Estrategia Global **2025-27** Resumen de Gestión **2024**

Personas y Recursos
Naturgy

Naturgy

Menú navegación
Anterior
Siguiente
Última pág. visitada
Home
Imprimir
Buscar

0

Estrategia global 2025-27
04

1 Nuestra gestión 2024
20

1.1 Cultura y compromiso
22

1.2 Diversidad, igualdad e inclusión
24

1.3 Atracción y desarrollo del talento
27

1.4 Bienestar, seguridad y salud
31

1.5 Marco laboral
34

1.6 Organización y people analytics
36

1.7 Servicios transversales
38

1.8 Security
39

1.9 Innovación
41

En Naturgy, **inspiramos cambios, impulsamos la sostenibilidad y creamos oportunidades** para las personas. Combinamos **innovación** y **experiencia** con una **visión de futuro,** donde cada idea cuenta y cada profesional aporta su **talento** y **singularidad.**

Priorizamos el **bienestar,** la **seguridad** y el **desarrollo** de quienes forman parte de nuestros equipos. **Los retos y objetivos que asumimos hoy definen el futuro que queremos construir:** uno inclusivo, sostenible y con Naturgy como protagonista.

Estrategia Global de Personas y Recursos 2025-27

Articulada en seis dimensiones, **la estrategia define nuestra propuesta de valor** en Naturgy.

02 / Diversidad, cultura y liderazgo

Ámbito aplicado
Género, edad y discapacidad
Liderazgo y compromiso
Marca empleadora

Líneas de acción
Diferentes generaciones
Mujeres en plantilla y equipo directivo
Discapacidad
Evolución de modelo cultura y liderazgo
La experiencia de quienes trabajan en Naturgy

04 / Marco organizativo y transformación

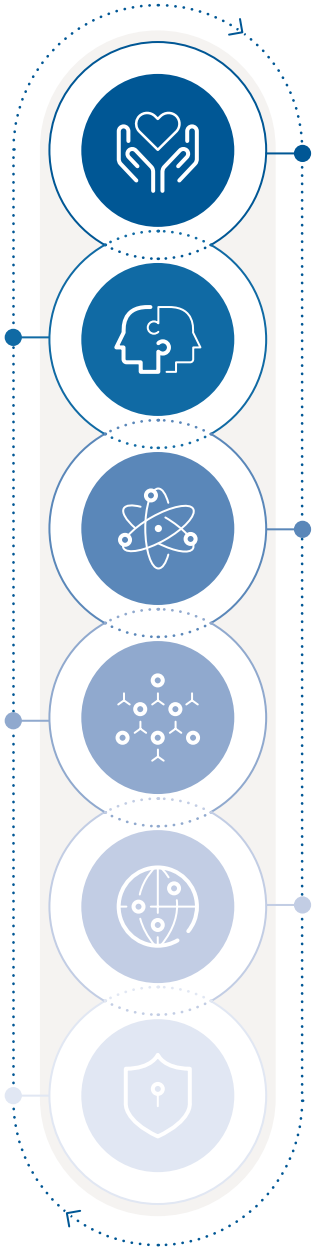
Ámbito aplicado
Procesos y modelos
Transformación organizativa
Modelo de compra y proveedores
Transformación servicios transversales

Líneas de acción
Procesos
Movilidad
Modelos de relación
Nuevo modelo de servicio al empleado (Uali-e)
Nuevas formas de trabajar (Proyecto de transformación)
Agilidad para las nuevas tipologías de proveedores
Procesos de contratación
Evolución y adecuación marco actual servicios transversales

06 / Security

Ámbito aplicado
Modelo global
Homogeneización soluciones
Transformación tecnológica

Líneas de acción
Nuevo modelo centro de seguridad corporativo



Ejes estratégicos

Bienestar y salud / 01

Ámbito aplicado
Seguridad y salud
Reconocimiento
Marco laboral estable
Bienestar corporativo

Líneas de acción
Negociación colectiva
Plan Seguridad y Salud
Modelo bienestar corporativo
Transparencia e Igualdad Retributiva
Espacios saludables y colaborativos

Talento y desarrollo / 03

Ámbito aplicado
Talento diverso
Desarrollo y sucesión
Formación y desarrollo de perfiles profesionales

Líneas de acción
Impulso al desarollo profesional
Mapas talento y sucesión
Perfiles profesionales

Innovación corporativa / 05

Ámbito aplicado
Innovación estratégica e incremental
Emprendimiento corporativo

Líneas de acción
Innovación estratégica e incremental
Emprendimiento corporativo

Objetivos 2025-27
Plan de sostenibilidad

Mujeres equipo directivo
>40%

Mujeres en plantilla
>37%

Absentismo por IT
<3%

Personas discapacidad
>2,5%

Formación persona/año
>55 h.

Compra aceptación código ético
96%

eNPS promotores
>51,3%

Índice de gravedad
30,75
personal propio

Índice de frecuencia
<1,75
personal contrata

Índice de frecuencia
<0,6
personal propio

Inversiones en innovación
>100 M€

Nivel cobertura auditoría ESG
95%

Eje 01

Bienestar y salud

Concebimos el bienestar como una estrategia integral que abarca la salud física, emocional y mental de todas las personas trabajadoras. Nuestro enfoque se centra en crear un entorno laboral seguro, saludable y motivador, con espacios y servicios en evolución y acordes a estos objetivos, así como mediante programas y acciones que promueven la autoconciencia, la gestión emocional y la cohesión en los equipos.

Nuestro objetivo principal es alcanzar el bienestar integral de las personas en la organización, implementando una cultura de salud que aborda seis ejes: bienestar profesional, bienestar físico, bienestar psicológico y emocional, bienestar personal, familiar y social, bienestar laboral y bienestar financiero.

Nuestra estrategia global de salud y bienestar abarca tanto la prevención, promoción y atención de la salud, como la formación e información de hábitos saludables, teniendo en cuenta las necesidades individuales y las particularidades de cada colectivo y geografía.

Priorizamos el bienestar y el desarrollo profesional, fomentando activamente un marco de trabajo inclusivo y dinámico. Este principio se refleja en una oferta de empleo estable, de calidad y de modelos de compensación competitivos.

Impulsamos un entorno de trabajo seguro, saludable y de bienestar.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Negociación colectiva | Plan Seguridad y Salud | Modelo bienestar corporativo | Espacios saludables y colaborativos | Transparencia e igualdad retributiva

Objetivos estratégicos

Tasa de frecuencia accidentes con tiempo perdido

por 1M de horas trabajadas

<0,6

personal propio

Tasa de gravedad accidentes con tiempo perdido

por 1M de horas trabajadas

<30,75

personal propio

Absentismo por incapacidad temporal

<3%

Medidas de conciliación y bienestar

>490

certificadas (efr)
y distribuidas globalmente

Transparencia e igualdad retributiva

Eje 02

Diversidad, cultura y liderazgo

Esta visión se refleja desde nuestro propósito corporativo, estrategia empresarial, objetivos de sostenibilidad, modelos y procesos de personas y su desarrollo.

Apostamos por con la diversidad y la igualdad como rasgos transformadores de nuestra cultura e identidad. Por ello, nos fijamos objetivos retadores, a nivel estratégico, con el propósito de ser una compañía reconocida interna y externamente por su diversidad y liderazgo inclusivo.

Nuestra propuesta de valor se construye y evoluciona a partir de un **modelo de escucha y medición continua sobre la satisfacción** de las personas, en las diferentes áreas y geografías donde operamos, respecto a relaciones, feedback, motivación, bienestar, alineación y compensación y reconocimiento.

Fomentamos una **cultura corporativa** que favorece la **diversidad e igualdad,** potenciando nuestros equipos e impulsando un **liderazgo transformacional** en todos los niveles.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Diversidad generacional | Mujeres en plantilla y equipo directivo | Discapacidad | Evolución de modelo cultura y liderazgo | Experiencia de las personas que trabajan en Naturgy

Objetivos estratégicos

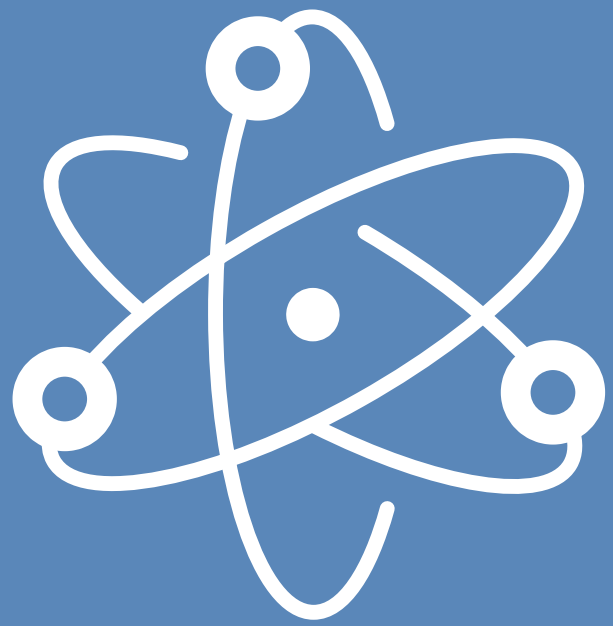
eNPS promotores
>51,3%

Mujeres equipo directivo
>40%

Mujeres en plantilla
>37%

Personas discapacidad
>2,5%

Menores de 35 años
>15%



Eje 03

Talento y desarrollo

Nuestra estrategia de talento y desarrollo incorpora procesos de atracción y fidelización de talento intergeneracional, garantizando nuestra conexión con la sociedad en la que operamos. Queremos que se nos reconozca por la potencia y energía transformadora de nuestro talento.

Destacan aquí nuestros programas de atracción de talento, para el balance de género y edad: “Flex”, que tiene un objetivo de contratación de menores de 30 años de los cuales el 60% son mujeres, y “Lead”, con un objetivo de incorporación de mujeres del 70%, junto con “Transforma”, que se centra en perfiles con alto potencial de gestión y liderazgo, con un objetivo del 60% de perfiles femeninos.

Realizamos procesos de evaluación y segmentación del talento, generamos oportunidades de movilidad y promoción interna con visión inclusiva, ofrecemos una experiencia formativa y de aprendizaje continuo, orientados a las necesidades de cada profesional y del negocio, con planes específicos de aceleración de talento y formación.

Procesos de **atracción y fidelización de talento intergeneracional** para garantizar nuestra conexión con la sociedad.

Para el periodo 2025-2027, Naturgy continuará priorizando la formación y el desarrollo de talento diverso a través de su Universidad Corporativa y sus academias. Mantendremos el foco en la transformación digital, las nuevas energías y el desarrollo de habilidades técnicas, asegurando que nuestros equipos estén preparados para los desafíos del futuro.

En definitiva, seguiremos evolucionando nuestros programas de liderazgo, transformación y futuro, adaptándolos a las necesidades emergentes, como la inteligencia artificial, y con foco en la sostenibilidad.

Mantendremos el foco en la **transformación digital, las nuevas energías y el desarrollo de habilidades técnicas,** asegurando que nuestros equipos estén preparados.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Impulso al el desarrollo profesional | Mapas talento y sucesión | Perfiles profesionales

Objetivos estratégicos

Formación dedicada persona/año

>55 h.

Impacto sobre plantilla*

95%

Impulso al desarrollo de cada persona

Formación dedicada en IA*

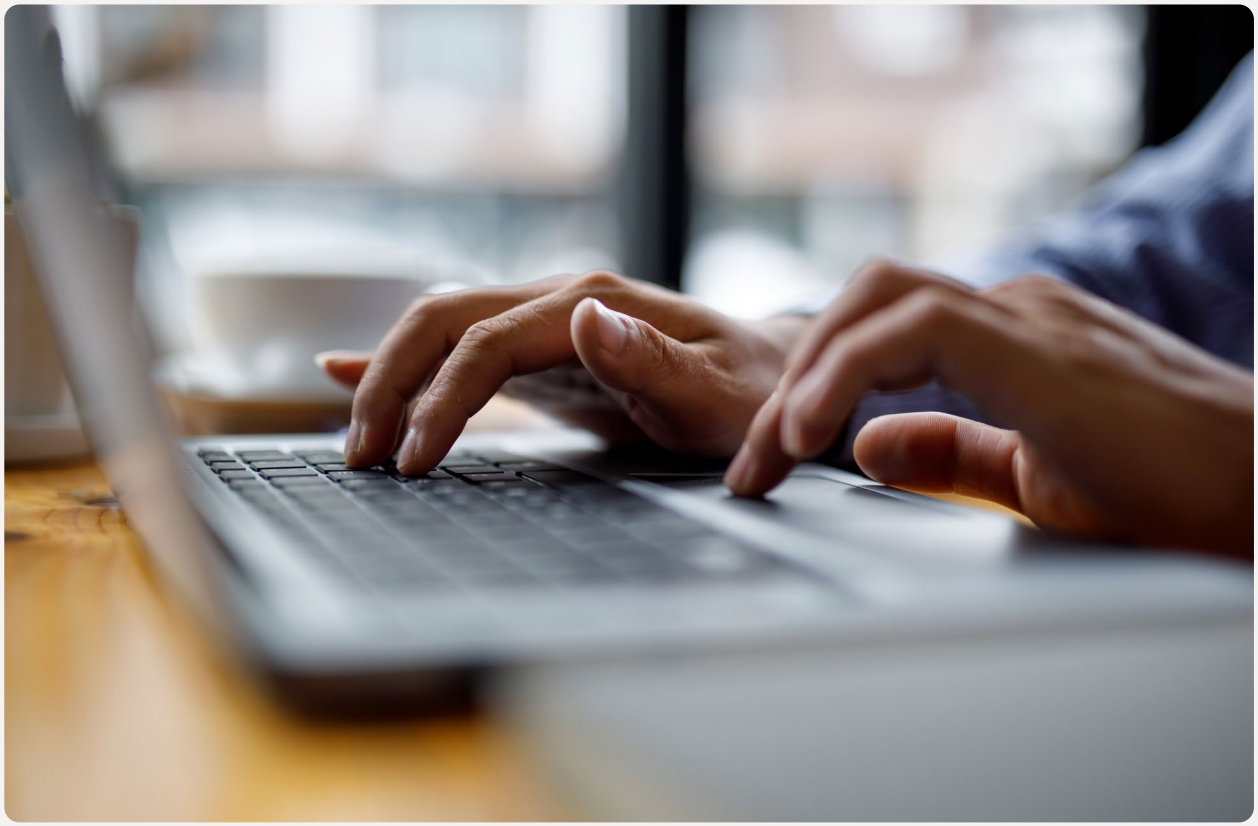
51.000 h. / año

* Estos datos corresponden con la Escuela de la IA en Naturgy.

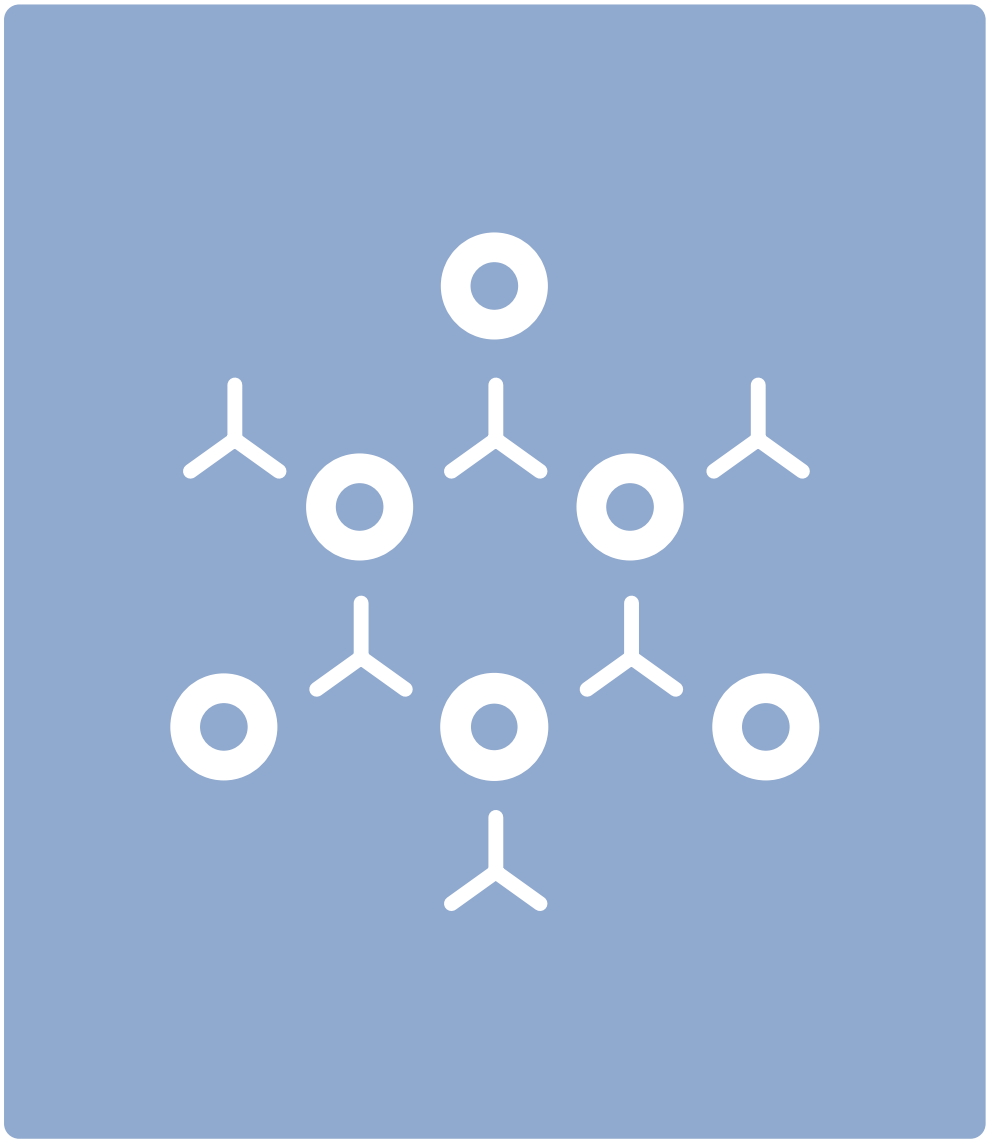
Escuela de la IA en Naturgy

En el corazón de la Digital Academy de Naturgy nace la Escuela de la Inteligencia Artificial (IA), nuestra palanca de impulso al perfil digital de nuestras personas, para un presente más inteligente, eficiente e innovador, preparándonos para los desafíos y oportunidades de hoy y mañana, donde todos nuestros profesionales pueden encontrar contenidos y oportunidades de aprendizaje, a la medida de sus necesidades, roles y retos en la compañía.

Agilizamos nuestra forma de trabajar, innovar y liderar, **aprovechando las oportunidades** de la IA.



Para más detalle de las **acciones,** consulta el **anexo 1** de este apartado en la información descargable haciendo clic aquí.



Eje 04

Marco organizativo y transformación

Actualmente, el sector energético enfrenta retos significativos: la digitalización y tecnologías emergentes (IoT, big data, IA), la transición energética y el desarrollo de productos nuevos como el biogás, biometano y el hidrógeno verde.

En este contexto de desafíos nuestro modelo organizativo promueve un desarrollo profesional alineado con el plan empresarial, mediante una gestión transversal y segmentada por unidades de negocio, a través de la identificación de conocimientos técnicos y especialistas clave, así como de iniciativas de optimización de procesos, mejora de la agilidad organizativa y de fomento a la autogestión.

A través de la revisión y la transformación organizativa, trabajamos para potenciar una experiencia profesional de crecimiento y transformación en Naturgy.

Asimismo, promovemos la visión de transformación hacia la gestión de compras y de nuestros proveedores, cumpliendo con altos estándares en materia de ESG, RGPD y Cyber, impulsando con ello la agilidad y actualización en todos los procesos.

La transformación orienta **nuestra forma de organizarnos y anticiparnos** a las necesidades futuras.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Procesos | Movilidad | Modelos de relación | Nuevo modelo de servicio a empleados (Uali-e) | Nuevas formas de trabajar (Proyecto de transformación) | Agilidad para las nuevas tipologías de proveedores | Procesos de contratación | Evolución y adecuación marco actual servicios transversales

Objetivos estratégicos

Aceleración de la transformación

Simplificación organizativa y procesos

Movilidad interna anual

>25%

Nivel de cobertura de auditoría ESG

95%

Volumen de compra con alto riesgo ESG

Volumen de compra con aceptación del código ético

96%

Eje 05

Innovación corporativa

La innovación en Naturgy es eje de transformación, con el objetivo de ampliar el perfil industrial de la compañía. Nos enfocamos en la eficiencia de procesos, en la evolución de los negocios actuales y la exploración de nuevos negocios (innovación estratégica).

En este sentido, nuestras líneas estratégicas de innovación incluyen biocombustibles, almacenamiento e hidrógeno, energía marina y emprendimiento corporativo, además de tecnologías disruptivas donde aplicamos diversas herramientas como PoCs, proyectos demostrativos, venture building y programas financiados. Asimismo, colaboramos con un amplio ecosistema emprendedor y tecnológico a través de alianzas con universidades, centros tecnológicos, startups e incubadoras/aceleradoras nacionales e internacionales.

Nuestro Innovahub es un vehículo corporativo de emprendimiento e innovación, que incluye iniciativas como Connecting Energy (incubación y aceleración), ForumTech (vigilancia y capacitación tecnológica) y Ecosistema Naturgy (scouting y proyección de marca).

La innovación es **motor de progreso y acompaña a nuestra visión** de mejora continua.

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Innovación estratégica e incremental | Emprendimiento corporativo

–

Objetivos estratégicos

Innovación abierta y tecnológica

>100 M€

Eje 06

Security

La complejidad e incertidumbre del entorno actual, genera amenazas que afectan a la compañía; anticiparlas y dar las respuestas adecuadas y eficientes, contribuye a evitarlas o reducir su impacto.

Nuestro propósito es asegurar a las personas, infraestructuras, bienes y procesos mediante los ejes de Prevención, Protección y Resiliencia, apoyadas en una continua evolución tecnológica y en la adaptación de nuestro modelo en colaboración con todas las áreas y actividades de la organización.

Definitivamente la revisión y evolución constante constituye nuestro desafío para afrontar los nuevos retos y amenazas, que sin duda aparecerán en el horizonte de la compañía.

Facilita el normal desarrollo de la actividad, mediante la adecuada gestión de los riesgos antisociales, incorporando **soluciones que mejoren la resiliencia.**

Objetivos 2025-27

Líneas de acción

Nuevo modelo centro de seguridad corporativo |

–

Objetivos estratégicos

- **Profundizar implementación mejoras tecnológicas** en las distintas geografías.
- **Nuevo modelo** de Centro Seguridad Corporativo del Grupo.
- **Adaptarse a la nueva regulación de la UE** sobre Entidades Críticas.
- **Fortalecer la resiliencia** del Grupo.
- **Finalizar despliegue internacional** función Security.
- **Clasificación y protección** de los activos de Información de la compañía.
- **Proyecto Lucha Fraude** en las distintas geografías.

Nuestra gestión 2024

22 Cultura y compromiso
24 Diversidad, igualdad e inclusión
27 Atracción y desarrollo del talento
31 Bienestar, seguridad y salud
34 Marco laboral
36 Organización y people analytics
38 Servicios transversales
39 Security
41 Innovación
43 Reconocimientos, certificaciones y alianzas clave

Durante 2024, **hemos consolidado** iniciativas estratégicas centradas en el **desarrollo del talento, la diversidad, la inclusión, el bienestar y la experiencia** profesional de nuestra plantilla.

Asimismo, **evolucionamos nuestro enfoque de impulso global al talento** como eje fundamental para enfrentar los desafíos de un entorno marcado por la digitalización, la transición energética y la irrupción de la inteligencia artificial.

Esta memoria ejecutiva recoge los **principales avances del ejercicio 2024,** reforzando nuestra propuesta de valor hacia las personas de la organización, su desarrollo y bienestar.

Cap. 1.1

Cultura y compromiso

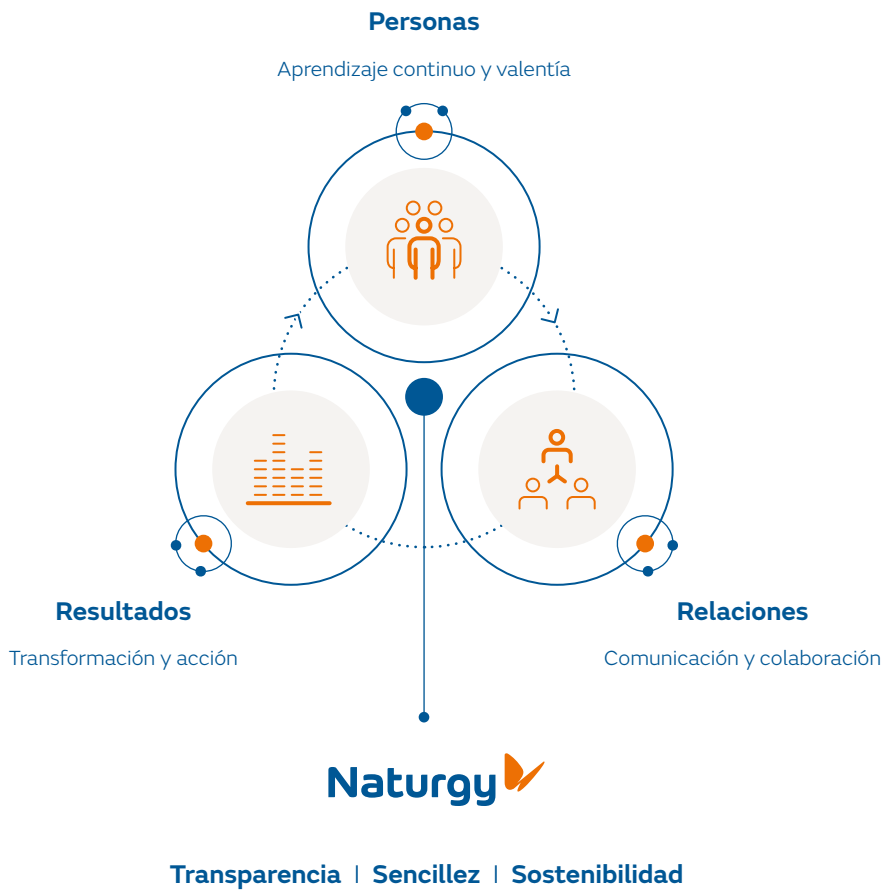
Contamos con una cultura global e inspiradora, que refleja nuestra apuesta por las personas, equipos y líderes transformadores como pilares de la identidad y el futuro de la compañía.

La propuesta de valor en Naturgy se construye y evoluciona a partir de un **modelo de escucha y medición continua sobre la satisfacción** de las personas y su experiencia en las diferentes áreas y geografías donde operamos, permitiéndonos obtener un diagnóstico transversal y a la vez customizado. Los resultados se capturan en formato digital y agrupado, garantizando la transparencia y anonimato de las respuestas.

A través de una aplicación multiplataforma, que también permite formular sugerencias o ideas para mejoras, potenciamos el reconocimiento social entre pares, vinculados a las 6 competencias del modelo de liderazgo de Naturgy.

Nuestro liderazgo se caracteriza por su **capacidad para motivar, inspirar y movilizar a los equipos** en entornos complejos, de forma inclusiva, saludable y responsable.

Modelo de liderazgo de Naturgy (competencias)

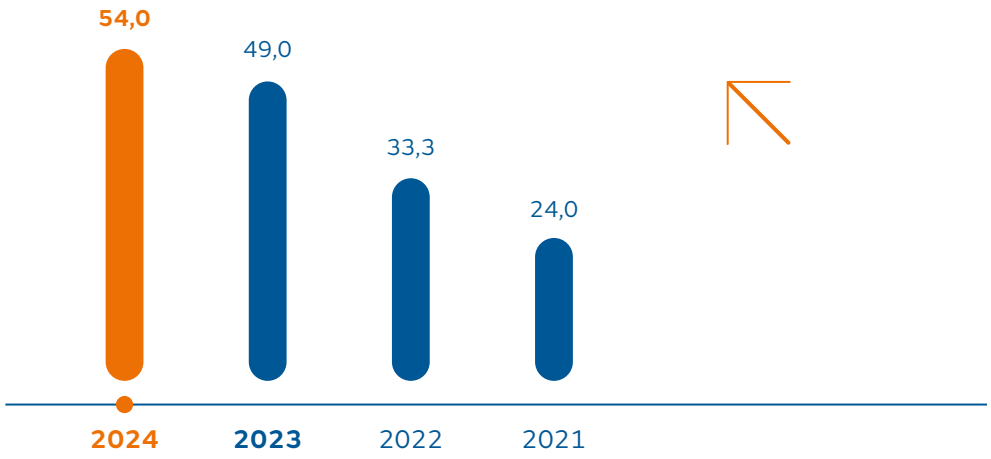


Promovemos una manera de trabajar, ser, colaborar, hacer equipo y conseguir objetivos a través de competencias transformadoras. Nuestro liderazgo se caracteriza por su capacidad para motivar, inspirar y movilizar a los equipos en entornos complejos, en forma inclusiva, saludable y responsable.

En 2024

- Consolidamos mejora en todos los índices de clima laboral.
- Implementamos más de 130 acciones orientadas a la mejora de la experiencia de las personas.
- Incrementamos el porcentaje de promotores.

Incremento anual de promotores (porcentaje)



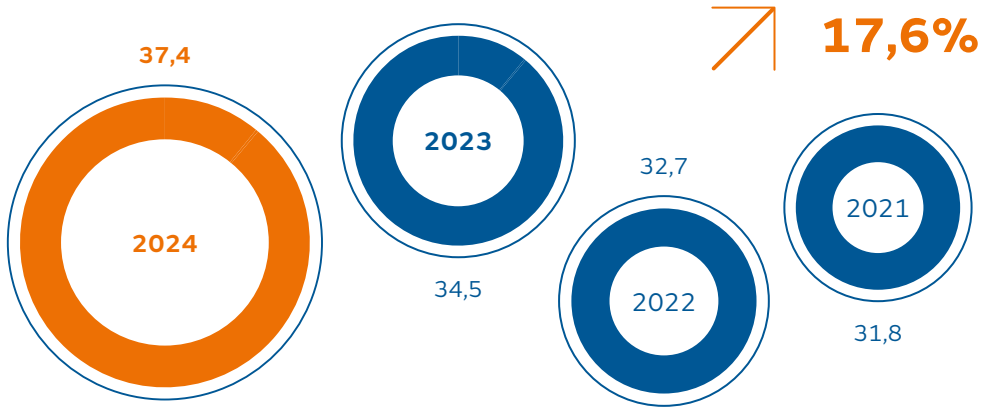
Cap. 1.2

Diversidad, igualdad e inclusión

En Naturgy, la igualdad, diversidad e inclusión son pilares fundamentales de nuestra cultura. Durante 2024, hemos implementado diversas iniciativas que reflejan nuestro esfuerzo continuo en estas áreas:

- **Incremento de mujeres en puestos directivos y gerenciales:** hemos reportado un aumento en el número de mujeres en posiciones directivas. En España, los puestos directivos ocupados por mujeres alcanzaron casi el 40% en 2024, en línea con el objetivo de alcanzar el 40% en 2025. Más allá de los números, hemos implementado medidas específicas para potenciar el rol profesional de las mujeres, su visibilidad y networking en la compañía, avanzando en su protagonismo en la organización.

- **Mujeres en puestos directivos** (evolución 2021-24) (porcentaje)



- **Avances en objetivos globales de representación:** actualmente más del 35% de la plantilla son mujeres y más del 37% de las posiciones directivas y gerenciales son ocupadas por talento femenino.
- **Programas de formación y sensibilización en diversidad:** Realizamos acciones formativas durante todo el año para concienciar en diversidad. Esto incluyó iniciativas sobre lenguaje inclusivo, prejuicios, estereotipos y sesgos inconscientes y su impacto en el espacio de trabajo, con foco en la realidad de género, edad y el colectivo LGTBI+, así como liderazgo intergeneracional. **En el ámbito de género destaca la Comunidad de Mujeres STEAM, que en 2024 creció significativamente a 206 integrantes, sumando a profesionales de Latinoamérica para desarrollar su perfil digital en proyectos tecnológicos de negocio.**
- **Incorporación de Naturgy a REDI,** red empresarial por la diversidad e inclusión LGTBI que se une a la alianza con EMIDIS, red de empresas que apuestan por la diversidad LGTBI.
- Para asegurar la **igualdad de trato y oportunidades,** contamos con un **Plan de Igualdad 2023-2027** que aplica a todo el personal en España. Este plan aborda aspectos como representación de diferentes colectivos en la plantilla, los procesos de selección, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, la conciliación, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y laboral.
- **Principio de no discriminación:** En línea con nuestro Código ético, no aceptamos ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, color, género, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad. La Política Global de Personas también define el fomento de la diversidad y la igualdad de oportunidades como pilares fundamentales.
- **Medidas de conciliación y corresponsabilidad:** Naturgy fue reconocida por su visión pionera al obtener el sello Global EFR, certificado por AENOR y otorgado por la Fundación Masfamilia, acreditando políticas en calidad en el empleo, flexibilidad, apoyo familiar, apoyo al entorno personal y profesional e igualdad de oportunidades.
- **Inclusión de personas con discapacidad:** Promovemos la accesibilidad física y digital de las personas con discapacidad y con la igualdad de oportunidades, incorporando estos valores en nuestra cultura corporativa. El porcentaje de personas con discapacidad en España en 2024 fue del 2,3.

A través de nuestro plan de igualdad, en 2024 conseguimos:

Representación femenina

>5%

en áreas tradicionalmente **masculinizadas**

Brecha salarial total

11,8

Programas de liderazgo femenino

>150

participantes en roles directivos

Acciones de sensibilización

>3.000

personas trabajadoras

Cifras 2024

Mujeres equipos directivos

39,6%

en España

Porcentaje de mujeres en plantilla

35,4%

Personas con discapacidad

2,3%

Edades menores de 35 años

12,3%

Medidas EFR

375

medidas locales según zona geográfica

Medidas generales

18

medidas de aplicación global

Acciones de mejoras

48

entre los diferentes países

Cap. 1.3

Atracción y desarrollo del talento

Consideramos la gestión del talento como una función homogénea en todas nuestras unidades y negocios, guiada por objetivos compartidos, alineados con valores y metas de sostenibilidad del grupo.

Programas de atracción

Los programas “Flex&Lead” y “Transforma” continuaron enfocándose en la contratación de talento diverso, buscando avanzar en el balance intergeneracional y de género.

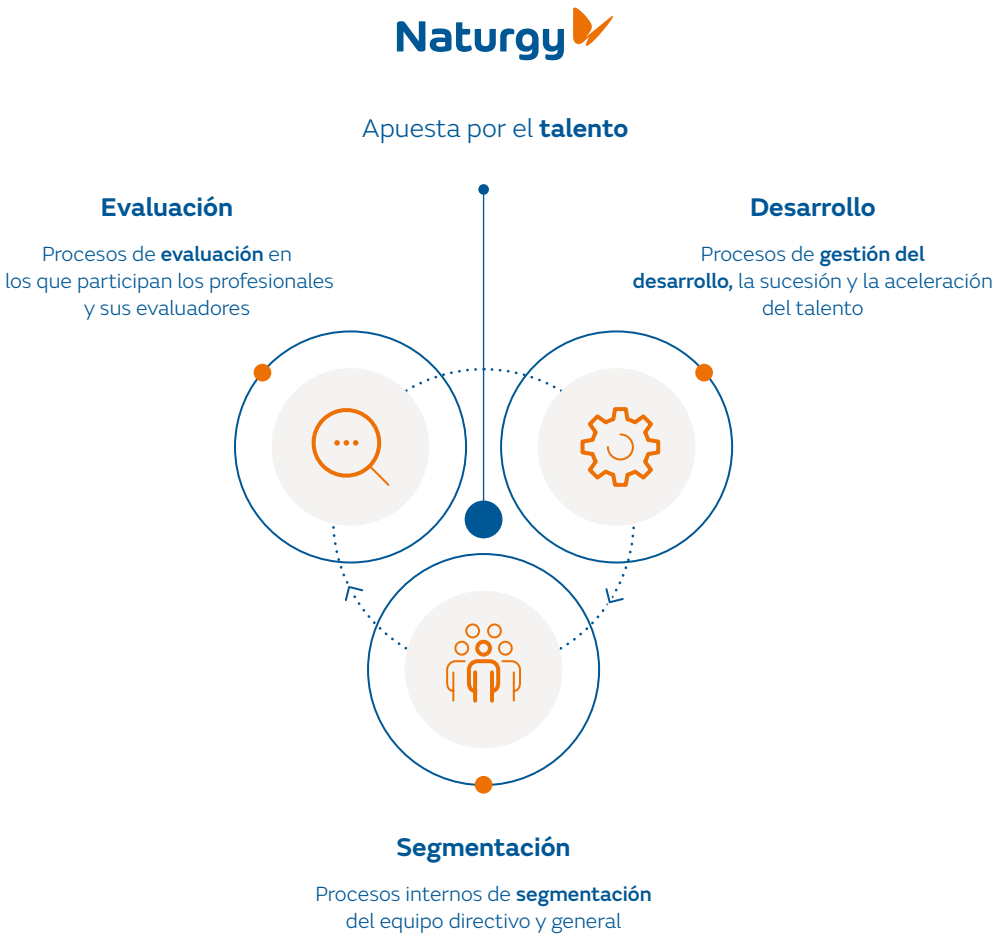
Flex & Lead, busca equilibrar la diversidad generacional y de género. En lo que va de programa se han incorporado un total de **301 jóvenes en el programa con una edad medida de 28 años siendo el 82% mujeres.**

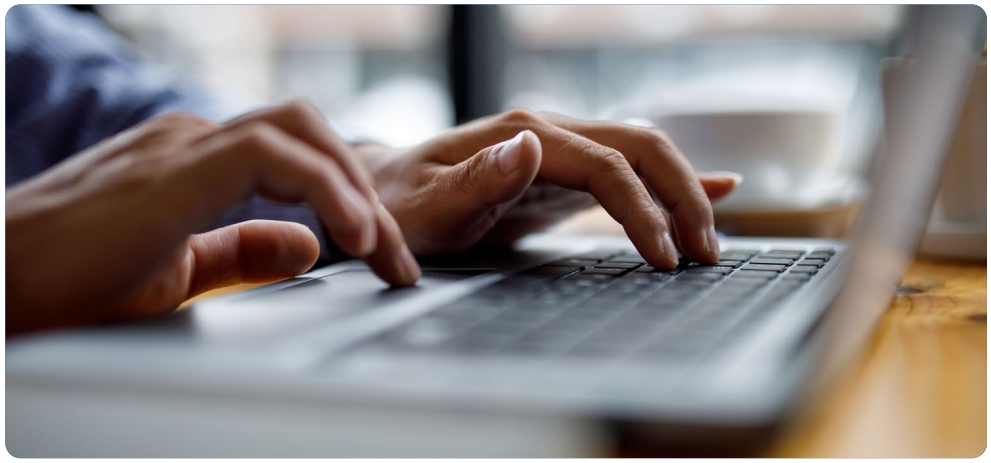
Programa Transforma enfocado en talento diverso. Desde el inicio del programa se han incorporado **29 perfiles “Transforma” con un 86% de talento femenino y una edad media de 29 años.**

Gestión de talento

Nuestro modelo de Gestión del Talento sitúa a las personas en el centro y “como protagonistas”. Este modelo involucra procesos de evaluación, segmentación y acción para impulsar el desarrollo profesional, asegurar la cobertura de posiciones y roles y facilitar la planificación de la sucesión basada en medidas objetivas y diversas.

Modelo de gestión del talento de Naturgy (competencias)





Hemos reforzado nuestro modelo de gestión de talento, consolidando procesos corporativos de evaluación y desarrollo como el Internal Talent Review y External Review, que nos permiten conectar y orientar a los profesionales de distintos niveles organizativos.

Consideramos la gestión del talento como una **función homogénea en todas nuestras unidades y negocios,** guiada por objetivos compartidos, alineados con valores y metas de sostenibilidad del grupo.

En el 2024 avanzamos con más de **400 entrevistas de desarrollo dentro del "Modelo de Gestión del Talento Directivo".** Adicionalmente, se llevan a cabo procesos de entrevistas internas que permiten apoyar el desarrollo y motivación de las personas, poniendo foco en los perfiles técnicos de la organización. "Un espacio Para Ti", "Growing Talent", "Take the pulse", "Trilla de Carreira", "Hello".

Comunidad de Mujeres STEAM

En Naturgy, promovemos el desarrollo del talento y el liderazgo, asegurando que cada persona tenga la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente en un entorno innovador y transformador.

En este contexto de desarrollo, nuestra comunidad de mujeres STEAM creció a nivel global significativamente en 2024, de 60 a 206 personas trabajadoras, con el objetivo de concienciar y conectar a las mujeres con conocimientos en digital, data y ciencia.

Universidad Corporativa: Transformación y Desarrollo

Nuestra Universidad Corporativa (UC) es una palanca estratégica para la transformación, enfocándose en el aprendizaje continuo, el desarrollo y el empoderamiento de todas las personas frente a los retos y objetivos que se plantea en su plan empresarial.

La UC se despliega a través de **cuatro academias principales,** incluyendo la nueva Academia de Wellbeing, con una tasa de participación del 78.1% de la plantilla.

Transformational Leadership Academy (TLA)

Alineada con nuestro plan estratégico, esta academia asegura el papel de nuestro liderazgo en la transformación de la compañía.

Programas de Impulso al Liderazgo

- Escuela de IA y AIGen: Formación en Inteligencia Artificial (lanzada en 2024).
- All You Need is Grow (ANG): Desarrollo para directivos.
- Ciclo Líderes Enfocados: Networking y retos empresariales para directores.
- Top Directivos: Seminarios en escuelas de negocios.
- Programa Mentoring: Impulsa el liderazgo interno.
- Coaching: Acompañamiento para el desarrollo profesional.

Para más detalle de las **acciones,** consulta el **anexo 2** de este apartado en la información descargable haciendo clic **aquí.**

Cifras 2024

Plantilla formada

97,8%

Formación dedicada por persona

46 h.

41,5 h. en 2023

Índice de eficacia

8,4%

Promedio formación por género

46,3 h.

Hombres

45,6 h.

Mujeres

Inversión en formación

6.521 K€

4.970 K€ en 2023

Participación en programas transformación del talento

86,4%

81,7% en 2023

Participación en evaluación de desempeño y desarrollo

82,8%

Cap. 1.4

Bienestar, seguridad y salud

Nuestra estrategia global de salud y bienestar abarca tanto la prevención, promoción y atención de la salud, como la formación e información de hábitos saludables, teniendo en cuenta las necesidades individuales y las particularidades de cada colectivo y geografía.

Plan Seguridad y Salud 2024-2025

Naturgy reafirma su liderazgo en prevención, seguridad y salud a través del Plan de Seguridad y Salud 2024-2025. Aprobado por el Comité de Dirección del Grupo, y centrado en mejorar el desempeño general en seguridad y salud, reducir los accidentes y adaptar el sistema de gestión a las nuevas formas de organización del trabajo y sus riesgos asociados.

Plan de acción riesgos psicosociales 2024

Este plan pone foco en reforzar los aspectos principales relacionados con la organización del trabajo, dando como resultado una mayor visibilidad y percepción del riesgo de los factores psicosociales.

Para abordar los factores psicosociales, como resultado de una **evaluación** de manera integral, desarrollamos planes con más de **150 acciones específicas, a nivel de país y de negocio. Estos planes, con un horizonte temporal de 2024-2025,** buscan mejorar las situaciones detectadas y reforzar los aspectos positivos de la organización del trabajo que impactan favorablemente en las personas empleadas.

Durante 2024, se creó un centro de competencia encargado de seguir y evaluar las acciones transversales y específicas, asegurando un enfoque continuo y efectivo en la gestión de riesgos psicosociales.

Equipo de Salud y Campañas de prevención

Nuestra unidad de Salud Integral implementa la estrategia global de salud y bienestar del grupo, beneficiando a nuestras personas trabajadoras y sus familias. En 2024, reforzamos nuestras acciones preventivas a través de campañas de salud física y mental, de prevención primaria, y sobre detección precoz de patologías, enfocando el uso de la tecnología hacia la mejora del cuidado de nuestras personas trabajadoras.

Entre las diferentes iniciativas lanzadas durante el año 2024, destacan:

- **Programa Liderazgo Saludable**
  El programa Naturgy Leader Wellbeing está diseñado para mejorar la autoconciencia y la gestión saludable de las emociones de los líderes de la compañía. Este programa forma parte de las iniciativas de bienestar de la compañía, integrándose en la Wellbeing Academy, y promueve el bienestar integral, a través de experiencias transformadoras para la promoción de un liderazgo saludable. En 2024 se dio continuidad al programa que apunta al 100% del colectivo Directivo Naturgy.

- **Nueva Plataforma de Salud Integral**
  La plataforma centraliza en un único espacio todos los recursos e información relacionados con la salud, e incorpora funcionalidades innovadoras como citas online con nuestro servicio médico, formatos de atención y fácil acceso a contenidos de interés en materia de salud y prevención.

En 2024, **reforzamos nuestras acciones preventivas** a través de campañas de salud física y mental.

Cifras 2024

Formación y capacitación

36.251 h

Aula de prevención y salud, de la Universidad Corporativa

Absentismo por incapacidad temporal

2,20%

Tasa de frecuencia accidentes con tiempo perdido

por 1M de horas trabajadas

0,89

personal propio

1,65

personal externo

Tasa de gravedad accidentes con tiempo perdido

por 1M de horas trabajadas

32

personal propio

Para más detalle de las **cifras,** consulta el **anexo 3** de este apartado en la información descargable haciendo clic **aquí.**

Cap. 1.5

Marco laboral

Priorizamos el bienestar y el desarrollo profesional de nuestras personas, fomentando activamente un marco de trabajo inclusivo y dinámico en todas las operaciones globales. Este principio se manifiesta en una oferta de empleo estable y de calidad y de **salarios competitivos,** junto a una diversidad de beneficios, compensación y modelos que promueven oportunidades profesionales atractivas y facilitando el balance personal y profesional.

En este contexto, promovemos la **conciliación** mediante opciones de teletrabajo y flexibilidad de jornada, así como permisos retribuidos muy por encima de las exigencias legales.

En España

En España Naturgy cuenta con medidas significativas para impulsar la conciliación y la corresponsabilidad. Ofrecemos una amplia gama de medidas de flexibilidad y conciliación, incluyendo horarios flexibles de entrada, salida y comida, diferentes tipos de jornada, permisos retribuidos más extensos por matrimonio, enfermedad y fallecimiento de familiares, así como permisos no contemplados en la legislación.

Además, permite disfrutar de permisos retribuidos no necesariamente en días consecutivos, reducciones de jornada por motivos personales, acumulación de lactancia, adaptación de la jornada semanal en una hora, teletrabajo de hasta dos días a la semana, teletrabajo adaptado para ciertas posiciones y flexibilidad en la jornada semanal de hasta dos horas para custodias compartidas.

En otras geografías

Naturgy cuenta con 18 Convenios Colectivos en Latinoamérica (Argentina, Brasil, México, Chile y Panamá), fruto de la negociación y el diálogo social con los representantes de los trabajadores, marcando una senda de actuación común, reflejo de los principios globales y rectores de la compañía, mejorando condiciones laborales en aspectos como salarios, beneficios sociales, jornada laboral y conciliación, entre otros.

Asimismo, estamos certificados en el modelo efr global, a través de la acreditación de estrategias, políticas, objetivos y medidas de conciliación, corresponsabilidad, el bienestar y la diversidad, distribuidas entre las diferentes geografías. Estas medidas y acciones se adaptan a la diversidad de nuestras personas, según su situación y momento vital, para favorecer el equilibrio entre la vida profesional y personal.

En 2024 fue renovada esta certificación por 3 años, obteniendo la calificación de B proactiva, según la norma actualizada. En este ejercicio se acreditaron **375 medidas efr** vigentes en las **7 geografías** en alcance, así como 18 de aplicación global. También fueron certificados 26 indicadores de gestión y 48 acciones de mejora entre los diferentes países, según lo definido por la Norma 1000/23 EFR global y la auditoría de AENOR.

Igualdad y competitividad en la Compensación

Nuestra política retributiva se fundamenta en la igualdad, competitividad, adaptabilidad y flexibilidad, con modelos diferenciados según colectivos. El modelo de Compensación Total permite gestionar de forma personalizada el paquete retributivo y de beneficios, brindando la posibilidad de decidir anualmente cómo recibir los diferentes elementos de manera flexible. Así, mejoramos el bienestar y satisfacción de las personas trabajadoras de Naturgy, proporcionando una estructura de compensación que se adapta a diversas realidades y preferencias.

Entre los diferentes beneficios que ofrecemos, podemos destacar: Plan de pensiones, seguro médico, residencia de vacaciones, bonificación de tarifa, anticipos/préstamos, ayudas de estudios, seguro de vida y vales de comida, entre otros.

Entre las ventajas que se pueden encontrar en nuestra plataforma de compensación total se encuentran: Ahorros en seguros personales: hogar, vida, vehículos, decesos, soporte para la declaración de la renta, así como descuentos en más de 600 tiendas online y 100 portales de viaje.

Nuevo banco del tiempo

Hemos rediseñado nuestro Banco del Tiempo para adaptarnos mejor a las necesidades de nuestros equipos, a través de un modelo más accesible, homogéneo y personalizado, y ofreciendo soluciones integrales, sin importar ubicación.

Nuestro enfoque se basa en cinco pilares clave del bienestar: físico y mental, financiero, familiar y doméstico, profesional y del día a día. Ponemos a disposición del equipo un servicio 24/7, los 365 días del año, desde cualquier lugar del mundo.

Entre los servicios destacados se incluyen: orientación legal y fiscal, gestoría y trámites cotidianos, apoyo psicológico, búsqueda de cuidadores o profesores, planificación financiera, asesoría en situaciones vitales como nacimientos o mudanzas, y propuestas de consumo y ocio. En definitiva, personas que cuidan de personas, para que el bienestar sea una experiencia real, accesible y continua para toda la familia Naturgy.

Nueva oferta de salud y deporte

En 2024 hemos ampliado nuestra oferta deportiva para facilitar el acceso, brindando la oportunidad de practicar más disciplinas, en más lugares. El Club Deportivo Naturgy destaca por su capacidad para ampliar la red de compañeros, mejorar el bienestar físico y mental, y ofrecer una variedad de opciones adaptadas a los intereses y necesidades de nuestras personas. Estas características fomentan la convivencia, refuerzan valores como el esfuerzo y la superación, y contribuyen a crear una comunidad saludable y activa.

Cap. 1.6

Organización y people analytics

Durante 2024 hemos impulsado el proceso de transformación de Naturgy enfocados en:

- Impulsar y acelerar la **transformación** y la toma de decisiones **basadas en datos.**
- Fomentar e incentivar la **reflexión organizativa** y de **modelos de relación** de la compañía.
- Implantar homogéneamente la **gestión del cambio** y de nuevas formas de trabajo.
- Facilitar y habilitar el desarrollo de **perfiles**.

Como resultado se ha definido una hoja de ruta con iniciativas a implementar durante los próximos años, agrupadas según impactos en: el modelo operativo; los sistemas, las herramientas digitales y la IA; el reporting y gestión del dato; la organización y los modelos de relación; o los modelos de control y de calidad de la información.

En el ámbito de la Dirección de Personas y Recursos, **hemos dado continuidad e impulso a la transformación y digitalización.**

Transformación en Personas y Recursos

En el ámbito de la Dirección de Personas y Recursos, hemos dado continuidad e impulso a la transformación y digitalización, con el objetivo de facilitar y agilizar la evolución hacia una mayor integración de datos en la gestión y decisiones, para esto, los equipos de Organización, Transformación, Compras y proveedores, Digitalización, y people Analytics han desarrollado iniciativas como:

- Revisión del proceso de **Movilidad Interna** no directiva y creación de un sistema de reporting y seguimiento. Establecimiento de un comité periódico de revisión y seguimiento del proceso de Movilidad Interna.
- Revisión del proceso de **Aprobación de Altas externas** y mejora de la aplicación de solicitud y gestión de peticiones.
- Desarrollo de **nuevas formas de comunicación y relación en el ámbito compras y proveedores,** estableciendo nuevas alianzas y trabajando en un modelo de gestión de proveedores más homogéneo, digital y dinámico.
- Creación de un **Data Lake** de Personas y Recursos.
- Creación de una plataforma común como único repositorio de aplicaciones e informes. Esta iniciativa, junto a la anterior, es clave para **fomentar la cultura del dato.**
- Elaboración de **informes automáticos** para:
  - **Reportes Estratégicos y de Planificación** (Herramienta de modelización de plantilla para el establecimiento de indicadores objetivo en el marco del Plan Estratégico; Herramienta de seguimiento del cumplimiento del Plan Estratégico en materia de plantilla y gastos de personal; Informe para la gestión de vacantes; Gestión y seguimiento de altas del programa F&L).
  - **Reportes Operativos y de Seguimiento Interno** (Informe de Rotación y de absentismo; Cuadro de mando de formación, de Happyforce; Informes de movilidad interna directiva y no directiva; Organización).
  - **Reportes de Sostenibilidad y Seguimiento Externo** (Sostenibilidad (datos específicos de PyR) e Informe para el seguimiento de externos).

Nuestro objetivo es facilitar y agilizar la **evolución hacia una mayor integración de datos en la gestión y decisiones.**

Cap. 1.7

Servicios transversales

Nuestra vocación de servicio a las necesidades del grupo Naturgy se traduce también en el acompañamiento a los negocios en todas sus necesidades respecto a los contratos de servicios transversales, ayudándoles a asegurar el cumplimento de los niveles de servicio y objetivos establecidos.

Para ello colaboramos con los negocios y áreas corporativas del grupo en la actualización y mejora continua de los servicios transversales y su marco contractual.

Transformación de los contratos de servicios

Durante 2024 hemos evolucionado el marco contractual y de servicios en el ámbito de Infraestructuras y Comunicaciones, para alinearlo con las necesidades del grupo y, en particular, con la migración de las infraestructuras tecnológicas a clouds públicos.

En este periodo también hemos iniciado un conjunto de líneas de trabajo para la adecuación del modelo de prestación de servicios transversales, transformándolos para adaptarlos a la realidad del grupo.

Transformar el actual marco de los servicios transversales para **adecuarlo a las necesidades presentes y futuras** del grupo.

Cap. 1.8

Security

En Naturgy durante el año 2024 nuestra prioridad estuvo marcada por la evolución tecnológica y por incorporar la gestión directa de la función en el ámbito internacional, hemos implementado diversas iniciativas que reflejan nuestra evolución continua.

Transformación tecnológica: proyecto SISEG

Avance significativo del ambicioso proyecto de evolución tecnológica a estándares de última generación de equipos, plataforma y sistemas de security, con la renovación y migración de 225 instalaciones un 75% del total del Grupo. En esta evolución se ha incorporado por primera vez tecnología de IA en los procesos de video vigilancia y gestión de incidencias.

Optimización estructura organizativa de la Unidad

Evolución de la Unidad para adecuarla a la necesidad de especialización ligada a la creciente complejidad tecnológica de la función.

Durante el año 2024 **nuestra prioridad estuvo marcada por la evolución tecnológica.**

Despliegue internacional de la función security

Implementación de la acción de gobierno de security en el ámbito internacional, realizando el diagnóstico del grado de cumplimiento de los estándares corporativos en los países, identificando las necesidades y estableciendo mecanismos de seguimiento y control.

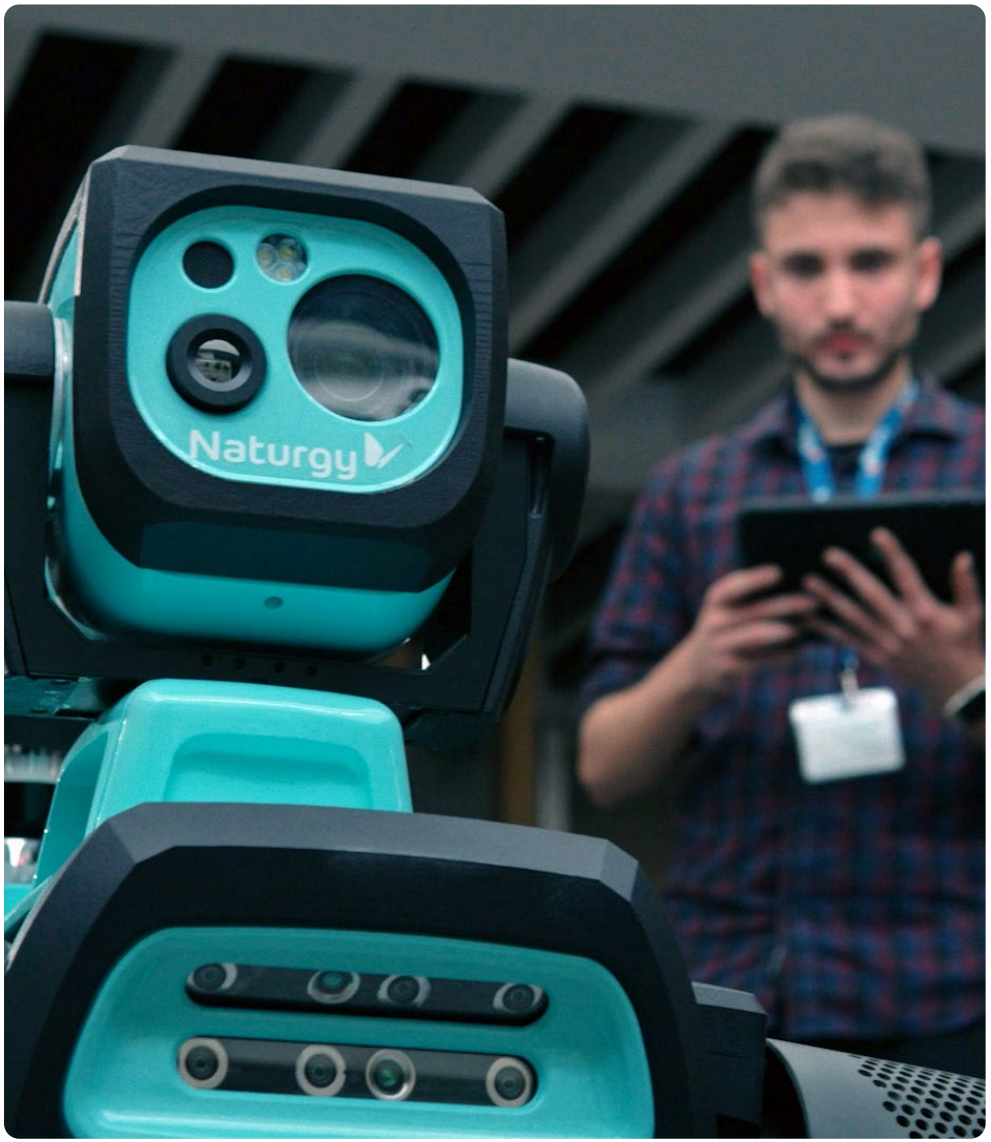
Lucha contra el fraude

Colaboración con las unidades afectadas y representación ante organismos en diferentes proyectos de lucha contra el fraude de energía especialmente en diferentes geografías.

Seguridad de la información

Desarrollo del proyecto de clasificación y protección de los activos de información del Grupo, consistente en implementación de una herramienta de clasificación e implementación de reglas de Data Lost Prevention DLP, en las áreas criticas de la empresa.

Avance significativo en la **renovación tecnológica de equipos y plataformas,** incorporando IA en procesos de videovigilancia y gestión de incidencias.



Cap. 1.9

Innovación

Impulsamos una estrategia global de innovación mediante la creación de vínculos con el ecosistema tecnológico y el fomento del emprendimiento corporativo. Esta estrategia combina innovación incremental a corto plazo con innovación estratégica a medio y largo plazo, apoyándose en una cartera de proyectos y participadas, un proceso estructurado de innovación y diversas herramientas de emprendimiento corporativo.

Programa de Incubación. Connecting Energy

En 2024 se celebró la tercera edición del programa, en la que se apoyó a **10 startups con la colaboración de 30 mentores internos, durante seis meses. El proceso culminó en un Demo Day, donde las startups compitieron por un premio de 25.000 € para pilotar sus soluciones en Naturgy.** La ganadora fue Calpech, especializada en mejorar la producción de biogás. También destacó Maska, con una herramienta de IA para el cumplimiento normativo ambiental.

Impulsamos una estrategia global de innovación mediante la creación de vínculos con el ecosistema tecnológico y el fomento del emprendimiento corporativo.

Vigilancia tecnológica. Forumtech

Forumtech ha sido clave en la vigilancia tecnológica de Naturgy, proporcionando un proceso estructurado para analizar y difundir nuevas tecnologías y tendencias globales. Ha facilitado la gestión y difusión del conocimiento a equipos de proyecto e innovación, impulsando avances en áreas como gases renovables, soluciones al cliente, producción renovable y redes de distribución. Además, ha mantenido informada a la organización mediante newsletters y eventos como Pathways, destacando dinámicas relevantes para la innovación.

Participación en Ecosistemas de Innovación

Consolidamos nuestro liderazgo en innovación mediante la participación en el ecosistema emprendedor y tecnológico, tanto a nivel nacional como internacional. Colaboramos con entidades como **Startup Valencia, Tech Barcelona, Fundación Mobile World Capital y Startup Olé,** y a nivel global con **GreentownLabs, Innoenergy y DeepTech Alliance.** Además, hemos impulsado iniciativas público-privadas como **Lab3040, Connectio** y eventos con **ICEX,** trabajado con universidades como la UPV y la UPM en proyectos de **descarbonización y el hidrógeno.**

Cartera de proyectos de innovación

En 2024, exploramos más de **100 oportunidades estratégicas, donde 7 se transformaron en nuevos proyectos clave.** Aquí destacan el **Sistema BES en El Escobar,** baterías de **segunda vida** y un **reactor autotérmico de metanación catalítica.** Al cierre del año, la compañía contaba con **29 proyectos activos,** centrados principalmente en **gases renovables (38%), generación renovable (34%) y comercialización (24%).**

La inversión total en innovación alcanzó los 2,6 millones de euros (TOTEX).

Consolidamos nuestro liderazgo en innovación mediante la participación en el ecosistema emprendedor y tecnológico, **tanto a nivel nacional como internacional.**

Reconocimientos y certificaciones 2024

Excelencia laboral

Great Place to Work 2024

Naturgy fue la primera empresa del Ibex 35 en obtener esta certificación en España.

Certificación Top Employer España 2024

Reconocimiento por las buenas condiciones y ambiente ofrecidos a las personas trabajadoras.

Certificación Top Employer Brazil 2024

Reconocimiento por las buenas condiciones y ambiente ofrecidos a las personas trabajadoras.

Ranking Merco Talento 2024

Naturgy se sitúa entre las 20 mejores empresas en atraer y fidelizar talento en España durante 2024, según el ranking Merco Talento España 2024, monitor que valora y posiciona la marca empleadora de 100 empresas a nivel nacional.

Top EXcompany

Certificación #TopEXcompany, como una de las 20 empresas en España reconocidas por la creación de entornos profesionales transformadores a partir de la integración de tecnología.

Reconocimiento MITRADEL

El Gobierno de Panamá, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo abo-ral (MITRADEL), lo otorga en reconocimiento a Buenas Prácticas Laborales y la promoción de un ambiente de trabajo de balance y bienestar de la compañía.

Premio a la Excelencia en Gestión Humana

Premio a la Excelencia en Gestión Humana, organizado por la ANREH, gracias al modelo global de “escucha y reconocimientos” de la compañía en la categoría Práctica Empresarial.

Reconocimientos y certificaciones 2024

Diversidad

Best Women Talent Company 2024

Este reconocimiento certifica el valor de las medidas de Naturgy para promover el en la compañía el liderazgo femenino y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas, a través de una estrategia global de igualdad e inclusión.

50º Prêmio Aberje 2024 Brasil

Primeros en la categoría de Diversidad e Inclusión, con el caso "Empoderamiento en Acción: Promoviendo Equidad Femenina a través de la Responsabilidad Social". El proyecto destacó las acciones de la empresa dirigidas a la promoción de la inclusión y la equidad de género en su entorno laboral y en la sociedad.

Sello Diversity Leading Company

Sello otorgado por Equipos & Talento por la gestión empresarial destacada en la diversidad e inclusión.

Top 50 Diversity Company 2024

Distinción que acredita la apuesta por la diversidad, con visión estratégica y sostenible, gracias a objetivos de balance de género y el despliegue de programas e iniciativas de inclusión.

Aprendizaje

Certificación CLIP (Corporate Learning Improvement Process)

Otorgada por la European Foundation for Management Development (EFMD), renovada en 2024 por cinco años.

Conciliación

Certificación EFR Global

Certificada por AENOR y otorgada por la Fundación Masfamilia, en función del valor que en la compañía otorgamos a la conciliación, diversidad, bienestar y desarrollo de las personas trabajadoras en Naturgy, en las diferentes geografías donde opera. Renovada en 2024 por tres años.

Reconocimientos y certificaciones 2024

Bienestar y salud

Certificación ISO 45001:2018

ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST. Su objetivo y los resultados previstos son prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, proporcionando lugares de trabajo seguros y saludables, eliminando peligros y minimizando riesgos mediante la toma de medidas de prevención y protección eficaces.

Empresa Saludable

Esta certificación reafirma la apuesta de Naturgy con la excelencia en salud, seguridad y bienestar laboral, ayudando a estructurar y valorar sus iniciativas en seguridad laboral, promoción de la salud, sostenibilidad y responsabilidad tanto en la organización como en las comunidades donde opera.

Empresa Europea de la Salud y el Deporte

Naturgy, única compañía del sector energético reconocida en el Parlamento Europeo como empresa saludable para sus profesionales, por su estrategia de salud, bienestar y deporte, certificando internacionalmente su liderazgo y visión estratégica.

Top Wellbeing Company 2024

Reconocimiento a la estrategia, programas e índices de salud y bienestar. La certificación fue entregada en virtud de la acreditación de la apuesta de Naturgy con el bienestar con visión integral, con objetivos concretos y despliegue en los espacios de trabajo en España.

Alianzas clave 2024

Ámbito

Diversidad | Equidad | Inclusión

Closingap

Analiza el impacto económico de las brechas de género e impulsa acciones para la igualdad.

Red WISE

Fomenta el liderazgo femenino en sectores masculinizados.

REDI

Promueve ambientes laborales inclusivos y respetuosos con la diversidad LGBTI+.

EMIDIS

Ofrece herramientas para gestionar la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en el ámbito laboral.

CEO por la Diversidad

Reúne a CEOs para desarrollar estrategias innovadoras en diversidad, equidad e inclusión.

Ámbito

Desarrollo del Talento Joven | Conciliación

Fundación Másfamilia

Impulsa iniciativas de conciliación para mejorar la calidad de vida laboral y familiar. Es impulsora de la Iniciativa efr, que proporciona una metodología para la implantación de procesos de conciliación en empresas e instituciones.

Comunidad AI Careers

Facilita la conexión entre profesionales y oportunidades en inteligencia artificial.

Observatorio GT

Estudia la diversidad generacional y su impacto en la sostenibilidad empresarial.

Domicilio social
Avda. de América · 38
28028 Madrid

www.naturgy.com

Edición
Dirección General de Personas
y Recursos.

Diseño
Addicta Comunicación Corporativa.

Naturgy

www.naturgy.com

Menú navegación

Anterior

Siguiente

Última pág. visitada

Home

Imprimir

Buscar

Anexo 1

Escuela de la IA en Naturgy 2024

Anexo 1

Escuela de la IA en Naturgy

En el corazón de la Digital Academy de Naturgy nace la Escuela de la Inteligencia Artificial (IA), nuestra palanca de impulso al perfil digital de nuestras personas, para un presente más inteligente, eficiente e innovador, preparados para los desafíos y oportunidades de hoy y mañana, donde todos nuestros profesionales pueden encontrar contenidos y oportunidades de aprendizaje, a la medida de sus necesidades, roles y retos en la compañía.

Agilizamos nuestra forma de trabajar, innovar y liderar, **aprovechando las oportunidades** de la IA.

Ejes

01 /
Habilidades del futuro

Brindamos las competencias necesarias para aplicar tecnologías de IA, desde la comprensión básica hasta el dominio experto.

02 /
Liderazgo evolucionado y adaptativo

Dotamos a líderes y equipos del conocimiento y las habilidades para decisiones estratégicas en el panorama de la IA.

03 /
Innovación y mejora continua

Fomentamos un AI Mindset, impulsando la adopción y el uso inteligente de soluciones de IA para optimizar y reinventar nuestros procesos.

04 /
Contenidos estratégicos

Ofrecemos una variedad de contenidos, desde AI Culture hasta planes Skill-Up alineados con las necesidades del negocio y casos de uso.

05 /
Programas especializados

Programas como Discovery, Expertise y Fluency para líderes y responsables de proyectos, facilitan la adopción de la IA y promueven una cultura de transformación.

06 /
Colaboración efectiva

Trabajamos junto a otras áreas para desarrollar casos de uso innovadores y optimizar nuestros procesos, creando un ecosistema de aprendizaje y colaboración.

Impacto sobre plantilla

95%

impulsando el desarrollo de cada persona

Formación dedicada en IA

51.000 h. / año

Domicilio social
Avda. de América · 38
28028 Madrid

www.naturgy.com

Edición
Dirección General de Personas
y Recursos.

Diseño
Addicta Comunicación Corporativa.

Naturgy

www.naturgy.com

Menú navegación

Anterior

Siguiente

Última pág. visitada

Home

Imprimir

Buscar

Anexo 2

Universidad Corporativa Naturgy 2024

Anexo 2

Aprendizaje exponencial: Universidad Corporativa Naturgy

La Universidad Corporativa (UC) de Naturgy es un elemento fundamental y estratégico para la empresa, centrado en la **formación, el desarrollo y el empoderamiento** de sus profesionales. Se posiciona como el **elemento representativo y vertebral de la experiencia formativa.** Su objetivo principal es desarrollar **conocimientos clave, conectar con las últimas tendencias y tecnologías, y fomentar habilidades y competencias** alineadas con los modelos de liderazgo y la cultura de la compañía.

Estructura de la Universidad Corporativa

La UC de Naturgy despliega su modelo a través de **distintas academias** que buscan abordar los desafíos de conocimiento y habilidades presentes y futuros.

- **Transformational Leadership Academy (TLA):** Esta academia se alinea con el plan estratégico de Naturgy y busca garantizar el **papel del liderazgo en la transformación** de la compañía y la consecución de los objetivos empresariales. Opera a través de varias sub-academias:
  - **Digital Academy:** Orientada a la transformación hacia habilidades digitales.
  - **New Energy:** Enfocada en el desarrollo de gerentes y altos potenciales para enfrentar los desafíos futuros.
  - **Naturgy Leadership:** Promueve el rol del líder como impulsor del cambio organizacional y cultural.
  - **Wellbeing Academy:** Creada en 2023, impulsa la motivación, el bienestar integral y un liderazgo saludable.
  - **Escuela de la IA (Inteligencia Artificial):** Lanzada en noviembre de 2024, se ubica dentro de la Digital Academy. Es una palanca para impulsar el perfil digital y preparar a los profesionales para los desafíos y oportunidades de la IA. Sus ejes incluyen habilidades futuras, liderazgo adaptativo, cultura de innovación (AI Mindset), contenidos a medida, programas especializados y colaboración.

    Aspira a impactar al **95% de la plantilla** y dedicar **51.000 horas anuales** a la formación en IA.
- **Tech Academy (TA):** Transfiere los **conocimientos técnicos** necesarios para cada puesto, asegurando la calidad y homogeneidad del conocimiento experto en todas las unidades de negocio.
- **Extended Academy (EA):** A través de esta academia, la UC ofrece **formación técnica y de gestión a empresas colaboradoras externas, clientes y proveedores.** El objetivo es fomentar la mejora de la eficiencia operativa, la innovación y el desarrollo de habilidades orientadas a la excelencia en las operaciones y el servicio. En 2024, registró **más de 6.789 participantes únicos y 39.242 horas.** También gestiona la formación de proveedores en aspectos ESG.

La UC fortalece su rol de **gobierno y gestión transversal,** al mismo tiempo que otorga una mayor **autonomía a los negocios y áreas** para definir y ejecutar sus planes de formación. La sincronía con la Política Global de Formación se garantiza a través de comités periódicos de seguimiento.

El portafolio de la UC es flexible y adaptable a las necesidades del entorno y los objetivos estratégicos del grupo, con las siguientes temáticas.

- **Transformación y Emprendimiento:** Incluye programas como "La Tercera Energía", "Semana de la Innovación" y programas de intraemprendimiento.
- **Bienestar y Felicidad:** Con la nueva Happiness Academy, ofrecen programas como "Naturgy Leader Wellbeing", talleres de riesgos psicosociales, mindfulness, acciones de cohesión, webinars sobre bienestar, "Semana de la Felicidad", "La revolución del sentido", y "El Gefe" (gestión de la felicidad).
- **Sostenibilidad:** Programas sobre huella de carbono, descarbonización, certificación en sostenibilidad, almacenamiento de energía, y una nueva píldora transversal.
- **Diversidad:** Formaciones en "Lenguaje Inclusivo", "Prejuicios, estereotipos y sesgos inconscientes", "Liderazgo intergeneracional", "Semana de la mujer" y la "Comunidad de mujeres STEAM" (esta última añadida al catálogo de la UC en 2024).
- **Desafíos Futuros, Tendencias y Talento Joven:** Programas como "All you need is Grow" (ANG) para gerentes, "FutuHRe Management Insights", programas con escuelas de negocio de prestigio (IMD, LBS, IESE, ESADE), programas de mentoring, coaching, programas de empoderamiento femenino ("Promociona", "Progresa", "Proactiva"), y programas para talento joven como "My personal brand" y "Learnability experience".
- **Conexión con Tendencias y Entorno:** Incluye programas como RefresH (RRHH), Naturgy Leadership Toolbox, The power MBA, Productivigy, Seijaku, Jornadas Flex & Lead para nuevas incorporaciones, y la plataforma de aprendizaje continuo Pharos.
- **Tecnología y Digitalización:** Los programas de la Tech Academy y, más recientemente, los de la Escuela de la IA (AI School), son clave para impulsar el perfil digital. La Escuela de la IA y AIGen fue añadida al catálogo en 2024.
- **Proveedores y Empresas Colaboradoras:** La Extended Academy ofrece formación técnica y de gestión, incluyendo el "Programa de capacitación: proveedores sostenibles" enfocado en aspectos ESG en 2024.

Relación con otras Áreas y Aspectos Relevantes

- **Salud y Bienestar:** La UC impulsa contenidos formativos clave dentro del modelo de salud y bienestar de la compañía. La unidad de Asistencia Médica y Salud Integral colabora en la definición e incorporación de itinerarios formativos sobre salud.
- **Proveedores y Cadena de Suministro:** Como se mencionó, la Extended Academy extiende la formación a empresas colaboradoras y proveedores. Naturgy también facilita cursos específicos a las empresas colaboradoras para fomentar la cultura en seguridad y salud.
- **Cultura y Liderazgo:** La UC está directamente vinculada con el modelo de liderazgo y cultura de la compañía, buscando impulsarlos y transformarlos. Programas específicos buscan desarrollar un liderazgo digital, exponencial e inclusivo.
- **Tecnología y Digitalización:** La UC utiliza tecnología y plataformas virtuales para la gestión y la impartición de formación. El impulso al perfil digital es un driver de competitividad.

El portafolio de la UC es **flexible y adaptable a las necesidades del entorno y los objetivos** estratégicos del grupo.

Reconocimientos y Certificaciones

La Universidad Corporativa de Naturgy ha recibido importantes reconocimientos, destacando:

- **GLOBAL CCU Awards:** En 2023, fue la **única entidad española reconocida** por el Global Council of Corporate Universities (Global CCU). Obtuvo el premio Gold en la categoría de Impacto Social y Cambio Climático, siendo reconocida por su innovación y transversalidad en formación sobre sostenibilidad. Esto les valió una invitación a participar en la comunidad de buenas prácticas de la entidad.
- **Certificaciones de Calidad:** Cuenta con la certificación ISO 9001:2015 para su sistema de gestión de la calidad. Adicionalmente, en 2024 ha renovado la acreditación **CLIP (Corporate Learning Improvement Process)** otorgada por la EFMD, que reconoce la calidad de sus procesos de aprendizaje y desarrollo, y que mantiene desde 2003.

Certificación CLIP

Great Place to Work 2024

Certificación ISO 9001: 2015

Domicilio social
Avda. de América · 38
28028 Madrid

www.naturgy.com

Edición
Dirección General de Personas
y Recursos.

Diseño
Addicta Comunicación Corporativa.

Naturgy

www.naturgy.com

Menú navegación

Anterior

Siguiente

Última pág. visitada

Home

Imprimir

Buscar

Anexo 3

Prevención, Seguridad y Salud 2024

Anexo 3

Prevención, Seguridad y Salud

Naturgy promueve la seguridad y la salud de las personas, por lo que todas sus acciones y políticas van encaminadas a preservar, prevenir y fomentar esta responsabilidad. Este principio se deriva a todos los integrantes de la compañía a nivel individual, liderado por la alta dirección y asumido por toda la cadena de suministro, extendiéndolo también a las empresas colaboradoras.

La salud, su promoción y cuidado, es otro de los ejes de Naturgy, en línea de su apuesta con las personas. Se implementan acciones orientadas a reducir el impacto de nuestras actividades mejorando la calidad de vida, el bienestar y la salud de las personas que integran las comunidades donde la compañía opera. En este sentido, la certificación SIGOS (AENOR) refuerza las buenas prácticas en la prevención de riesgos laborales y la promoción de entornos de trabajo saludables y seguros.

La estrategia de seguridad de Naturgy se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 3.-Salud y bienestar y ODS 8.- Trabajo decente y crecimiento económico) y se integra en el Plan de Sostenibilidad 2025-2027, contribuyendo tanto de manera directa como indirecta al cumplimiento de sus objetivos.

Su objetivo es evitar y prevenir los accidentes y los daños en la salud, mientras se proporciona un ambiente seguro y saludable, para lo que se asumen los siguientes objetivos:

- Garantizar que la seguridad y la salud sean una responsabilidad individual no delegable, que a través de un compromiso colectivo visible es liderada por la alta dirección y asumida de forma proactiva e integrada por toda la organización, así como por los proveedores y empresas colaboradoras.
- Establecer la seguridad y la salud como una responsabilidad individual que condiciona el empleo de los trabajadores de Naturgy, así como la actividad de sus empresas colaboradoras.
- Promover el bienestar manteniendo un entorno laboral con condiciones de trabajo seguras y saludables, integrando en la gestión empresarial la prevención de riesgos laborales y las actuaciones de protección y promoción de la salud y el bienestar.
- Prevenir posibles lesiones y daños para la salud velando por que cualquier situación potencial de riesgo que pudiera afectar a las personas trabajadoras proveedores, clientes, público en general y a la seguridad de las instalaciones sea evaluada y gestionada de un modo apropiado para eliminar los peligros y reducir los riesgos.
- Establecer un modelo de gestión como motor de la cultura de seguridad, salud y bienestar basado en el aprendizaje continuo, la consulta y participación a las personas trabajadoras y sus representantes, el análisis de accidentes e incidentes, la difusión de las lecciones aprendidas y la educación y la promoción de la salud.
- Integrar criterios y objetivos de seguridad y salud exigentes en los procesos de negocio, en los nuevos proyectos, actividades, instalaciones, productos y servicios, así como en la selección y evaluación de proveedores y empresas colaboradoras, cuyo incumplimiento condicione el inicio o la continuidad de la actividad.
- Ser referente en nuevas estrategias de educación sanitaria, prevención de enfermedades y promoción de la salud, que permitan que el lugar de trabajo se convierta en el vector de transmisión de hábitos y conductas saludables, así como un generador de influencia positiva sobre la salud y el bienestar tanto para las personas de la compañía como para sus familias y entorno. Implementar actuaciones orientadas a la mejora continua de la calidad de vida, el bienestar y la salud de las personas que integran la organización, así como de las comunidades donde la compañía opera.
- Proporcionar los recursos y medios necesarios que posibiliten el cumplimiento de los requisitos legales de aplicación, así como de los estándares de seguridad, salud y bienestar que la organización asuma.

Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)

Naturgy dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) único para todo el grupo, desarrollado en colaboración con todas las unidades de negocio y focalizado en las áreas de mayor criticidad de riesgo. A continuación, se indica el nivel de cobertura.

Este sistema da cobertura al 100% de las personas empleadas propias y a otras personas asalariadas que, sin ser empleadas propias, desarrollan la actividad en centros de trabajo propiedad de Naturgy y facilita poder cumplir tanto con las normativas locales vigentes en los territorios donde la compañía opera como los requerimientos de la norma internacional ISO 45001:2018.

• Cobertura del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) [S1-14_01]

		2024
	Cobertura	**Nº empleados**
Cobertura del SGSST certificado según estándar ISO 45001	**92,5%**	**6.300**
Cobertura del SGSST pendiente de certificar [1]	**7,5%**	**512**
Cobertura del SGSST	**100%**	**6.812**

[1] Incluye: Argentina (Gasnor, Gas Market y ESJ), Australia (Renovables) y España (Naturgy Aprovisionamiento).

Sistema de Gestión de Organización Saludable de AENOR. (SIGOS)

El Sistema de Gestión de Organización Saludable (SIGOS) representa nuestra apuesta por un enfoque integral que trasciende el ambiente físico y la visión tradicional, promoviendo una cultura donde el bienestar de las personas es fundamental. Bajo los criterios del modelo SIGOS, hemos evolucionado de “empresa saludable” hacia un modelo que integra el bienestar en todas sus dimensiones, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras a través de condiciones de seguridad, ergonomía, factores psicosociales y una cultura de bienestar.

Nuestra gestión en salud y bienestar se basa en cuatro factores de influencia:

- Salud y seguridad de las personas: Garantizamos condiciones de trabajo seguras y saludables que minimicen los riesgos y promuevan el bienestar físico y mental.
- Estilo de vida: Fomentamos hábitos de vida saludable entre las personas de la compañía, apoyándolas en el desarrollo de rutinas que mejoren su bienestar general.
- Cultura organizacional de bienestar: Impulsamos una cultura donde el bienestar es una prioridad, promoviendo un entorno laboral inclusivo, colaborativo y respetuoso.
- Vínculo con la comunidad: Extendemos nuestra propuesta de valor más allá de la organización, colaborando activamente con las comunidades en las que operamos.

La implementación internacional de este modelo alcanza a nuestras operaciones en Argentina, Brasil, México y República Dominicana.

SIGOS representa **nuestra apuesta por un enfoque integral.**

Seguridad y Salud en la Cadena de valor

Desempeño de Seguridad y Salud de empresas colaboradoras

La labor de Naturgy en esta parte se focaliza en incentivar que las Empresas Colaboradoras de la cadena de valor que desarrollan actividades operativas de riesgo, desarrollen e implanten sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo avanzados lo que ayuda a aumentar su madurez en seguridad y a conseguir una mejora generalizada de su desempeño en seguridad con impacto positivo directo en la reducción de la accidentabilidad asociada a sus actividades.

Naturgy tiene definida una metodología de evaluación del desempeño en seguridad y salud de las empresas colaboradoras que establece los aspectos y criterios de valoración periódica de empresas colaboradoras, que permitan evaluar de forma objetiva y homogénea el comportamiento de éstas en materia de seguridad y salud. Con ello, se pretende definir mecanismos que permitan medir, controlar y gestionar la mejora continua en el desempeño en seguridad y salud de las empresas colaboradoras.

La sistemática establecida se recoge en un estándar de seguridad, común para todo el grupo, y que está a disposición de todas las empresas colaboradoras.

En ella se valoran, indicadores cuya evolución tiene impacto directo en la mejora de las condiciones de seguridad en la ejecución de los trabajos y en la reducción de la accidentabilidad asociada a los mismos. (Índice de accidentes; Índice de métrica positiva, Índice de inspecciones documentadas; Índice de documentación de seguridad y salud laboral entregada; Índice de madurez en seguridad y salud en los trabajos e Índice de infracciones y sanciones.

Herramienta Métrica positiva (M+)

Destacar la herramienta de Métrica positiva (M+) cuyo objeto es mejorar en seguridad fomentando la identificación y el reporte de situaciones y actos inseguros, mediante la aplicación de diferentes herramientas que incentivan la comunicación por parte de las empresas colaboradoras de dichas situaciones y cuya información sirve para analizar causas y lanzar acciones, planes o programas de mejora dirigidos a gestionar los impactos reales y potenciales en las personas trabajadoras de la cadena de valor.

Son herramientas que tienen un impacto muy relevante en la mejora de la proactividad en seguridad de las empresas colaboradoras, basado en aspectos como:

- La comunicación de incidentes acaecidos durante el desarrollo de las actividades.
- La paralización preventiva de trabajos en los que se detecten incumplimientos de seguridad y su no continuidad hasta que estos se hayan subsanado.
- Las propuestas de mejora en seguridad y salud (PMS) reportadas por las personas trabajadoras y que pueden afectar tanto a instalaciones como a los procesos y actividades.

Indicadores de Métrica positiva (M+) [MDR-A_05]

	2024	2023
Nº de observaciones preventivas de seguridad (OPS)	**8.640**	8.670
Nº de incidentes	**2.598**	2.434
Nº de paralizaciones de trabajos	**1.665**	1.763
Nº de propuestas de mejora de seguridad y salud (PMS)	**557**	539

Principales programas (vigentes) de salud física, mental y emocional

Plan en Seguridad y Salud (2024-2025)

Coincidiendo con la revisión del plan estratégico de la compañía para el periodo 2023-2025, el Comité de Dirección aprobó un nuevo plan que pone el foco en el "liderazgo visible en seguridad" no solo propio, sino también de la gerencia de las empresas colaboradoras.

Se consideran dos objetivos fundamentales para este periodo:

El Comité de Dirección aprobó **un nuevo plan que pone el foco en el "liderazgo visible en seguridad"** no solo propio, sino también de la gerencia de las empresas colaboradoras.

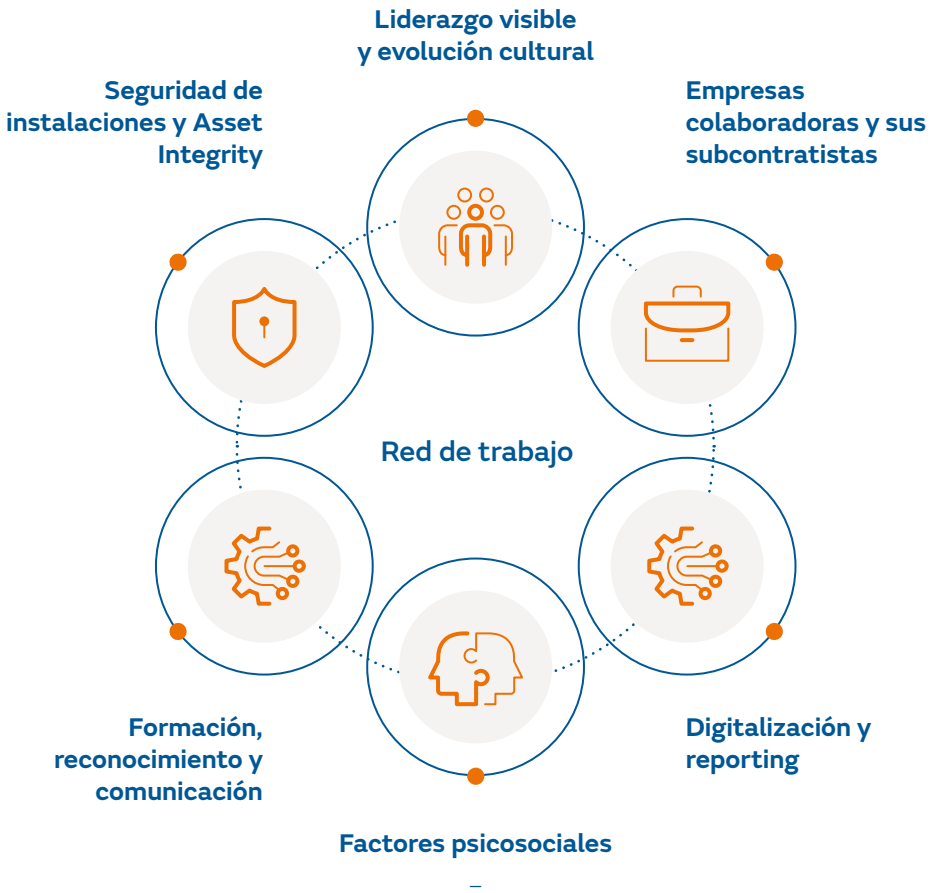
Revitalizar nuestra cultura de seguridad desde el liderazgo

- Comité de Dirección de Grupo y Comités de Negocio como palanca clave para el refuerzo del liderazgo visible en seguridad a todos los niveles.
- Plan de acción personal en seguridad para líderes de negocios.
- Rol de la gerencia de las EECC habituales como prescriptores de la promoción de la seguridad de Naturgy, en toda la cadena de subcontratación.

Seguridad, contribuidor necesario a la excelencia en la operación

- Modelo de seguridad sostenible, homogéneo y en continua adaptación a los nuevos procesos
- Seguridad en la operación de activos y *asset integrity.*
- Visión Cero accidentes, mayor rigor en la investigación, asegurando la implantación de los planes de acción asociados a sucesos PLGF.

Y su desarrollo se estructura en seis redes de trabajo principales, con enfoque prioritario en:



- Refuerzo del "Liderazgo visible" en seguridad y salud a todos los niveles.
- Cultura preventiva enfocada en las personas y adaptada a los nuevos modelos de organización del trabajo.
- *Accountability* de empresas colaboradoras, mejorando su proactividad en toda la cadena de subcontratación.
- Seguridad e integridad de activos e instalaciones.
- Comunicación como elemento clave en el fortalecimiento de una cultura única de seguridad y generadora de entornos saludables.
- Digitalización de los procesos de prevención y salud.
- Analítica de datos para priorizar la toma de decisiones también en seguridad.
- Anticipación de precursores de lesiones graves o fatales (PLGF) y su control.
- Integrar la gestión psicosocial como pieza clave de evolución de cultura preventiva.

El Plan, de alcance a todas las geografías y los negocios donde el grupo opera, pretende abordar las nuevas formas de organización del trabajo, las evoluciones organizativas y la transformación de los procesos mediante ajustes del modelo de seguridad, un reenfoque del liderazgo y acciones de comunicación global que refuercen una cultura única de seguridad y salud.

Cultura preventiva enfocada en las personas y adaptada a los nuevos modelos de organización del trabajo.

Planes de acción psicosocial

Como resultado del proceso de evaluación de riesgos psicosociales iniciado en 2023, durante el año 2024 se han desarrollado planes de acción específicos a nivel transversal, de país y de negocio con el objetivo de mejorar de manera personalizada y en función de las características particulares las desviaciones detectadas.

Estos planes contienen un total de más de 100 acciones con los siguientes objetivos principales:

- Refuerzo de prácticas efectivas, tales como horarios flexibles o modalidades de trabajo híbrido, que permiten a las personas trabajadoras gestionar mejor su tiempo y atender responsabilidades personales y laborales de manera equilibrada.
- Medidas orientadas a la desconexión digital, redistribución de las tareas o automatización de estas para mejorar la carga de trabajo.
- Refuerzo de formaciones técnicas.
- Refuerzo de acciones orientadas a la participación de las personas trabajadoras.
- Mayor implicación del Comité de Dirección y los Comités de Negocio, y especialmente de las unidades de RRHH.

Con lo anterior, se persigue reforzar los aspectos positivos relacionados con la organización del trabajo que puedan impactar favorablemente en las personas de Naturgy, dando como resultado una mayor visibilidad y percepción del riesgo de los factores psicosociales. También se ha incorporado en la nueva política de Seguridad y Salud mayor foco en el bienestar de las personas y dar mayor visibilidad de medidas orientadas a la organización del trabajo bajo la perspectiva psicosocial.

Campañas de promoción de la salud

El diseño de las campañas y la planificación anual elaborada por el Servicio de Salud, se basa en un estudio de las patologías/alteraciones de salud detectadas en el personal propio a partir de los datos provenientes de las conclusiones de la Vigilancia de la Salud, así como de los informes agregados de absentismo por enfermedad común que facilitan las entidades gestoras de las prestaciones de Seguridad Social.

Como resultado se establecen campañas específicas de prevención atendiendo a la gravedad, frecuencia y a la evidencia científica, de forma que lleguen de forma personalizada a las máximas personas trabajadoras diana, mediante exámenes de la Vigilancia de la Salud, o mediante campañas específicas.

Las principales campañas que se ofrecen son las siguientes:

- Campañas de prevención primaria (que inciden sobre los factores de riesgo) como la de tabaquismo y otras adicciones, apoyo nutricional en la obesidad y sobrepeso, promoción de la actividad física, así como la campaña anual de vacunación antigripal y divulgativas de prevención de trastornos del sueño, mindfulness, fitness emocional.
- Campañas de prevención secundaria como las de detección precoz de los cánceres más prevalentes: colon, pulmón en fumadores, cáncer de mama y ginecológico para las mujeres y cáncer de próstata para los hombres.
- También de prevención secundaria, la campaña cardiovascular en la que se ofrece la realización de electrocardiograma, seguimiento de hipertensión arterial: A partir de los 50 años (o antes según antecedentes a criterio médico), pruebas para detectar precozmente enfermedad coronaria o valvular mediante pruebas de esfuerzo o ecocardiografía.

En 2024 en España ante la creciente incidencia de trastornos mentales en la población se ha implementado en los reconocimientos médicos un programa de detección de trastornos psicológicos, a los que se ofrece gratuitamente atención psicológica especializada a fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras, así como el absentismo por este motivo.

Principales indicadores de gestión de seguridad y salud

Personal propio

Organización del trabajo
(Horas perdidas) absentismo

	2024	2023
Argentina	**25.284**	26.312
Brasil	**10.631**	10.041
Chile	**37.107**	34.389
Costa Rica	**1.096**	64
España	**202.771**	186.706
México	**11.760**	9.372
Panamá	**1.915**	2.388
República Dominicana	**1.256**	2.596
Total	**291.820**	**271.868**

Indicadores de Seguridad y Salud

			2024
	Hombres	**Mujeres**	**Total**
Números de accidentes registrables (Nº empleados)	**12**	**2**	**14**
Números de accidentes con tiempo perdido (Nº empleados)	**10**	**2**	**12**
Índice de frecuencia accidentes registrables (por 1 millón de horas trabajadas) (TRIR)	**1,36**	**0,43**	**1,04**
Índice de frecuencia accidentes con tiempo perdido (por 1 millón de horas trabajadas)	**1,14**	**0,43**	**0,89**
Índice de gravedad accidentes con tiempo perdido (por 1 millón de horas trabajadas)	**47,63**	**2,76**	**32,00**
Enfermedades profesionales	**5**	**0**	**5**
			2023
Números de accidentes registrables (Nº empleados)	10	3	**13**
Números de accidentes con tiempo perdido (Nº empleados)	7	2	**9**
Índice de frecuencia accidentes registrables (por 1 millón de horas trabajadas) (TRIR)	1,1	0,65	**0,95**
Índice de frecuencia accidentes con tiempo perdido (por 1 millón de horas trabajadas)	0,78	0,43	**0,66**
Índice de gravedad accidentes con tiempo perdido (por 1 millón de horas trabajadas)	38,57	7,60	**28,10**
Enfermedades profesionales	9	0	**9**

Empresas colaboradoras

Cadena de valor de empresas colaboradoras

	2024	2023
Accidentabilidad mortal en empresas colaboradoras	**1**	1
Índice de frecuencia accidentes con tiempo perdido (por 1 millón de horas trabajadas)	**1,65**	1,75
Índice de gravedad accidentes con tiempo perdido (por 1 millón de horas trabajadas)	**66,70**	**53,85**

En 2024, se ha producido un accidente mortal por caída en altura, durante el montaje de una instalación fotovoltaica en la cubierta de una nave de una empresa de fabricación de cerámica. La obra disponía de proyecto de instalación visado, estudio de seguridad y salud realizado por un técnico competente y disponía de coordinador de seguridad y salud durante la fase de ejecución. La investigación sigue abierta por parte de la Autoridad Laboral competente.

Domicilio social
Avda. de América · 38
28028 Madrid

www.naturgy.com

Edición
Dirección General de Personas
y Recursos.

Diseño
Addicta Comunicación Corporativa.

Naturgy

www.naturgy.com