% de las emisiones globales, según el Avance Provisional del Inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año 2016 publicado por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA). Es por esto, que uno de los objetivos básicos de la futura Ley de Cambio Climático y Transición Energética será promover una política de movilidad y transporte sostenible.

Por todo ello, el reto fundamental de las sociedades desarrolladas, en materia de movilidad, es evolucionar hacia modelos económicos de bajo consumo de carbono y reducir la contaminación, principalmente en las ciudades. ENDESA, S.A. aspira a liderar la respuesta a este reto a través de la promoción de la electrificación de la demanda energética y el consumo eficiente, desarrollando planes y programas orientados al impulso de la movilidad eléctrica, de las redes inteligentes y la eficiencia energética.

2. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados

En 2017 ENDESA, S.A. ha identificado la descarbonización del mix energético y la minimización de los impactos ambientales como los asuntos ambientales más relevantes para la promoción de un modelo de negocio sostenible y, por tanto, sobre los que la Compañía a través de la actividad de sus empresas participadas debe seguir avanzando con el fin de cumplir con las expectativas manifestadas por los

grupos de interés en las consultas realizadas en el marco del estudio de materialidad de 2017.

ENDESA, S.A. incorpora los aspectos materiales detectados en sus planes de sostenibilidad corporativos, y establece objetivos cuantitativos orientados a promover la excelencia en la gestión de los mismos, permitiendo así evaluar el nivel de compromiso y el desempeño alcanzado a nivel corporativo para que sean realizadas por ENDESA, S.A. y el conjunto de sus empresas participadas.

Para más información sobre el nivel de cumplimiento del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2017-2019 y los objetivos en materia sostenibilidad ambiental del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2018-2020 consultar el capítulo de Sostenibilidad Ambiental del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

3. Política Ambiental

ENDESA, S.A. aprobó y publicó su primera política ambiental en el año 1998. Desde entonces ha evolucionado para adaptarse a las inquietudes actuales en materia ambiental.

ENDESA, S.A. considera la excelencia medioambiental como un valor fundamental de su cultura empresarial. Por ello, realiza sus actividades de manera respetuosa con el medioambiente, y conforme a los principios de desarrollo sostenible, y está firmemente comprometida con la conservación y el uso sostenible de los recursos que emplea. La política se articula en base a nueve principios básicos de actuación que se detallan a continuación, que se refieren a la Compañía y a las empresas participadas:

- Integrar la gestión ambiental y el concepto de desarrollo sostenible en la estrategia corporativa de la Compañía, utilizando criterios medioambientales documentados en los procesos de planificación y toma de decisiones, así como en los procesos de análisis de nuevas oportunidades de negocio, procesos de fusión o nuevas adquisiciones.
- Mantener, en todos sus centros, un control permanente del cumplimiento de la legislación vigente así como de los acuerdos voluntarios adquiridos, y comprobar de manera periódica el comportamiento medioambiental y la seguridad de sus instalaciones, comunicando los resultados obtenidos.

- Establecer sistemas de gestión adecuados basados en la mejora continua, y orientados a la prevención de la contaminación.
- Utilizar sosteniblemente los recursos energéticos, hídricos y las materias primas, y medir y reducir el impacto ambiental mediante la aplicación de las mejores técnicas y prácticas disponibles.
- Proteger, conservar y fomentar la biodiversidad, los ecosistemas y sus servicios en las operaciones relacionadas con su actividad, reducir al mínimo los impactos negativos y compensar los impactos residuales, orientándose hacia el objetivo de No Pérdida Neta de Biodiversidad.
- Contribuir en la lucha frente al cambio climático a través de la descarbonización progresiva del mix energético, fomentando el desarrollo de las energías renovables, la eficiencia energética y la aplicación de nuevas tecnologías.
- Promover la sensibilización y concienciación respecto de la protección ambiental, realizando acciones de formación externa e interna y colaborando con las autoridades, las instituciones y las asociaciones ciudadanas de los entornos en los que desarrolla actividad.
- Establecer un diálogo constructivo con las Administraciones Públicas, organismos oficiales, accionistas, clientes, comunidades locales y otros grupos de interés.

- Requerir a sus contratistas y proveedores la implantación de políticas medioambientales basadas en estos mismos principios.

4. Indicadores claves de desempeño

Los indicadores claves de desempeño en materia ambiental de ENDESA, S.A. vienen determinados por la actividad de sus sociedades dependientes, puesto que el consumo de combustibles, consumo energético, intensidad energética, consumo de agua, emisiones e impacto en la calidad del aire realizado por ENDESA S.A. es irrelevante comparado con el realizado por sus empresas participadas, que son las que realizan actividades operativas con procesos industriales con impacto relevante en estos indicadores. Por tanto, el seguimiento de estos indicadores se realiza de forma consolidada. Para mayor detalle consultar el capítulo de Sostenibilidad Ambiental del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

Recursos humanos

1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados

En 2017, ENDESA, S.A. ha identificado el desarrollo, gestión y motivación del capital humano como los asuntos laborales más relevantes para la promoción de un modelo de negocio sostenible y, por tanto, sobre los que la Compañía debe seguir avanzando con el fin de cumplir con las expectativas manifestadas por los grupos de interés en las consultas realizadas en el marco del estudio de materialidad de 2017.

Promoción del capital humano: Para ENDESA, S.A., sus personas constituyen el principal activo de la empresa para la creación de valor de forma sostenible. Asimismo, en un entorno de cambio hacia un nuevo modelo energético, contar con un capital humano que posea las mejores capacidades, sea lo más diverso posible y muestre un fuerte compromiso con el proyecto empresarial, resulta fundamental para liderar dicho cambio. Por este motivo, ENDESA, S.A. establece entre sus prioridades laborales la gestión de diversidad (especialmente de género y edad), el refuerzo de la cultura interna, la disponibilidad de adecuadas condiciones de trabajo, la flexibilidad laboral y la meritocracia.

ENDESA, S.A. incorpora estas prioridades en sus planes de sostenibilidad y establece objetivos cuantitativos a nivel cor-

porativo orientados a promover la excelencia en la gestión del capital humano, permitiendo así evaluar el nivel de compromiso y el desempeño alcanzado por ENDESA, S.A. y el conjunto de sus empresas participadas.

Para más información sobre el nivel de cumplimiento del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2017-2019 y los objetivos en materia de Recursos Humanos del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2018-2020 consultar el capítulo de Recursos Humanos del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

2. Políticas en temas de capital humano

ENDESA, S.A. trabaja constantemente para identificar y desarrollar el potencial de las personas, con el fin de que su desempeño contribuya a hacer de la Compañía un referente en el sector. Bajo esta perspectiva, el Modelo de Liderazgo y el Desarrollo del Talento así como los procesos de *performance appraisal* y el desarrollo de las personas con potencial garantizan un desarrollo basado en el mérito y en la propia contribución. Asimismo, considerando que la transformación digital supone que la Empresa debe adaptar su propuesta de valor al nuevo cliente digital y adoptar las nuevas tecnologías en su cadena de valor, uno de los grandes retos para la Empresa es el desarrollo de esta cultura digital.

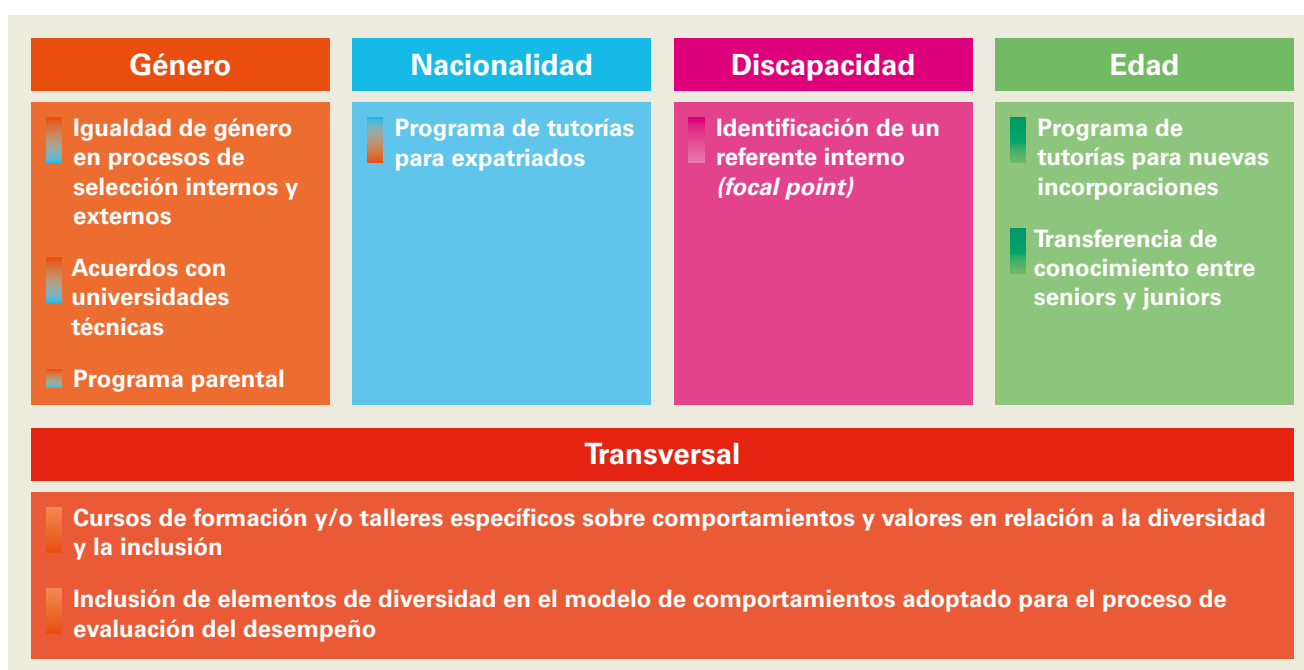
En este sentido, ENDESA, S.A. está trabajando para promover el cambio de la cultura organizativa y la forma de hacer de la Compañía.

En materia de formación, ENDESA, S.A. establece un plan anual para asegurar el adecuado desempeño de las personas dentro de la organización, así como para fomentar el desarrollo profesional de la plantilla.

Asimismo ENDESA, S.A. rechaza toda forma de discriminación y se compromete a garantizar y promover la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades. ENDESA, S.A. hará todo lo posible para fomentar y mantener un clima de respeto hacia la dignidad, el honor y la individualidad de la persona, y velará por los más altos estándares de confidencialidad con respecto a cualquier información relacionada con la privacidad del empleado, de la que pueda llegar a ser conocedora. También en cumplimiento de los valores y principios incluidos en el Código Ético, y como parte del mismo, ENDESA, S.A. 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, S.A. 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:



En la misma línea, ENDESA, S.A. promueve la igualdad de género en todos los ámbitos de la Empresa, especialmente en lo referido a las posiciones de responsabilidad y a la contratación de personal.

La libertad de asociación de los trabajadores está garantizada en ENDESA, S.A. y en todas aquellas empresas contratistas y proveedores con los que mantiene relación.

3. Indicadores claves de desempeño

3.1. Empleados incorporados en plantilla/Rotación de personal

Las nuevas contrataciones constituyen un indicador importante por cuanto suponen un termómetro de la renovación de la Compañía y adaptación a las nuevas tendencias.

Nuevas Contrataciones

	2015	2016	2017
	28	39	40

ENDESA, S.A. desea ser una empresa excelente para trabajar, y ello se encuentra directamente relacionado con la baja rotación de personal que ofrece. La tasa de rotación de personal en España en 2017 ha sido del 11,8, dato dentro de los valores esperados por la Compañía.

3.2. Plazo de preaviso por cambios operacionales

De conformidad con la normativa laboral española existente, así como la normativa laboral de ENDESA, S.A. en España, están establecidos los criterios que deben operar en caso de que se produzcan reordenaciones societarias y reorganización empresarial. Así, la normativa contempla 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.

3.3. Media de horas de formación al año por empleado

Disponer de una plantilla formada, y en constante adaptación a los nuevos requerimientos a los que debe estar preparado el sector, es una apuesta estratégica de ENDESA, S.A. para mantener su liderazgo. Es por ello que el dato de la media de horas de formación por empleado es una información que acredita esta estrategia.

Media de horas de formación por empleado, desglosado por género y categoría profesional

	2016	2017
Directivos		
Hombres	23,1	41,3
Mujeres	36,8	50,8
Formación a mandos intermedios		
Hombres	54,5	55,2
Mujeres	53,8	53,5
Formación a personal de administración y gestión		
Hombres	37,9	48,6
Mujeres	35,1	37,3
Formación a operarios		
Hombres	17	0
Mujeres	0	0

3.4. Diversidad entre los empleados

ENDESA, S.A. apuesta también por la diversidad entre sus empleados, considera que la diversidad enriquece a la empresa, constituyendo un capital importante. Las cifras que presentamos a continuación muestran que en los tres últimos años el porcentaje de mujeres se encuentra en torno al

Distribución de la plantilla final

		Número	%
Mujeres	2015	693	49,9
	2016	712	51,2
	2017	695	51,1
Hombres	2015	697	50,1
	2016	679	48,8
	2017	665	48,9
Total Plantilla	2015	1.390	
	2016	1.391	
	2017	1.360	

50% de la plantilla, lo cual es muy destacable y demuestra el firme compromiso de la empresa por la diversidad de género. En cuanto a la edad, reflejan una empresa sólida y segura en cuanto a veteranía, y, a la vez, en paulatina renovación.

Composición de la plantilla por edad

	2015	2016	2017
Menos de 28 años	25	22	24
Entre 28 y 34 años	146	122	100
Entre 35 y 44	515	522	523
Entre 45 y 54	477	482	488
Entre 55 y 59	209	202	181
Más de 60	18	41	44

3.5. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

En 2017 no ha habido ningún incidente de discriminación en ENDESA, S.A., hecho del que la Compañía informa periódicamente a la Representación de los Trabajadores.

4. Medidas adoptadas para garantizar la igualdad

4.1. Explicación de los conceptos de diversidad y no discriminación

Los programas de Diversidad e Inclusión se enmarca dentro de la Política de Derechos Humanos aprobada por el Consejo de Administración de ENDESA, S.A el 24 de junio de 2013, que incorpora entre sus principios el respeto a la diversidad y no discriminación rechazando ENDESA, S.A. toda forma de discriminación y manteniendo el compromiso de velar por que todos sus trabajadores, tanto actuales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo asimismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

Los programas de Diversidad e Inclusión cuentan con los siguientes principios generales:

→ No discriminación

Todos los empleados son tratados exclusivamente sobre la base de sus capacidades y habilidades profesionales en todas las decisiones que afecten a la relación laboral.

Por lo tanto, todas las formas de discriminación política, religiosa, nacional, étnica, racial, lingüística, de género y de edad están prohibidas, como lo está cualquier forma de discriminación contra las características personales, tales como las creencias personales, la orientación sexual, la afiliación y actividad sindical, y cualquier otra forma de discriminación social.

Bajo los mismos principios, no se tolerarán el acoso o la intimidación.

→ Igualdad de oportunidades y de dignidad para todas las formas de diversidad

La diversidad es un valor que debe perseguirse y fomentarse y la igualdad de trato y oportunidades se garantizará para cualquier tipo de diversidad.

Por otra parte, los factores personales relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional no proporcionan ninguna base para un trato menos favorable.

→ Inclusión

ENDESA, S.A. se compromete a establecer acciones, prácticas, procesos y servicios sin limitar su acceso a ninguna de las partes implicadas, ya sean empleados, clientes o contratistas.

Todas las personas tendrán la oportunidad de participar en los procesos de la Compañía, y no debe existir ningún tipo de barrera explícita o implícita con respecto a cualquier unidad, función, país, género, religión, cultura, creencias, orientación, discapacidad, edad u otro tipo de diversidad.

→ Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

ENDESA, S.A. promueve soluciones de conciliación que apoyen las necesidades reales y diarias de los empleados, con el fin de fomentar el respeto de todos los tipos de situaciones con las que una persona puede encontrarse durante su vida laboral.

4.2. Explicación de cómo la organización gestiona la diversidad y no discriminación

ENDESA, S.A. define su plan de acción de diversidad e inclusión de la siguiente manera:

Género; con el fin de reconocer, respetar y gestionar las diferencias entre hombres y mujeres, garantizando el desarrollo del talento y asegurando la igualdad de oportunidades y de trato, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- En los procesos de selección, tanto internos como externos, Recursos Humanos garantiza que, en la fase inicial del proceso, ambos sexos estén igualmente representados en el total de población evaluada. Cuando esto no es posible, se especifica y registra la razón.
- Desde Recursos Humanos se establecen relaciones específicas con universidades, orientadas a la identificación de programas y colaboraciones que promueven la participación y la inclusión de estudiantes de sexo femenino, especialmente en facultades o escuelas técnicas.
- En ENDESA, S.A. se han puesto en marcha programas parentales destinados a equilibrar las necesidades que tienen las personas como padres y sus aspiraciones de crecimiento profesional. Consistieron en una serie de entrevistas estructuradas entre los empleados, sus gestores y Business Partners de Recursos Humanos (en adelante HRBP que son los profesionales de recursos humanos 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 para aumentar su valor, tanto para el trabajador como para la Compañía. Además, de forma voluntaria, se asigna un tutor para los empleados que prevén solicitar un permiso de maternidad.

Edad; con el fin de reconocer, respetar y gestionar las diferencias entre generaciones, asegurando la integración, la motivación y la transferencia de conocimiento, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Se puso en marcha un programa de tutorías para apoyar a los empleados en sus principales periodos de transición

(por ejemplo, su contratación). Pudiéndose solicitar de forma voluntaria y con una duración variable en función de las necesidades de cada situación específica.

- El desarrollo de las familias profesionales se garantizó apalancándose todo lo posible en empleados expertos (senior) que han actuado como formadores internos.

Nacionalidad; con el fin de reconocer, respetar y gestionar las diferencias entre las personas de diferentes nacionalidades y fomentar su integración, a todos los expatriados se les asignó un tutor perteneciente al país de destino que les ayudó y apoyó durante su periodo de expatriación.

Discapacidad; con el fin de reconocer, respetar y gestionar las diferentes capacidades de las personas dentro de ENDESA, S.A., aprovechando el potencial que cada uno tiene, se identificó una persona de referencia con respecto a la discapacidad. Dichas personas apoyaron a los Business Partners de Recursos Humanos (*HRBP*), a las unidades de Salud y Seguridad correspondientes, a gestores y a empleados para tratar cualquier cuestión relacionada con la discapacidad y específicamente, a las personas con discapacidad en el cumplimiento de sus necesidades y aspiraciones.

Dimensión transversal; se han definido talleres y/o cursos de formación específicos relacionados con los comportamientos y valores de la Diversidad e Inclusión, especialmente para la familia profesional de Recursos Humanos, las nuevas incorporaciones y los nuevos gestores.

Aplicación de la política Diversidad e Inclusión

ENDESA, S.A. ha definido un plan de acción de género con las siguientes líneas de trabajo:

- Incrementar el porcentaje de mujeres en los procesos de selección: promover la igualdad de género en los procesos de selección, tanto externos como internos, en la fase de *shortlist*, es decir, en la definición del grupo de candidatos elegibles para las entrevistas dirigidas a seleccionar los candidatos finales.
- *STEM*: promover acuerdos con universidades e institutos para fomentar la participación de estudiantes mujeres en los estudios *STEM* (acrónimo en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).
- *Parental Program*: implantar el programa destinado a equilibrar las necesidades que tienen los empleados como madres y padres con sus aspiraciones de crecimiento profesional.

5. Medidas tomadas para aplicar en la Compañía las convenciones internacionales en materia laboral (OIT; OCDE)

ENDESA, S.A. promueve el respeto de los derechos humanos tomando como base todos los Convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en todas sus relaciones comerciales, adhesión de sus contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo, así como el rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil, respeto a la diversidad y no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, seguridad y salud laboral, condiciones de trabajo justas y favorables.

Ver más información en el apartado 6.2.2 Evaluación de impactos de la actividad empresarial de ENDESA, ámbito de aplicación Relaciones Laborales.

5.1. Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre Derechos Humanos

Hasta ahora ENDESA, S.A. no ha impartido formación específica e integral sobre derechos humanos, aunque algunos temas vinculados con derechos humanos han sido abordados directa e indirectamente en otros cursos impartidos durante 2017. Sin embargo, durante 2018 la Compañía impartirá un curso especial sobre derechos humanos dirigido al 100% de la plantilla.

Para mayor detalle consultar el capítulo de Recursos Humanos del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y socie-

dades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

6. Gestión realizada por la empresa del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados

ENDESA, S.A. mantiene un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se beneficien tanto la empresa como sus empleados, respetando de este modo los derechos de información y consulta de la Representación Social y negociando, en caso que fuera necesario, las condiciones de los trabajadores.

Como se ha señalado en el punto 3.2., ENDESA, S.A. cumple con la regulación existente, y comunica a la Representación Social los cambios organizativos y societarios con al menos 30 días de antelación.

Asimismo, de forma periódica, la empresa realiza una encuesta de Clima, a partir de la cual se extraen áreas de mejora sobre las que se trabaja para corregir aquello que sea necesario.

También, el Consejero Delegado celebra desayunos con los empleados, donde éstos le pueden plantear directamente sus inquietudes y sugerencias.

6.1. Principio de inclusión. Cómo ha respondido la organización a las expectativas e intereses razonables de los empleados

ENDESA, S.A. realiza las acciones necesarias para dar respuesta a las áreas de mejora identificadas a través de la encuesta de clima.

La Compañía mantiene un diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, a través del cual se procura mantener un espacio de colaboración del que se benefician tanto la empresa como sus empleados.

De igual modo existen en la Compañía distintos órganos en los que abordar los procesos de negociación que son precisos para adaptarse a las necesidades de la Empresa.

Asimismo, y en atención a la normativa laboral vigente, la Empresa da cumplimiento a los derechos de información y consulta de la Representación Social, facilitando la informa-

ción y consulta que es necesaria, para que la Representación Social pueda realizar su actividad sindical.

Por último, cabe destacar que ENDESA, S.A. en 2017 ha realizado varias campañas de comunicación interna, como la de conciliación, con el fin de poner en valor las medidas disponibles para las personas de la Compañía; otra campaña sobre diversidad, que recogió las cuatro principales dimensiones (nacionalidad, género, edad y discapacidad), así como el lanzamiento de una encuesta para conocer la percepción por parte de los empleados de las comunicaciones internas.

Seguridad y Salud Laboral (SSL)

1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados

En 2017, ENDESA, S.A. ha identificado la seguridad y salud laboral junto con el desarrollo, gestión y motivación del capital humano como los asuntos laborales más relevantes para la promoción de un modelo de negocio sostenible y, por tanto, sobre los que la Compañía debe seguir avanzando con el fin de cumplir con las expectativas manifestadas por los grupos de interés en las consultas realizadas en el marco del estudio de materialidad de 2017.

Seguridad y Salud Laboral: La gestión óptima de la seguridad y salud laboral repercute directamente en el rendimiento económico de las empresas ya que permite aumentar la productividad y reducir los costes laborales asociados. Asimismo, contribuye notablemente a fomentar la lealtad y el compromiso de los empleados con ENDESA, S.A. y el trabajo que desempeñan. En consecuencia, este aspecto se configura como un pilar fundamental de la sostenibilidad en ENDESA, S.A. y contribuye a la excelencia operativa de la Compañía.

ENDESA, S.A. incorpora estas prioridades en sus planes de sostenibilidad y establece objetivos cuantitativos a nivel corporativo orientados a mejorar la seguridad y salud laboral, permitiendo así evaluar el nivel de compromiso y el desempeño alcanzado por ENDESA S.A. y el conjunto de sus empresas participadas.

Para más información sobre el nivel de cumplimiento del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2017-2019 y los objetivos en materia de Salud y Seguridad del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2018-2020 consultar el capítulo de Salud y Seguridad del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

2. Política practicada por la empresa en temas de seguridad y salud laboral (SSL) del personal

ENDESA, S.A. considera la Seguridad y Salud Laboral (SSL) un objetivo prioritario y un valor fundamental a preservar en

todo momento para todos quienes trabajan para la Sociedad, sin distinción entre el personal propio y el de sus empresas colaboradoras.

La integración de este objetivo en la estrategia de ENDESA, S.A. se concreta en la implantación de las políticas de Seguridad y Salud Laboral (SSL) en todas las sociedades que integran el Grupo, en la puesta en marcha de planes específicos de trabajo y en la aplicación de un sistema único y global de observación de las conductas de trabajo.

ENDESA, S.A. desarrolla asimismo distintas iniciativas anuales, dentro de su estrategia a largo plazo, de mejora continua del nivel de Seguridad y Salud Laboral (SSL). Las actividades realizadas en el ejercicio 2017 han sido:

- Una vez concluida la fase de emisión de informes correspondientes a la Evaluación de Riesgos Psicosociales en los que se ha analizado los factores correspondientes a todas las empresas de ENDESA, S.A., se ha procedido a incluir en las planificaciones preventivas de todos los negocios aquellas medidas preventivas que se piensa puedan incidir positivamente en una reducción de la carga de factores psicosociales en las ocupaciones. Asimismo, se ha diseñado un método para valorar la eficacia de la implantación de estas medidas en la organización.
- A tenor de los resultados de la encuesta de Clima y Seguridad y Salud Laboral (SSL) 2016, y tras una identificación de los diferentes aspectos de mejora, se realizan en 2017 un conjunto de acciones de diversa naturaleza en aras de fomentar el conocimiento, cultura preventiva y compromiso en prevención de riesgos laborales.
- Se han realizado sesiones monográficas en las Direcciones de las áreas Staff de ENDESA, S.A. y se han realizado campañas de sensibilización en accidentes laborales y campañas sobre riesgos de oficinas.

3. Indicadores claves de desempeño

3.1. Tipos de accidentes y tasas de frecuencia, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

Entre los asuntos materiales identificados por ENDESA, S.A., se encuentra la Seguridad y Salud Laboral (SSL). Una gestión óptima de esta materia repercute directamente en el rendimiento económico de ENDESA, S.A., y en el logro de sus objetivos estratégicos. El compromiso con la Seguridad y Salud Laboral (SSL) de los empleados y contratistas permite aumentar la productividad, así como reducir el absentismo y las indemnizaciones asociadas. Asimismo, contribuye notablemente a fomentar la lealtad y el compromiso de los empleados con ENDESA, S.A.

Por ello, los indicadores presentados a continuación son de la mayor importancia para la Compañía, de tal forma que se monitorizan mensualmente, ofreciendo un reflejo de la gestión desarrollada por la empresa en este aspecto.

	Nº Accidentes de trabajo ¹			Índice frecuencia ²			Índice gravedad ³		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
España	8	4	5	2,03	1,01	1,26	0,13	0,02	0,08
Propios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratistas	8	4	5	5,21	2,42	3,07	0,32	0,05	0,20

¹ Incluye accidentes mortales.

² Número total de accidentes, excluidos los *in itinere*, respecto al total de horas trabajadas, multiplicado por 1.000.000.

³ Número total de días perdidos por accidente, excluyendo los *in itinere*, respecto al total de horas trabajadas multiplicado por 1.000.

Índice de absentismo de los empleados de ENDESA¹ (T.A.²)³

	2015	2016	2017
España	2,33	2,35	2,22

¹ Los días perdidos por ausencia no incluyen ni las vacaciones, ni los festivos, ni las ausencias autorizadas por motivos familiares (bajas por maternidad, paternidad, etc.), ni las ausencias por formación.

² Número total de días laborables perdidos por ausencia durante el año respecto al total de días trabajados por el colectivo durante el mismo periodo, multiplicado por 200.000 (este factor corresponde a 50 semanas laborables por 40 horas por cada 100 trabajadores).

³ Este Índice de Absentismo no incluye las sociedades de operación conjunta que consolidan proporcionalmente..

Días perdidos de los empleados de ENDESA por ausencia durante el año

	2015	2016	2017
España	8.422	8.078	7.644

	Accidentes mortales			Accidentes graves			Accidentes sin gravedad		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
España	0	1	0	0	0	1	8	3	4
Propios	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratistas	0	1	0	0	0	1	8	3	4

Relación responsable con las comunidades

1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados

En la actualidad se ha producido un fortalecimiento de la sociedad, gracias en parte al desarrollo de las tecnologías de la comunicación que han permitido incrementar la conectividad entre las personas y facilitar el acceso a la información. Ello ha contribuido al incremento de la voluntad de las comunidades locales por participar activamente en aquellas cuestiones que les pueden impactar en mayor o menor medida y de forma positiva o negativa.

Además, la oposición social a determinados proyectos acometidos por sociedades participadas puede conllevar costes asociados al retraso en la ejecución de los proyectos o incluso la propia paralización de los mismos y, en todo caso, una pérdida de confianza y legitimidad social hacia la Compañía.

Por ello, con el fin de garantizar la sostenibilidad de los proyectos de negocio que desarrollen las empresas participadas por ENDESA, S.A. deben integrar las expectativas de los grupos de interés a nivel local desde el principio, fomentando el desarrollo del diálogo y las relaciones responsables con las comunidades locales, aplicando en todo momento un enfoque de creación de valor compartido a través del cual genere valor para la empresa y la sociedad.

En este sentido, en las consultas realizadas a nivel corporativo por ENDESA, S.A. en 2017 a sus grupos de interés más relevantes y los de sus empresas participadas, se han identificado los siguientes aspectos relacionados con la gestión de las comunidades locales entre los más relevantes: facilitar el acceso a la electricidad a colectivos vulnerables, la mitigación del impacto de las operaciones en las comunidades locales y el desarrollo socioeconómico.

ENDESA, S.A. a través de su Plan de ENDESA de Sostenibilidad y la implementación de su enfoque de Creación de Valor Compartido da respuesta a estas expectativas y establece

ce objetivos y actuaciones orientadas a este fin por ENDESA S.A. y el conjunto de sus empresas participadas.

Para más información sobre el nivel de cumplimiento del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2017-2019 y los objetivos en materia de relación responsable con las comunidades del Plan de ENDESA de Sostenibilidad 2018-2020 consultar el capítulo de Relación Responsable con las Comunidades del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

2. Política de relación con las comunidades locales

El compromiso de ENDESA, S.A. 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 y funciones.

El Modelo de Creación de Valor Compartido (CSV) persigue incorporar la Sostenibilidad en la estrategia 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.

La aplicación del Modelo de Creación de Valor Compartido (CSV) integra la realización de análisis concretos realizados proactivamente, que permiten obtener una comprensión profunda del contexto local, identificando prioridades clave,

riesgos, impactos y grupos de interés principales relacionados con el proyecto/activo de negocio. Esto se correlaciona con los objetivos de la Compañía, de manera que se identifiquen acciones y proyectos que puedan construir relaciones a largo plazo con el entorno local, las cuales quedan recogidas y concretadas en un Plan de Creación de Valor Compartido (CSV).

Dichas acciones y proyectos relativos a proyectos/activos de negocio específicos e incluidos en un Plan de Creación de Valor Compartido (CSV), deben estar alineados con la estrategia de ENDESA, S.A. así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS), aprovechando y optimizando de manera eficaz y eficiente las capacidades y competencias con las que cuenta la Compañía desde una perspectiva integrada, que genere beneficios medibles en la sociedad dando respuesta a sus requerimientos presentes y futuros.

3. Indicadores clave de desempeño

ENDESA, S.A. desea ser un actor que contribuya de manera positiva a las sociedades en las que se encuentra, a través de sus empresas participadas, yendo más allá de lo que constituyen sus actividades empresariales. Ello queda atestiguado a través del dato de inversión social de la Compañía que, según metodología London Benchmarking Group (LBG), se eleva a nivel consolidado a 13,8 millones de euros.

Para más información sobre los indicadores clave de desempeño en materia de relación con las comunidades locales, consultar el capítulo de Relación con las Comunidades Locales del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

Cadena de suministro

1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados

La gestión responsable de la cadena de suministro, basada en la evaluación del desempeño medio ambiental, social y ético es hoy un factor clave para el éxito de cualquier empresa y el crecimiento a largo plazo.

Con el fin de reducir riesgos reputacionales y operacionales, las compañías responsables se dotan de mecanismos de control de los procesos de compra y contratación de productos y servicios que permitan evaluar si los colaboradores que pretenden trabajar con la Compañía cumplen los requisitos establecidos y están alineados con los objetivos y la estrategia de crecimiento sostenible.

ENDESA, S.A., consciente de la importancia que tiene la cadena de suministro en la gestión sostenible de su negocio y el de las empresas participadas, ha considerado este aspecto en el proceso de consulta realizado a nivel corporativo durante 2017 a sus grupos de interés y los de sus empresas participadas con el fin de identificar los aspectos más relevantes y donde debe priorizar. En este sentido, el resultado obtenido muestra que la extensión del compromiso de seguridad y salud laboral a los contratistas y proveedores es el aspecto más prioritario en el ámbito de la cadena de suministro.

No obstante, los mecanismos de control de la cadena de suministro establecido por ENDESA, S.A. y reforzado a través del proyecto de «Sustainable Supply Chain», están dirigidos a evaluar no solamente los parámetros de seguridad y salud laboral, sino que también incluyen criterios medioambientales, de honorabilidad y de respeto de derechos humanos

ENDESA, S.A. establece en el Plan de ENDESA de Sostenibilidad los objetivos a nivel corporativo global para promover

la gestión responsable de su cadena de suministro, incorporando objetivos de seguridad y salud laboral, medioambientales y de respeto de derechos humanos al respecto.

La gestión de proveedores para ENDESA S.A. y el conjunto de sus empresas participadas se realiza de forma centralizada. Además, el volumen de compras y proveedores a nivel individual de ENDESA S.A. es irrelevante en comparación con el del conjunto de sus empresas participadas que son las que realizan actividades operativas con procesos industriales y necesidades de compras de volúmenes significativos. Por tanto, con el fin de promover la gestión responsable en la cadena de suministro ENDESA, S.A. dispone de un proceso integral de compras, que aplica en todas sus actividades y las de sus empresas participadas. Para más información consultar el capítulo de Cadena de Suministro del Estado de información no financiera incluido en el Informe de Gestión Consolidado de ENDESA, S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado a 31 de diciembre de 2017.

2. Política

Con el fin de promover la gestión responsable en la cadena de suministro, ENDESA, S.A. junto con sus empresas participadas dispone de un proceso integral de compras, el cual requiere que, con carácter previo al proceso de licitación y a la formalización del contrato, los proveedores sean calificados de acuerdo a criterios de sostenibilidad (ambientales, sociales, éticos, integridad y derechos humanos), además de técnicos y económicos.

El sistema de calificación de proveedores en 2017 se aplica a un conjunto de familias de compras estratégicas, es decir, para aquellas actividades que requieren grandes inversiones y tienen un mayor impacto en cuanto a seguridad y medio ambiente, y que en 2017 ha supuesto el 63% del volumen total de compras.

El Sistema de Calificación de Proveedores, que se inició en 2009 para reforzar el cumplimiento de las normativas aplicables en materia legal, laboral, de seguridad y de protección del medio ambiente, ha mantenido el desarrollo previsto. A través de él queda determinado si un proveedor cumple los requisitos para trabajar con ENDESA, S.A. Este sistema evalúa de manera específica, además del cumplimiento de requisitos legales, solvencia económica-financiera y capacidad técnica, el nivel de cumplimiento del proveedor en materia de sostenibilidad, según criterios previamente definidos en función del riesgo asociado a la familia de compras a la que el proveedor pertenece:

→ Valoración del cumplimiento de la normativa en materia de Derechos Humanos

→ Valoración del cumplimiento de la normativa en materia de Medio Ambiente.

→ Valoración del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad Laboral.

Los requisitos en esta materia de sostenibilidad para nuevos expedientes de calificación entraron en vigor en abril de 2017, y serán de aplicación a toda la base de proveedores en familias sujetas a calificación a partir de marzo de 2018.

Además, formando parte de los requisitos de sostenibilidad en materia de medio ambiente y seguridad, se ha establecido la necesidad de posesión de las correspondientes certificaciones de los sistemas de gestión en tales materias de acuerdo a los estándares ISO 14.001 y OHSAS 18001 para las actividades designadas de riesgo alto.

Índice de contenidos GRI

Contenido	Estándar GRI
Organización	
1. Modelo de negocio para la gestión y organización de las actividades de la empresa	102-1 al 102-5
2. ENDESA, S.A. en cifras	102-7
3. Cambios significativos en la organización	102-10
4. Compromiso con un modelo energético sostenible	
5. Enfoque de la organización con respecto a la participación de los grupos de interés: Identificación y participación de los grupos de Interés	102-43
6. Estudio de materialidad: Identificación de prioridades a partir del diálogo con los grupos de interés, temas económicos, ambientales y sociales	103; 102-21
7. El Plan de ENDESA de Sostenibilidad	
Riesgos	
1. Política de Gestión y Control de Riesgos	103-1
2. Principales riesgos de sostenibilidad. Impactos, riesgos y oportunidades relacionados con temas ambientales, personal y social	102-15
Respeto de derechos humanos	
1. Enfoque de gestión. La política de derechos humanos de ENDESA, S.A.	103-1, 103-2
2. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	406-1
Gobierno	
1. Diversidad de competencias y puntos de vista de los miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión por edad, género y antecedentes educativos y profesionales	102-22, 102-24, 405-1
Lucha contra la corrupción y soborno	
1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados	103-1, 103-2, 103-3
2. Política practicada por la empresa en temas de Corrupción y Soborno	415, 205
3. Casos de denuncias relacionadas con la corrupción y acciones correctivas emprendidas	205-3
Sostenibilidad ambiental	
1. Impactos, riesgos y oportunidades de las emisiones GEI, alcance 1, de la reducción de emisiones GEI, del impacto de las emisiones GEI derivadas del transporte y de las consecuencias del cambio climático	102-15
2. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados	103-1, 103-2, 103-3
3. Política Ambiental	103-2
4. Indicadores claves de desempeño	302-1a, 302-2, 302-3, 302-4, 303-1a, 303-1, 303-2, 303-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-7

Contenido	Estándar GRI
Recursos humanos	
1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados	103-1,103-2, 103-3
2. Política en temas de capital humano	103-2
3. Indicadores claves de desempeño	401-1, 402-1, 404-1, 405-1, 405-1
4. Medidas adoptadas para garantizar la igualdad	103-1,103-2
5. Medidas tomadas para aplicar en la Compañía las convenciones internacionales en materia laboral (OIT; OCDE)	412-2
6. Gestión realizada por la empresa del derecho de los trabajadores a ser informados y consultados	402-1
Seguridad y salud laboral	
1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados	103-1,103-2, 103-3
2. Política practicada por la empresa en temas de Seguridad y Salud Laboral del personal	414-1
3. Indicadores claves de desempeño	403-2
Relación responsable con las comunidades	
1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados	103-1,103-2, 103-3
2. Política de relación con las comunidades locales	103-2
3. Indicadores clave de desempeño	103-3
Cadena de suministro	
1. Aspectos Materiales, planes de actuación, objetivos y resultados	103-1,103-2, 103-3
2. Política calificación de proveedores	414-1
Revisión por parte del auditor	102-56

Informe de aseguramiento limitado independiente



Ernst & Young, S.L.
C/ Ramundo Fernández Villaverde, 65
28003 Madrid

Tel.: 902 365 456
Fax.: 915 727 300
ey.com

INFORME DE ASEGURAMIENTO LIMITADO INDEPENDIENTE REFERIDO AL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE ENDESA, S.A.

Al Consejo de Administración de ENDESA, S.A.

Alcance del trabajo

Hemos llevado a cabo un encargo de aseguramiento limitado de la información no financiera incluida en el Estado de Información No Financiera adjunto de ENDESA, S.A. correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2017 preparada de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, tal y como se indica en el apartado 1.5 "Criterios de elaboración del Estado de Información no Financiera" del Estado de Información No Financiera adjunto.

Responsabilidad de los administradores

Los administradores de ENDESA, S.A. son responsables de la preparación, del contenido y de la presentación del Estado de Información No Financiera adjunto de conformidad con el mencionado Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre. Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el Estado de Información No Financiera esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de ENDESA, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del Estado de Información No Financiera.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es emitir un informe de aseguramiento limitado basado en los procedimientos que hemos realizado y en las evidencias que hemos obtenido. Hemos realizado nuestro trabajo de aseguramiento limitado de acuerdo con lo establecido en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 (NIEA 3000) (Revisada), "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica", emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas en inglés) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC, por sus siglas en inglés).

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Domicilio Social: C/Ramundo Fernández Villaverde, 65, 28003 Madrid - inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª, Madrid 9 de Marzo de 1.989. A member firm of Ernst & Young Global Limited.



Los procedimientos que hemos realizado a efectos de este encargo se basan en nuestro juicio profesional y han consistido en la formulación de preguntas a la Dirección y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo. En concreto, los procedimientos realizados han sido los siguientes:

- Lectura y entendimiento de la información preparada por ENDESA, S.A. e incluida en el Estado de Información No Financiera y evaluación de si dicha información aborda la totalidad de los contenidos requeridos por el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Entrevistas con los responsables de la elaboración del Estado de Información No Financiera, con el propósito de obtener un entendimiento sobre las políticas que aplica ENDESA, S.A. con respecto a cuestiones medioambientales y sociales así como las relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, los resultados de esas políticas y los principales riesgos relacionados con estas cuestiones.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar la información no financiera contenida en el Estado de Información No Financiera.
- Comprobación de los procesos de que dispone ENDESA, S.A. para determinar cuáles son los aspectos materiales, así como la participación de los grupos de interés en los mismos.
- Comprobación, mediante pruebas de revisión en base a la selecciones muestrales, de la información cuantitativa y cualitativa relacionada con los indicadores desglosados en el "Índice de contenidos GRI" y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información. Las pruebas de revisión se han definido a efectos de proporcionar un nivel de aseguramiento limitado.
- Obtención de una carta de manifestaciones relativa al trabajo realizado adecuadamente firmada por los responsables de la preparación y formulación del Estado de Información No Financiera.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Conclusión

Como resultado de los procedimientos que hemos realizado y de las evidencias que hemos obtenido, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos haga concluir que la información no financiera incluida en el Estado de Información No Financiera adjunto de ENDESA, S.A. correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2017 contiene errores significativos o no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Otras cuestiones

El presente informe en ningún caso puede entenderse como un informe de auditoría en los términos previstos en la normativa reguladora de la actividad de auditoría vigente en España.

ERNST & YOUNG, S.L.

María del Tránsito Rodríguez Alonso
Socia

26 de febrero de 2018

El Informe de Gestión correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2017 de ENDESA, Sociedad Anónima, que se contiene en el presente documento, ha sido formulado por el Consejo de Administración de la Sociedad ENDESA, Sociedad Anónima en sesión de 26 de febrero de 2018 y se firma, a continuación, por todos los Administradores, en cumplimiento del Artículo 253 de la Ley de Sociedades de Capital.

D. Borja Prado Eulate Presidente	D. Francesco Starace Vicepresidente
D. José Damián Bogas Gálvez Consejero Delegado	D. Alejandro Echevarría Busquet Vocal
D. Ignacio Garralda Ruiz de Velasco Vocal	Dña. Maria Patrizia Grieco Vocal
D. Francisco de Lacerda Vocal	D. Alberto de Paoli Vocal
Dña. Helena Revoredo Delvecchio Vocal	D. Miguel Roca Junyent Vocal
D. Enrico Viale Vocal	

Madrid, 26 de febrero de 2018

