



4.4 Personas [GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3]

La gestión de las personas es un ámbito clave para la compañía, ya que tal y como refleja la Política de Gestión del Capital Humano de Enagás, la atracción, el desarrollo y la retención del talento, permiten dotar a la compañía de los

recursos necesarios para el despliegue de su estrategia.

Los aspectos clave que abordamos en nuestro modelo de gestión de personas son la estructura y dimensionamiento

de nuestra organización (plantilla), la estabilidad y calidad del empleo, los programas de desarrollo de nuestros profesionales, así como el cumplimiento de los derechos laborales en los ámbitos de diversidad, conciliación y no discriminación.

Hitos 2017

- ✓ Aprobación y publicación de directrices corporativas en materia de diversidad.
- ✓ Implantación de los planes de desarrollo individualizados.
- ✓ Implementación de programas de mentoring/coaching.
- ✓ Implantación del modelo de desarrollo profesional en el ámbito técnico
- ✓ Renovación de la adhesión al Chárter de Diversidad.
- ✓ Renovación Distintivo de Igualdad con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- ✓ Puesta en marcha del proyecto piloto de teletrabajo (flexibilidad espacial).

Objetivos 2018

- ✓ Comunicación e implantación del programa de Retribución Flexible.
- ✓ Implantación del modelo de flexibilidad espacial (teletrabajo) en todas las posiciones fuera de convenio compatibles con dicha modalidad.
- ✓ Firma de los Principios de Empoderamiento de la Mujer de la ONU.
- ✓ Firma de un acuerdo de colaboración con la Fundación Capacis para el desarrollo de prácticas formativas en las instalaciones de Enagás de jóvenes con discapacidad.
- ✓ Recertificación Bequal.
- ✓ Lanzamiento del Proyecto de Universidad Corporativa.

81

empleados han participado en programas de identificación de talento

65,14

horas de formación por empleado (1.081,2 € de inversión por empleado)

[GRI 404-1]

81%

de la plantilla ha recibido una evaluación del desempeño^(*)

[GRI 404-3]

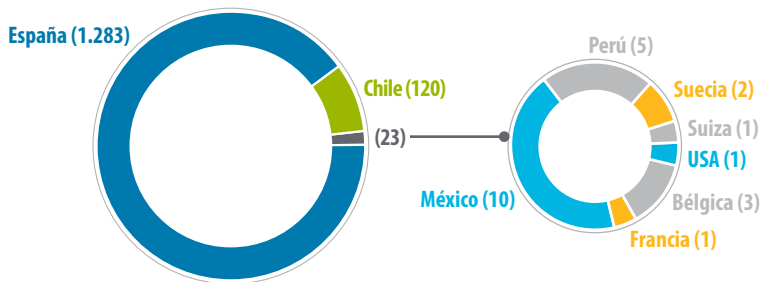
42

promociones internas (26,2% mujeres)

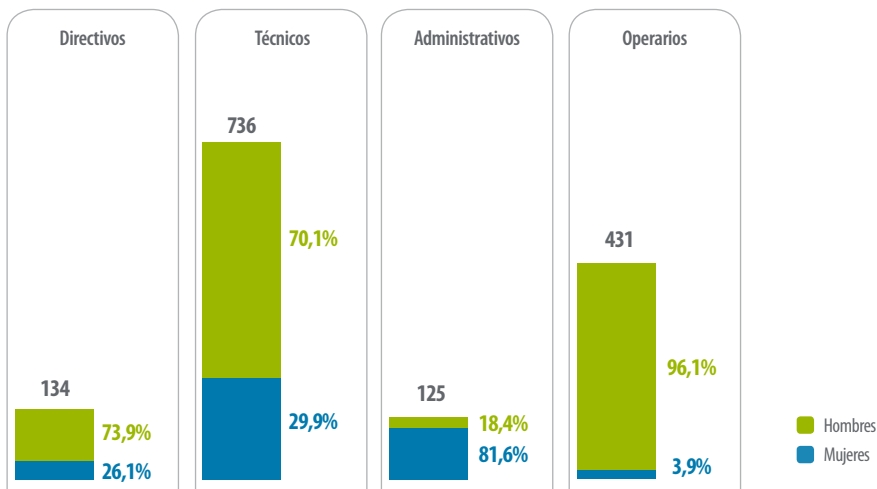
(*) Evaluación del desempeño vinculada a su desarrollo profesional y al incremento de su retribución fija

Nuestros profesionales

Número de empleados por país [GRI 102-8]



Número de empleados por categoría profesional y género [GRI 405-1]



Número de empleados por edad y categoría [GRI 405-1]

	<= 35 años		36-55 años		>55 años		Total
	Personas	%	Personas	%	Personas	%	
Directivos	5	3,73%	108	80,60%	21	15,67%	134
Técnicos	202	27,45%	436	59,24%	98	13,31%	736
Administrativos	12	9,60%	75	60,00%	38	30,40%	125
Operarios	107	24,83%	264	61,25%	60	13,92%	431
Total plantilla	326	22,86%	883	61,92%	217	15,22%	1.426

En 2017 se han realizado 72 nuevas contrataciones, de las cuales el 74%

corresponden a personas menores de 35 años y el 28% mujeres. [GRI 401-1, GRI 102-10]

Empleo estable y de calidad

Enagás mantiene un empleo estable y de calidad con unos altos porcentajes de contratos indefinidos y a jornada completa.

■ Porcentaje de empleados por tipología de contrato, género y país [GRI 102-8]

	España		Chile		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Con jornada completa	92,11%	99,68%	100,00%	100,00%	92,51%	99,71%
Con contrato indefinido	97,18%	98,42%	100,00%	100,00%	97,33%	98,57%

Además, durante 2017 han realizado trabajos en Enagás 40 profesionales contratados a través de empresas de trabajo temporal.

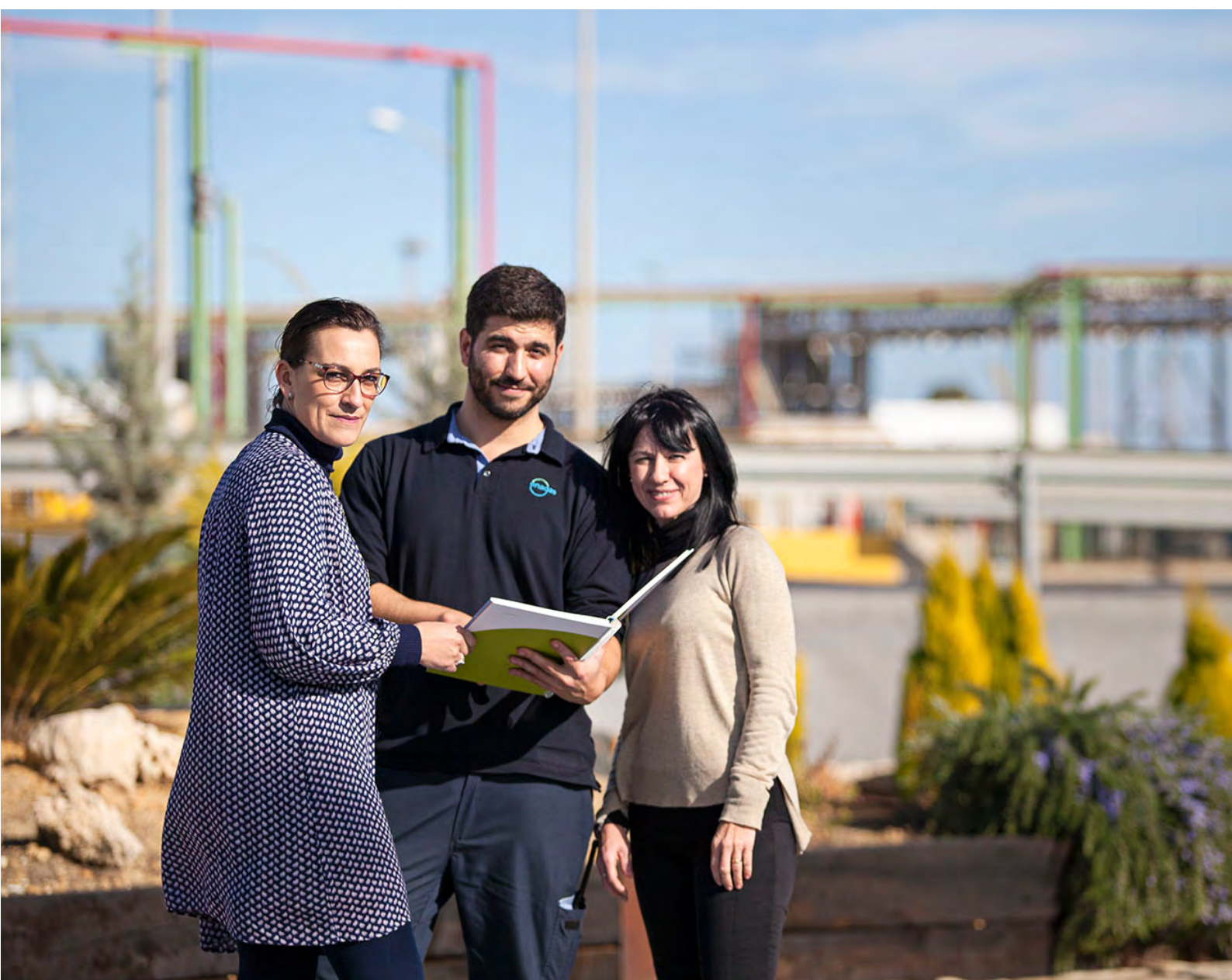
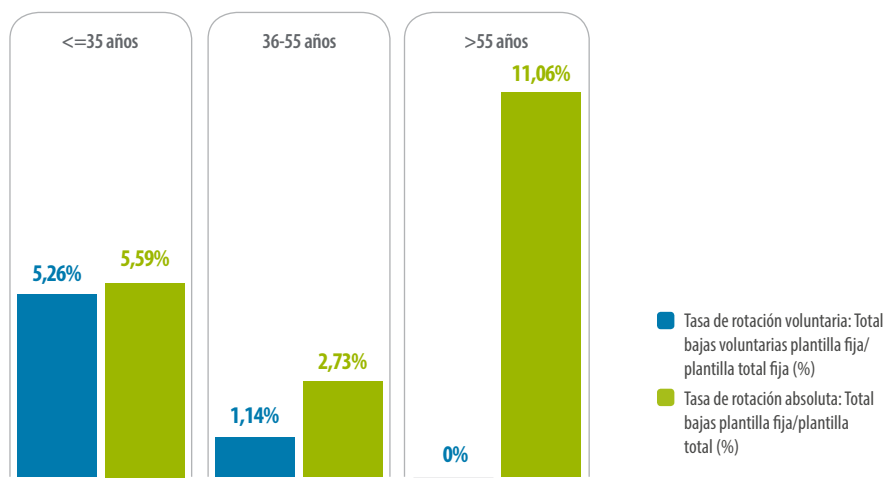
Los compromisos adquiridos por Enagás en su política de Gestión del Capital

Humano y las medidas y actuaciones implantadas se traducen en unos índices de satisfacción y motivación elevados, como reflejan las bajas tasas de rotación, los resultados de la encuesta de clima laboral y los reconocimientos obtenidos por la compañía en este ámbito.

■ Tasa de rotación voluntaria y absoluta por país y género [GRI 401-1]

	España			Chile			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de rotación voluntaria: Total bajas voluntarias plantilla fija/plantilla total fija (%)	3,19%	0,75%	1,40%	5,26%	7,00%	6,72%	3,30%	1,35%	1,86%
Tasa de rotación absoluta: Total bajas plantilla fija/plantilla total (%)	5,80%	3,63%	4,21%	5,26%	10,00%	9,24%	5,77%	4,24%	4,64%

■ Tasa de rotación por grupo de edad [GRI 401-1]



Conocimiento del talento interno [GRI 404-3]

La evaluación del desempeño y de las competencias de nuestros profesionales nos permite conocer nuestro talento interno para orientar de forma efectiva su formación y desarrollo profesional.

La evaluación del desempeño permite identificar las fortalezas y áreas de desarrollo de los profesionales en el desempeño de su trabajo, en base a las cuales se definen los distintos planes de

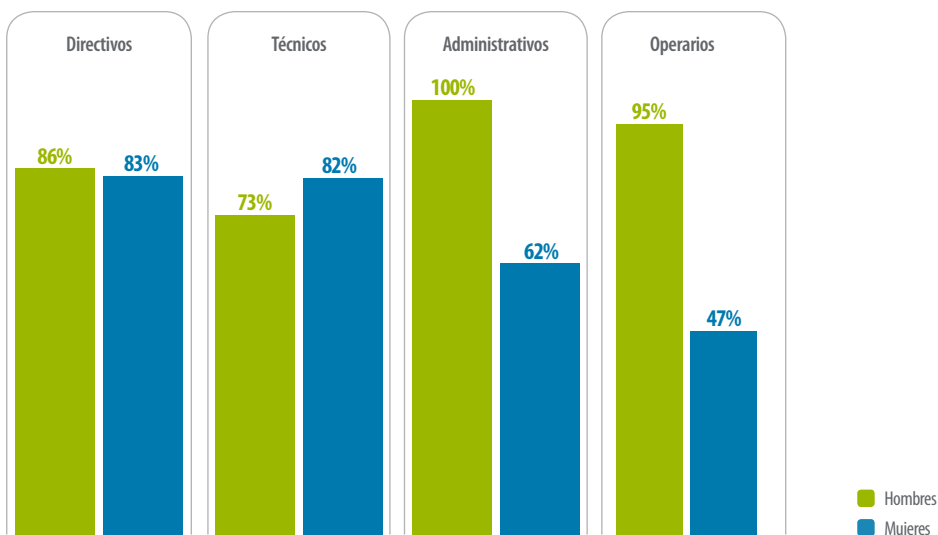
desarrollo. Anualmente se evalúan las competencias y comportamientos de los profesionales, establecidas en función de los valores corporativos. Los resultados de estas evaluaciones se vinculan a su desarrollo profesional y al incremento de su retribución fija.

El proceso de evaluación del desempeño de directivos incorpora una evaluación ascendente y de 180°. Mediante la

evaluación ascendente los equipos evalúan a sus responsables y, a través de la evaluación 180°, el Comité de Dirección evalúa a parte del equipo directivo.

Adicionalmente, las competencias se evalúan a través de jornadas de Centros de Desarrollo, en las que los participantes obtienen un feedback sobre las fortalezas y áreas de desarrollo.

■ Porcentaje de empleados que han recibido evaluación del desempeño por categoría y género



Programas de desarrollo profesional

La información obtenida de las distintas evaluaciones que se realizan a los profesionales permite diseñar planes de desarrollo individualizados y adaptados a las necesidades identificadas.

Por un lado, se fomentan programas de desarrollo a través de la experiencia en el puesto de trabajo. En esta línea, se favorecen programas de rotación

interna que permitan aplicar nuevos conocimientos en situaciones reales, así como participar en proyectos transversales o asignaciones temporales.

Por otro lado, existe la posibilidad de realizar programas de mentoring y/o coaching. Además, profesionales de la compañía han recibido formación y están certificados en materia de

coaching con objeto de llevar a cabo procesos de coaching internos. Durante el próximo año, se trabajará en potenciar los programas de mentoring y coaching existentes.

Por último, se ofrece un amplio programa de acciones formativas, tanto presencial como en formato *e-learning* a través del portal de formación corporativo.

Formación [GRI 404-2]

Enagás apuesta por la formación de sus profesionales desde su incorporación y a lo largo de toda su carrera profesional.

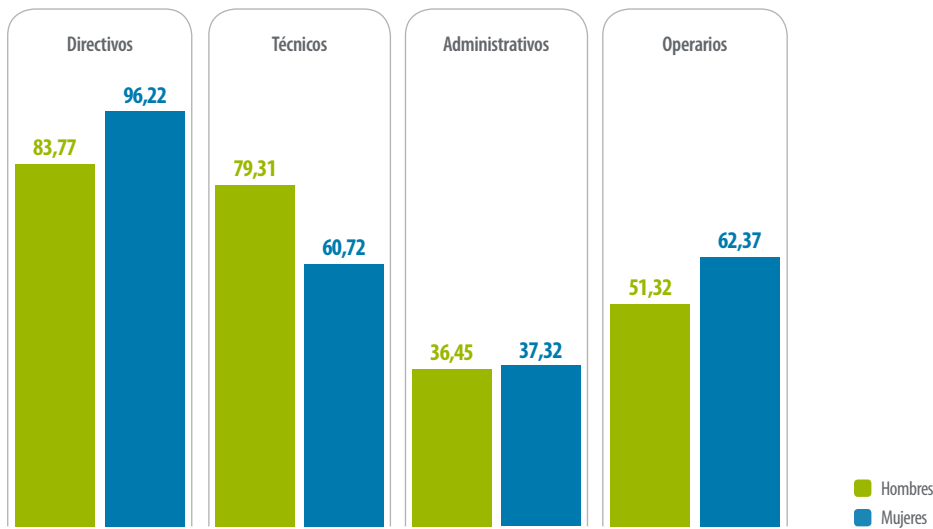
La formación comienza con el Plan de Acogida de Enagás, que consta de un bloque de formación *e-learning* sobre aspectos como el Código Ético, Riesgos de responsabilidad penal o Igualdad entre otros, que son de obligado cumplimiento para todos los profesionales, y con una

formación presencial sobre la cadena de valor de Enagás, impartida por los directivos, que ofrece una visión global del negocio de la compañía a los profesionales.

Además, en función de la tipología de trabajo que desempeñe la nueva incorporación, se ha definido un plan de capacitación en ámbitos relativos a la operación, el mantenimiento o gestiones administrativas.

La formación presencial de la compañía se imparte a través de la Escuela de Formación de Enagás, en la que más de un 10% de la plantilla participa como formadores en distintos programas. Esta formación presencial en aula y en el puesto de trabajo, se complementa con *e-learning*, formación móvil, comunidades de práctica, etc.

■ Horas de formación recibidas por empleado, por categoría y género [GRI 404-1]



1.673

cursos de formación impartidos

■ Escuela Internacional de GNL

El primer curso "Manipulación segura de GNL" contó con la participación de 14 alumnos procedentes de varios sectores profesionales relacionados con el GNL. La Escuela Internacional de GNL ha sido creada a través de un acuerdo entre Enagás y Salvamento Marítimo.

Diversidad

Las Directrices corporativas en materia de diversidad e igualdad de oportunidades definen los principios en los que Enagás enmarca su actuación en este ámbito.

Estos principios recogen la integración de la diversidad en los principales procesos de recursos humanos como son el acceso al empleo, el progreso personal y el desarrollo y la promoción profesional. Asimismo, recoge el compromiso de la compañía con el fomento de políticas y medidas que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus profesionales. De igual manera, Enagás hace extensible este compromiso a todos

sus grupos de interés, prestando especial atención a los proveedores y contratistas como colaboradores indispensables para la consecución de los objetivos de negocio de la compañía.

Para lograr este compromiso, Enagás, consciente de la riqueza que aporta a la organización la confluencia de conocimientos, habilidades y experiencias diferentes, sitúa como base de su estrategia en la gestión de la diversidad los siguientes aspectos:

En el ámbito de la diversidad de género, Enagás garantiza la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

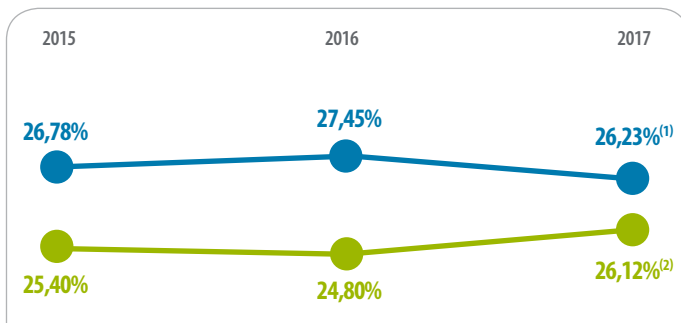
Para ello cuenta con un Plan de Igualdad que configura un marco de actuación para promover la igualdad efectiva, la equidad, el mérito, el progreso personal, la conciliación de la vida laboral y personal y la corresponsabilidad entre todos los profesionales.

En 2017 la compañía ha continuado impulsando medidas dirigidas a incrementar la participación de la mujer en puestos de responsabilidad, como son el Programa de desarrollo Mujeres con Talento, la participación en el Proyecto Promociona o la iniciativa de mentoring, promovida por el Presidente de la compañía, para favorecer la comunicación, el desarrollo y la integración de experiencias, que permitan poner en valor el papel de las mujeres en los puestos de decisión en los diferentes ámbitos de la vida.

Además, Enagás está colaborando con la organización Junior Achievement, mediante la participación de directivas de la compañía en eventos de orientación laboral a niñas de 14 a 16 años para que las mismas no encuentren barreras al elegir carreras STEM.



■ Evolución de mujeres en plantilla y en puestos directivos [GRI 102-8, GRI 405-1]



■ % mujeres en plantilla
■ % mujeres en puestos directivos

(1) 27,16% España y 15,97% Chile
(2) 26,77% España y 14,29% Chile

■ Women in Networking Enagás 2017

En 2017, y en línea con el compromiso adquirido con el Presidente de Enagás durante su participación en los retos EngageMEN, una iniciativa sobre igualdad de género de Top 100 Mujeres Líderes de España, Enagás ha desarrollado un foro de debate y networking para impulsar el liderazgo femenino.

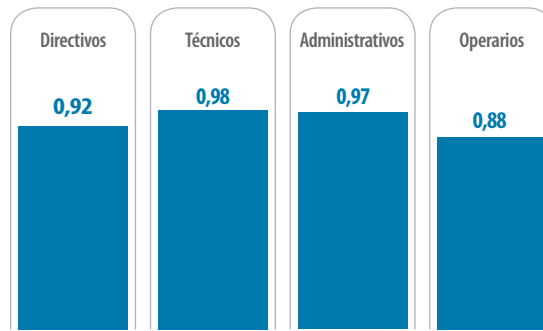
En materia retributiva, el modelo seguido por Enagás tiene en cuenta los criterios de equidad y no discriminación, estableciendo diferencias únicamente debidas a la posición en el organigrama y experiencia profesional. Además, el Convenio Colectivo de Enagás establece los distintos niveles salariales basados únicamente en criterios objetivos del trabajo. Este es el caso de los operadores (29% de la plantilla), categoría en la que una menor composición histórica de mujeres, que se traduce en una mayor antigüedad media de hombres frente a mujeres (7,5 años más de media), hace que el ratio sea algo inferior. No obstante, el ratio se ha incrementado un 2% respecto al año anterior.

En Chile, el ratio para directivos es de 0,90, para técnicos alcanza el 0,87. Al igual que en el caso de España, el menor ratio en la categoría de técnicos es debido a la mayor antigüedad media de hombres respecto a mujeres en dicha categoría. En el caso de la categoría de operadores, únicamente existe una mujer, cuya posición se encuentra en el nivel de entrada de los operadores (junior), con lo que el ratio es de un 0,41. Por último, en la categoría de administrativos, se incluyen puestos de trabajo cualificados ocupados en su totalidad por mujeres (secretarías) y puestos de trabajo no cualificados ocupados en su totalidad por hombres (servicio de mensajería), con lo que el ratio no es de aplicación.

En materia de diversidad generacional, la compañía es socia colaboradora del Observatorio Generación y Talento, órgano que incentiva la innovación y promueve las

Relación entre el salario base de mujeres y hombres por grupo profesional [GRI 405-2]

Salario base mujeres / salario base hombres



* En la categoría directivos no se incluyen directores generales/miembros del comité de dirección.



Distintivo Igualdad en la empresa desde 2010



Sello Bequal por el compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad



Adhesión al Chárter de la Diversidad (pluralidad en la empresa)

políticas activas de diversidad generacional desde los valores y la ética. En 2017 Enagás ha acogido un foro sobre liderazgo intergeneracional del Observatorio de Generación & Talento. Enagás también ha participado activamente en el estudio de impacto intergeneracional en las empresas así como en los nuevos retos que se plantean en la gestión de personas.

Además, se están realizando iniciativas como el programa de transmisión de conocimiento experto, que se orienta a

retener el conocimiento crítico que poseen los empleados con mayor experiencia.

En cuanto a la diversidad funcional, Enagás trabaja por la inclusión social de las personas con discapacidad, a través de la contratación directa e indirecta, de la firma de acuerdos para la realización de prácticas laborales en la compañía y a través de iniciativas de voluntariado corporativo (ver capítulo 'Inversión Social'), así como de medidas de formación y sensibilización sobre la discapacidad.

Conciliación [GRI 201-3, GRI 401-2]

Para Enagás, la conciliación de la vida personal y laboral es un equilibrio entre las necesidades e intereses de los profesionales y las necesidades e intereses de la compañía.

Enagás posee el certificado de Empresa Familiarmente Responsable desde 2007 y posee 94 medidas de conciliación que favorecen el desarrollo profesional y personal de todos los profesionales y facilitan el

equilibrio entre las diferentes dimensiones de la vida de cada persona cubriendo sus necesidades sociales y asistenciales así como las de sus familiares directos.



Empresa Familiarmente Responsable, categoría Proactiva B+

Reconocimiento por el compromiso con la conciliación en los últimos diez años

Enagás ha sido una de las empresas reconocidas por el ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, por haber trabajado durante esta década bajo la certificación efr, y por mantener su compromiso a largo plazo con los valores de la conciliación como parte esencial de la organización.

■ 4 Creación de valor para nuestros grupos de interés

Algunas de las medidas de conciliación más destacadas puestas a disposición de nuestros profesionales son:

Familia

Ayuda de estudios para hijos de empleados.

Subvención del 80% de gastos de escolarización especial a profesionales con hijos con discapacidad.

Programa Día sin Cole y Campamentos Urbanos de verano con subvención en el coste, para hijos de empleados durante días laborables no festivos del calendario escolar.

Programa de asistencia familiar Alares:

- Gestor personal mi Asistente, que se hace cargo de todas las gestiones e información necesarias en el día a día.
- Tramitación gratuita de gestiones de diversa índole, como gestiones de vehículo, de maternidad y paternidad, o la tramitación de licencias, solicitud de certificados y notas simples.
- Gratuidad del servicio de selección de personal doméstico y sanitario.
- Servicio para realizar el testamento hereditario o vital online, asesoramiento por abogados expertos, firma ante notario y registro.
- Tratamientos especializados y servicio de ayuda a domicilio ante situaciones de convalecencia, enfermedad o accidente.

Salud y bienestar

Chequeo médico anual y campañas de vacunación antigripal.

Subvención del 90% del coste de seguro médico de asistencia sanitaria privada a empleados y el 100% a hijos. Cobertura médica en viajes internacionales.

Subvención de gastos de comida (comedores, ayudas económicas, ticket restaurante).

Acceso a un programa de descuentos y precios exclusivos en una amplia gama de productos, servicios y ocio de forma online.

Planes de pensiones para trabajadores con dos años de antigüedad efectiva o reconocida.

Córner con alimentos saludables en la sede central.

Ayudas para actividades deportivas.

Flexibilidad laboral

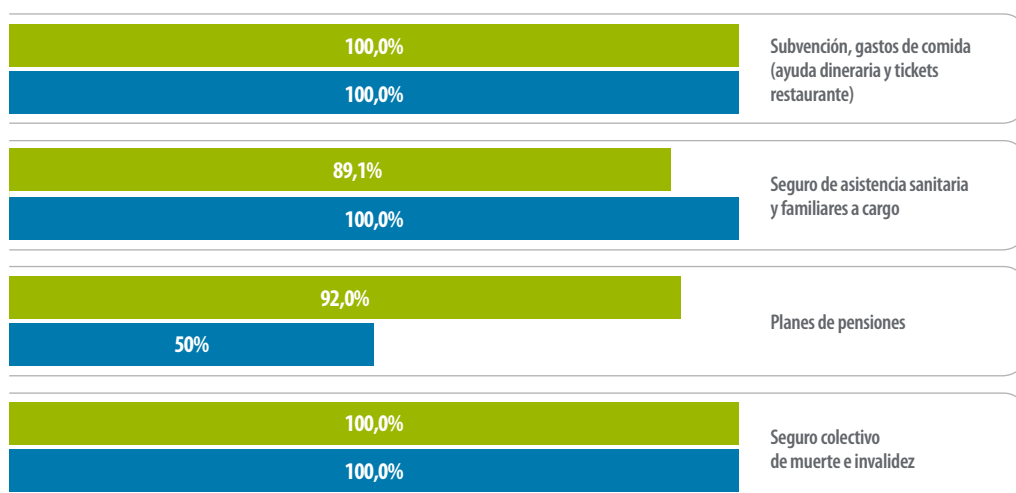
Flexibilidad horaria en entrada y comida.

Jornada intensiva en verano y durante todos los viernes del año.

Fraccionamiento de vacaciones hasta en tres periodos.

■ Beneficios sociales más utilizados por los empleados [GRI 201-3, GRI 401-2]

% Coste asumido por la empresa



■ España
■ Chile

% de plantilla que utiliza los beneficios



(*) Beneficio social destinado a los empleados de nuevo ingreso, con menos de dos años de antigüedad. Posteriormente, este beneficio está incluido en el Plan de Pensiones.

Adicionalmente, Enagás mejora y amplía los permisos retribuidos más allá de los establecidos en la normativa laboral vigente (nacimiento de hijo, lactancia o fallecimiento de familiares directos, situaciones especiales...). [GRI 401-3]



Negociación colectiva [GRI 102-41]

Enagás dispone de convenios colectivos en España y Chile. Además la compañía entabla negociaciones colectivas y realiza consultas periódicas con la representación legal de los

trabajadores sobre las condiciones de trabajo, la remuneración, la resolución de conflictos, las relaciones internas y cuestiones de preocupación mutua.

■ Porcentaje de empleados incluidos en convenio colectivo

	Directivos	Técnicos	Administrativos	Operarios	Total
España	0,00%	31,96%	89,92%	100,00%	53,86%
Chile	0,00%	3,70%	0,00%	96,15%	43,70%
Total	0,00%	29,89%	85,60%	99,54%	53,02%

Satisfacción y motivación de los profesionales [GRI 102-21]

Enagás realiza encuestas de clima laboral en España cada dos años. La última encuesta realizada en 2016 tuvo un 71% de participación y un resultado de un 74,85% de respuestas favorables sobre las medidas y actuaciones para favorecer un clima laboral positivo, frente al 73% alcanzado en la anterior encuesta. Asimismo, el grado de compromiso se ha mantenido en un 85%.

Como conclusiones de la encuesta, cabe destacar la valoración de los profesionales sobre la información que proporciona la empresa acerca de la actividad de la compañía, así como la percepción por parte de los mismos sobre cómo su trabajo influye en las necesidades de los grupos de interés.

En 2017 Enagás ha recibido la certificación Top Employer por octavo año consecutivo.

