

## Abengoa y su Gente



<b>Principios y compromisos</b>	<b>30</b>
<b>Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres</b>	<b>31</b>
<b>Visión y gestión de los recursos humanos</b>	<b>32</b>
<b>Plantilla</b>	<b>33</b>
<b>Gestión del talento</b>	<b>35</b>
Resultados en la gestión del talento	37
<b>Calidad de vida y equilibrio de la vida laboral y familiar</b>	<b>39</b>
Centro Tecnológico Palmas Altas	40
<b>Formación</b>	<b>41</b>
Modelo de gestión	42
Programas profesionales	42
Programa de Desarrollo Directivo	43
Datos sobre el Plan de Formación 2008	43
Formación en valores y principios: código de conducta y responsabilidad social corporativa	45
<b>Regulación laboral</b>	<b>45</b>
<b>Seguridad y salud laboral</b>	<b>45</b>

## Principios y compromisos

En el año 2002, Abengoa suscribió el Pacto Mundial de Liderazgo Empresarial de Naciones Unidas, adhesión que supone, en el ámbito de los derechos humanos, apoyar y respetar la protección de tales derechos y, en el ámbito de los derechos laborales, eliminar toda forma de discriminación con respecto al empleo y la ocupación, eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, abolir de forma efectiva el trabajo infantil y respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Abengoa asume 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 dicho organismo internacional y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos sociales (expresamente, 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, así como las específicas relacionadas con el trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación, discriminación, prácticas disciplinarias, horas de trabajo y compensaciones). Igualmente, se 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 OCDE.

Abengoa no aceptará ni consentirá ninguna acción que implique 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.

Abengoa 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.

Abengoa rechaza toda forma de trabajo infantil, de acuerdo con los términos previstos en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la edad mínima.

Conforme a los compromisos de responsabilidad social adquiridos a través de su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestro propio Código de Conducta, Abengoa se compromete con una Política de Responsabilidad Social Laboral propia, estableciendo un sistema de gestión de la responsabilidad social de acuerdo con el modelo internacional SA 8000, que garantiza una mejora continua en el desempeño social de la compañía y cuyos compromisos se concretan en los siguientes:

- 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 nuestro 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 para el equilibrio entre lo personal y lo profesional.
- Evaluar y revisar nuestro comportamiento social, informar de manera transparente acerca de él y establecer programas de mejora continua.

La gestión de Recursos Humanos en su vertiente de 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 2008, no se han detectado, a través de las vías de comunicación implantadas por la empresa, incidente alguno de discriminación.



### **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**

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

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

Con el propósito de desarrollar estos valores, perfeccionando su nivel de actuación social, Abengoa ha puesto en marcha en 2008 un Plan Marco de Igualdad propio, que aplica a todas las personas que trabajan en ella.

Dicho Plan Marco de Igualdad se estructura sobre la base de una serie de medidas que pretenden, de un lado, garantizar en Abengoa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otro, evitar cualquier posible situación que implique o pueda ser constitutiva de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de sexo.

El Plan Marco crea la Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades, cuya misión consiste en abogar por la igualdad por razón de sexo en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando el Plan Marco de Igualdad.

De igual manera crea una comisión internacional para el seguimiento y desarrollo de este tema, comisión que, con carácter anual, presidida por el director de Recursos Humanos, reunirá a los responsables de Recursos Humanos de cada grupo de negocio de Abengoa, al director de Desarrollo y al director de Responsabilidad Social Corporativa, como miembros permanentes, complementándose con el concurso y participación de expertos mundiales en la materia, así como con técnicos y profesionales de instituciones y organizaciones gubernamentales o no, según el caso.

**Visión y gestión de los recursos humanos**

La política de Abengoa en Recursos Humanos responde a su misión, visión y valores, y a su estrategia operativa, y, por tanto, está orientada y alineada en cada momento 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.

**Necesaria alineación entre los recursos humanos y los objetivos estratégicos**

Con actividad en más de 70 países en los cinco continentes y con más de 20 000 personas en plantilla, Abengoa es una empresa multinacional y multicultural con un claro enfoque de negocio hacia la sostenibilidad a través de la innovación.

Abengoa ha puesto en marcha un modelo de gestión que le ha situado como líder y referente en los sectores de actividad que desarrolla y en los mercados en los que interviene.

Ese modelo de éxito se basa en una acertada estrategia y en un adecuado modelo de gestión pero, sobre todo, en contar con un equipo humano idóneo para alcanzar los objetivos estratégicos planteados.

Abengoa cree que su verdadera diferencia como empresa está en su gente, y que son ellas las que con su preparación y compromiso marcan la verdadera diferencia en los resultados que la empresa consigue.

Las personas son un auténtico capital, un activo generador de valor y riqueza, y 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 se alcance la excelencia en el desempeño.

**El crecimiento vendrá por el talento y excelente desempeño de las personas**

Para Abengoa el capital humano es el que hace posible la consecución de los objetivos y el que aporta los valores competitivos diferenciales mediante la puesta en escena del talento, el oficio y la excelencia en el desempeño.

Por tanto, se convierte en clave el concepto de idoneidad al hablar del empleado: compromiso, motivación, talento, iniciativa, oficio y la búsqueda continua de la excelencia en el desempeño deben estar en la base del profesional de Abengoa.

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



Para todo esto, Abengoa apuesta por un sistema de gestión integral e integrado:

- Integral, puesto que abarca todos los procesos de Recursos Humanos: la definición, descripción y clasificación de los puestos de trabajo; el reclutamiento y la selección para atraer a los mejores profesionales del mercado; la formación y el desarrollo, con los consiguientes planes de carrera; la evaluación, la gestión del desempeño y la retribución, así como la comunicación interna y acción social.
- Integrado, puesto que contempla no sólo los procesos interrelacionados, sino la globalidad de Abengoa en su conjunto, abarcando las distintas sociedades con independencia del sector, área geográfica y grupo de negocio a que pertenezca.

**Plantilla**

Durante el periodo 2008 Abengoa ha contado con una plantilla media de 23 234 personas, lo que supone un incremento del 35% con respecto al año 2007. Este incremento corresponde al propio crecimiento orgánico y a las adquisiciones realizadas durante el ejercicio.

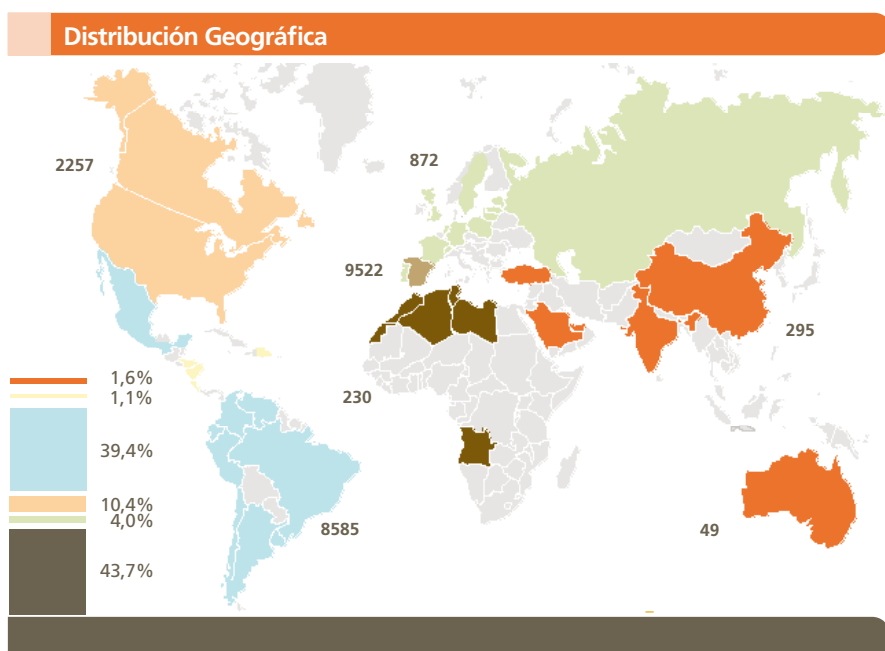
Reflejamos en la tabla siguiente las medias de plantilla por grupos de negocio y su comparación con 2007.

A 31 de diciembre de 2008 la plantilla de Abengoa se sitúa en 21 810 personas, un 5% superior a la correspondiente al cierre del año 2007.

Grupos de Negocio			
	2007	2008	%
Solar	104	241	131
Bioenergía	2430	6172	154
Servicios Medioambientales	1969	2263	15
Tecnologías de la Información	3895	5324	37
Ingeniería y Construcción Industrial	8847	9234	4
<b>Total</b>	<b>17 245</b>	<b>23 234</b>	<b>35</b>



Atendiendo a las distintas zonas geográficas donde Abengoa ejerce su actividad, el desglose porcentual de la plantilla, a 31 de diciembre 2008, es el siguiente:



La evolución en las distintas zonas geográficas con respecto al 2007 ha sido la siguiente:

Geografía	%
España	12
Europa	17
Norteamérica	59
Iberoamérica	-7
África	-47
Asia	6
Oceanía	7

Atendiendo a la naturaleza de su relación laboral, distinguiendo entre empleados y operarios, el índice global de empleados indefinidos es del 54%.

Empleados	
Fijos	Temporales
61,1%	38,9%

Operarios	
Fijos	Temporales
50,2%	49,8%

La mayor parte de los empleados tienen un contrato a tiempo completo, siendo el porcentaje de los contratados a media jornada poco significativo.

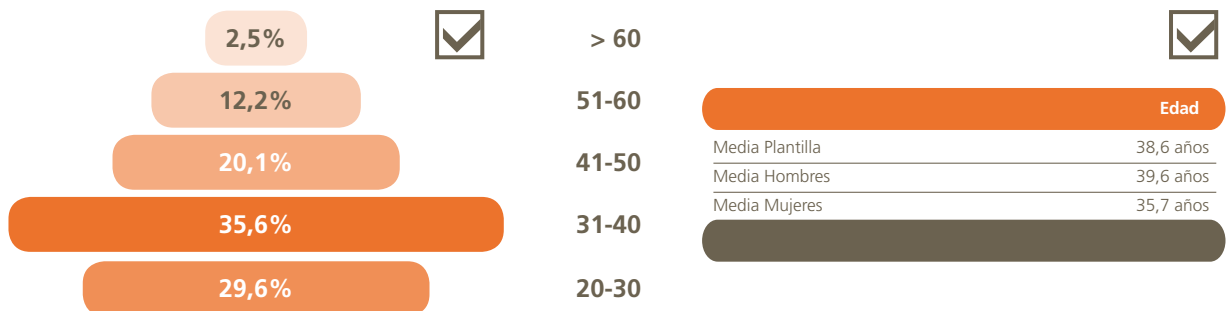
En cuanto a distribución entre hombres y mujeres, al cierre del año 2008, Abengoa se sitúa en el 16,75% lo que significa 1,7 puntos más que en 2007 y una subida del 7 %.

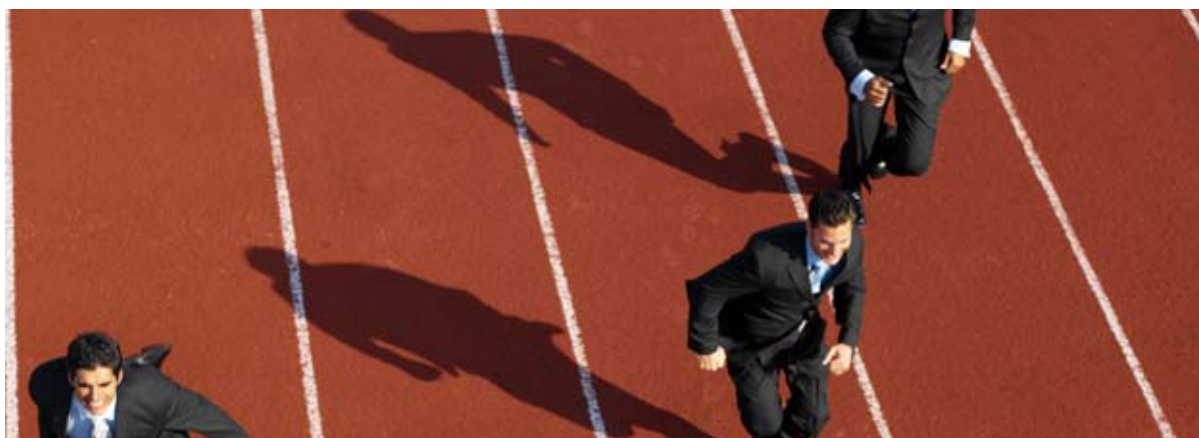
En el apartado de empleados, el porcentaje de mujeres sobre el total de éstos se eleva al 27,59%, lo que representa 2,1 puntos más que al cierre del año anterior y un incremento del 4%.

La presencia de la mujer en el Consejo de Administración de Abengoa se sitúa en el 20%.

No existen diferencias entre los salarios de hombres y mujeres para puestos de igual responsabilidad.

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





En el apartado de rotación (bajas de empleados voluntarias no deseadas), el porcentaje en el ejercicio 2008 ha sido de un 3,40%, encontrándose diferencias según geografías, que van desde el 4,37% en Norteamérica hasta el 2,66% en Iberoamérica.



### Gestión del talento

Abengoa tiene implantado un modelo de gestión de recursos humanos, basado en competencias, que le permite la alineación entre objetivo estratégico, puesto y persona, y, a su vez, identificar y detectar el talento.

Abengoa es consciente de que en el entorno actual, caracterizado por la innovación y el cambio, la actuación de sus profesionales, así como la capacidad de atraer, desarrollar y retener el talento, son la clave del éxito para cualquier empresa y, por ello, apuesta decididamente por una política de Recursos Humanos que conlleva el doble objetivo de:

- Potenciar, aprovechar, transmitir y gestionar el conocimiento, aprovechando la experiencia de los profesionales de máximo nivel que la forman, guiando el desarrollo de las competencias y procurando, en todo momento, dotar a Abengoa de los profesionales adecuados para cada puesto, misión y responsabilidad.
- Hacer de Abengoa una empresa en que se den las condiciones para el desarrollo del talento, atractiva en sus condiciones y en su entorno, y en su modelo de gestión de personas.

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

Perseguimos potenciar y retribuir los recursos humanos para que puedan aportar lo mejor de sí mismos y que esta aportación esté en línea con las necesidades de Abengoa.

*En Abengoa conocemos la importancia de la motivación*

El sentido de pertenencia a la Compañía, sentirse parte del proyecto, participar, la capacidad de intervenir en los acontecimientos, en las soluciones, en el aprovechamiento de las oportunidades, son elementos de motivación profesional claros. Con esto el personal valioso se automotiva, pues forma parte de la capacidad de desarrollarse profesional y personalmente.





Sabedores de esto, está en la cultura de Abengoa la participación del empleado en la mejora continua, la participación a todos los niveles y la mejora en todos los ámbitos.

Toda la organización está llamada a tomar la iniciativa en la mejora de los procesos de negocio, en la mejora de las condiciones de trabajo, en la mejora de las condiciones del entorno y en la resolución de los problemas, y para ello, se impulsan distintos programas y grupos de acciones de mejora, se proporcionan herramientas informáticas (IRP/AM), se habilitan espacios de sugerencias permanentes a través del Portal o se realizan encuestas de clima en las que se mide el grado de satisfacción y, por tanto, se identifican los aspectos laborales donde son necesarios factores correctores o de mejora.

### Compromiso

Clave es el compromiso por parte del empleado; la iniciativa, la proactividad. Abengoa cree que la empresa debe proveer de los elementos necesarios; pero, puestos los recursos y dadas las condiciones, el empleado debe asumir su responsabilidad, debe asumir su compromiso y responder, y no sólo con su participación, sino con la excelencia en el desempeño.

Así, el desempeño se convierte, en la columna vertebral del sistema.

### El talento sin un desempeño adecuado no es rentable

Para Abengoa los aliados naturales de la excelencia en el desempeño son el compromiso, la motivación, la tenacidad y la tensión puesta en el día a día.

En toda esta cultura debe existir, y existe por parte de Abengoa, un compromiso con la información y la comunicación. Es necesario, pues no se puede entender lo anterior sin hacer partícipes, sin informar, sin dar a conocer. Por ello, Abengoa se esmera en sus canales de comunicación, siendo el flujo de la información clave en nuestra cultura. Compartir la información enriquece, cohesiona y genera oportunidades.

### Compartir la información genera oportunidades

El desarrollo de las empresas se basa en el desarrollo de las personas que las componen, y el cumplimiento de los objetivos estratégicos se debe al desempeño de sus equipos humanos.

La clave del éxito radica, por tanto, en la calidad de sus empleados y, muy especialmente, en la calidad de sus directivos.

Por ello, 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 el año 2008, más de 600 profesionales de los distintos grupos de negocio estaban adscritos al Programa.

Al hilo de dicho Programa de Desarrollo Directivo, mensualmente, dentro de los comités de estrategia de cada uno de los grupos de negocio, presididos por los directores de estos y conformados por la más alta dirección de los mismos, se analizan los perfiles de los directivos y potenciales directivos de la organización, evaluando el plan de desarrollo profesional y el plan formativo de cada uno de ellos para, en su caso, concretar oportunidades de carrera, nuevas responsabilidades, destinos y misiones.

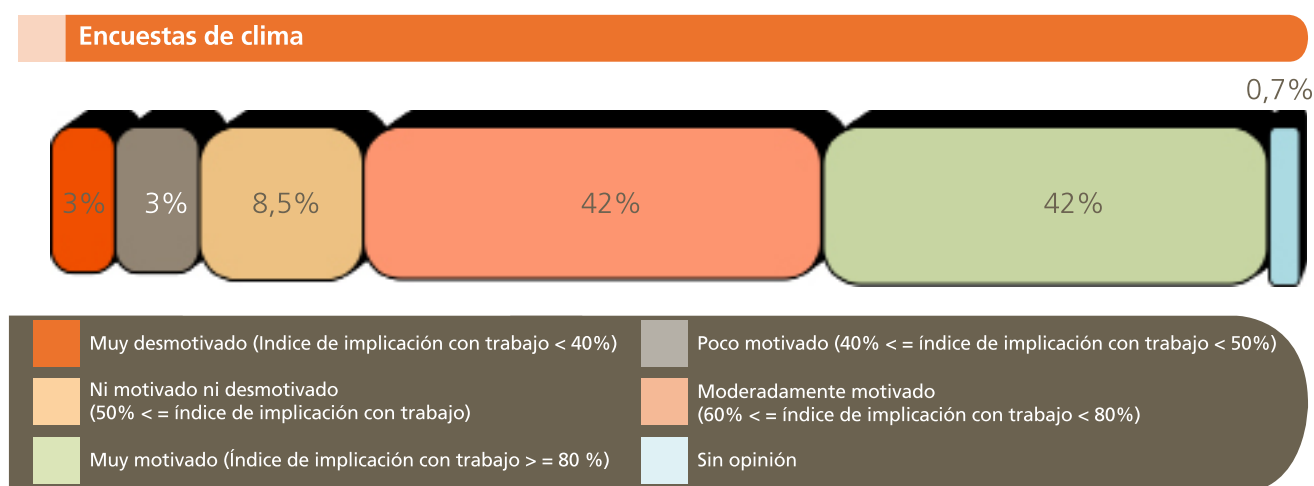
## Resultados en la gestión del talento

Por segundo año consecutivo Abengoa figura entre las Empresas Top para trabajar, según el análisis realizado por CRF, consultora internacional que selecciona las empresas preferidas para trabajar.

Abengoa puntúa con un 9 de 10 en Ambiente y Cultura de Trabajo (la más alta de las compañías en España), un 9,5 en condiciones laborales (tercer puesto), un 8,5 en Desarrollo de Talento (cuarto puesto), un 8 en Compromiso con la Sociedad (tercer puesto) y un 8,5 en Apuesta por la Innovación (segundo puesto).

En puntuación total, Abengoa se coloca en segunda posición a tan sólo un punto del primer clasificado y con más de 6 puntos por encima de la media de las mejores empresas seleccionadas.

Este reconocimiento pone en valor el modelo de gestión de personas que Abengoa desarrolla y sus acciones para atraer, desarrollar y retener el talento, configurándola como una de las empresas más atractivas para los profesionales.



Este reconocimiento se ve igualmente avalado por los resultados obtenidos en las encuestas de clima que periódicamente se realizan entre los empleados y donde se observa un alto grado de motivación y sentido de pertenencia a Abengoa entre su plantilla:

Los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima 2007, se tradujeron en el plan de acción 2008, cuyo único objetivo era incidir y desarrollar medidas para aquellas cuestiones en que los empleados ponían un mayor acento. Así, el plan establecía:

- Potenciación de la comunicación, externa e interna, a través de web, portal y demás canales de información, mejorando y potenciando las posibilidades de participación de empleados y demás stakeholders.
- Ambas acciones han sido emprendidas durante 2008, estando en pleno proceso la acción sobre la web y la remodelación del Portal del Empleado.
- Potenciación de las capacidades en gestores y mandos para desarrollar equipos y gestionar el talento, poniendo el acento en los valores y cultura corporativa.

Durante 2008 se han aumentado las acciones formativas dirigidas a mejorar las habilidades directivas, en un 130% sobre el 2007; se han ampliado las duraciones de los módulos dedicados a gestión de personas en los

programas profesionales y se han definido acciones específicas con este fin en el Programa de Desarrollo Directivo, así como se ha implementado una evaluación 360°.

- Potenciación de la formación on-line a través del C@mpus Abengoa.  
Durante 2008 se ha incrementado el peso de la formación on-line en términos relativos y absolutos, con respecto a 2007, en un 450%, suponiendo un 20% del plan de formación.
- Mejora del sistema de gestión de evaluación general del desempeño.  
Durante 2008 se ha puesto en marcha una simplificación del modelo que ha contribuido a una mayor efectividad del mismo; así, se establece como objetivo estándar relacionado con el perfil del puesto, se unifican la evaluación y fijación de objetivos, y se da mayor relevancia a las competencias críticas definidas.
- Programa de feedback directivo 360°.  
En 2008 se ha implementado en la mayoría de grupos de negocio (Solar y Bioenergía lo desarrollan en 2009) un sistema de evaluación de directivos basado en 360°. Cerca de doscientos directivos han sido evaluados en 2008 bajo este modelo donde han participado cerca de mil profesionales de todos los grupos de negocio y geografías.
- Programa de control y reducción de emisiones.  
En 2008 Abengoa ha puesto en marcha un sistema de cálculo y “reporting” de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) para tener un conocimiento exhaustivo en cada actividad de la compañía, de las emisiones directas e indirectas, evaluar su situación, e identificar opciones de mejora. Además, este inventario permitirá etiquetar los productos y servicios de Abengoa, identificando las emisiones de GEI asociadas a cada uno de ellos, y valorar a sus proveedores en función de las emisiones de GEI relativas a la producción de los productos y servicios adquiridos por la compañía.
- Programas de Voluntariado.  
Abengoa impulsa el voluntariado, animando a sus empleados a ofrecer su tiempo y habilidades al servicio de la comunidad en proyectos de índole social y medioambiental. Los empleados de Abengoa han donado generosamente su tiempo en las numerosas iniciativas que se llevan a cabo en los distintos países en que la compañía está presente, y que abarcan desde la oferta de ayuda y medios materiales en respuesta a la crisis humanitaria por el terremoto de la región china de Sichuan hasta la plantación de árboles en México como forma de mitigar el cambio climático y la deforestación, pasando por la ayuda a niños y ancianos, en diversos lugares del mundo como España, Estados Unidos o Perú.
- Certificación SA 8000 RSC.  
En el año 2008 Abengoa inició el proceso para certificar su modelo de gestión de recursos humanos en materia de responsabilidad social laboral, según el estándar internacional establecido en la norma SA 8000, como se indica en el apartado 2.1 in fine.

Es de destacar en este capítulo que GIRH, la empresa especializada de Abengoa en gestión de recursos humanos, este año 2008 suma a las certificaciones ya obtenidas de ISO 9001, ISO 14 001 y OSHAS 18 000 en los apartados de calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral, respectivamente, el reconocimiento realizado por el Club de Excelencia en Gestión con la concesión de la Excelencia Europea + 400 en EFQM, auditado por AENOR.



## Calidad de vida y equilibrio de la vida laboral y familiar

En Abengoa se han puesto en marcha una serie de actuaciones que tienen como finalidad hacer más humano y agradable el entorno, incrementando la calidad de vida en el trabajo y posibilitando la conciliación de la vida familiar y la 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 los objetivos estratégicos de la empresa, y, por ello, invierte en incrementar la accesibilidad a las aplicaciones corporativas, logrando así un aumento significativo de la eficiencia en los procesos.

Para lograr el objetivo de movilidad del empleado, Abengoa dispone de diferentes canales de acceso a las aplicaciones corporativas, todos ellos desarrollados en unas condiciones de seguridad que protegen la información contenida en las aplicaciones.

Estas garantías de movilidad son complementadas con un adecuado servicio de soporte informático al usuario, capaz de hacer frente, de forma ágil, a las necesidades que puedan surgir. Para ello, Abengoa dispone de un servicio de asistencia y soporte, disponible 24 horas al día, 365 días al año, con el que se puede contactar mediante una aplicación informática, el teléfono o dispositivos móviles, y que presta ayuda en varios idiomas.

### Promoción de la actividad física y el 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 el mantenimiento físico, así como habilitado espacios para distintas actividades (danza, step, aeróbic, pilates, etc.).

### Guarderías.

Otro de los proyectos que se enmarcan dentro de la política de calidad de vida de Abengoa, y como una medida más de conciliación entre la vida personal y profesional, es el servicio de guardería subvencionado para niños de hasta tres años para los trabajadores del edificio Valgrande, en Madrid. Esta medida está proyectada para la nueva sede en Sevilla (Palmas Altas). Igualmente, se ha puesto en marcha el Plan Guardería, que consiste en la implantación de un cheque-guardería que permite a los padres y madres con hijos menores de 3 años deducirse de su salario bruto el importe de los cheques utilizados para tal fin, quedando este importe exento de IRPF. Más de 100 madres y padres se han acogido, a lo largo de 2008, a este plan.

### Flexibilidad horaria.

Abengoa ha establecido en sus calendarios laborales distintas alternativas en las entradas por la mañana, en el tiempo para la comida y en las entradas y salidas por la tarde, pudiendo el empleado ajustar su propio horario de trabajo a su vida personal y familiar.

### Asistencia social al empleado.

Abengoa cuenta con un departamento de acción social, un servicio orientado a construir relaciones de carácter humano, en el que el empleado acude a plantear situaciones singulares muy diversas, como la necesidad de ser escuchado, la de recibir apoyo y orientación, la de información, o la de seguimiento de problemas familiares, médicos, sociales o económicos concretos. La Fundación Focus-Abengoa a través de GIRH, dispone de un fondo social para ayudar económicamente en situaciones de necesidad.

### Servicios Médicos.

Dentro del capítulo de potenciación de las coberturas a empleados, destaca la política de dotar a los centros de trabajo con más de 300 personas de servicios médicos. Actualmente, los principales edificios de Abengoa cuentan con servicio médico propio, atendido por personal especializado y equipado con la dotación suficiente de material sanitario.

Independientemente de los horarios de consulta y de las citas para reconocimientos médicos, según la programación específica de vigilancia de la salud, todos ellos disponen de servicio de urgencias durante toda la jornada laboral, siendo habilitada para ello una extensión telefónica en cada edificio.

### Centro Tecnológico Palmas Altas

En abril de 2007, comenzaron las obras del Centro Tecnológico Palmas Altas (CTPA), la futura sede de Abengoa que, en 2009, concentrará en Sevilla la actividad de la Compañía en torno a las tecnologías más avanzadas, la excelencia medioambiental y el desarrollo sostenible. El CTPA es el mayor complejo tecnológico empresarial de iniciativa privada en el sur de España.

El nuevo centro es el mejor ejemplo del compromiso de Abengoa con la lucha contra el cambio climático y, por tanto, con la arquitectura sostenible; un espacio identificado con los símbolos de la alta tecnología, y un ejemplo de la excelencia en gestión medioambiental, que incorpora los últimos conceptos de desarrollo sostenible, especialmente todo lo relacionado con los últimos avances en materia de ahorro y eficiencia energética, y, a su vez, integrado en el entorno y su futuro. Así, el CTPA reducirá en un 50% el consumo energético y, por tanto, las emisiones de CO<sub>2</sub>, mediante el uso eficiente de energías renovables.

Con una superficie construida de 50 000 m<sup>2</sup>, el diseño de los edificios se ha cuidado en todos sus detalles para lograr el máximo confort de sus 3000 trabajadores (unos 1900 empleados de Abengoa y entre 1000 y 1200 de otras empresas e instituciones), que se distribuirán en siete edificios que estarán conectados con una plaza central: una perfecta armonía con el paisaje y el máximo aprovechamiento de los recursos energéticos.

La construcción del CTPA ofrecerá a los empleados de Abengoa unas modernas instalaciones dotadas de la más vanguardista tecnología, con un estudiado diseño. Además de la zona de oficinas, los trabajadores disfrutarán de 4000 m<sup>2</sup> destinados a zonas comunes, donde encontrarán diversos servicios: guardería, gimnasio, centro médico, agencia de viajes, restaurante, etc.

El traslado a esta nueva sede busca la unificación de todo el grupo Abengoa en un mismo entorno laboral en la ciudad de Sevilla, para poder así fomentar las sinergias entre las diferentes sociedades de la Compañía, potenciar la comunicación directa y el trabajo cercano entre los diferentes departamentos y compartir el conocimiento.

Por otro lado, con el CTPA Abengoa quiere mostrar a sus clientes el fuerte compromiso que la une a ellos, impulsando una mejora de los futuros productos y servicios.

El compromiso de Abengoa con el desarrollo sostenible y el cuidado del medioambiente va a quedar reflejado en el Centro Tecnológico Palmas Altas, al que el Green Building Council otorgó en 2008 la pre-Certificación LEED Platino al CTPA. Este organismo sin ánimo de lucro promueve la arquitectura sostenible, y su sistema de clasificación es el más extendido en el mundo. Este sistema fue creado para definir el concepto de "edificio sostenible", mediante el establecimiento de un estándar de medición común, y para promover prácticas profesionales de los distintos grupos de negocio que estaban adscritos al programa.

## Formación

En el esquema Abengoa la formación es clave, es uno de los pilares básicos de su política en recursos humanos.

La formación es la principal vía de perfeccionamiento profesional de sus empleados; con el crecimiento de cada una de las personas que la conforman, Abengoa alcanzará un mayor nivel de reconocimiento y éxito en el mercado.

La formación permite mayor competitividad y, en la medida en que es transmisora de cultura, se revela como un potente elemento de cohesión, clave para enfrentar los retos globales que tenemos por delante.

Abengoa busca desarrollar y mantener un equipo de profesionales altamente capacitados y cualificados, alineados con la cultura corporativa y con las mejores prácticas del mercado.

Cerca del millón de horas anuales, impartidas por todo el mundo, son fiel reflejo de la importancia estratégica y del compromiso de Abengoa con la capacitación de sus profesionales.



Y para ello, Abengoa combina la formación presencial con nuevos métodos que aprovechan las innovaciones tecnológicas, que en el entorno actual pueden contribuir a satisfacer de manera más eficiente las nuevas y crecientes necesidades en este campo.

De ahí nuestra apuesta por el e-learning y, fruto de ello, el C@mpus Abengoa, un espacio virtual situado en el Portal del Empleado, donde se albergan los contenidos formativos on-line. El Campus permite la tutorización, los foros virtuales, la evaluación del aprendizaje, el seguimiento y registro de la formación realizada...

C@mpus Abengoa es una potente herramienta de formación que basa su éxito en la confianza que nuestra compañía deposita en las personas y en su compromiso e ilusión por desarrollarse personal y profesionalmente.

En un contexto de rápido crecimiento, que incluye novedosos conceptos de gestión, financieros, técnicos y científicos, es clave formar a muchas personas en poco tiempo y en una gran variedad de materias. En esta tesitura el e-learning se revela como una alternativa idónea y complementaria a la formación presencial, dada su alta potencialidad y proyección futura en la tarea de desarrollar y retener el talento. Abengoa quiere y debe aprovecharlo.

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, es un eje fundamental del programa formativo anual.

### Modelo de gestión

La formación en 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, es aquella que transmite la cultura corporativa, sus Sistemas Comunes de Gestión, su estrategia, sus modelos financieros, su identidad corporativa y los valores que representa.
- Formación General, que 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 (de nivel básico, intermedio y superior) y su habilitación para ejercer las responsabilidades que prevé la legislación.
- Idiomas, clave en un modelo de crecimiento internacional como el de Abengoa. Nuestro futuro exige profesionales preparados para acometer y desarrollar proyectos en cualquier parte del mundo.
- Prácticas Profesionales: entendida como toda aquella adquisición de conocimientos como consecuencia del aumento de competencias en un determinado puesto de trabajo. En este apartado se incluyen los becarios de la organización.

La detección de las necesidades formativas es un proceso en el que participan muy activamente tanto los profesionales a los que va dirigida la formación como sus responsables directos. Especial relevancia, en este proceso, tiene People Center, sistema de gestión informático integrado, multiidioma y universal, que actúa sobre todos los procesos de recursos humanos, simultáneamente, incluyendo la Formación.

### Programas profesionales

Abengoa, en su modelo de desarrollo profesional, ha diseñado un conjunto de itinerarios profesionales, basados, a su vez, en itinerarios formativos, que pretenden conseguir profesionales altamente cualificados en las disciplinas clave del negocio, alineados con la cultura corporativa y con las mejores prácticas del mercado. Son los Programas Profesionales Abengoa:

- Programa de Directores de Proyecto: Con promociones en diferentes geografías. Han finalizado con éxito el programa 4 participantes de Argentina, 8 en Brasil, 6 en Chile, 12 en México, 7 en Perú, 13 en Uruguay y 40 en España. Otros 96 alumnos, incluyendo Francia y China, finalizarán en el 2009.
- Programa de Jefes de Proyecto: con cinco promociones puestas en marcha desde octubre de 2006, en la que han participado un total de 116 profesionales.

- Programa de Jefes de Obra: En la actualidad se han puesto en marcha tres promociones, en las que han participado un total de 66 empleados.
- Programa de Gestor de Equipo en actividades de Telecomunicación: Han recibido formación 58 profesionales en las 4 promociones existentes.
- Programa de Gestión de Energía Solar: 21 profesionales están recibiendo formación en este programa.
- Programa Lidera: dirigido a directivos y/o potenciales directivos de Iberoamérica, cuenta con 35 alumnos. Tiene como finalidad reforzar en tres áreas distintas (gestión de personas, liderazgo y habilidades directivas y dirección comercial) con metodología blended.

### Programa de Desarrollo Directivo

Con independencia de los programas profesionales específicos, Abengoa necesita de un programa de personas clave, que le permita asegurar un equipo altamente capacitado para asumir los retos estratégicos de cada momento y para ello, dispone del Plan de Directivos. Más de 600 empleados se encuentran dentro de este programa, donde reciben formación específica que les permite ampliar sus competencias y habilidades directivas.

Este programa responde a una doble necesidad:

- identificar a los potenciales directivos,
- desarrollar el talento directivo de los futuros líderes.

Y todo ello, ocupándonos no sólo del seguimiento necesario de su realidad profesional, sino también de completar el acervo directivo de cada uno de ellos, anclando valores y conocimientos propios de nuestra cultura corporativa.

El Programa de Potenciales Directivos considera que forjar directivos es conseguir que sea atrayente ser directivo, que accedan a ello los más capaces y que alcancen niveles de capacidad, habilidad y actitudes para afrontar con excelencia las misiones antedichas.

En una compañía como Abengoa el transmitir la cultura, mejorar su formación como directivos y homogeneizarla, dentro de su diversidad, en los mensajes estratégicos es clave.

### Datos sobre el Plan de Formación 2008

Respecto al Plan de Formación Abengoa 2008, se ha ejecutado con éxito, alcanzando los objetivos propuestos en cada una de las materias, tanto en lo que se refiere a número de participantes como a horas realizadas.

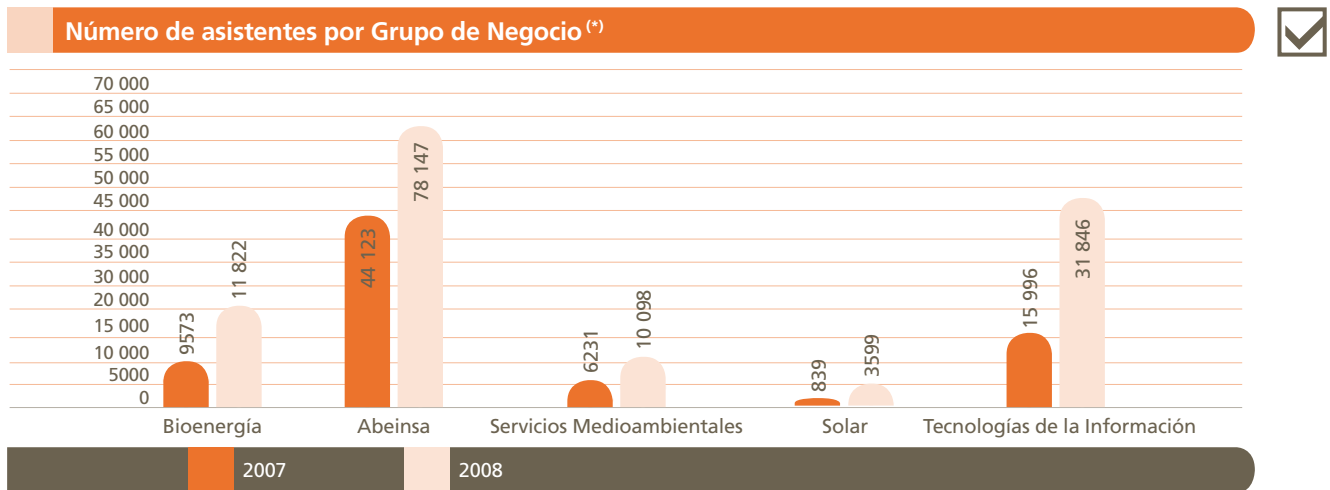
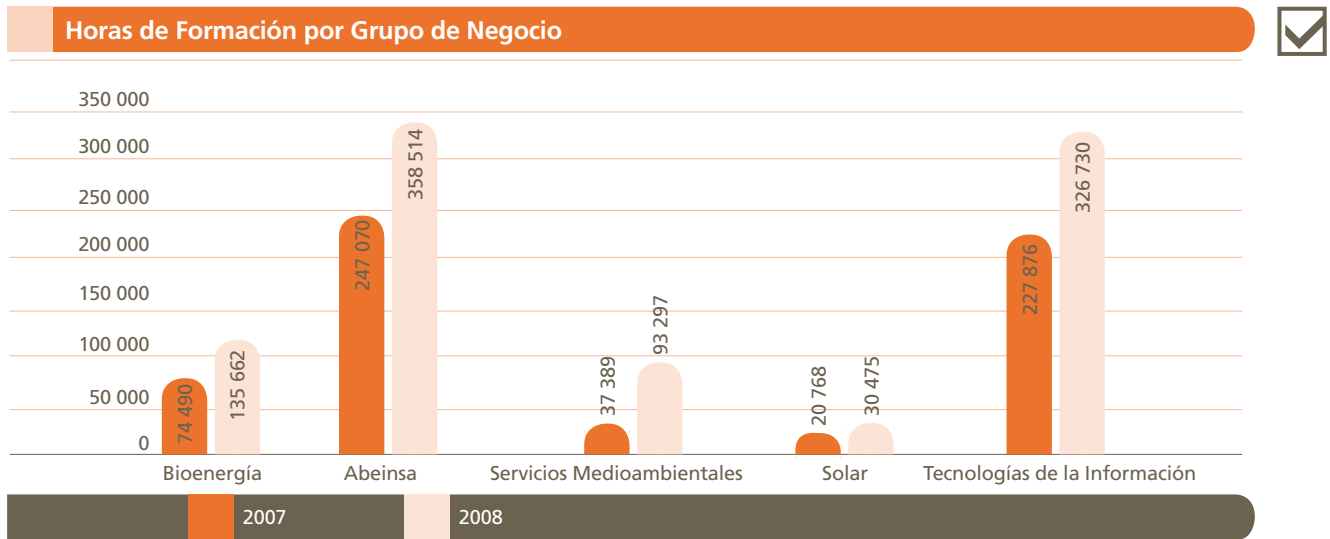
	Asistentes 2008 (*)	Horas 2008
Idioma	2804	75 560
Corporativa	44 220	116 138
Prevención	63 901	185 636
General	24 048	206 799
Prácticas Profesionales	539	360 545
<b>Total</b>	<b>135 512</b>	<b>944 678</b>



(\*) El dato de asistencias se ha calculado con el 71% de la plantilla.



Comparación con 2007 en cuanto a horas de formación y asistentes:



El número de horas promedio de formación impartidas por persona en el 2008 ha sido de 39,7.

(\*) El dato de asistencias se ha calculado con el 71% de la plantilla.

### Formación en valores y principios: código de conducta y responsabilidad social corporativa.

Abengoa, a través de las acciones formativas NOC, lleva a cabo cursos dirigidos a todos los empleados en lo que éstos reciben formación sobre el Código Conducta Profesional de Abengoa, actualizando y transmitiendo los valores de comportamiento, donde específicamente se recoge las políticas anticorrupción de la compañía. La NOC de Recursos Humanos (04-005) recoge el Código de Conducta aludido.

Las acciones formativas NOC, en el año 2008, ascienden a 103 cursos presenciales, repartidos por más de 22 países. Estos cursos presenciales se complementan con la formación on-line NOC a través de Campus.

En el epígrafe específico de la responsabilidad social laboral se ha impartido la formación precisa en cada apartado, incluyendo Norma SA 8000.

### Regulación laboral

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

Es destacable, en este apartado, el Código de Conducta de Abengoa, que se aplica a todos, y que parte de considerar fundamental, para la reputación y el éxito de la Compañía, la honradez, integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y consejeros en sus relaciones con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, con los 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 de este capítulo.

Así, Abengoa respeta y apoya la libre asociación de sus trabajadores, considerándola un derecho inalienable. Además, el diálogo con los representantes de los trabajadores es permanente, manteniéndolos informados sobre todas las áreas de su interés.

El trabajo forzoso y la explotación infantil son rechazados por Abengoa, apoyando todas las iniciativas dirigidas a erradicar el trabajo infantil.

Abengoa 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 a través de sus representantes, según los plazos de preaviso establecidos en la legislación y los convenios colectivos.

### Seguridad y salud laboral

La política de prevención de riesgos laborales de Abengoa, respetando las distintas normativas que en seguridad y salud rigen en los distintos países, predica la integración de la prevención en la estrategia de la compañía y en todos los ámbitos de actividad y niveles de la misma, la información y formación de todos y el afán por la mejora continua en la materia, persiguiendo una verdadera cultura preventiva.



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 realiza desde la Dirección y el asesoramiento de la organización preventiva constituida en las empresas están haciendo posible la implantación de una cultura de prevención de los riesgos laborales en Abengoa, que incide significativamente en la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en la mejora continua de las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo.

Todas las sociedades de Abengoa tienen designados técnicos, con dedicación parcial o total, para el desarrollo, gestión y control del sistema de prevención. Los modelos organizativos implementados en prevención de riesgos están ajustados a los requisitos legales de cada país donde Abengoa desarrolla su actividad, 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.

En todas las sociedades, siguiendo la política de prevención de Abengoa y las Normas Comunes de Gestión, se han constituido comités de prevención como órganos de seguimiento y control del Sistema de Prevención. El Comité de Prevención lo conforman la Dirección de la sociedad, los responsables de cada área y los técnicos del Servicio de Prevención. En el Comité, de convocatoria periódica, se aprueban los objetivos y se realiza su seguimiento, se analiza la evolución de la siniestralidad laboral producida e indicadores estadísticos, la planificación anual de actividades preventivas (PAP), de conformidad con los resultados de la evaluación de riesgos, los IRP y AM, los informes de las auditorías internas, la legislación publicada, etc. Al final se hace un análisis de los resultados a través de la revisión por la Dirección, para iniciar de nuevo el ciclo de mejora continua.

Como se establece en la declaración de la política preventiva, la formación en prevención es un pilar básico del 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 las medidas de prevención, protección y emergencia, implementadas para su eliminación o control. Se prioriza y se presta esmerada atención al personal sometido a riesgos de especial gravedad y de nuevo ingreso.

Durante el año 2008 se ha llevado a cabo la VII Jornada de Prevención de Riesgos para Directivos, que con carácter anual aboga por seguir en la tarea de concienciación a todos los niveles, remarcando la importancia de mantener en todos los ámbitos la cultura preventiva que predica Abengoa. Este año ha sido presidida por D. Antonio Fernández, consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, y ha contado con la participación de expertos de reconocido prestigio en la materia. La Jornada es dirigida por el Presidente de Abengoa.

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 contenidos desde la prevención del estrés hasta la explicación de los aspectos ergonómicos, higiénicos y psicosociales, que informan y muestran pautas necesarias al individuo para estimular situaciones físicas y/o psicosociales que disminuyan los factores estresantes, que no permiten armonizar un buen desarrollo profesional, personal, social y familiar. En este apartado, las encuestas de clima se preocupan por incidir en esta materia.

Los niveles de siniestralidad laboral en Abengoa son notablemente bajos en comparación con los datos de  sectores afines y considerando nuestra actividad; así, el índice de Incidencia es de 43,36 (número de accidentes con baja por cada mil trabajadores); y el de Gravedad de 0,57 (número jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas).

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

De acuerdo con la norma de gestión antes citada, los accidentes graves se comunican de forma inmediata a los departamentos de gestión que deban verse involucrados y a la más alta dirección de Abengoa, realizándose con carácter inmediato un análisis e investigación de las circunstancias particulares, a través de dos vías ya citadas: el formulario de Parte de Investigación de Sucesos y/o Accidentes y el Informe de Resolución de Problemas correspondiente.

Algunos datos de este año 2008:

El porcentaje total de absentismo en Abengoa (sanción, enfermedad, accidente, y faltas, justificadas y sin justificar)  es del 1,91%. El absentismo derivado de enfermedad común es del 1,33% y de accidente laboral es del 0,27%.

El número de accidentes de trabajo con baja médica superior a un día han sido 1139, de los cuales 53 se han producido al ir o venir del trabajo. Estos accidentes han originado 25 122 jornadas laborales perdidas, de las cuales 1022 corresponden a los accidentes in itinere.

Durante el año 2008 se han producido dos accidentes de trabajo muy graves relacionados con las operaciones, con resultado de muerte, uno por descarga eléctrica, y otro por caída desde altura.



El fomento de la participación, la iniciativa personal o de grupo, la proactividad, en definitiva, la implicación y compromiso de todos con la mejora continua del Sistema de Prevención en cada una de las sociedades de Abengoa siguen siendo uno de los pilares fundamentales de nuestro sistema de gestión.

Las aplicaciones informáticas de gestión y resolución de problemas (IRP) y de acciones de mejora (AM) sustentan este modelo. Todas las personas de las sociedades tienen acceso a las mismas, y es responsabilidad de la Dirección potenciar su uso en toda la Organización.

Como soporte de la documentación del Sistema de Gestión de PRL, se dispone de una aplicación informática de gran utilidad para las sociedades y los distintos servicios de prevención del grupo.

Las Normas Comunes de Gestión de Abengoa establecen, como objetivo estratégico para todas las sociedades, la implantación y certificación de modelos de gestión de la Prevención según OHSAS 18001:2007. En la actualidad son 65 las sociedades certificadas.



Para comprobar las condiciones de seguridad en que se desarrollan las actividades en los centros de trabajo y obras, se han emitido visitas a los lugares de trabajo y mediciones higiénicas. De las deficiencias y anomalías observadas, se han generado los correspondientes informes de Resolución de Problemas (IRP) y Acciones de Mejora (AM).

Se continúa potenciando el sistema implementado de autoevaluación (Check-list), que permite a los responsables de los centros de trabajo y obras conocer las carencias del sistema de prevención de su aplicación.

De acuerdo con los objetivos y programas, se han realizado 1048 visitas, (entre auditorías, inspecciones y mediciones), a las sociedades y unidades organizativas. De las no conformidades y recomendaciones realizadas, se han abierto los correspondientes IRP y AM en las empresas.

En este periodo 2008, la Asociación para la Prevención de Accidentes (APA) ha otorgado a Abengoa el primer premio DIPLOOS, por su organización y gestión del sistema implementado y como consecuencia de sus buenas prácticas preventivas. Igualmente, Abengoa ha sido distinguida, en la categoría de empresas, con el Premio a la Excelencia en la Gestión en Prevención de Riesgos Laborales, en la primera edición de estos premios que la Junta de Andalucía ha instituido a través de la Consejería de Empleo y su Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, que entregó el día 14 de enero.

