

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ENDESA, S.A.
CIF:A28023430
C/Aznar Molina, 2
50002 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

9035 empleados

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

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

? No discriminación.

? Igualdad de oportunidades y de dignidad para todas las formas de diversidad.

? Inclusión.

? Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Dentro del Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y profesional se recoge la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo a través de la flexibilidad horaria, el cambio temporal de régimen horario, las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado de familiares. Igualmente, cuenta con medidas específicas para la protección del embarazo y la maternidad, y medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género. Como herramienta de ayuda en el cuidado de los niños, tanto para madres como

para padres, el Plan prevé el establecimiento de acuerdos con guarderías y la sensibilización en materia de igualdad a través de la información y la comunicación.

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

En el año 2023 se beneficiaron de alguna línea de actuación dirigida a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar 6.288 empleados.

Entre estas medidas, ENDESA ha continuado promoviendo el proyecto "Trabajo Fuera de la Oficina". A lo largo del año 2023, el teletrabajo se ha seguido aplicando y lo han disfrutado 5.913 personas (3.834 hombres y 2.079 mujeres), en todos aquellos casos en los que es posible realizar la actividad en remoto, como vía para preservar la salud frente a los contagios, a la vez que se ha seguido acompañando a las personas para mantener la motivación y los resultados.

Por otra parte, programas como CODE (formación en programación) han ofrecido una alternativa de ocio y aprendizaje STEM a los hijos/as de empleados.

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

ENDESA, como empresa firmemente comprometida con la salud de sus empleados promueve desde 2011 el programa Entrénate. Dicho programa fomenta la práctica del deporte, a través de una subvención de la empresa al empleado por un importe máximo de 25 euros al mes. Durante el año 2023, 5.396 empleados han disfrutado de dicho programa. En el Informe Estado de Información No Financiera y Sostenibilidad 2023 se encuentra toda la información al respecto.

[https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2024/estado-de-informacion-no-financiera-y-sostenibilidad-2023-\(oficial-cnmv\).pdf](https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/infoeconomicafinanciera/informesanuales/documentos/2024/estado-de-informacion-no-financiera-y-sostenibilidad-2023-(oficial-cnmv).pdf)

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

ENDESA ha seguido impulsando el nuevo modelo de trabajo y en el 2023 más del 65% de la plantilla (5.913 empleados/as) ha disfrutado de un modelo de trabajo híbrido combinando el trabajo a distancia con el trabajo presencial en las oficinas.

Se han realizado diferentes encuestas, entrevistas, focus group e iniciativas, a distintos niveles de la organización, para conocer cómo se sentían los empleados, cómo se estaban adaptando al modelo de trabajo a distancia y a un retorno parcial de trabajo presencial,

incorporando elementos sobre la carga de trabajo, el liderazgo, la motivación y compromiso de los empleados con la empresa.

Las iniciativas llevadas a cabo durante 2023 siguen enfocadas en:

- Potenciar las fortalezas y los valores de ENDESA como palancas para reforzar las áreas de mejora identificadas.
- Mejorar las habilidades de gestión en entornos cada vez más digitales, flexibles y diversos.
- Potenciar la participación de los empleados en la toma de decisiones de los proyectos y procesos, desarrollando los valores de confianza, proactividad, responsabilidad e innovación en los que ENDESA basa su modelo de gestión.

Para mejorar el clima y la satisfacción se han desarrollado iniciativas potenciadas por la Unidad de Personas y Organización y la Unidad «Wellbeing and Welfare» (Bienestar) a nivel global, que ha puesto en marcha un Plan de Bienestar Global enfocado en el cuidado de las personas y el bienestar personal, tanto en el trabajo como en la vida privada, con el objetivo de aumentar el nivel de tranquilidad y reforzar el sentido de pertenencia.

Gracias a la encuesta de Wellbeing, lanzada a los empleados, se han extraído las necesidades de los empleados y se han puesto en marcha iniciativas como el Plan de Bienestar que incluye cuestionarios periódicos sobre cómo se sienten los empleados en su entorno profesional y personal a nivel físico, psicológico y relacional. Además, se han puesto a disposición webinars sobre bienestar físico y psicológico a los empleados que han realizado el Plan y han sido más de 3.000 los que han superado una serie de créditos, han sido recompensados con días libres de bienestar porque se ha querido premiar el cuidado de las personas. Como complemento a este plan se ha diseñado una Ruta de bienestar con la que se puede disfrutar de clases de yoga, pilates, relajación o eventos deportivos entre otros.

Adicionalmente, se han llevado a cabo iniciativas como los Endesa Lovers days, este año con foco en los territorios en los que hubo más de 5.000 participaciones y una satisfacción de 7,5 sobre 10. Fueron días que recordaban que ENDESA sitúa a las personas en el centro poniendo foco en su satisfacción y en su bienestar. Se pusieron en marcha multitud de eventos simultáneos en todos los territorios de ENDESA llenos de música, entretenimiento y de relax, que ayudaron a reconectar a las personas con la estrategia de evolución cultural de la empresa que está basada en 4 pilares: liderazgo y autodesarrollo, diversidad, bienestar y reconocimiento.

Se ha puesto foco también en los gestores de personas como potenciadores del clima laboral, realizando un evento para fomentar su liderazgo y mejorar su networking.

Se han consolidado y han crecido comunidades (en la actualidad hay 20 comunidades con más de 2.700 personas) que segmentan a los empleados por grupos de interés (comunidad de mujeres, de expertos en datos, comunidad LGBTQ+, comunidad Energy Linkers, de inclusión, etc.) que han contribuido también a mejorar el clima y el compromiso de los empleados.

Asimismo, todas las iniciativas llevadas a cabo durante el ejercicio 2023 han tenido un

seguimiento periódico, para asegurar el cumplimiento de la planificación y los objetivos planteados.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

ENDESA dedica un alto nivel de atención a las personas que trabajan para la compañía, promoviendo su nivel de satisfacción, la diversidad e inclusión, el desarrollo del talento y la conciliación laboral y personal.

Como prueba del firme compromiso de ENDESA por la conciliación, entre las funciones del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo se encuentra la revisión de la definición y modificación de las acciones específicas de conciliación y la supervisión de la información sobre su seguimiento, de tal forma, que permita evaluar periódicamente el grado de cumplimiento.

Los objetivos sobre el número de personas acogidas a los beneficios del plan de conciliación se recogen en el Plan de Sostenibilidad que es aprobado por el Consejo de Administración y su cumplimiento es supervisado por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Sin respuesta

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

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

Endesa cuenta desde el 2008 con el Plan de Igualdad que configura un marco de actuación para promover la igualdad efectiva, la equidad, el desarrollo, la conciliación de la vida laboral y personal y la corresponsabilidad entre todos los profesionales, y que forma parte del «V Convenio Colectivo Marco de Endesa». Dicho Plan de Igualdad ha sido objeto de negociación y acuerdo con la Representación Social en el propio cuerpo normativo de los sucesivos Convenios Colectivos Marco de Endesa que han sido suscritos desde el año 2008 hasta la fecha actual. A lo largo de los años 2022 y 2023 se han mantenido reuniones con la Representación Social para negociar el Plan de igualdad de Endesa según la normativa vigente.

Las medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral se encuentran en el V Convenio Colectivo Marco de Endesa (Plan de Igualdad) y son: posibilidad de adaptar la jornada de trabajo a través de la flexibilidad horaria, el cambio temporal de régimen horario, las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado de familiares. Igualmente, cuenta con medidas específicas para la protección del embarazo y la maternidad, y medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género. Como herramienta de ayuda en el cuidado de los niños, tanto para madres como para padres, el Plan prevé el establecimiento de acuerdos con guarderías, y la sensibilización en materia de igualdad a través de la información y la comunicación.

Como complemento del Plan de Igualdad se ha definido un Plan de Acción de Diversidad de Género, alineado con la Política de Diversidad e Inclusión, que entre sus pilares cuenta con uno específico de Conciliación. Además de las 68 medidas de conciliación contenidas en el Plan de Igualdad hay programas parentales específicos que fomentan la corresponsabilidad. Empleados beneficiarios en 2023 de actuaciones dirigidas a la conciliación Mujeres 2.145 y Hombres 4.143.

Todos los empleados tienen derecho a tener permisos por motivos familiares siempre y cuando se cumplan los requisitos para la utilización de dichos permisos. Empleados en 2023 con derecho a tener permisos por motivos familiares (%). Mujeres 100% Hombres 100%. Empleados en 2023 que han disfrutado de permisos por motivos familiares (%) Mujeres 83,3% y Hombres 65,8%

Entre estas medidas, Endesa ha continuado promoviendo el proyecto ?Trabajo Fuera de la

Oficina? (TFO). A lo largo del año 2023, el teletrabajo se ha seguido aplicando y lo han disfrutado 5.913 personas (3.834 hombres y 2.079 mujeres), en todos aquellos casos en los que es posible hacer la actividad en remoto, como vía para preservar la salud frente a los contagios, a la vez que se ha seguido acompañando a las personas para mantener la motivación y los resultados.

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

Endesa, como empresa firmemente comprometida con la salud y el bienestar de sus empleados, promueve desde 2011 el Programa Entrénate. Dicho programa fomenta la práctica del deporte, a través de una subvención mensual de la empresa al empleado. Durante los ejercicios 2022 y 2023 el número de empleados que ha disfrutado del programa Entrénate han sido 4.691 (2022) y 5.396 (2023).

Para todas sus personas, Endesa pone a su disposición un Canal Ofertas específico por ser empleado, a través de la intranet corporativa. En este canal se incluyen una gran variedad de productos y servicios a precios competitivos que van desde ofertas de ocio a otras vinculadas al bienestar personal y formación. Asimismo, está abierto a la solidaridad, ya que existe una sección a través de la que se ofrece la posibilidad de realizar donaciones a distintas entidades sociales dedicadas a la mejora de las condiciones de vida de los más necesitados.

En 2023, Endesa ha continuado poniendo a disposición de sus empleados en la sede de Madrid la ?sala To Do? que, con un horario ininterrumpido y mediante pago online, aglutina los servicios que ayudan a facilitar la vida de los empleados, tales como arreglos de ropa y calzado, tintorería, lavandería, asesoramiento financiero, reparación de móviles, tablets y ordenadores.

Además, existe una aplicación que permite a las personas utilizar servicios, como compartir el vehículo particular, servicio de car e-sharing con una flota de vehículos eléctricos para uso profesional, limpieza y arreglos de coche, clases de yoga, pilates y gimnasia de mantenimiento, nutricionista y agencia de viajes.

Empleados en 2023 con medidas de conciliación, trabajo fuera de la oficina 5.913, medidas de conciliación 6.288. Niveles en 2023 de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad paternidad desglosados. Empleados que disfrutaron de permiso de baja, paternidad 236, maternidad 73. Empleados que se reincorporaron a su puesto de trabajo tras la finalización de la baja, paternidad 213, maternidad 57. Empleados que se reincorporaron el año anterior y siguen en su puesto de trabajo pasados 12 meses, paternidad 232 y maternidad 49.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online

- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

También como medidas para reducir o facilitar los desplazamientos, entre otras, la tarjeta transporte incluida en el sistema de retribución flexible, carpooling en las principales sedes, posibilidad de concentrar el horario...

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Fluído eléctrico (tarifa eléctrica de empleado conforme al Art. 78 del V Convenio Marco).
- Plan de Retribución Flexible. En 2023, el porcentaje de empleados de ENDESA adheridos a su Plan de Retribución Flexible ha alcanzado el 55.6% (5.801 empleados). Se trata de un sistema de compensación mediante el cual cada empleado decide, voluntariamente, cómo percibir parte de su retribución dineraria para que se adapte a sus necesidades personales y familiares en cada momento. El plan de ENDESA incluye los productos: seguro de salud, ticket guardería, tarjeta comida, tarjeta transporte, formación y plan de acciones.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Acompañamiento de hijos menores de 18 años a consulta médica. Ampliación de los permisos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como la duración de los mismos (fallecimiento, enfermedad grave, traslados).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

El Plan de Igualdad de Endesa está incluido en el V Convenio Colectivo Marco (Capítulo IX).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-6283

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

ENDESA cuenta con un Plan de Igualdad que configura un marco de actuación para promover la igualdad efectiva, la equidad, el desarrollo, la conciliación de la vida laboral y personal y la corresponsabilidad entre todos los profesionales, y que forma parte del V Convenio Marco.

ENDESA dispone de un Plan de Igualdad que contiene Políticas de Recursos Humanos que promueven la puesta en marcha de las actuaciones necesarias para facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad. El plan ha sido negociado y acordado con la Representación Social, y su aplicación se supervisa en el marco de la Comisión de Igualdad. Está estructurado en cuatro secciones:

- Medidas tendentes al favorecimiento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.

- Medidas específicas para la protección del embarazo, de la madre biológica, del otro progenitor diferente a la madre biológica y para el cuidado del lactante.
- Medidas especiales para la protección de las víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

Hay que recordar, además, que el Plan de Igualdad establecido en el Convenio Marco aplica a todas las empresas bajo su ámbito, independientemente de su número de personas trabajadoras, aunque ello no fuera obligatorio, ya que la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es una prioridad para la empresa y para las secciones sindicales firmantes del plan de igualdad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en la empresa el Plan garantiza la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias retributivas por razón de género.

Asimismo, el Plan recoge la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo a través de la flexibilidad horaria, el cambio temporal de régimen horario, las reducciones de jornada y las excedencias por cuidado de familiares. Igualmente, cuenta con medidas específicas para la protección del embarazo y la maternidad, y medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género. Como herramienta de ayuda en el cuidado de los niños, tanto para madres como para padres, el Plan prevé el establecimiento de acuerdos con guarderías, y la sensibilización en materia de igualdad a través de la información y la comunicación. De esta manera, en España se han ido desarrollando todas las medidas previstas en el Plan de Igualdad. Su evaluación y seguimiento se realiza conjuntamente por la Dirección de la Empresa y la Representación Social, a través de la Comisión Paritaria de Igualdad prevista en el citado Convenio Colectivo.

Endesa, en virtud de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha trabajado en el seno de la Comisión de Igualdad en la realización del Diagnóstico de situación del Plan de Igualdad. De igual modo, durante el 2023, Endesa ha trabajado en la aplicación del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento sobre planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, por el que se regula el Reglamento para la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, habiendo conseguido un Plan de Igualdad acorde a la última normativa y consensuado con la Representación social en el seno de la Comisión de Igualdad.

Además, Endesa sigue complementado el Plan de Igualdad con un Plan de Acción de Diversidad de Género para 2023, alineado con la Política de Diversidad e Inclusión, el cual está constituido por diferentes pilares y acciones:

Atracción del talento

a) Acciones para mejorar vocaciones STEM:

- 1.- Desmontando estereotipos
- 2.- Ella te cuenta

b) Iniciativas en procesos de Selección (ferias, lenguaje inclusivo, criterios de % de

mujeres...)

c) Elaboración de una política de atracción del talento que recoja el compromiso de Diversidad de Endesa.

Sensibilización

- a) Implantación Red de mujeres
- b) Formación frente al acoso
- c) Compartir buenas prácticas con otras empresas
- d) Fomentar implantación planes de Igualdad en empresas contratistas
- e) Focal point en territorios
- f) Decisiones conscientes: feedback
- g) Formación en igualdad
- h) Observatorio Mujeres Empresas Sector Energía de AEMENER

Conciliación

- a) Plan de Igualdad: 68 medidas de conciliación
- b) Fomentar al corresponsabilidad
- c) Programa Parental: apoyo psicológico

PRL, Salud y bienestar

- a) Programa global Wellbeing con perspectiva de género
- b) Revisión Protocolo acoso laboral y por razón de sexo
- c) Implantación medidas con perspectiva de género en PRL
- d) Apoyo psicológico mujeres víctimas de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo
- e) Actualización Programa Parental
- f) Medidas contra la violencia sexual en el trabajo

Impulso de liderazgo femenino

- a) Women Mentoring y Cross Mentoring
- b) Charlas internas de ponentes referentes liderazgo femenino
- c) Iniciativas de Plan de Sucesión
- d) Programa Liderazgo Femenino Proactivo CEOCE
- e) Fomentar la incorporación de mujeres en Red de mujeres (Endesa PowerHer) a través de la creación de un espacio específico en ME

Compromiso / Reconocimientos

- a) Distintivos de Igualdad
 - 1.- Ministerio de Igualdad
 - 2.- Club de Excelencia en Sostenibilidad
- b) Protocolo "Más mujeres, mejores empresas"
- c) Posición destacada Bloomberg
- d) Jurado Institución privada Pioneras_IT
- e) Sello Empowering Women's Talent
- f) Garantizar la perspectiva de género en la negociación del nuevo Convenio Colectivo de Endesa
- g) Solicitar el Sello del Ministerio de Igualdad de empresa libre de violencia de género

(pendiente de publicar Reglamento que defina criterios necesarios.

Comunicación

- a) Eliminar estereotipos de proveedores (formación, agencias publicidad)
- b) Celebración de efemérides de Igualdad
- c) Revisión de comunicaciones P&O para uso lenguaje no sexista

Seguimiento KPIS / Reporting

- a) Índice Bloomberg
- b) Comisión de Igualdad: seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad
- c) Análisis de datos de los KPIs con noticias de diversidad en todos los canales

La inclusión de los empleados LGTBIQ+ se suma a la riqueza de diversidades representadas en Endesa, donde se valora el talento sin importar su identidad, expresión de género y orientación sexual. Con el objetivo de fomentar un clima laboral inclusivo y respetuoso, la comunidad LGTBIQ+ en Endesa, creada en 2022 y apoyada por REDI (red de empresas y profesionales en España en favor de la diversidad e inclusión de las personas LGTBIQ+), ha experimentado un crecimiento significativo. En 2023, dicha comunidad ha sido muy proactiva, implantando iniciativas de sensibilización y visibilidad del colectivo alineadas con los objetivos fijados en el Plan Estratégico de Sostenibilidad:

- ? Comunicación a toda la plantilla con motivo de la celebración de la efeméride del Día del Orgullo (28 de junio).
- ? Charla de sensibilización sobre diversidad e inclusión del colectivo LGTBIQ+ impartida por Marc Tur (deportista olímpico y medallista europeo) para todas las personas de Endesa (presencial y on-line).
- ? Participación en la noticia del periódico El País sobre Talento Trans en las empresas con motivo de la celebración del Día del Trabajo (1 de mayo).
- ? Incorporación de una persona de Endesa en el Listado de Top LGTBIQ+ Líderes España.
- ? Elaboración de una noticia sobre buenas prácticas de sensibilización para inclusión del colectivo LGTBIQ+ en Endesa para su publicación en la 19ª edición del Anuario Corresponsables (pendiente de publicación en marzo 2024).
- ? Representantes de Endesa han participado en 3 eventos organizados por Equipos & Talento para compartir buenas prácticas de diversidad e inclusión colectivo LGTBIQ+ entre empresas asociadas a REDI.

La comunidad de empleados LGTBIQ+ y aliados, se suma a la comunidad de mujeres y a la comunidad de inclusión de personas con discapacidad. Estas comunidades autogestionadas han propuesto y puesto en marcha iniciativas que dan voz a los empleados de los diferentes colectivos.

?

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas

adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

ENDESA en el año 2020 se adhirió a la iniciativa Valuable500. Para ello ha elaborado un plan de acción con un horizonte temporal de tres años con el fin de mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa a través de acciones desarrolladas tanto interna como externamente y que giran en torno a cuatro ejes.

- Concienciación y formación en materia de discapacidad
- Mejora de la empleabilidad
- Reducción de barreras y mejora de la accesibilidad
- Mejora de productos y servicios

Este Plan de Acción, desarrollado con una visión multidisciplinar y colaborativa, que busca la participación de empleados con discapacidad como eje principal de la búsqueda de soluciones y cuyo compromiso fue asumido por el Consejero Delegado, es supervisado anualmente por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo.

Como muestra del gran compromiso de ENDESA con la diversidad e inclusión y con el firme propósito de crear un entorno inclusivo tanto para sus trabajadores como para sus grupos de interés, la compañía ha logrado ejecutar el 100% de las acciones recogidas en el plan de acción en los dos primeros años de vigencia de este. Además, el continuo aprendizaje en la implantación de las acciones hace que se convierta en un plan dinámico, de manera que adicionalmente a las acciones recogidas en el plan de acción, se han desarrollado otras acciones que lo enriquecen y garantizan su continuidad.

Estas acciones proponen soluciones como la sensibilización y concienciación a toda la plantilla de la compañía, compromisos de contratación directa, mejoras de accesibilidad tanto físicas como digitales, adaptación de protocolos y procedimientos y análisis de los canales de atención para clientes.

Se han implantado 56 iniciativas, de las cuales 20 se han implantado en el 2023. Desde la compañía, que ya tiene incluida la discapacidad en la agenda de su Consejo de Administración, ha adquirido un compromiso público de acción en materia de discapacidad.

Endesa cumple con todas las normativas locales y códigos de edificación aplicables en los países en los que opera en materia de accesibilidad a sus instalaciones para personas con discapacidad. A este respecto, Endesa dispone de la Instrucción Operativa 715 del Proyecto Integral de Mejora de Oficinas, en cuyo Manual de estándares constructivos de las oficinas de Endesa, se establece que «Es indispensable que en todos los edificios se facilite el acceso y la utilización no discriminatoria, independiente y segura a las personas con discapacidad», definiéndose los parámetros de accesibilidad que, aparte de la legislación vigente, deben ser de obligado cumplimiento en todos los edificios de la empresa.

Adicionalmente, dentro del plan de acción de Valuable 500 se han desarrollado diferentes acciones en 2023 para impulsar la integración de las personas con discapacidad (adaptación del proceso de onboarding para personas con discapacidad, adaptabilidad de

las acciones formativas para personas con discapacidad, etc.). Además, se han continuado desarrollando otras iniciativas como la adaptación de todos los protocolos de evacuación de las sedes para personas con discapacidad y la validación de los informes de riesgos según las directrices de AESPLA con recomendaciones más allá de las que exige la ley (adaptación de las revisiones médicas para personas con discapacidad, entre otras).

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

ENDESA cumple con la normativa vigente en materia de discapacidad, según lo aprobado en la Ley General de Discapacidad, y además como muestra del compromiso con la inclusión de personas con discapacidad, ENDESA se ha adherido a "Valuable500" una iniciativa dirigida a 500 empresas del sector privado con el objetivo de promover e integrar el valor empresarial social y económico de las personas con discapacidad en todo el mundo. La compañía, que ya tiene incluida la discapacidad en la agenda de su Consejo de

Administración, ha adquirido de esta forma un compromiso público de acción en materia de discapacidad.

ENDESA cumple con todas las normativas locales y códigos de edificación aplicables en los países en los que opera en materia de accesibilidad a sus instalaciones para personas con discapacidad.

A este respecto, ENDESA dispone de la Instrucción Operativa 715 del Proyecto Integral de Mejora de Oficinas, en cuyo Manual de estándares constructivos de las oficinas de ENDESA, se establece que "Es indispensable que en todos los edificios se facilite el acceso y la utilización no discriminatoria, independiente y segura a las personas con discapacidad", definiéndose los parámetros de accesibilidad que, aparte de la legislación vigente, deben ser de obligado cumplimiento en todos los edificios de la empresa.

Adicionalmente, dentro del plan de acción de Valuable500 se han desarrollado diferentes acciones para impulsar la integración de las personas con discapacidad (adaptación de todos los protocolos de evacuación de las sedes para personas con discapacidad, validación de los informes de riesgos según las directrices de AESPLA con recomendaciones más allá de las que exige la ley, adaptación de las revisiones médicas para personas con discapacidad, etc.).

ENDESA promueve la igualdad de género en todos los ámbitos y con este fin ha puesto en marcha un Plan de Acción de Diversidad de Género orientado a tres grandes objetivos: aumentar la presencia de mujeres en la compañía, aumentar la presencia de mujeres en

puestos de responsabilidad y garantizar la igualdad en materia salarial. Para ello desarrolla los siguientes proyectos:

- Women Mentoring o Take the Lead
- Ella te cuenta o Back to School, para fomentar las vocaciones STEM entre los jóvenes
- En formación interna destaca la formación sobre sesgos inconscientes y frente al acoso.

En el marco de los compromisos voluntarios que ENDESA ha adquirido con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y otras entidades, caben destacar los siguientes:

? Distintivo Igualdad en la Empresa. El Ministerio otorgó a ENDESA en 2010 esta concesión que ha sido renovada trianualmente desde entonces. Anualmente, se presentan los correspondientes informes de seguimiento, preceptivos para mantener dicha concesión, y en 2023 se ha obtenido la cuarta prórroga del distintivo.

Además, ENDESA forma parte de la Red de Empresas con distintivo de Igualdad y ha colaborado activamente en las distintas iniciativas impulsadas por esta Red.

? Iniciativa "Mas mujeres, mejores empresas" con la que ENDESA colabora desde 2014, se mantiene vigente su adhesión al Protocolo 2019-2023 para fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos Predirectivos, Directivos y Comités de Dirección. El protocolo contiene objetivos cuantitativos relativos a la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, así como compromisos cualitativos relativos al fomento de vocaciones tecnológicas en niñas, programas de desarrollo de liderazgo femenino, sensibilización a empleados, medidas de apoyo a la maternidad/paternidad, y visibilización del talento femenino dentro y fuera de la compañía. Los objetivos comprometidos en este protocolo se monitorizan a través de informes bianuales.

? Iniciativa "Por una sociedad libre de violencia de género", existen además compromisos con otras entidades y reportes públicos de los objetivos.

? CEOs por la Diversidad, promovida por las fundaciones Adecco y CEOE y que ENDESA mantiene vigente desde su adhesión en 2019. Al firmar la alianza el CEO de ENDESA reconoce la diversidad, equidad e inclusión como valores fundamentales que enriquecen a las empresas y fortalecen su competitividad. Y se compromete a impulsar estrategias de diversidad en ENDESA, a implicar a sus Comités de Dirección y a crear una visión común de la diversidad.

? AEMENER (Red de mujeres de la energía): ENDESA en 2022 ha firmado un acuerdo con la asociación AEMENER para impulsar el liderazgo femenino y mejorar el networking. En 2023 ha colaborado con la asociación en estudios para el Observatorio sobre el Papel de la Mujer en las Empresas del Sector Energético.

El compromiso de ENDESA con la diversidad se ha visto recompensado con la inclusión por cuarto año consecutivo en el índice de Equidad de Género de Bloomberg, donde la Igualdad Salarial sigue siendo el mejor aspecto valorado. El compromiso con la diversidad se ha visto recompensado con una mejora de 2,93 puntos en el Índice Bloomberg respecto al año anterior.

En el Dow Jones, este año se ha avanzado de top 10 a top 5 en la dimensión diversidad.

Asimismo, en rankings como Actualidad Económica, se ha logrado una mejora de 5 posiciones respecto al año anterior, mientras que en el ranking Merco Talento se ha

mejorado en 15 posiciones.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales,

se encuentran infrarrepresentadas.

- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.

- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la

organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

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

En 2023, se ha dado un impulso al voluntariado corporativo en la empresa, gestionado en su mayoría a través de Fundación Endesa, incrementándose tanto las actividades (un 63% más) como el número de voluntarios (un 21% más respecto a 2022). En total se han desarrollado 49 proyectos de voluntariado, en los que han participado 1.288 voluntarios en horario laboral 1.173 fuera de horario. Esto haría un total de 2.461 voluntarios (2.030 en 2022). Se han aportado 10.828 horas por parte de los voluntarios en horario de trabajo, que tendría una valoración de 437.449€ y 10.445 horas por parte de los voluntarios que han colaborado en su tiempo libre.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

En las iniciativas en las que han colaborado voluntarios de ENDESA en 2023, ha habido más de 94.000 personas beneficiadas, incluyendo aquellos asociados a proyectos medioambientales. A continuación se destacan las siguientes iniciativas:

Acceso a la Energía

- Oficina Móvil Rural, en colaboración con ASAJA, se imparten charlas informativas dirigidas al sector primario con el objetivo de optimizar su factura eléctrica e informar sobre medidas a reducir su consumo de energía. 93 beneficiarios, 6 voluntarios y 16 horas en horario laboral.

Educación

- Cambiando vidas, en colaboración con Fundación Integra. Este programa tiene como objetivo mejorar la empleabilidad de personas en situación de riesgo de exclusión, ofreciéndoles herramientas necesarias para integrarse en el mundo laboral. Parte de la formación es impartida en escuelas de fortalecimiento en las que los formadores son empleados de ENDESA. 1.232 personas formadas, 55 voluntarios de Endesa y 250 horas en horario laboral.

- ODS en el cole, en colaboración con COMPANIES4SDGs, se trata de una propuesta educativa dinámica para compartir los ODS y la Agenda 2030 con las escuelas y en particular entre los niños de primaria, y así promover su participación social y ciudadanía activa. 2.486 niños formados, 37 voluntarios de Endesa y 200 horas en horario laboral.

Medioambiente y biodiversidad

- EcoReto23 en colaboración con Seo BirdLife, Soy Mamut. Programa ambiental para la recuperación de 8 ecosistemas realizando labores de limpieza de residuos. 1.135 beneficiarios, 187 voluntarios y 748 horas en horario laboral.

- En 2023, Endesa se sumó a la iniciativa del Bosque de los Zaragozanos del Ayuntamiento de Zaragoza. Gracias a nuestra aportación plantaron casi 50.000 arbustos en la zona de Campos de Canal en Zaragoza. Esta contribución también nos permitió realizar una actividad con nuestros empleados, en un fin de semana, para que pudiesen ir con su familia a plantar árboles.

Para más información se puede consultar el Estado de Información no Financiera y Sostenibilidad.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Las acciones de voluntariado se llevan a cabo con una periodicidad generalmente anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Desde el año 1998 Fundación Endesa contribuye a preservar las grandes joyas de arte de nuestro país, ya sean de carácter religioso o civil, dando luz a través de la iluminación arquitectónica a monumentos, museos, obras artísticas y edificios destacados. Desde que comenzó esta iniciativa se han iluminado 50 monumentos en Aragón.

Fundación Endesa también creó en 1998 el Fondo Histórico, a través de exposiciones en distintos puntos de España y de la plataforma digital pone a disposición el patrimonio industrial y cultural de la evolución eléctrica en España. Durante el año 2023 se han realizado donaciones al Museo Minero de Andorra de equipos y elementos patrimoniales relacionados con la historia de ENDESA en la Comarca.

Además, en sus planes de transición justa, que tienen por objeto impulsar un modelo energético sostenible basado en energías renovables, sin dejar a nadie atrás, también está impulsando acciones destinadas a difundir el patrimonio cultural, etnológico y paisajístico de Aragón en la Comunidad y el resto de España. En este sentido cabe destacar algunas de las iniciativas incorporadas dentro del plan socioeconómico del proyecto que ENDESA desarrollará en el Nudo de Transición Justa Mudéjar, como: "Andorra pictopueblo inclusivo", "Milla verde de la transición justa" y "Proyecto de mejora de la Ruta Val de Zafán".

El proyecto "Andorra pictopueblo inclusivo", impulsado de la mano de ATADI, Colegio de Educación Especial Gloria Fuertes y Ayuntamiento de Andorra, consiste en la señalización del núcleo urbano de Andorra con unos 200 pictogramas especialmente diseñados para personas con discapacidad intelectual. Esta implantación de pictogramas se realizará en los principales edificios municipales, monumentos y elementos patrimoniales, y en comercios locales. Esta actuación convertirá a Andorra en el tercer pictopueblo de España, posicionándole como municipio sensible a la discapacidad, y aportándole visibilidad y atracción de un tipo de turismo en auge como es el "turismo inclusivo", posible hermanamiento con otros pictopueblos de España, asociaciones de personas con

discapacidad, etc. Este proyecto involucrará activamente al comercio local de Andorra, más de un centenar de pequeños comercios adheridos a la Asociación empresarial de Andorra, con los que se desarrollarán diversas actividades de fomento de la cultura local a través de su gastronomía como: cata de mieles de apicultores locales, aceite, quesos, jamón, trufa y otros productos de proximidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas acciones se realizan con Fundaciones, Ayuntamientos, Diputaciones, Museos, Asociaciones....

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente Fundación Endesa dispone de presupuesto para realizar este tipo de actuaciones que se analizan y se evalúan según petición de los distintos colectivos. Adicionalmente, las acciones relacionadas con los planes de acompañamiento de los Nudos de Transición Justa, como el de Andorra, prevén realizarse de forma continua.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/3333-Endesa-S-A->

Endesa fue una de las primeras empresas españolas en adherirse al Pacto Mundial, incorporando los principios en sus normas de Integridad Corporativa, y Política y Estrategia de sostenibilidad.

El Pacto Mundial exige a las empresas participantes elaborar un Informe Anual de Progreso, en el que se detalla el trabajo realizado para la integración de los diez principios en las estrategias y operaciones de negocio, el cual debe ser público y encontrarse a disposición de los grupos de interés.

Endesa participó en el programa Early Adopter del Pacto Mundial de la ONU en España, formando parte de un grupo de empresas pioneras en sumarse, de manera voluntaria, a este programa, en un esfuerzo por agregar valor y optimizar la comunicación sobre su progreso en materia de Sostenibilidad.

Endesa ha participado activamente en el Pacto Mundial de la ONU en España, ostentando la Tesorería de su Comité Ejecutivo. También ha contribuido especialmente a todo lo relativo a la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos.

La adhesión al Pacto Mundial ha sido favorablemente percibida por sus grupos de interés, así como por los fondos de inversión sostenible y las agencias que elaboran ratings de Sostenibilidad, contribuyendo a un favorable clima de diálogo y colaboración entre todos los agentes sociales, para lo cual el Pacto Mundial se configura como una herramienta de gran utilidad.

Adicionalmente, Endesa participó en el programa Contigo somos+ para dar a conocer el Pacto Mundial a sus empresas colaboradoras, y así fomentar que cada vez más empresas se unan a este movimiento global por la sostenibilidad.

En 2023, Endesa ha formado parte del programa de la I Edición del Programa de capacitación: Proveedores sostenibles, llegando a formar en materia de Sostenibilidad a más de 250 pymes proveedoras de la compañía, que han participado en esta iniciativa. Entre las temáticas que se desarrollan en el programa se encuentran los Diez Principios del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aspectos medioambientales, cuestiones de diversidad, equidad e inclusión, gobernanza y lucha contra la corrupción y los principios de los Derechos Humanos.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Endesa, a través de su metodología de creación de valor compartido en el entorno de sus operaciones locales integra los factores ambientales y sociales en los procesos corporativos y a lo largo de toda la cadena de valor. Desde un punto de vista operativo, la Compañía se compromete proactivamente con las comunidades locales, a través de la escucha activa, para identificar sus principales necesidades, que luego se integran en planes de acción, cuya implementación se controla constantemente.

Además, Endesa promueve la transición energética justa a través de acciones de mejora tanto a nivel global (incluyendo compromisos públicos y sensibilización) como a nivel local, como el programa Futur-e, para encontrar soluciones sostenibles (centrado principalmente en el empleo y el desarrollo de actividades económicas alternativas) para las áreas afectadas por el cierre de plantas de carbón.

Adicionalmente, la compañía esté desarrollando diferentes actuaciones para facilitar el

acceso a la energía a los colectivos vulnerables.

Tenemos objetivos de acciones de sensibilización en materia LGTBIQ+, 3 al año de 2023.

Endesa continúa manteniendo la máxima transparencia para compartir su estrategia y desempeño con todos sus grupos de interés a través de sus distintos canales de comunicación. Endesa dispone de una política y un plan de acción de diversidad e inclusión que establece objetivos y líneas de actuación en cuatro ámbitos (género, edad, nacionalidad y discapacidad) con el fin de difundir una cultura que ponga atención a la diversidad como elemento de generación de valor. El convenio colectivo regula el plan de igualdad existente en la empresa.

El 25 de septiembre de 2015 la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, para que los países pudieran avanzar en la construcción de un mundo más sostenible que no deje a nadie atrás. Para hacer esto posible, es necesaria la acción de todos.

En este sentido, Endesa quiere ser un agente activo de esa visión transformadora hacia la sostenibilidad, por lo que desde que en 2016 anunciara su contribución específica a la Agenda 2030, la compañía ha seguido avanzando respecto a su compromiso con el objetivo 13 de Acción por el clima al que además contribuye con acciones concretas en los ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), 9 (Industria, innovación e infraestructura) y 11 (Comunidades y ciudades sostenibles). Asimismo, la compañía contribuye de forma indirecta al resto de objetivos con especial énfasis a los ODS 4 (Educación de calidad), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

Endesa dispone de una política y un plan de acción de diversidad e inclusión que establece objetivos y líneas de actuación en cuatro ámbitos (género, edad, nacionalidad y discapacidad) con el fin de difundir una cultura que ponga atención a la diversidad como elemento de generación de valor. El convenio colectivo regula el plan de igualdad existente en la empresa.

Endesa recoge las necesidades de sus grupos de interés y recopila información de como integrar y mejorar la eficacia de su información no financiera a través de los diferentes canales de comunicación de la compañía.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Si, la integración de los ODS es una actividad estratégica que abarca a todas las direcciones en la compañía, coordinado desde la Dirección General de Sostenibilidad. La creación de valor de Endesa se resume en el gráfico (ver capítulo 2.1.2.2. Creación de valor sostenible del Estado de Información no Financiera y Sostenibilidad 2023, páginas 26 y 27.), con las magnitudes más relevantes para los grupos de interés, de acuerdo con la organización y el modelo de negocio de Endesa, que se caracteriza por un gobierno

corporativo sólido y transparente y una estrategia sostenible que, entre otras cosas, da prioridad a conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 7, 9, 11 y 13.

Nuestra estrategia hacia la transición energética se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (?ODS?), ya sea de forma directa o indirecta. De esta manera, el 90 % de la inversión prevista en el plan estratégico contribuye al ODS 13 (Acción por el Clima), que engloba a su vez al ODS 7 (Energía Asequible y no Contaminante), ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura) y ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles). Además, la compañía destinará más del 80 % de sus inversiones en el horizonte 2024-2026 a actividades catalogadas como sostenibles según la Taxonomía Europea.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

CREACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE

NUESTROS RECURSOS

PLANETA

74,3l/MWh Extracción específica de agua para uso industrial en el proceso de generación de electricidad. 11,4% Extracción de agua para uso industrial en zonas de estrés hídrico. 480kt Consumo de carbón. 781kt Consumo de fuelóleo. 1.012kt Consumo de gasóleo. 2.432 millones de m3 Consumo de gas natural. 58t Consumo de uranio.

PERSONAS

9.035 número de plantilla final de empleados Endesa. 26,8% de mujeres sobre plantilla final. 21,1% de mujeres en puestos directivos.

PROSPERIDAD

Comunidad financiera 10.405 millones de euros Deuda financiera neta. (1) 67% Deuda sostenible / Deuda financiera bruta. 7.017 millones de euros Patrimonio neto de la sociedad dominante. 2.463 millones de euros Inversiones brutas en inmovilizado material y activos intangibles. 1.646 millones de euros Activos intangibles. 28 millones de euros Concesiones (son parte de los activos intangibles). 22.839 millones de euros Inmovilizado material. Clientes 10.522 miles de clientes de electricidad. (2) (3) 6.893 miles de clientes de electricidad en el mercado liberalizado. (4) 19.252 número de puntos de recarga eléctrica públicos y privados 12.548 miles de usuarios finales (5) 99 % Relación de clientes digitalizados (6) Proveedores 16.214 número de Contratistas Equivalentes a Tiempo Completo (FTE) Evolución operativa 21.247MW Capacidad instalada neta. 9.899MW Capacidad instalada neta de fuentes renovables. 60.264GWh Generación de electricidad. 319.136km de redes de distribución y transporte.

PRINCIPIOS DE GOBIERNO

42% Mujeres en el Consejo de Administración. 12 número de hechos informados totales recibidos a través del Canal de Información por posibles infracciones. 3 número de

infracciones comprobadas.

VALOR CREADO PARA ENDESA Y NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

PLANETA (ODS 6,12,13,14,15)

11.554.438 toneladas de emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) del proceso de generación eléctrica (Alcance 1). 0,192gCO₂eq/kWh emisiones específicas de gases de efecto invernadero (GEI) del proceso de generación eléctrica (Alcance 1). 7.147 toneladas de emisiones de SO₂. 42.527 toneladas de emisiones de NO_x. 677 toneladas de emisiones de partículas. 39 número de proyectos de conservación de la biodiversidad.

PERSONAS (ODS 1,2,3,4,5,8,10)

51,81 horas de formación (media por empleado). (7) 5,6% Tasa de rotación. (8) 0,26 Índice de frecuencia de accidentes de personal propio. (9)

PROSPERIDAD (ODS 7,9,11)

Comunidad financiera 25.459 millones de euros Ingresos. 3.777 millones de euros Resultado bruto de explotación (EBITDA). (1) 951 millones de euros Resultado ordinario neto. (1) 22.352 millones de euros Valor económico directo generado. (1) 1.554 millones de euros Valor económico distribuido a la Administración Pública (impuestos soportados). (1) 234.679 Número de Acciones propias adquiridas. 1.678 millones de euros Dividendos pagados. (10) 1,5854 (?/acción) Dividendo bruto por acción 2023. 3,2% Coste medio de la deuda financiera bruta. Clientes 136.363 GWh Energía distribuida. (11) 77.688 GWh Ventas de electricidad netas. (12) 63,0 min. Duración de las interrupciones en la Red de Distribución ? SAIDI (13) Proveedores 100% de contratistas certificados en aspectos de sostenibilidad (ESG). 0,38 índice de frecuencia de accidentes de personal sub contratado (9). Evolución operativa 607MW Capacidad instalada adicional neta de fuentes renovables. 79,8% Generación de las tecnologías no emisoras, renovables y nuclear, sobre el total de generación peninsular de Endesa. 10 número de patentes.

PRINCIPIOS DE GOBIERNO (ODS 16,17)

41,6% Trabajadores que han recibido formación en las políticas y procedimientos anticorrupción.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Nuestra estrategia hacia la transición energética se alinea con los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ODS), ya sea de forma directa o indirecta. De esa manera el 90% de la inversión prevista en el plan estratégico contribuya al ODS 13 (Acción por el Clima), que engloba a su vez al ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura) y ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles).

Endesa asume los principales marcos de referencia internacionales, promovidos por las Naciones Unidas, para la gestión sostenible como agente clave en el proceso de construcción de un nuevo modelo energético global y sostenible. Así, mantiene un firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, los Principios Rectores sobre Empresa y Derechos Humanos, y con los Diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible.

COMPROMISO CON LA AGENDA DE NACIONES UNIDAS

Iniciativas de Naciones Unidas

Los Diez Principios del Pacto Mundial 2000

Integración de los principios en el Código de Conducta y normativa interna. Elaboración de un mecanismo interno para asegurar el cumplimiento de los Diez Principios.

Los Principios Rectores de Empresa y DDHH 2011

Elaboración de la Política de Derechos Humanos.

Desarrollo de la Debida Diligencia en DDHH y elaboración del plan de acción.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015

Compromisos del Grupo Enel y contribuciones de ENDESA.

Estrategia de Negocio y de Sostenibilidad alineada con la Agenda 2030.

Endesa quiere ser un agente activo de esa visión transformadora hacia la sostenibilidad, por lo que desde que en 2016 anunciara su contribución específica a la Agenda 2030, la compañía ha seguido avanzando respecto a su compromiso con el objetivo 13 de acción por el clima al que además contribuye con acciones concretas en los ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), 9 (Industria, innovación e infraestructura) y 11 (Comunidades y ciudades sostenibles). Asimismo, la compañía contribuye de forma indirecta al resto de objetivos con especial énfasis a los ODS 4 (Educación de calidad), 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y 17 (Alianzas para lograr los objetivos).

Contribución a los ODS (Contribución directa)

Nuestras acciones y objetivos

ODS 13 Acción por el Clima:

Descarbonización del mix energético para 2040.

Reducción de emisiones de CO₂eq de alcance 1 frente al año 2017, en torno al 80% para 2030, y del 100% para el año 2040.

Reducción de emisiones específicas de alcance 1 y 3, ligado a la comercialización de electricidad (generación y compra de electricidad para terceros). ~80% de reducción en 2030 vs 2017 y del 100% para el año 2040.

Reducción de emisiones de alcance 3, derivadas de la comercialización de gas a cliente final. >50% de reducción en 2030 vs 2017 y del 100% para el año 2040.

ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructuras y 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles
Inversión en calidad, resiliencia y digitalización de los activos de distribución, con un objetivo de más de 800 millones de euros para el periodo 2024-2026.

ODS 7 Energía Asequible y no Contaminante

Fomento de la electrificación limpia de manera que en torno del 90% de la energía vendida a clientes a precio fijo proceda de fuentes no emisoras en 2026.

Inversión de 4.300 millones de euros para el desarrollo de potencia renovable , incorporando un nuevo modelo de socios externos para incrementar la rentabilidad y la flexibilidad en la asignación del capital.

Objetivo de 13.900MW de potencia renovable en 2026, llegando al 93 % de la producción libre de emisiones en la Península Ibérica.

Contribución a los ODS (Contribución indirecta)

Nuestras acciones y objetivos

ODS 4 Educación de Calidad, 7 Energía Asequible y no Contaminante ,8 Trabajo decente y Crecimiento Económico

Alcanzar los 310.000 beneficiarios al año en educación, acceso a la energía y empleo y crecimiento económico en el periodo 2024-2026.

ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos

Liderar el reto de la descarbonización a través de alianzas que permiten el cambio de modelo.

Estos son los ODS más prioritarios para Endesa y, por tanto, sobre los que pone un mayor énfasis, pero aporta también a otros ODS, sobre los que viene fijando objetivos y reportándolos desde su aparición. Para ello, el Plan de Endesa de Sostenibilidad 2024-2026 determina la hoja de ruta de los próximos 3 años para contribuir a la Agenda 2030, alineando por tanto su estrategia de sostenibilidad a este marco universal.

Al principio de cada capítulo del Estado de Información no Financiera 2023, se puede ver los objetivos del Plan de Sostenibilidad (PES) 2024-2026 y la relación de cada uno con su ODS correspondiente.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Endesa tiene una comunidad de Embajadores de ODS desde el año 2019 formada por 226 empleados, les invitamos a participar en iniciativas de voluntariado como por ejemplo ?ODS al cole? que es un programa que lleva a cabo la Fundación Endesa.

También cada 25 de septiembre celebramos el aniversario de los ODS. En 2023 se llevó a cabo un evento en la sede de Madrid con retransmisión en streaming al resto de las sedes principales de la compañía, la sede de Zaragoza entre ellas, en el que participó Nena Daconte.

El Espacio Zity es el cuarto festival del año que cuenta con Endesa como patrocinador sostenible tras el Mallorca Live Festival, el Barcelona Cruïlla y el Jardín de las Delicias de Madrid. Todos ellos han dado nuevos pasos adelante en materia de sostenibilidad con el apoyo de Endesa, afianzando la apuesta del sector de la música en directo por construir eventos cada vez más respetuosos con el entorno natural y social. Además del suministro energético, otra de las claves para dar pasos adelante en la sostenibilidad de un festival es la movilidad de los asistentes, ámbito en el que se generan aproximadamente el 80 por ciento de las emisiones. Espacio Zity se cubrió por primera vez en su historia con energía eléctrica de origen renovable el 68% de sus necesidades energéticas. A la aportación que Endesa ya estaba haciendo a este proyecto se sumaron los árboles necesarios, que se plantaron en El Bosque de los Zaragozanos, para compensar las emisiones del festival.

Además, nos unimos a las diferentes iniciativas que nos plantea la red española del Pacto Mundial. Actualmente están llevando a cabo la campaña #odsporbandera a la que nos sumamos poniendo la bandera de ODS en nuestra sede y lanzando comunicaciones en las RRSS de Endesa que llegan a todos nuestros grupos de interés.