

5.4

Personas

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

Plan de Gestión Sostenible

Principales líneas 2018

- Implantación del programa de Retribución Flexible.
- Implantación del modelo de flexibilidad espacial (teletrabajo) en todas las posiciones compatibles con dicha modalidad.
- Lanzamiento de proyecto piloto de formación con tecnología de realidad virtual.
- Definición de un Plan de Sucesiones y Plan de Relevo.
- 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.
- Implantación y comunicación del modelo de desarrollo profesional en el ámbito técnico.
- Recertificación Bequal y EFR.
- Revisión del Modelo Retributivo de la compañía
- Lanzamiento de encuesta de opinión

Líneas 2019

- Elaboración de un estudio de equidad salarial y plan de acción derivado.
- Definición y publicación de Planes de Acción derivados de los resultados de la encuesta de opinión
- Elaboración del Plan General de Diversidad
- Renovación del Charter de Diversidad
- Recertificación EFR
- Firma del Código EJE&CON (Asociación Española de Ejecutivos y Consejeras) de Buenas Prácticas para la Gestión del Talento y la Mejora de la Competitividad de la Empresa

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.

30  **35**
Enagás tiene el objetivo de alcanzar el 30% de mujeres en puestos directivos y el 35% de mujeres en plantilla en 2021

56

Empleados han participado en programas de identificación de talento

61,44

horas de formación por empleado (1.163,5€ de inversión por empleado) [\[GRI 404-1\]](#)

80,5%

de la plantilla ha recibido una evaluación del desempeño (*) [\[GRI 404-3\]](#)

61

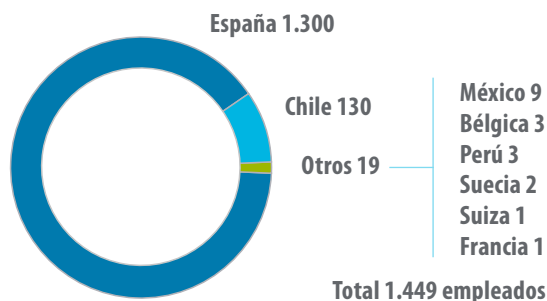
promociones internas (29,5% mujeres)

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

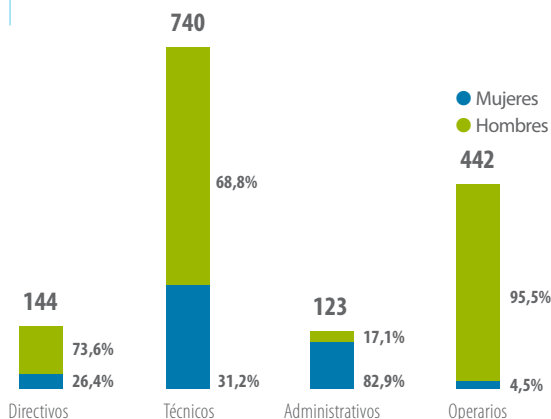
Nuestros profesionales

A continuación se muestra la distribución de los 1.449 profesionales de Enagás por país, grupos de edad, categoría profesional y género:

Número de empleados por país [GRI 102-8]



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



En 2018 se han realizado 110 nuevas contrataciones, de las cuales el 61% corresponden a personas menores de 35 años y el 37% mujeres. [GRI 102-10, GRI 401-1]

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 y jornada, y país y género [GRI-102-8]

	España		Chile		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Con jornada completa	92,9%	99,6%	100,00%	100,00%	93,4%	99,6%
Con contrato indefinido	96,2%	98,0%	96,0%	98,1%	96,2%	98,0%

Además, a cierre de 2018 realizaban trabajos en Enagás 12 profesionales contratados a través de empresas de trabajo temporal y 65 becarios.

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.

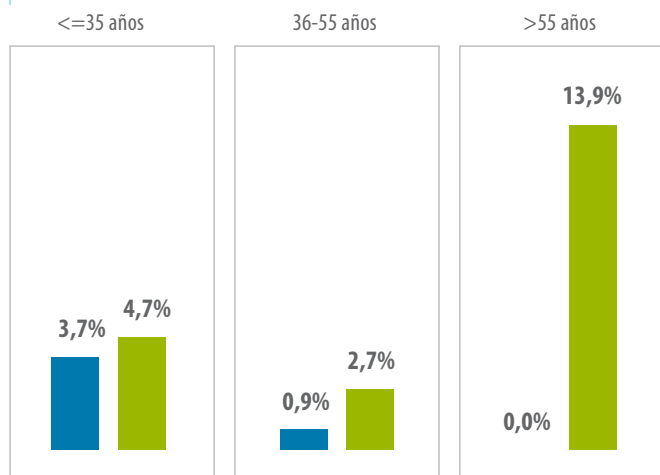
Tasa de rotación voluntaria y absoluta por país y género [GRI 401-1]

	España			Chile			Total		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Tasa de rotación voluntaria	2,8%	0,7%	1,3%	0,0%	1,9%	1,6%	2,7%	0,9%	1,3%
Tasa de rotación absoluta	5,7%	4,4%	4,7%	8,0%	4,8%	5,4%	5,8%	4,4%	4,8%



Consulta la **Política de gestión del capital humano** en la web corporativa

Tasa de rotación voluntaria y absoluta por grupo de edad [GRI 401-1]



- Tasa de rotación voluntaria: Total bajas voluntarias plantilla fija/plantilla total fija (%)
- Tasa de rotación absoluta: Total bajas plantilla fija/plantilla total (%)

En 2018 la compañía ha realizado un despido procedente en España y otros 7 procedentes en Chile*.

Aunque Enagás no ha realizado ninguna reestructuración en los últimos años, ni prevé realizarla, la compañía dispone de medidas orientadas a la prevención y gestión de reestructuraciones como son los programas de bajas anticipadas, el apoyo en la búsqueda de empleo (*outplacement*), la priorización de candidatos internos en las vacantes, los programas formativos para desarrollar nuevas funciones y responsabilidades y el seguimiento personalizado (*coaching* y *mentoring*).

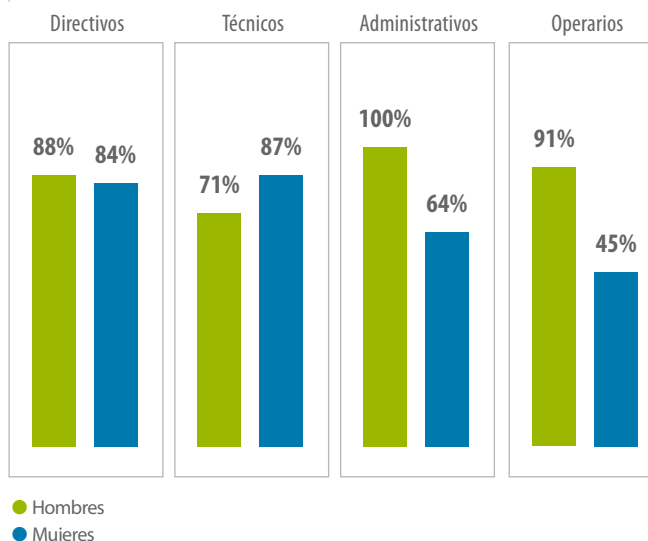
* Tres mujeres (una directiva y dos administrativas) y cinco hombres (un directivo, dos técnicos y dos operarios).

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.

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



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.

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. En 2018 ha habido 142 movimientos internos (promociones, movimientos horizontales y expatriaciones). El 58% de los procesos de selección se han cerrado con candidatos internos. Además, 12 becarios han continuado su carrera dentro de la compañía.

Por otro lado, existe la posibilidad de realizar programas de *mentoring* y/o *coaching* (16 profesionales han participado en programas de *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.

Enagás avalúa el grado de satisfacción de los profesionales con la formación recibida, que en 2018 se mantiene en un 8,9 sobre 10.

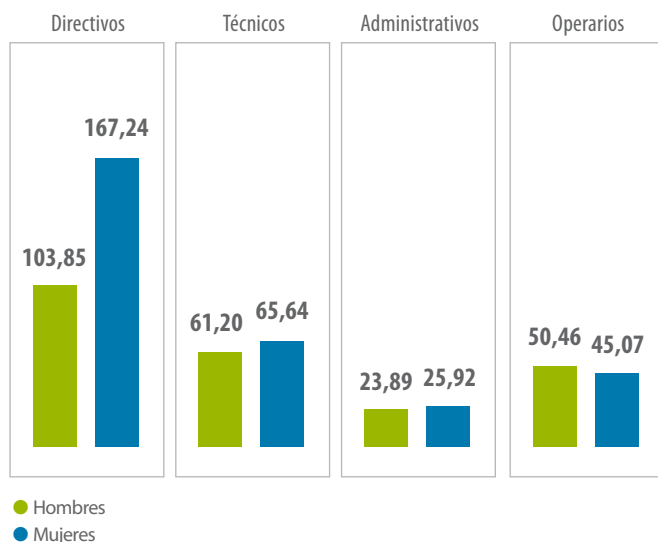
Diversidad

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 (ver capítulo '[Cadena de suministro](#)').

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:

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



04/2018

Representantes de la empresa Kuwait Intégrate Petroleum Industries Company (KIPIC) asisten en Enagás a una formación sobre la gestión, operación y mantenimiento de plantas de regasificación.

2.721

cursos de formación impartidos



Consulta las [Directrices corporativas en materia de diversidad e igualdad de oportunidades en la web corporativa](#)



Diversidad de Género



Diversidad Generacional



Diversidad Funcional



Diversidad Cultural

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.

Enagás impulsa 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 en iniciativas cuyo objetivo es impulsar la formación de mujeres en carreras STEM y reducir la tasa de abandono educativo temprano en España.

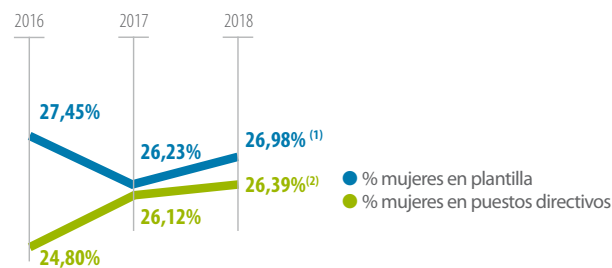
03/2018

El grupo de trabajo Enagás Women Directors se reúne el Día Internacional de la Mujer. Durante el encuentro, las directoras de la compañía repasaron las medidas existentes sobre igualdad de género y los compromisos adquiridos para 2018.

06/2018

Enagás se suma a la campaña global de diversidad de género *Equal by 30*. Esta iniciativa tiene el objetivo de que empresas y gobiernos contribuyan a acelerar la participación de las mujeres en el sector de la energía limpia antes de 2030.

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



(1) 27,73% España y 19,38% Chile
 (2) 27,21% España y 12,50% Chile



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. En Enagás el salario mínimo de un profesional es más del doble del salario mínimo interprofesional en España y en Chile. [\[GRI 202-1\]](#)

En Chile, el ratio entre el salario base de mujeres y hombres para directivos es de 0,79 y para técnicos alcanza el 0,84. 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 existen tres mujeres, cuyas posiciones se encuentra en el nivel de entrada de los operadores (junior), con lo que el ratio es de un 0,36. 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 2018 la media de la compensación de los empleados en España ha aumentado un 5,4% respecto a 2017.

En materia de **diversidad generacional**, la compañía es socia colaboradora del Observatorio Generación y Talento, órgano que incentiva la innovación y promueve las políticas activas de diversidad generacional desde los valores y la ética. Enagás ha patrocinado y colaborado en el estudio 'Diagnóstico de la diversidad generacional: análisis del talento intergeneracional en las empresas', un informe que trata de diagnosticar las competencias generacionales analizando los valores, circunstancias, conocimientos y habilidades de las distintas generaciones.

Relación entre el salario base de mujeres y hombres por edad y categoría profesional [\[GRI-405-2\]](#)

	Directivos*	Técnicos	Administrativos	Operarios	
Salario Base***	<= 35 años	0,79**	1,02	1,23**	0,94
	36-55 años	0,95	1,05	1,00	0,98
	> 55 años	1,18**	0,98	1,08	No existen mujeres en esta categoría
	TOTAL	0,94	0,98	0,99	0,90

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

**Dato no representativo por haber menos de 3 empleados en dicha categoría para alguno de los géneros.

***No se han considerado los datos de los empleados en la Planta de GNL Quintero en Chile.

Remuneración por edad, género y categoría profesional [\[GRI 405-2\]](#)

	Directivos*		Técnicos		Administrativos		Operarios		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Remuneración***	<= 35 años	76.817**	102.184	46.887	47.680	32.099	26.309**	37.432	41.084
	36-55 años	111.351	117.990	58.494	59.581	38.662	38.862	42.759	47.240
	> 55 años	166.269**	134.428	63.178	67.331	47.798	45.370	No existen empleados en esta categoría	53.440
	TOTAL	110.947	119.139	53.979	58.986	40.188	42.552	40.629	47.373

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

**Dato no representativo por haber menos de 3 empleados en dicha categoría. No incluye los datos de los empleados en la Planta de GNL Quintero en Chile.

***Se incluyen los conceptos de: la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción. No se han considerado los datos de los empleados en la Planta de GNL Quintero en Chile.

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

	<= 35 años		36-55 años		> 55 años		TOTAL
	Personas	%	Personas	%	Personas	%	
Directivos	6	4,2%	120	83,3%	18	12,5%	144
Técnicos	193	26,1%	449	60,7%	98	13,2%	740
Administrativos	13	10,6%	75	61,0%	35	28,4%	123
Operarios	113	25,6%	263	59,5%	66	14,9%	442
Total	325	22,4%	907	62,6%	217	15,0%	1.449

05/2018

Enagás, presente en la segunda edición del evento *Generation Wars* organizado por el Observatorio de Generación y Talento. Este observatorio es un órgano para la investigación, análisis y formación en materia de diversidad generacional y su impacto en la realidad socio-económica y laboral en las organizaciones.

En cuanto a la **diversidad funcional**, Enagás trabaja por la inclusión social de las personas con discapacidad, a través de la contratación directa (10 personas en plantilla) y la generación indirecta de trabajo para perfiles con discapacidad severa mediante convenios de colaboración con fundaciones y centros especiales de empleo, así como a través de iniciativas de voluntariado corporativo (ver capítulo '*Inversión Social*') y medidas de formación y sensibilización sobre la discapacidad.

Adicionalmente, Enagás ha llevado a cabo acciones orientadas a facilitar la accesibilidad de las personas con discapacidad como es la eliminación progresiva de barreras arquitectónicas en nuestras instalaciones o el nivel de accesibilidad 'AA' en nuestra web corporativa.

Firma de un acuerdo de colaboración con la Fundación Capacis para el desarrollo de prácticas formativas en las instalaciones de Enagás dirigido a jóvenes con discapacidad.



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)

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 102 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+

09/2018

Enagás pone a disposición de los profesionales de la compañía un Plan de Retribución Flexible (PRF) por el que cada profesional puede optimizar su paquete retributivo según sus preferencias individuales y necesidades familiares de cada momento.

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.

Plan de Retribución Flexible: incluye los productos de seguro de salud, guardería, tarjeta transporte y formación.

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.

Flexibilidad espacial (teletrabajo)*

*Para todas las posiciones fuera de convenio compatibles con dicha modalidad.

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.

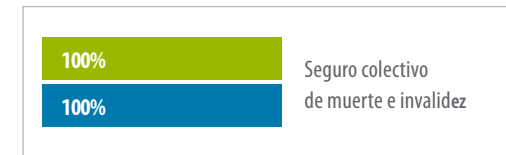
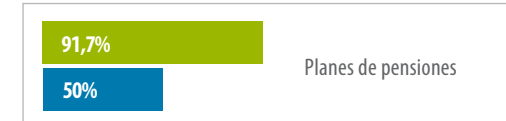
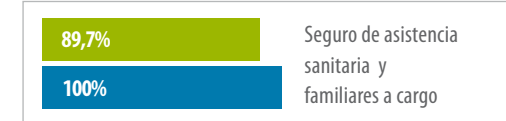
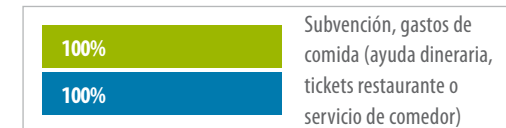
Planes de pensiones para trabajadores con dos años de antigüedad efectiva o reconocida.

Córner con alimentos saludables en la sede central.

Ayudas para actividades deportivas.

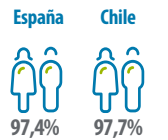
Beneficios sociales más utilizados por los empleados [GRI 201-3, GRI 401-2]

% 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]



*Total de empleados que se han reincorporado después del permiso parental o maternal / total de empleados que debían reincorporarse después del permiso parental o maternal.

**Total de empleados retenidos 12 meses después de reincorporarse tras un permiso paterno o maternal / total de empleados que se reincorporan en el ejercicio anterior

Negociación colectiva [GRI 102-41]

Enagás dispone de convenios colectivos en España y Chile. Además la compañía entabla negociaciones colectivas (en 2018 se ha firmado un acuerdo sobre medidas relativas a la violencia de género) 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 por categoría profesional y país

	Técnicos	Administrativos	Operarios	TOTAL
España	31,0%	87,7%	100,0%	52,9%
Chile	1,8%	33,3%	91,1%	42,6%
TOTAL	28,8%	28,8%	98,9%	52,0%

Satisfacción y motivación de los profesionales

[GRI 102-21]

Enagás realiza encuestas de clima laboral en España cada dos años. En 2018 se ha realizado la última encuesta de clima laboral, con un 65% de participación que mostró una satisfacción global de los empleados del 82%. Asimismo, el grado de compromiso ha mejorado situándose en el 88%.

Como conclusiones de la encuesta, cabe destacar la alta valoración de los profesionales sobre la cercanía entre los responsables y los equipos, el sentimiento de integración en los equipo de trabajo y la valoración de las medidas de conciliación / beneficios sociales como una parte adicional al salario.

En 2018 Enagás ha recibido la certificación Top Employer por noveno año consecutivo.

