

Pag

- Visión y Gestión de su Equipo Humano 109
- Prácticas Laborales e Igualdad de Oportunidades 113
- Formación y Desarrollo del Capital Humano 120
- Atracción y Retención del Talento 125
- Seguridad y Salud Laboral 131
- Comunicación Interna 135

Visión y Gestión de su Equipo Humano

La verdadera ventaja competitiva de Abengoa está en su gente y en la preparación y el compromiso de todos ellos, que son quienes logran marcar la diferencia en los resultados que la empresa consigue

Abengoa es una empresa multinacional y multicultural integrada por más de 24 000 personas, que desarrollan su actividad en las sociedades filiales y empresas participadas, instalaciones y oficinas que tiene distribuidas por más de 70 países en todo el mundo.

Abengoa ha puesto en marcha un modelo de gestión que la ha colocado como líder y referente en los sectores de las actividades que desarrolla, y en los mercados en los que interviene. El éxito de este modelo radica en una acertada estrategia y una óptima gestión, y sobre todo, en un equipo humano idóneo para alcanzar los objetivos estratégicos planteados.

La verdadera ventaja competitiva de Abengoa está en su gente, y en la preparación y el compromiso de todos ellos, que son quienes logran marcar la diferencia en los resultados que la empresa consigue.

Las personas son el auténtico capital, un activo generador de valor y riqueza. Por ello, las políticas de recursos humanos de Abengoa ponen el acento en crear las condiciones idóneas para su desarrollo, para que aflore el talento y para que alcancen la excelencia en su desempeño.



Adhesión al Pacto Mundial y Respeto de Declaraciones Universales

En el año 2002, Abengoa se adhirió al Pacto Mundial de Liderazgo Empresarial de Naciones Unidas, lo que implica por un lado, apoyar y respetar la protección de los derechos humanos; y por otro, en relación a los derechos laborales, eliminar toda forma de discriminación con respecto al empleo y la ocupación, y toda forma de trabajo

forzoso u obligatorio; abolir de forma efectiva el trabajo infantil; respetar la libertad de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Abengoa asume estos principios en sus prácticas laborales, y acomoda la actuación profesional de sus empleados a la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos, así como a los convenios internacionales aprobados por este organismo, y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos sociales, en concreto la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer, y las específicas sobre trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación, discriminación, prácticas disciplinarias, horas de trabajo y compensaciones. Igualmente, asume la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT, y los Principios para las Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En este sentido, Abengoa ni acepta ni consiente acciones que impliquen la discriminación de los candidatos o de los empleados en cualquier proceso de contratación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, y mantiene una política de igual salario por trabajo igual. Y por ello mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados, con independencia de raza, religión, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física o mental, rechazando de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación.

Asimismo, Abengoa rechaza toda forma de trabajo infantil, de acuerdo con los términos previstos en el convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima.

Política de Responsabilidad Social Laboral y Política de RRHH de Abengoa

Conforme a los compromisos de responsabilidad social adquiridos gracias a su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y derivados de su propio Código de Conducta, Abengoa desarrolla una política de responsabilidad social laboral, que integra un sistema de gestión de la misma de acuerdo con el modelo internacional SA 8000, y que garantiza una mejora continua en el desempeño social de la Compañía, y cuyos compromisos son:

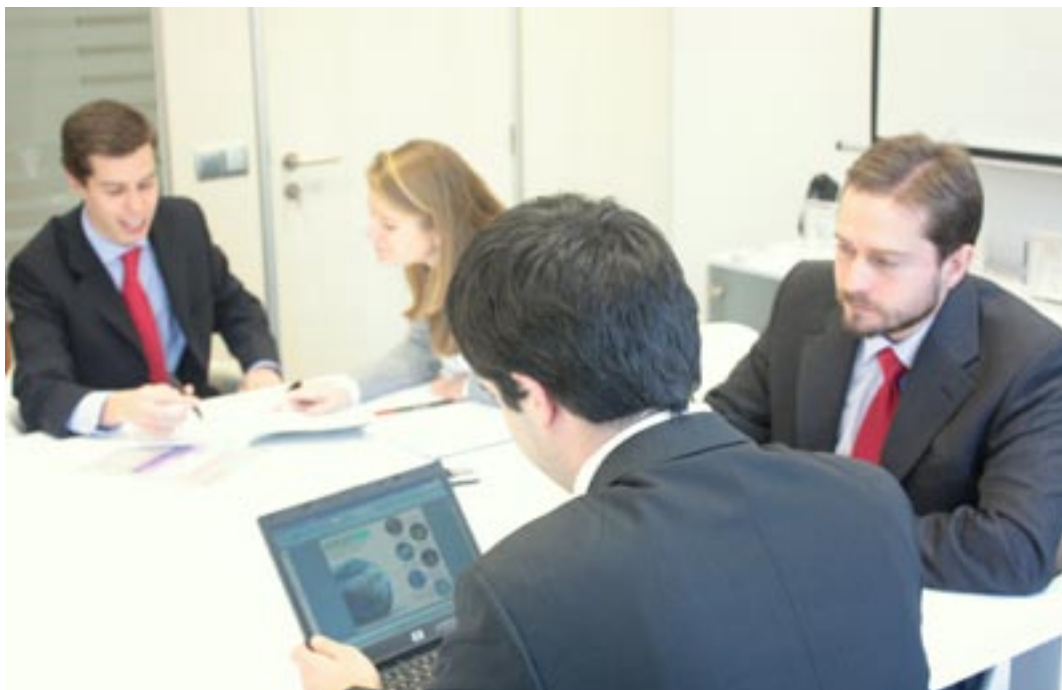
- Integrar la gestión de la responsabilidad social laboral en la estrategia corporativa de la empresa.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa legal aplicable y de cualquier otro compromiso asumido en este ámbito.
- Promover los principios del Pacto Mundial en su ámbito de actuación: socios, proveedores y contratistas.
- Potenciar e impulsar el desarrollo personal y profesional de las personas que conforman Abengoa a través de la creación de condiciones de trabajo idóneas y de la formación continua.
- Reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados, con independencia de raza, religión, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física o mental.
- Asegurar la cultura preventiva adecuada en Abengoa, de acuerdo con la política de Prevención de Riesgos Laborales.

- Crear las condiciones necesarias para el equilibrio entre lo personal y lo profesional.
- Evaluar y revisar el comportamiento social de la Compañía, informar de manera transparente acerca de él y establecer programas de mejora continua.

La política de recursos humanos de Abengoa responde a su misión, visión y valores, y a su estrategia operativa, y por tanto está alineada con sus objetivos estratégicos.

El cumplimiento de los objetivos, a través de la ejecución del plan estratégico, es la razón de ser de la estructura de la empresa y de su equipo humano.

Foto realizada por
**M^a Victoria Sánchez
Jiménez**, de Abengoa



Principios de la Gestión de los RRHH en Abengoa

La gestión de los recursos humanos en el ámbito de la responsabilidad social laboral está avalada por la certificación SA 8000 (GIRH), que garantiza que las políticas y los procesos definidos e implementados en Abengoa están bajo los estándares de esta norma. A lo largo de 2009 no se ha registrado ningún incidente de discriminación a través de los canales de información que posee Abengoa al respecto.

Para Abengoa, el capital humano es el que hace posible la consecución de sus objetivos y el que aporta los valores competitivos que le distinguen, mediante el talento y la excelencia en el desempeño. Por eso, el compromiso, la motivación, el talento, la iniciativa y la búsqueda continua de la excelencia en el desempeño se convierten en aspectos clave para formar parte de Abengoa.

La búsqueda de la idoneidad es uno de los pilares fundamentales de la política de recursos humanos: idoneidad para el puesto y para la misión; idoneidad en lo técnico y en lo genérico.

Caso de Estudio Atracción y Retención del Talento

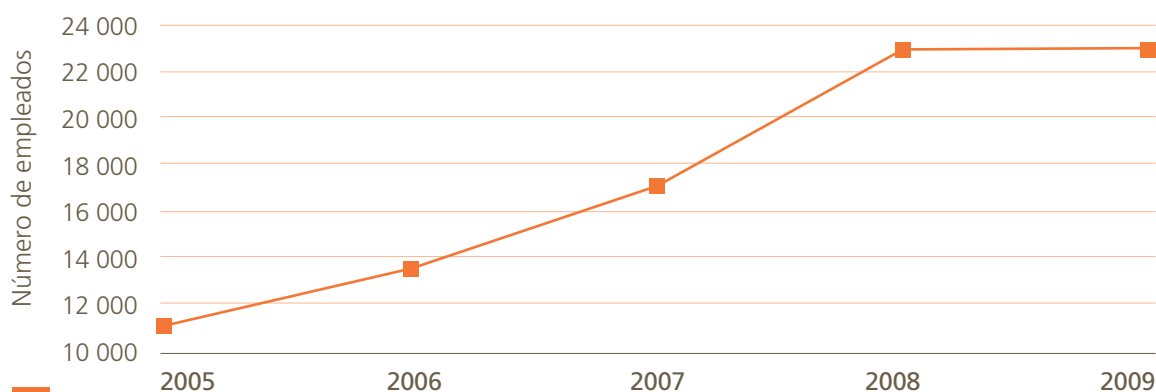
Presente en más de 70 países, Abengoa sigue fiel a su política de crecimiento basada en la creación de nuevas tecnologías que contribuyan al desarrollo sostenible.

Este crecimiento ha sido posible gracias a la capacidad de Abengoa para atraer, desarrollar y retener el talento; a la permanencia de un equipo humano altamente competitivo, y a su modelo de gestión, caracterizado por la responsabilidad social corporativa, la transparencia y el rigor en la gestión, y el fomento del espíritu emprendedor.

El talento y el desempeño excelente de las personas que integran la plantilla de Abengoa se articulan como el motor principal del crecimiento y el pilar básico de la política de gestión de los recursos humanos.

El crecimiento de plantilla de Abengoa en estos últimos cinco años se sitúa en torno al 110%.

Evolución anual 5 años



Plantilla media

Hitos 2009

- Certificación de GIRH en la nueva versión de la norma SA 8000.
- Consolidación del modelo de gestión de recursos humanos por grupo de negocio.
- Implantación del modelo social Campus Palmas Altas.

Prácticas Laborales e Igualdad de Oportunidades

Datos de Plantilla de Abengoa

Durante el periodo 2009 Abengoa ha contado con una plantilla media de 23 323 personas, lo que supone un incremento del 0,4% con respecto al año 2008.

A 31 de diciembre de 2009, la plantilla de Abengoa se sitúa en 24 015 personas, un 3,4% más que la correspondiente al cierre del año 2008.

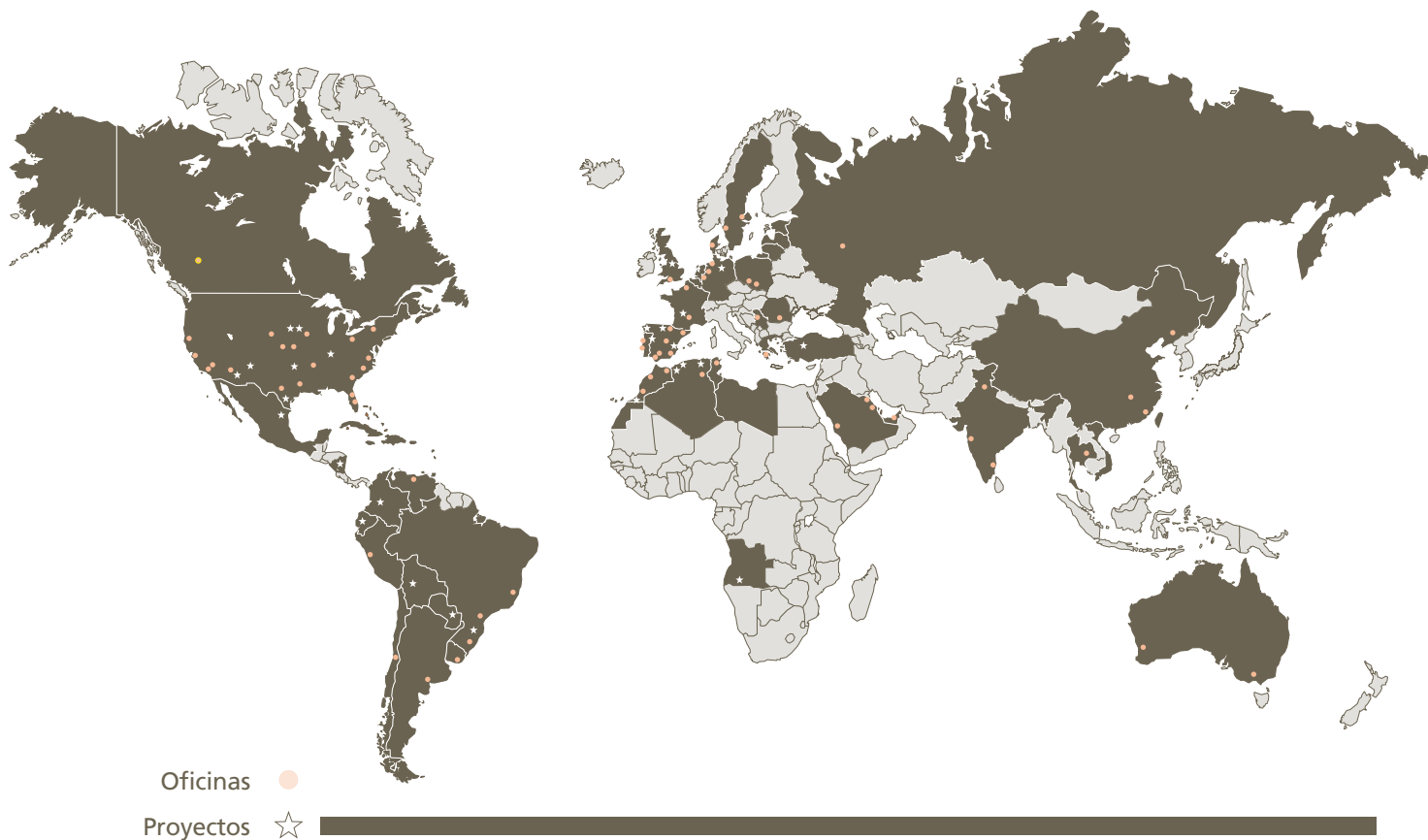
La tabla siguiente recoge la plantilla media por grupo de negocio, y su comparación con 2008.

Grupos de Negocio	2007	2008	2009	08-09 %
Solar	104	241	358	48
Bioenergía	2430	6172	4224	-32
Servicios Medioambientales	1969	2263	2698	19
Tecnologías de la Información	3895	5324	5787	9
Ingeniería y Construcción Industrial	8847	9234	10 256	11
Total	17 245	23 234	23 323	0,4

Atendiendo a las distintas zonas geográficas donde Abengoa ejerce su actividad, el desglose porcentual de la plantilla, a 31 de diciembre de 2009, es el siguiente:

Distribución Geográfica	2008	08 %	2009	09 %
EEUU y Canadá	2257	10,4	2371	9,9
América	8585	39,4	9961	41,5
Europa (España)	9522	43,7	9633	40,1
Europa (Resto)	872	4,0	1125	4,7
África	230	1,1	530	2,2
Asia	295	1,4	360	1,5
Oceanía	49	0,2	35	0,1
Total	21 810	100	24 015	100

Distribución geográfica de la plantilla de Abengoa



La evolución en las distintas zonas geográficas en 2009 con respecto a 2008 es la siguiente:

Geografía	09 %
España	1,17
Europa	29,01
Norteamérica	5,05
Iberoamérica	16,03
África	130,43
Asia	22,03
Oceanía	-28,57

Atendiendo a la naturaleza de su relación laboral, y distinguiendo entre empleados y operarios, el índice global de personas con contrato indefinido en 2009 es del 50%.

Relación Laboral	2008		2009	
	% Fijos	% Temporales	% Fijos	% Temporales
Empleados	61,1	38,9	68,2	31,8
Operarios	50,2	49,8	32,7	67,3

La mayor parte de los empleados (90%) tiene un contrato a tiempo completo, siendo poco significativo el porcentaje de los contratados a media jornada.

A continuación se muestra la pirámide de edad, y la edad media de la plantilla de Abengoa, distinguiendo hombres y mujeres:

Pirámide de Edad	08 %	09 %
>60	2,5	2,3
51-60	12,2	11,2
41-50	20,1	21,1
31-40	35,6	36
20-30	29,6	29,4

Edad Media (años)	2008	2009
Media Plantilla	38,6	37
Media Hombres	39,6	37,4
Media Mujeres	35,7	34,7

La plantilla media de Abengoa por categorías profesionales es la siguiente:

Categorías Profesionales	2009
Directivos	682
Mandos	2045
Ingenieros y Titulados	5210
Asistentes y Profesionales	3636
Operarios	11 750

La rotación de empleados en Abengoa (bajas voluntarias no deseadas) es del 1,31%, dato que se detalla en la tabla anexa diferenciando el sexo:

Rotación	2009 %
Hombres	1,32
Mujeres	1,28

Igualdad entre Hombres y Mujeres, Diversidad de Plantilla

Atendiendo a la declaración de rechazo a toda forma de discriminación, Abengoa impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Abengoa vela y promueve la igualdad entre hombres y mujeres, aplicando este principio en todas sus políticas de gestión en recursos humanos, como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso.

En este sentido, Abengoa cuenta con su propio Plan Marco de Igualdad, que aplica a todas las personas de la Compañía, y que busca, por un lado, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y, por otro, evitar cualquier situación que implique o pueda ser constitutiva de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de sexo.

Abengoa
cuenta con su
propio Plan
Marco de
Igualdad, que
aplica a todas
las personas de
la Compañía



Este plan ha supuesto la creación de la Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades, cuya misión es abogar por la igualdad en toda la organización, y de una comisión internacional para su seguimiento y desarrollo que, con carácter anual y bajo la presidencia del director de Recursos Humanos, reúne a los responsables de Recursos Humanos de los grupos de negocio, y a los directores de Desarrollo y de Responsabilidad Social Corporativa de Abengoa, como miembros permanentes. Esta comisión se completa, según el caso, con expertos mundiales en la materia, y con técnicos y profesionales de instituciones y organizaciones gubernamentales.

La diversidad de la plantilla de Abengoa es un hecho; diferentes nacionalidades, edades y religiones conviven en la Compañía, que para conseguir una completa y perfecta integración, apuesta por la correcta gestión del talento, y la búsqueda de la excelencia en el desempeño.

Durante 2009, se ha implantado en Abengoa un protocolo de denuncia de acoso laboral con el fin de atender cualquier situación susceptible de ser discriminatoria en la organización.

El protocolo aborda tanto los procedimientos de denuncia como la definición de situaciones que puedan ser consideradas como acoso, y se desarrolla bajo los principios de confidencialidad, credibilidad y rapidez, con el fin de garantizar y proteger la intimidad, la dignidad y los derechos de los empleados de la Compañía.

Desglose de la Plantilla por Sexo; Porcentajes de Mujeres en Puestos Directivos; Procedencia de Directivos Locales

La distribución entre hombres y mujeres en Abengoa, al cierre del año 2009, se sitúa en el 16,81%, lo que supone 0,06 puntos porcentuales más que en 2008.

En el apartado de empleados, el porcentaje de mujeres sobre el total se eleva al 28,03%, lo que representa 0,44 puntos porcentuales más que al cierre de 2008. La presencia de la mujer en el Consejo de Administración de Abengoa es de un 20%.

El 90% de los directivos de Abengoa proceden de la comunidad local donde se desarrollan las operaciones más significativas.

Directivos Locales	08 %	09 %
Europa	98	96
América	87	75
Asia-Oceanía	67	75
Promedio	94	90

Política Retributiva de Abengoa

En Abengoa no existen diferencias en los datos de partida de los sueldos de hombres y mujeres para puestos de igual responsabilidad, ya que ambos se basan en las tablas salariales establecidas por los convenios colectivos aplicables o en las tablas salariales internas de Abengoa, las cuales no hacen diferenciación por motivo de género.

El sistema de remuneración respeta la normativa legal, los compromisos y principios que ilustran las políticas de Abengoa; tiene en cuenta en su estructura, la capacidad, el desempeño y la calidad en el trabajo, lo que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades.

A continuación se muestra una tabla que recoge la diferencia porcentual que existe entre el salario inicial estándar satisfecho por Abengoa con respecto al salario mínimo local, teniendo en cuenta diversas categorías profesionales.

2009 Países	SMI	Salario promedio mes abonado categorías ingreso (€)			% Abonado por encima del SMI		
		Licenciado	Administrativo	Operario	Licenciado	Administrativo	Operario
España	624,00	2026,21	1136,43	1111,14	325	182	178
Brasil	164,36	361,44	197,48	217,84	220	120	133
México	88,37	1358,62	471,79	247,44	1537	534	280
Argentina	296,15	596,30	387,60	625,92	201	131	211
EEUU*	5,51	61,22	35,93	16,79	1111	652	305

Se muestran aquellos países que, por el número de empleados de Abengoa, tienen un peso considerable dentro de la organización, detallándose los datos de la sociedad más representativa por volumen en cada país.

*SMI de EEUU por hora trabajada.

Rechazo al Trabajo Forzoso e Infantil, y el Derecho a la Libertad de Asociación y Representación Sindical

La totalidad de los trabajadores de Abengoa está bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales supraempresariales, según la naturaleza de sus actividades y los países en los que las efectúan. Además del amparo legal de cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa por medio de los convenios colectivos de sector, territoriales o pactos propios de empresa, firmados con los trabajadores, representantes unitarios o sindicatos, según el caso.

El Código de Conducta de Abengoa, que se aplica a todos sus empleados, considera fundamental para la reputación y el éxito de la Compañía, la honradez, la integridad y el buen juicio de todos sus empleados, directivos y consejeros en sus relaciones con clientes y clientes potenciales, compañeros, competencia, órganos de la Administración, medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la sociedad tenga contacto.

De igual manera, cabe resaltar la aplicación de los principios y compromisos de Abengoa, destacados al comienzo del capítulo.

Así, Abengoa respeta y apoya la libre asociación de sus trabajadores, considerándola un derecho inalienable; y a través del diálogo permanente con los representantes de los trabajadores, les mantiene informados sobre todas las áreas de su interés.

Además, Abengoa rechaza el trabajo forzoso y la explotación infantil, y apoya las iniciativas dirigidas a erradicar el trabajo infantil.

También garantiza como un derecho laboral básico a todos sus trabajadores, ser informados previamente de cualquier cambio estructural u organizativo que se produzca en la Compañía, ya sea individualmente o mediante sus representantes, según los plazos de preaviso establecidos en la legislación y los convenios colectivos aplicables a cada país.

Casos de Estudio **Proyecto Inserta & Integra, para Personas con Discapacidad**

Las personas con discapacidad son especialmente vulnerables en el mercado laboral, con el consiguiente riesgo de su falta de integración social y de participación en igualdad con los demás ciudadanos.

Promovido por la Fundación Focus-Abengoa, el proyecto Inserta & Integra busca, a través de la investigación académica, obtener conclusiones que ayuden a las organizaciones a gestionar adecuadamente los procesos de inserción laboral de personas con discapacidad, y por tanto, a mejorar sus posibilidades de integración. El proyecto pretende analizar distintas formas de romper las barreras que dificultan el ajuste en la empresa de este tipo de colectivos durante el proceso de entrada en la organización.



Su desarrollo corre a cargo de un grupo de investigadores de la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla, que dirige Lourdes Mundéate Jaca, catedrática de Psicología Social de las Organizaciones del citado centro.

A este proyecto se han unido numerosas organizaciones, empresas e instituciones, entre las que se encuentra la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

En 2009 se recogieron los datos de campo, y se celebraron las sesiones de intercambio de experiencias entre los directores de Recursos Humanos de las instituciones participantes.

En el primer semestre de 2010 se hará un análisis pormenorizado de los datos, y se expondrán las conclusiones.

Hitos 2009

- Plan Marco de Igualdad.
- Implantación de un protocolo de denuncia de acoso laboral.

Formación y Desarrollo del Capital Humano

Importancia de la Formación en la Política de Recursos Humanos

Abengoa sigue apostando por marcar la diferencia a través del esfuerzo formativo realizado con sus profesionales, porque entiende que para alcanzar un mayor nivel de reconocimiento y de éxito en el mercado, es fundamental mejorar y desarrollar las capacidades y habilidades de cada uno de sus empleados, a través del aprendizaje y la formación.

Con más de 1 000 000 de horas impartidas, Abengoa ha evidenciado nuevamente la importancia de la formación para el éxito de la Compañía.

Estrategia Formativa de Abengoa: Metodologías Existentes y Modelo de Gestión

La estrategia formativa de Abengoa surge para dar respuesta a un complejo desafío: una gran diversidad geográfica, un gran número de profesionales provenientes de distintas culturas, y una gran disparidad de necesidades de formación provenientes de más de 70 países.

Para dar respuesta a este desafío, Abengoa combina las nuevas tecnologías aplicadas al aprendizaje, como el e-learning, con las metodologías tradicionales, como las de carácter presencial. Además, este año Abengoa ha incorporado en la oferta formativa, recursos multimedia y aulas virtuales, y ha ampliado el catálogo de contenidos on-line disponibles para los empleados.

La clave para la integración de las nuevas tecnologías y necesidades formativas es Campus Abengoa, un entorno colaborativo, de aprendizaje y gestión, que se ha consolidado como una herramienta clave para el desarrollo del modelo formativo de Abengoa.

Modelo de Gestión

La primera fase en la elaboración de los planes de formación es la detección de necesidades, un proceso en el que participan muy activamente tanto los profesionales a los que va dirigida la formación como sus responsables directos.

El modelo formativo de Abengoa abarca las materias necesarias para mantener un equipo de profesionales altamente cualificados, alineados con la cultura corporativa y las mejores prácticas del mercado:

- Formación corporativa: aquella que transmite la cultura corporativa, sus Sistemas Comunes de Gestión, su estrategia, sus modelos financieros, su identidad corporativa y los valores que representa.

El conocimiento de los Sistemas Comunes de Gestión, depositarios de la cultura corporativa de Abengoa y de su compromiso con los derechos humanos y la integridad, son un eje fundamental en el programa formativo anual.

En 2009 se impartieron más de 1000 horas de formación en Responsabilidad Social Corporativa y, además, se ha desarrollado un curso online que permite mayor difusión de esta materia y que sirve de introducción al sistema de reporte de indicadores de RSC.

- Formación general, persigue el perfeccionamiento profesional del empleado mediante el conocimiento de las nuevas herramientas de trabajo, las nuevas técnicas, la actualización de los contenidos profesionales y los métodos de gestión, entre otros.
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo las condiciones de seguridad en que se han de desarrollar los trabajos, y el uso de los elementos de protección. También comprende la formación de los técnicos en la materia y su habilitación para ejercer las responsabilidades que prevé la legislación.

Como en años anteriores, en 2009 también se han impartido programas específicos dirigidos a directivos y mandos intermedios, para reforzar la seguridad laboral en todos los niveles.

- Los idiomas son un elemento clave en un modelo de crecimiento internacional como el de Abengoa. Por eso, nuestro futuro exige profesionales preparados para acometer y desarrollar proyectos en cualquier parte del mundo.
- Prácticas profesionales, que permiten adquirir conocimientos como consecuencia del aumento de competencias en el puesto de trabajo. Entre otros, incluye a los becarios de la organización.

Programas Profesionales

Otro elemento fundamental del modelo formativo de Abengoa son los programas profesionales, diseñados para vertebrar las carreras profesionales de los perfiles clave para la organización:

- Programa de directores de proyecto: la experiencia en la gestión de proyectos es clave para la estrategia de Abengoa, por ello, cada año forma a profesionales de los distintos grupos de negocio, culminando con éxito en 2009 la V promoción en España y la IV en Iberoamérica.
- Programa de jefes de proyecto: desde su creación en octubre de 2006, un total de 114 profesionales, de cinco promociones, han completado con éxito el programa. Además, este año se ha puesto en marcha con metodología semipresencial y multilingüe (español, inglés y portugués), lo que ha permitido ampliar el número de participantes.
- Programa de jefes de obra: las constantes acciones de mejora, y los excelentes resultados de las ediciones anteriores, han animado a Abengoa a convocar tres nuevas promociones en 2009, dos en España y una en México. En total, más de 88 empleados han participado en este programa.

- Programa de gestión de energía solar: 21 profesionales de Abengoa reciben formación específica sobre energía solar gracias a este curso.
- Programa Lidera: dirigido a potenciales directivos de Iberoamérica, esta nueva edición ha contado con 36 alumnos que, bajo la modalidad semipresencial, han reforzado su formación en tres áreas: gestión de personas, habilidades directivas y dirección comercial.



Plan de Formación de 2009 de Abengoa

El Plan de Formación de Abengoa para 2009 se ha ejecutado con éxito, alcanzando los objetivos definidos en cada una de las materias, en número de participantes y en horas realizadas.

Tipo de Formación	Asistentes 2008	Horas 2008	Asistentes 2009	Horas 2009
Idioma	2804	75 560	1996	59 904
Corporativa	44 220	116 138	61 999	126 205
Prevención	63 901	185 636	182 448	270 162
General	24 048	206 799	50 258	202 970
Prácticas Profesionales	539	360 545	678	423 500
Total	135 512	944 678	297 379	1 082 741

Comparación de horas de formación y asistentes entre 2008 y 2009:

Horas de Formación por Grupo de Negocio	2007	2008	2009
Bioenergía	74 490	135 662	200 533
Abeinsa*	247 070	358 514	534 586
Servicios Medioambientales	37 389	93 297	92 149
Solar	20 768	30 475	39 094
Tecnologías de la Información	227 876	326 730	216 379

(*) Abeinsa recoge información de ICI, Iberoamérica y Corporativo

Número de Asistentes por Grupo de Negocio	2007	2008(*)	2009
Bioenergía	9573	11822	14 362
Abeinsa	44 123	78 147	224 757
Servicios Medioambientales	6231	10 098	12 450
Solar	839	3599	5807
Tecnologías de la Información	15 996	31 846	40 003

(*) El dato de asistencias en 2008 se calculó sobre el 71% de la plantilla.

El número de horas promedio de formación impartidas por persona en el 2009 ha sido de 44,9.

Abengoa imparte cursos a todos sus empleados acerca de los Sistemas Comunes de Gestión (NOC), en los que, entre otras materias, explica el Código de Conducta Profesional, transmitiendo los valores y normas de comportamiento que se detallan en las políticas anticorrupción de la Compañía. Las acciones formativas NOC, en el año 2009, ascienden a 113 cursos presenciales, repartidos por 23 países con más 7000 asistentes.

Estos cursos presenciales se complementan con la formación on-line NOC a través de Campus, donde cerca de 6000 personas reciben formación en esta materia.

Además, en el ámbito de la responsabilidad social laboral, se ha impartido la formación precisa en cada apartado, incluyendo formación para auditores de la norma SA 8000.

Caso de Estudio **Programa Directores de Proyecto**

Para Abengoa la excelencia en la gestión de proyectos es un objetivo estratégico. Como parte de este objetivo, se ha diseñado el itinerario profesional de los directores de proyecto, que incluye la gestión de sus planes individuales de carrera y una formación homogénea alineada con la cultura corporativa.

A través de una metodología semipresencial, que es la que mejor responde a las necesidades formativas de Abengoa dada la diversidad geográfica de su plantilla, se imparte formación en todas las áreas de gestión de proyecto. El programa recoge las mejores prácticas del mercado, y permite a los participantes obtener el certificado PMP del Project Management Institute, instituto de reconocido prestigio internacional en la dirección de proyectos. Este certificado requiere, al menos, 4500 horas de trabajo en equipos de proyecto, superar un examen de conocimientos y aceptar un exigente código de conducta profesional.

El contenido del curso se ha ido adaptando con el paso del tiempo, de acuerdo con las evaluaciones de los alumnos, las tendencias del mercado, y los asuntos estratégicos para Abengoa. Los niveles de satisfacción de los participantes siempre han sido excelentes, superiores al 4 sobre un nivel de 5.

Hasta un total de 179 alumnos de cuatro continentes han terminado con éxito el programa, siendo una garantía de excelencia para la Compañía: 2 participantes de Argelia, 10 de Argentina, 16 de Brasil, 12 de Chile, 1 de Ecuador, 18 de México, 9 de Perú, 21 de Uruguay, 72 de España, 2 de Francia, 2 de Holanda, 2 de Reino Unido y 12 de China.

Asimismo, y para dar continuidad a esta formación, se ha programado una serie de sesiones de actualización de antiguos alumnos que tendrán su arranque en enero de 2010.

Hitos 2009

- Más de 1 000 000 de horas de formación, de las que más de 270 000 fueron dedicadas a materias de seguridad y salud laboral.
- Apoyo a la comunidad universitaria en el desarrollo y creación de un máster de posgrado, el Executive Master in Business Administration de la Universidad de Sevilla, que tiene previsto comenzar su primera promoción a principios del 2010.
- Participación en el Foro Iberoamericano de Dirección de RRHH.

Atracción y Retención del Talento

Atraer, desarrollar y retener el talento es la clave del éxito de Abengoa

El modelo de gestión de recursos humanos de Abengoa está basado en competencias y por tanto, permite la integración entre objetivo estratégico, puesto y persona, y la identificación del talento.

Abengoa es consciente de que en el entorno actual, caracterizado por la innovación y el cambio, la actuación de sus profesionales y la capacidad de atraer, desarrollar y retener el talento son la clave de su éxito. Por ello, con su decidida apuesta por los recursos humanos persigue un doble objetivo:

- Potenciar, aprovechar, transmitir y gestionar el conocimiento, valiéndose de la experiencia de sus profesionales; guiarles en el desarrollo de sus competencias, y procurar dotar a Abengoa del personal adecuado para cada puesto, misión y responsabilidad.
- Hacer de Abengoa una empresa en la que se desarrolle el talento, y resulte atractiva tanto en sus condiciones y en su entorno, como en el modelo de gestión de las personas.



Modelo de Gestión de los Recursos Humanos

Atraer, desarrollar y retener el talento es la clave del éxito de Abengoa. Por ello, y mediante su modelo de gestión, potencia las cualidades y atributos de sus empleados, de forma que estas aportaciones satisfagan las necesidades de la Compañía. Abengoa apuesta por la motivación como vía de desarrollo profesional y personal.

La organización tiene el firme compromiso de mejorar los procesos de negocio, las condiciones de trabajo y del entorno, y la resolución de problemas. Para ello, promueve distintos programas y acciones de mejora; desarrolla herramientas informáticas: Informes de Resolución de Problemas, Áreas de Mejora, etc.; habilita espacios de sugerencias permanentes, a través del portal del empleado; realiza encuestas de clima para medir el grado de satisfacción, e identifica los aspectos laborales en los que son necesarias medidas correctoras o de mejora.

Abengoa considera que el compromiso, la iniciativa y la proactividad son aspectos clave de sus empleados y para con ellos. En este sentido, es consciente de que la Compañía debe proveerles de los elementos necesarios para su desarrollo pero, una vez brindados estos recursos, son los empleados los que deben asumir su responsabilidad y compromiso, y responder no sólo con su participación, sino con la excelencia en el desempeño. De este modo, el desempeño profesional se convierte en la columna vertebral del sistema.

Por su parte, la información y la comunicación son fundamentales y necesarias entre Abengoa y sus empleados. El compromiso y la confianza no se pueden entender si la Compañía no hace partícipe ni informa a sus grupos de interés. Por ello, Abengoa pone especial atención en que todos sus canales de comunicación permitan y favorezcan una comunicación bidireccional fluida.

La comunicación es clave en la cultura de la organización, que entiende que compartir la información enriquece, cohesiona y genera oportunidades.

Herramientas para el Desarrollo de las Personas

El crecimiento de la empresa se basa en el desarrollo de las personas que la integran, y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, en el desempeño de sus equipos humanos. Así, la clave del éxito radica en la calidad de sus empleados y en la de sus directivos.

Por eso, Abengoa dispone de un programa de desarrollo directivo, y de un sistema específico para la evaluación de su desempeño basado en la metodología 360°. En 2009, más de 700 profesionales de la Compañía estaban adscritos al programa.

Mensualmente, y dentro de los comités de Estrategia de cada uno de los grupos de negocio, se analizan los perfiles de los directivos y de los potenciales directivos, se evalúan sus planes de desarrollo profesional y de formación, y se definen sus oportunidades de carrera, nuevas responsabilidades, destinos y misiones.

Abengoa dispone también de un modelo de gestión por competencias en sus sociedades, que permite la integración de las personas con los objetivos estratégicos, la evaluación anual de su desempeño y de su desarrollo. Durante 2009 el 72% de los empleados estaban adscritos a un programa de evaluación de desempeño.

Foto realizada por
**M^a Victoria Sánchez
Jiménez**, de Abengoa



Conciliación de la Vida Familiar y Profesional

Abengoa ha puesto en marcha diversas actuaciones que tienen como finalidad hacer más humano y agradable el entorno laboral, incrementar la calidad de vida en el trabajo, y favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional.

Entre las iniciativas realizadas destacan:

- **Movilidad y teletrabajo:** Abengoa asume que, en el entorno actual, la movilidad de los empleados es clave en la consecución de sus objetivos estratégicos. Por ello, ha mejorado la accesibilidad a las aplicaciones corporativas on-line, en condiciones de máxima seguridad para proteger la información contenida, logrando así un aumento significativo de la eficiencia en los procesos.

Estas herramientas se completan con un servicio informático de soporte y asistencia capaz de hacer frente, de forma ágil y eficiente, a las necesidades de los usuarios. El servicio, que presta ayuda en varios idiomas, está disponible las 24 horas del día, los 365 días al año, y los empleados pueden contactar mediante una aplicación informática, el teléfono o dispositivos móviles.

- **Promoción de la actividad física y del deporte:** para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus empleados, Abengoa ha establecido en sus instalaciones de referencia gimnasios dotados del equipamiento necesario para hacer ejercicio físico, y ha habilitado espacios para la práctica de diversas actividades como danza, step, aeróbic, pilates, etc.
- **Guarderías:** una medida más para favorecer la conciliación entre la vida personal y profesional, es el servicio de guardería subvencionado para niños de hasta 3 años disponible en la sede de Valgrande, en Madrid, y en Campus Palmas Altas, en Sevilla. Este último entró en funcionamiento en octubre de 2009, con una capacidad de hasta 90 niños.

Además, se ha puesto en marcha el Plan Guardería, que mediante el uso de un cheque-guardería permite a los padres con hijos menores de 3 años deducirse de su salario bruto el importe de los cheques utilizados para tal fin, quedando este importe exento del IRPF. Más de 100 empleados se han acogido, a lo largo de 2009 a esta iniciativa.

- Dentro del nuevo modelo social definido para Campus Palmas Altas, se ha creado un área de restauración en el centro que cuentan con tres restaurantes que ofrecen comida sana y variada en diferentes menús y estilos para satisfacer las necesidades y gustos de todos los empleados. Además, se ha creado una página web en la que se pueden consultar los menús diarios ofrecidos en cada restaurante.
- Flexibilidad horaria: Abengoa ha establecido en sus calendarios distintas alternativas horarias tanto para el comienzo como para la finalización de la jornada laboral, así como para el tiempo de la comida, lo que permite al empleado adecuar el horario de trabajo a su vida personal y familiar.
- Asistencia social al empleado: Abengoa cuenta con un departamento de acción social, orientado a construir relaciones de carácter humano, al que el empleado puede acudir para recibir consejo, apoyo y orientación; plantear dudas, y solicitar seguimiento de problemas familiares, médicos, sociales o económicos concretos. Asimismo, la Fundación Focus-Abengoa, a través de GIRH, dispone de un fondo social para ayudar económicamente a sus empleados en situaciones de necesidad.
- Servicios Médicos: para mejorar la cobertura médica de los empleados, todos los centros de trabajo con más de 300 personas cuentan con servicio médico. Además, sus principales sedes disponen de instalaciones específicas atendidas por personal especializado y equipadas con una tecnología moderna y avanzada.

Independientemente de los horarios de consulta y los reconocimientos médicos, según la programación específica de vigilancia de la salud, todos los centros de Abengoa disponen de servicio de urgencias durante la jornada laboral.

Todos los beneficios sociales son disfrutados por los empleados con independencia del tipo de relación contractual.

Los procedimientos de gestión exigen que todos los empleados de Abengoa tengan cobertura de vida y accidente, y las sociedades en cada país son las encargadas de la contratación de estas pólizas para los empleados.

Satisfacción de Empleados

Encuestas de Clima

Cada dos años Abengoa elabora encuestas de clima para conocer la percepción que tienen de la empresa y su gestión los empleados. La última encuesta se realizó en 2008 y los resultados obtenidos han dado lugar a la puesta en marcha de diversas acciones cuyo único objetivo es mejorar las cuestiones peor valoradas por los empleados e incidir en las más positivas. En este sentido, cabe señalar:

- Potenciación de la comunicación externa e interna, a través del nuevo portal Connect@, de las web de Abengoa y sus grupos de negocio, y del resto de canales, mejorando así las opciones de participación de los empleados y del resto de grupos de interés.
- Aumento de las acciones formativas orientadas a mejorar las habilidades directivas.
- Refuerzo de la formación on-line, a través del C@mpus Abengoa. En 2009 se ha incrementado notablemente la formación on-line, en términos relativos y absolutos, con respecto a 2008: un 56%, lo que representa un 12% en el plan de formación.

- Promoción de los programas de voluntariado, para animar a sus empleados a ceder su tiempo y compartir sus habilidades en beneficio de la comunidad, en proyectos de índole social y medioambiental.
- Certificación de la nueva versión de la norma SA 8000 RSC.

Reconocimientos recibidos como Mejor Empresa para Trabajar

Por tercer año, Abengoa ha participado en el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOC), que surge en 1999 en el seno de la Universidad Complutense de Madrid.

En este tiempo, Abengoa ha pasado del puesto 96, en 2007, al 34, en 2009, siendo además una de las 10 empresas más valoradas por los directores de Recursos Humanos.

Este reconocimiento constata el valor del modelo de gestión de Abengoa, que desarrolla junto con diversas acciones para atraer, desarrollar y retener el talento, lo que le convierte en una de las empresas más atractivas para los profesionales.

Caso de Estudio Modelo Social Campus Palmas Altas

Situada en Sevilla, la nueva sede de Abengoa, Campus Palmas Altas, representa la apuesta de Abengoa por la creación de un espacio empresarial sostenible, que fomente la innovación tecnológica y la investigación, atraiga el talento, y permita a sus empleados conciliar una elevada productividad con un avanzado modelo social.

Los espacios, el entorno, la disposición de los elementos, la orientación, los conceptos energéticos y arquitectónicos; todo está diseñado para el fin perseguido: un complejo sostenible, altamente tecnológico y socialmente responsable.

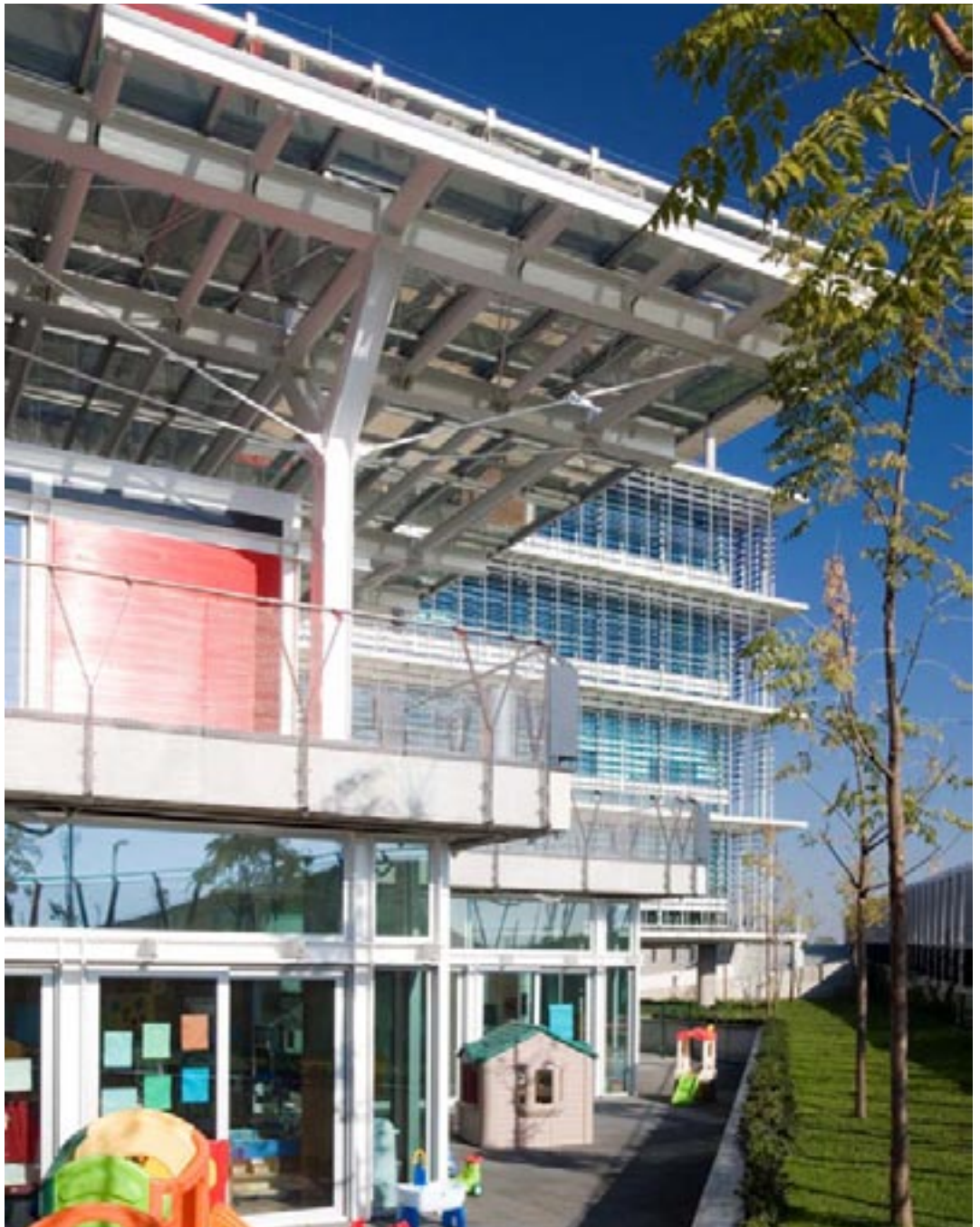
Fotografía
de CPA realizada
por **Victor Sájara**



Campus Palmas Altas, que fue inaugurado en 2009, escenifica a la perfección el modelo social que Abengoa desea para sus empleados, en el que prima la mejor conciliación de su vida laboral y personal; un espacio que ofrece respuestas a todas sus necesidades.

Campus ofrece a los empleados de Abengoa una amplia zona de restauración: 1600 m² divididos en tres restaurantes que ofrecen diferentes tipos de comida en menús variados y equilibrados; servicio de guardería para hijos de empleados de entre 0 y 3 años; servicio médico con personal sanitario especializado y un novedoso sistema de telemedicina para consultar on-line a médicos especialistas para concretar los diagnósticos y adecuar al máximo los tratamientos en tiempo real; dos zonas deportivas, para practicar distintas actividades; sala de ocio con ordenadores, televisión y prensa; un pequeño supermercado, y amplias zonas verdes de paseo.

Fotografía
de CPA realizada
por **Victor Sájarra**



Para Abengoa es importante que los beneficios de Campus Palmas Altas repercutan de forma positiva en todos sus empleados, clientes, proveedores, accionistas, inversores, etc, convirtiendo Campus en un punto común de referencia para todas las Sociedades de la organización.

Además, Campus es el primer edificio europeo en conseguir el máximo nivel de pre-certificación en sostenibilidad (LEED Platino), una valoración que entrega el Green Building Council, organismo sin ánimo de lucro que promueve la sostenibilidad de los edificios.

Hitos 2009

- Inauguración de la nueva sede Campus Palmas Altas.
- Puesta en marcha de la guardería de Campus Palmas Altas.
- Certificación de la nueva versión de la norma SA 8000 (GIRH).
- Top Ten en el estudio MERCO en dirección de Recursos Humanos.

Seguridad y Salud Laboral

La política de Prevención de Riesgos Laborales de Abengoa respeta las distintas normativas de Seguridad y Salud Laboral que rigen en los países en los que la Compañía está presente, al tiempo que promueve la integración de la prevención de riesgos laborales en la estrategia de la Compañía mediante la información y la formación.

Objetivos en Materia de Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral

El cumplimiento de los objetivos planificados a lo largo del año en las sociedades, la integración y participación de los trabajadores en el desarrollo de las actividades de prevención, el seguimiento y control del sistema que se efectúa desde la dirección, y el asesoramiento de la organización en materia preventiva están haciendo posible la implantación en Abengoa de una cultura de prevención de los riesgos laborales que incide significativamente en la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en la mejora continua de las condiciones de seguridad en los centro de trabajo.

Todas las sociedades de Abengoa tienen designados técnicos especializados, con dedicación parcial o total, para el desarrollo, la gestión y el control de los sistemas de prevención. Los modelos organizativos implementados en prevención de riesgos están ajustados a los requisitos legales de cada país, y la fórmula escogida por Abengoa es la de servicios de prevención propios, lo que significa contar en su plantilla con técnicos especializados en esta materia.

De acuerdo con la política de prevención y las Normas Comunes de Gestión, se han constituido en todas las sociedades comités de prevención como órganos de seguimiento y control del Sistema, integrados por la dirección de la sociedad, los responsables de cada

área, y los técnicos del servicio preventivo. En el comité, que se celebra periódicamente, se plantean los objetivos; se da seguimiento y se analiza la evolución de la siniestralidad laboral junto con los correspondientes indicadores estadísticos; y se estudian la Planificación anual de Actividades Preventivas (PAP), según los resultados de la evaluación de riesgos; los Informes de Resolución de Problemas (IRP), las Acciones de Mejora (AM); los informes de las auditorías internas y la nueva legislación.

Cada sociedad lleva el control de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se producen en sus centros de trabajo (parte oficial, certificados de baja y alta, etc.), así como de los partes de investigación que realizan los técnicos de los servicios de prevención y otros componentes de la organización preventiva, conforme a la norma de gestión interna y al procedimiento general del sistema de prevención PGP-000/08. Esta información se comunica mensualmente a la Gestión Integral de Recursos Humanos para la confección de los correspondientes indicadores, de manera que se pueda llevar a cabo un seguimiento y un control eficaz de la propuesta de Acciones de Mejora (AM) si fuera necesario.

De acuerdo con la norma PGP-000/08 los accidentes graves se comunican de forma inmediata a los departamentos de gestión involucrados y al máximo nivel de dirección de Abengoa, y se investigan y analizan rápidamente realizándose de inmediato la investigación y el análisis de las circunstancias a través de dos vías:

- El formulario de Parte de Investigación de Sucesos y/o Accidentes.
- El Informe de Resolución de Problemas correspondiente.

Datos de Siniestralidad

Los niveles de siniestralidad laboral en Abengoa son notablemente bajos, en comparación con los datos de sectores afines y considerando su actividad. Así, el índice de incidencia en 2009, número de accidentes con baja por cada mil trabajadores, ha sido de 34,72, y el de gravedad, número jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas, de 0,33.

Algunos datos de este año 2009:

- El porcentaje total de absentismo en Abengoa (sanción, enfermedad, accidente, y faltas, justificadas y sin justificar) ha sido del 1,59%.
- El absentismo derivado de enfermedad común es del 1,02%, y el derivado de accidente laboral, del 0,25%.

Por región, el porcentaje de absentismo es el que sigue: España 2%, Europa (ex. España) 6%, Asia 2%, Iberoamérica 1%, Norteamérica 1% y Oceanía 1%.

El número de accidentes de trabajo con baja médica superior a un día ha sido 957, de los que 62 se han producido al ir o al regresar del trabajo. Estos accidentes han originado 16 901 jornadas laborales perdidas, de las que 1494 corresponden a los accidentes in itinere.

En 2009 se han producido cuatro accidentes de trabajo muy graves con resultado de muerte: dos por atropello de tren, uno por atrapamiento y uno por arrollamiento por cable.

Como se establece en la declaración de política preventiva, la formación en prevención es un pilar básico en el Sistema de Gestión de Prevención. Los contenidos de las acciones formativas se orientan a asegurar que las personas estén capacitadas para identificar los riesgos laborales de su puesto de trabajo y a divulgar las medidas de prevención,

protección y emergencia implementadas para su eliminación o control. En este sentido, se prioriza y se presta especial atención al personal sometido a riesgos de más gravedad y de nuevo ingreso.

Durante el año 2009, se celebró la VIII Jornada de Prevención de Riesgos para directivos que, cada año, aboga por promover y continuar la tarea de concienciación a todos los niveles, haciendo especial hincapié en la importancia de mantener en todos los ámbitos la cultura preventiva que predica Abengoa. En la jornada de este año, que presidió Felipe Benjumea, se analizaron diversos siniestros acaecidos en distintas actividades y geografías, con el propósito de conocer sus consecuencias y extraer conclusiones de mejora.

Por otro lado, y con el fin de prevenir y controlar aquellos factores que puedan suponer un desequilibrio para los trabajadores, se han puesto en marcha acciones formativas que comprenden desde la prevención del estrés hasta la explicación de los aspectos ergonómicos, higiénicos y psicosociales, y que informan y muestran las pautas necesarias que el empleado puede fomentar para reducir los factores estresantes, que impiden armonizar un buen desarrollo profesional, personal, social y familiar.

En este sentido, las encuestas de clima se preocupan por incidir en esta materia.

Formación en Salud y Seguridad Laboral. Mejora Continua del Sistema de Gestión de PRL

La implicación y compromiso de todos los empleados con la mejora continua del Sistema de Prevención en cada una de las sociedades de Abengoa siguen siendo uno de los pilares fundamentales del sistema de gestión.

Todos los empleados tienen acceso a las aplicaciones informáticas de gestión, Informes de Resolución de Problemas (IRP) y Acciones de Mejora (AM), de Abengoa. Es responsabilidad de la dirección potenciar su uso en toda la organización.

Para comprobar las condiciones de seguridad en las que se desarrollan las diversas actividades, se han realizado visitas a los lugares de trabajo y obras para evaluar las condiciones de seguridad y salud laboral. De las deficiencias y anomalías observadas, se han generado los correspondientes IRP y AM.



De acuerdo con los objetivos y programas definidos, en 2009 el número de visitas a las sociedades y unidades organizativas ha sido de 2072, entre auditorías, inspecciones y mediciones. Asimismo, de las no conformidades detectadas y recomendaciones realizadas, se han abierto los pertinentes IRP y AM.

En Abengoa la preocupación por informar y formar en enfermedades graves a los empleados y a su entorno familiar es constante. A lo largo del año 2009 nuestro servicio médico ha realizado recomendaciones de actuación para prevenir Gripe tipo A (H1N1).

Combatir el estrés laboral constituye uno de los pilares de nuestro programa formativo.

En función de la distinta incidencia de distintas enfermedades se han realizado en distintos países charlas y sesiones sobre enfermedades respiratorias agudas, parasitosis, hipercolesterolemia e VIH. Además se han puesto en marcha distintos talleres para concienciar a las personas de las consecuencias del estrés emocional y mental causado por diferentes factores: laboral, personal y familiar.

Certificación de los Modelos de Prevención, según OSHAS 18001

Las Normas Comunes de Gestión de Abengoa establecen, como objetivo estratégico para todas las sociedades, la implantación y certificación de los modelos de gestión de la prevención según OSHAS 18001:2007. En la actualidad, las sociedades certificadas ascienden a 75.

Requisitos en Temáticas de Seguridad Laboral a Proveedores Contratistas

De acuerdo con las normas internas de la Compañía, las sociedades evalúan el cumplimiento por parte de los contratistas en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Las normas internas exigen la adhesión de proveedores y contratistas al Código de Responsabilidad Social de Abengoa, que hace mención expresa a las condiciones de seguridad y salud laboral de todos los empleados.

Casos de Estudio Procedimiento de Obligado Cumplimiento para asegurar las Normas de Seguridad a Pie de Obra

El check-list es un procedimiento de obligado cumplimiento de verificación que se establece en Abengoa como una medida más para asegurar el cumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Este breve guión aborda los posibles riesgos laborales, y permite al responsable de los proyectos verificar la seguridad de sus trabajadores.

De esta manera, se controla que no se inicie ningún proyecto sin haber sido antes revisado por el responsable y sin haber tenido en cuenta los criterios de seguridad definidos en los protocolos.

Hitos 2009

- Apuesta firme por la seguridad e higiene laboral: más de más de 270 000 horas de formación impartidas sobre esta materia.
- Jornada de prevención de riesgos para directivos.
- Sesiones de sensibilización en seguridad e Higiene laboral para mandos intermedios.
- Definición de Procedimiento de Obligado cumplimiento (POC) para asegurar las normas de seguridad a pie de obra.

Comunicación Interna

La comunicación es un elemento esencial en la filosofía de Abengoa y, al mismo tiempo, clave para la implicación de las personas que forman parte de la Compañía en el cumplimiento de la misión, objetivos y vocación de orientación al cliente.

Una adecuada comunicación interna puede contribuir a conseguir una mayor integración y cohesión de la plantilla, tanto desde el punto de vista funcional como cultural, y a que el conjunto de los empleados comparta unos valores y objetivos comunes.

Conscientes de la importancia que una comunicación interna bidireccional tiene para la buena marcha de Abengoa, la Compañía está potenciando, desde la alta dirección, el desarrollo y el uso de herramientas y canales para todos los empleados de la Compañía puedan apoyarse y beneficiarse de una adecuada comunicación interna.

De entre los canales y herramientas de comunicación interna de las que dispone Abengoa destacan:

- La nueva intranet corporativa, **Connect@**, que se puso en marcha en septiembre de 2009. Es un espacio que nace con el objetivo de ofrecer a los usuarios una información más personalizada, local y cercana relacionada con la actividad de su negocio, del mundo que les rodea y de las oportunidades y actividades que ofrece la Compañía.
- El **Manual de Identidad Corporativa** que recoge las directrices generales para hacer un buen uso de la imagen de Abengoa.
- La **guía de estilo** es una herramienta para que la información que transmite la Compañía cumpla con las expectativas de sus grupos de interés. Establece las pautas principales para una correcta redacción de textos, normas gramaticales y léxicas básicas para el buen uso del castellano, algunas recomendaciones ortográficas y un breve diccionario de dudas.
- El **Manual de Acogida e Integración** para dar la bienvenida a los nuevos empleados, facilitar su adaptación y ofrecerles una visión global de sus actividades, estructura y régimen interno. El manual se puede consultar a través del portal del empleado.
- La aplicación informática **People Center**, accesible desde Connect@ y desde donde los empleados pueden consultar una amplia gama de información (nóminas, evaluaciones, formación, puestos vacantes...). La herramienta permite, además, una consulta y gestión directa de los equipo en todos los procesos: selección, formación, evaluación, etc.

- La **revista corporativa** bimestral, editada en castellano y en inglés, con secciones para cada uno de los grupos de negocio para las principales noticias relacionadas con las actividades de Abengoa, con la innovación, y para las noticias que son de interés para la empresa. Este boletín, que se elabora gracias a las colaboraciones de los empleados se distribuye impreso en los centros de trabajo y en formato digital en Connect@ y en la página web de Abengoa.
- La **web de Abengoa** es la herramienta de comunicación más global de la organización. Es un espacio donde la Compañía transmite, a todos sus grupos de interés, de forma clara y transparente la información relativa a sus negocios y actividades.
- El **blog de Abengoa** es un espacio virtual de carácter corporativo en el que la organización da su opinión sobre temas relacionados con el desarrollo sostenible, facilitando un diálogo público, fluido, abierto y cercano con todos sus grupos de interés.

Caso de Estudio Connect@

A mediados de septiembre de 2009 Abengoa puso en marcha la nueva intranet corporativa: Connect@, un espacio creado con el objetivo de ofrecer a los usuarios una información más personalizada, local y cercana, y con el deseo de hacer de esta herramienta un lugar de encuentro para todos los empleados.

La principal novedad que ofrece Connect@, frente a la versión anterior, radica en la posibilidad de personalizar la web por grupo de negocio y centro de trabajo al que pertenece. Para conseguirlo se ha creado el concepto Mi Comunidad, a través de la que el empleado puede consultar, además de la información global de la organización, avisos, sugerencias o la información de servicios relacionados con su centro de trabajo.

Por otro lado, Connect@ recoge la actualidad informativa y las noticias de interés para la Compañía y sus grupos de negocio, además de incluir información meteorológica y la cotización de acciones en tiempo real.

Es además, una gran base de datos global que permite a los empleados acceder a los servicios y aplicaciones corporativas, así como disponer de material gráfico y consultar información útil para el desarrollo de su trabajo.

Para acceder a Connect@ basta con introducir en el navegador cualquiera de las siguientes direcciones: <http://connecta>; <http://portal> o <http://intranet>.

Hitos 2009

- Puesta en marcha de una nueva intranet corporativa, Connect@.
- Proceso de comunicación desarrollado para llevar a cabo el traslado a la nueva sede, Campus Palmas Altas.