

06.1

Informe Anual 2011

Nuestro equipo

- Nuestro equipo en cifras | **64**
- Protección de Derechos Humanos | **66**
- Formación | **68**
- Beneficios sociales | **71**
- Seguridad y salud laboral | **72**
- Hitos 2011 | **73**
- Áreas de mejora | **74**
- Objetivos y retos de futuro | **74**

06.1

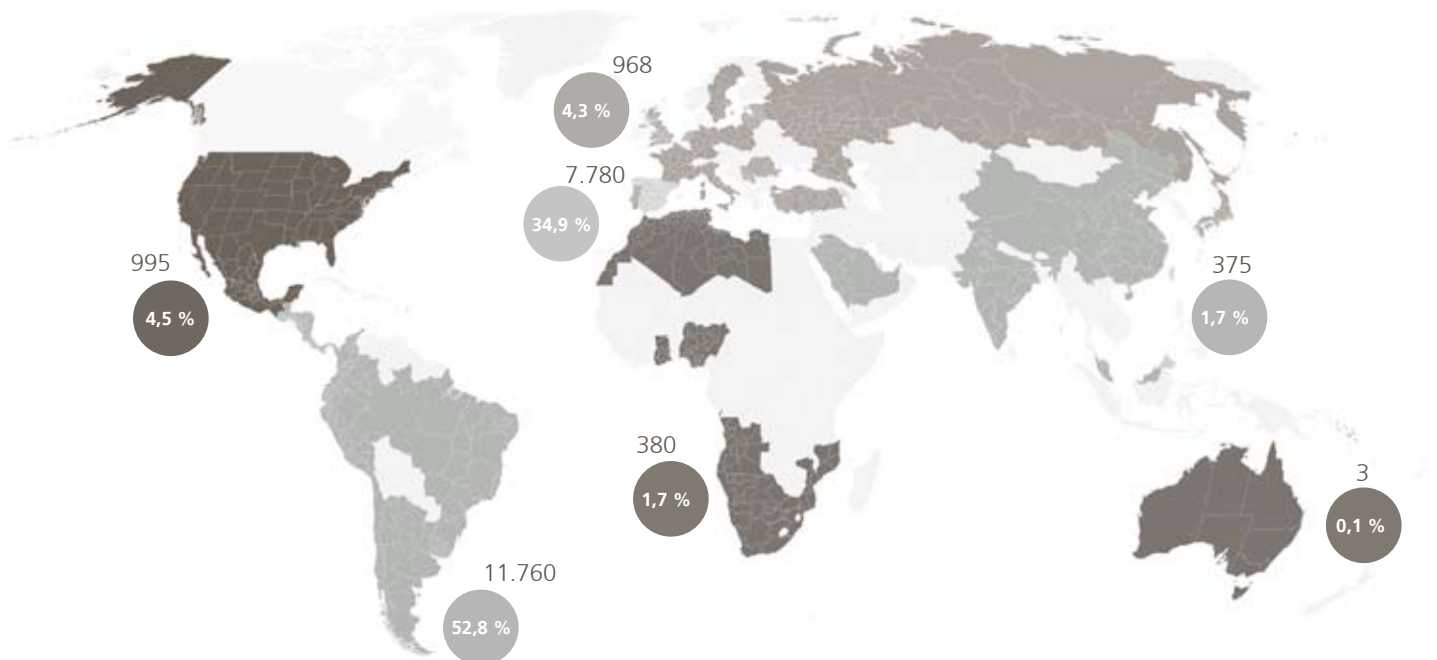
Nuestro equipo

Abengoa es una empresa líder gracias a su gente. Sin ella, la organización no podría ser lo que es hoy. La clave del **éxito** de la empresa radica en la **cualificación y el compromiso de sus profesionales**, que comparten la apuesta de la empresa por el desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático, y se involucran en cada proyecto.

“Las personas son la clave de nuestro éxito”

Nuestro equipo en cifras

A 31 de diciembre de 2011, la plantilla de Abengoa asciende a **22.261 personas**, casi un 9 % más que en 2010¹.



Plantilla por áreas de actividad	2011	2010	11-10 (%)
Ingeniería y construcción	14.089	13.282	6,72
Infraestructura de tipo concesional	309	127	143,31
Producción industrial	7.863	7.030	11,85
Total	22.261	20.445	8,88

¹ Los datos de 2010 han sido actualizado sin el grupo Tecnologías de la Información, pese a que formaba parte entonces de Abengoa, para facilitar la comparación con 2011.

06.1

Nuestro equipo

Respecto a 2010 las geografías donde se ha creado más empleo han sido Norteamérica y Asia.

Variación porcentual respecto a 2010 en la creación de empleo por geografías	2011 %
España	8,64
Europa	(1,43)
Norteamérica	42,96
Iberoamérica	7,45
África	(6,63)
Asia	30,34
Oceanía	-

Según la naturaleza de su relación laboral, distinguiendo entre empleados y operarios, el índice global de personas con contrato indefinido en 2011 asciende al 50 %.

Relación laboral	2011		2010	
	Fijos	Temporales	Fijos	Temporales
Empleados	59,27	40,73	66,2	33,8
Operarios	43,78	56,22	43,8	56,2

Pirámide de edad	2011	2010	2009
>60	3,2	2,6	2,7
51-60	11,7	10,7	13,1
41-50	20,5	18,7	21,1
31-40	35,4	32,5	33,4
20-30	29,3	28,9	29,7

Edad media de la plantilla de Abengoa en función del género:

Edad media	2011	2010	2009
Media plantilla	37,3	36,95	37,5
Media hombres	37,8	37,4	37,9
Media mujeres	34,7	34,6	34,8

La rotación de empleados (bajas voluntarias no deseadas) en 2011 ha sido del 0,88 %, un porcentaje significativamente inferior al del año anterior que fue del 1,55 %.

Los índices de rotación por región y por género son los siguientes:

Región	Índice rotación no deseada (%)
África	0,40
Asia	0,35
España	0,81
Europa	2,54
Iberoamérica	0,50
Norteamérica	2,11

Género	Índice rotación no deseada (%)
Hombre	0,93
Mujer	0,75

06.1

Nuestro equipo

La distribución entre hombres y mujeres en Abengoa, al cierre de 2011, ha sido del 15,9 %. El porcentaje de mujeres sobre el total de los empleados de Abengoa fue del 29,05 %, frente al 27,91 % del año anterior.

Procentaje de directivos locales en los países donde la compañía desarrolla su actividad:

Directivos	Totales	Locales	%
Europa	437	425	97,25
América	203	151	74,38
Asía-Oceanía	9	7	77,78

Protección de derechos humanos

Abengoa, desde su posición de empresa internacional, aboga por un crecimiento sostenible basado en el respeto a los derechos humanos dentro de la organización, en su cadena de valor y en su área de influencia. En esta línea, la compañía rechaza de forma tajante el trabajo forzado y la explotación infantil y apoya toda iniciativa dirigida a erradicarlos.

Consciente de la responsabilidad de hacer respetar los derechos humanos, Abengoa somete a evaluación y revisión todas sus operaciones, midiendo su impacto en materia de derechos humanos, y lo hace en las más de 600 sociedades que forman la compañía y en los cinco continentes donde despliega sus operaciones. Durante 2011 no se han producido quejas relacionadas con los derechos humanos que se han presentado mediante mecanismos formales de reclamación. Tampoco se han detectado actividades o incidentes que impliquen riesgos en materia de discriminación, libertad de asociación, explotación infantil o trabajo forzado.

Para garantizar la protección de los derechos de sus empleados, todas las personas que forman parte de la compañía están bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales supraempresariales independientemente de la naturaleza de sus actividades o de los países en los que se realizan. Además del amparo legal de cada país, la cobertura normativa cobra una importancia especial gracias a los convenios colectivos del sector, los territoriales o los pactos propios de empresa, firmados con los trabajadores, representantes unitarios o los sindicatos, según el caso.

Abengoa respeta y apoya la libre asociación de sus trabajadores, que considera un derecho inalienable. Mediante el diálogo permanente con sus representantes los mantiene informados de todas las áreas de su interés.

Asimismo, la compañía garantiza a los empleados, como un derecho laboral básico, que serán informados previamente de cualquier cambio estructural u organizativo que se produzca en la compañía, ya sea a título individual o a través de sus representantes, según los plazos de preaviso establecidos en la legislación y los convenios colectivos, como un derecho laboral básico.

Abengoa asume estos principios en sus prácticas laborales y acomoda la actuación profesional de sus empleados a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y a sus protocolos.

En este sentido, la formación es una de las herramientas más potentes de las que dispone Abengoa para evitar que se produzcan incidentes relacionados con la vulneración de los derechos humanos, ya que invierte en ella para que los empleados conozcan la cultura corporativa así como los valores de la organización, recogidos en su Código de Conducta.

Esta protección de los derechos fundamentales se hace extensiva a la cadena de suministros, por eso, los proveedores y subcontratistas de la compañía están obligados a firmar el

06.1

Nuestro equipo

Código de Responsabilidad Social (CRS)², que especifica la política de la compañía en torno a la protección de los mismos, antes de realizar cualquier actividad con la organización.

Debido a estas medidas preventivas, no se tienen indicios de incidentes relativos a ninguna de las situaciones antes citadas ni se han producido incumplimientos de los derechos humanos; ni por parte de los profesionales de Abengoa ni por la de los proveedores y subcontratistas.

Política laboral de Abengoa y compromiso con los empleados

Conforme a los compromisos de responsabilidad social adquiridos en virtud de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2002, y a los derivados del propio Código de Conducta de la organización, Abengoa desarrolla una política de responsabilidad social laboral que integra un sistema de gestión inspirado en la norma internacional **SA8000**, que garantiza una mejora continua en el desempeño social de la compañía, que cumple con los siguientes compromisos:

- 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 forman Abengoa, favoreciendo la creación de condiciones de trabajo idóneas y promoviendo la formación continua.
- Reclutar, contratar, formar y promocionar a los **profesionales más cualificados**, con independencia de su raza, religión, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, nacionalidad y discapacidad física o mental.
- Asegurar la adecuada **cultura preventiva**, de acuerdo con la política de prevención de riesgos laborales.
- Crear las condiciones necesarias para facilitar el **equilibrio entre la vida personal y profesional** de los empleados.
- Evaluar y revisar el comportamiento social de la compañía, informar de manera transparente sobre él, y establecer **programas de mejora continua**.

Política retributiva de Abengoa

El sistema de remuneración de la compañía respeta la normativa legal, además de los compromisos y principios que ilustran las políticas de Abengoa. Este sistema tiene en cuenta la capacidad, el desempeño y la calidad en el trabajo, lo que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades. El esquema retributivo de Abengoa no establece diferencias relativas al género, en ninguna de las categorías profesionales o zonas geográficas en las que se encuentra.

Comparativa del salario bruto medio de mujeres y hombres para una misma categoría profesional en distintas zonas geográficas.

Salario medio mensual	Hombre (€)	Mujer (€)
Licenciado de ingreso	2.120,93	2.120,93

Dato obtenido de una muestra representativa de empresas de Abengoa con sede en Campus Palmas Altas. Mensualidad media bruta calculada sobre 14 pagas.

06.1

Nuestro equipo

Diferencia porcentual entre el salario medio inicial en Abengoa, y el salario mínimo interprofesional (SMI) local, teniendo en cuenta diversas categorías profesionales

2011	Salario promedio mes abonado categorías ingreso (€)			Porcentaje abonado por encima del SMI				
	Países	SMI	Licenciado	Administrativo	Operario	Licenciado	Administrativo	Operario
España	641,40	1.954,08	1.217,72	1.151,77		305	190	180
Brasil	518,37	1.276,06	665,75	354,14		247	128	68
Uruguay	236,12	1.310,36	628,18	374,33		555	266	159
EEUU	898,08	2.776,68	1.762,03	1.579,33		309	196	176

Abengoa dispone de un programa de desarrollo directivo y de un sistema específico para la evaluación de su desempeño basado en la metodología 360, que evalúa un total de 5 competencias a través de 25 preguntas: liderazgo, compromiso, toma de decisiones, visión estratégica y orientación a resultados. Durante 2011 han participado 628 empleados en dicho programa.

Este es un proceso de mejora continua, que permite a Abengoa y a sus empleados observar su evolución y adaptar el sistema a las nuevas orientaciones estratégicas.

Formación

La formación es esencial para el desarrollo de la gente que trabaja en Abengoa, por eso anualmente se diseña un plan de formación que da respuesta a las necesidades formativas de la plantilla y que combina metodologías presenciales y on line para adecuarse a los requerimientos de los trabajadores. Durante 2011 se impartieron más de 1,4 M de horas de formación.

Materias formativas

El plan de formación de Abengoa abarca todas las materias necesarias para formar un equipo de profesionales altamente cualificados y comprometidos con la cultura de la compañía. Entre otros, habría que destacar los siguientes programas:

- **Formación corporativa:** dirigida a transmitir la cultura de la compañía: sus valores, sus principios y su modelo de gestión. A través de las materias corporativas se analizan aspectos clave como la estrategia de la compañía, su modelo de riesgos, sus negocios y la visión de liderazgo.
- **Formación general:** busca el perfeccionamiento profesional del empleado en cualquiera de las disciplinas relacionadas con su puesto de trabajo.
- **Formación en prevención de riesgos laborales:** refuerza a diferentes niveles la importancia de promover y respetar las condiciones de seguridad en el trabajo y el uso de los elementos de protección.
- **Formación en la gestión de los aspectos ambientales:** ayuda a entender el compromiso de la organización con la sostenibilidad. Durante 2011 se impartieron 30.853 horas de formación sobre el desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático.
- **Formación en desempeño medioambiental:** relacionada con los sistemas que utiliza la compañía para gestionar dicho desempeño: Sistema Integrado de Gestión de la Sostenibilidad (SIGS) e ISO 14064.
- **Formación on-line sobre el Inventario de GEI.**
- **Formación en idiomas:** son considerados un elemento clave en un entorno global de continuo crecimiento internacional.
- **Prácticas profesionales:** se llevan a cabo mediante el Programa de Becarios.

06.1

Nuestro
equipo



Abengoa Universidad

En 2011 se puso en marcha "Abengoa Universidad", un nuevo concepto de formación empresarial que desarrolla programas formativos para los empleados de la compañía en colaboración con universidades y escuelas de negocio de prestigio mundial.

Durante el año, Abengoa Universidad ha formado a más de 500 profesionales a través de los siguientes programas:

- **Programa de Dirección de Proyectos (DPA):** permite a los profesionales acceder a las mejores prácticas y a los últimos materiales sobre proyectos teóricos. Su contenido y temario se basa en los procedimientos internos de Abengoa. Este programa ha permitido formar a numerosos profesionales en Europa, EEUU, Iberoamérica y China. Durante 2011 se ha graduado la primera promoción en EEUU, realizada en colaboración con la Loyola Business School y la McDonough Business School de la Universidad de Georgetown.
- **Programa Jefatura de Obra (JOA):** tiene como objetivo proporcionar una visión global de la gestión de obra y perfeccionar las competencias de los jefes de obra. Hasta la fecha se han beneficiado 240 empleados de España, EEUU e Iberoamérica.
- **Programa de Habilidades Directivas (PHDA):** destinado a desarrollar y potenciar el liderazgo de los gestores de Abengoa como referentes de la organización. Con este programa se refuerza el papel de los líderes como transmisores de la cultura corporativa y se aseguran las capacidades y habilidades necesarias para gestionar equipos de alto rendimiento. Desde su creación más de 250 profesionales han participado en sus distintas ediciones de España, México, Perú y Abu Dhabi.
- **Programa de Desarrollo Directivo (PDDA):** diseñado para adquirir una visión global de la compañía, de su estrategia y de sus procesos, con el fin de potenciar el desarrollo y liderazgo de los directivos de Abengoa. Su primera edición, celebrada en España, cuenta con 37 alumnos y finalizará en mayo de 2012.

En 2012 se pondrán en marcha dos nuevos programas: **Programa de Gestión Industrial (PGIA)** y el **Programa de Gestor Tecnológico (PGTA)**.

Para poner en marcha esta iniciativa Abengoa ha impulsado alianzas con las siguientes instituciones educativas:

- Universidad Loyola de Andalucía y Loyola Leadership School (España).
- Esade (España).
- Instituto Químico de Sarriá -IQS- (España).
- Universidad de Georgetown y McDonough Business School (EEUU).
- Universidad de Santa Clara (EEUU).
- Thunderbird Business School (EEUU).
- Universidad Iberoamericana (México).
- St. Xavier's College (India).
- Universidad de Zayed (Emiratos Arabes),
- Universidad Pacífico (Perú).
- Universidad Pontificia Católica de Río de Janeiro (PUC) e IAG (Brasil).

Además, para facilitar la comunicación entre profesores y alumnos, se ha creado una plataforma que facilita el acceso a los materiales didácticos, el trabajo en grupo y la celebración de tutorías.

06.1

Nuestro equipo

Plan de formación

	Asistentes	Horas	Asistentes	Horas	Asistentes	Horas
	2011	2011	2010	2010	2009	2009
Idioma	3.806	126.832	2.545	91.910	1.452	49.871
Corporativa	66.178	191.713	59.818	140.471	39.114	91.430
Prevención	316.101	420.407	342.617	290.124	186.570	246.466
General	36.787	204.072	37.817	228.214	36.292	152.664
Prácticas Profesionales	671	508.338	510	271.209	539	333.816
Total	423.543	1.451.362	443.307	1.021.927	263.967	874.247

Las horas de formación y número de asistentes por área de actividad durante 2011 han sido:

Horas de formación por actividad	2011
Ingeniería y construcción	1.017.598
Infraestructuras de tipo concesional	12.775
Producción industrial	420.990

Número de asistentes por actividad	2011
Ingeniería y construcción	328.592
Infraestructuras de tipo concesional	539
Producción industrial	94.412

El promedio de horas de formación por persona impartidas por Abengoa en 2011 ha sido de 65,2.

Cada año, Abengoa imparte a todos sus empleados cursos sobre los Sistemas Comunes de Gestión (NOC), en los que se explican las normas que rigen la compañía y se informa de las actualizaciones, haciendo especial hincapié en las políticas anticorrupción y el Código de Conducta. Las acciones formativas NOC impartidas en 2011 sumaron un total de 25.035 horas presenciales y de 27.780 horas on line.



06.1

Nuestro
equipo



Beneficios sociales

Para Abengoa es fundamental lograr un clima de trabajo agradable fundamentado en una relación sólida con sus empleados, por ello pone a disposición de su gente diferentes beneficios sociales que fomentan la **conciliación laboral y personal**, y refuerzan la relación de compromiso que le une a ellos. Los **beneficios sociales** más destacados son:

- Becas de estudio.
- Seguros de vida y accidentes.
- Servicios de restauración en los centros de trabajo con mayor número de empleados.
- Retribución flexible³: para los empleados de las sociedades de Abengoa en España. Incluye cheques guardería, seguro médico, formación y equipos informáticos.
- Gimnasios dotados del equipamiento necesario para la práctica de ejercicio físico y de espacios para la práctica de actividades de grupo.
- Servicio de guardería subvencionado en los principales centros de trabajo.
- Servicio médico para mejorar la cobertura sanitaria de los empleados en los centros de trabajo con más de 300 personas.
- Permisos. La legislación española garantiza la reincorporación al puesto de trabajo tras un periodo de descanso maternal o paternal. Durante 2011, el 96 % de los empleados que solicitaron una baja paternal o maternal se han reincorporado. De ellos, el 68 % fueron hombres y el 32 % mujeres.
- Plan de pensiones, se diseñan atendiendo a las peculiaridades de cada uno de los países en los que opera la compañía, aplicándose la normativa de cada región.
- Atención social.
- Residencia de verano La Antilla (Huelva), disponible a precios asequibles para todos los empleados en los meses de verano.
- Flexibilidad horaria en los principales centros de trabajo.
- Asistencia social al empleado: a través de un departamento de acción social, para el seguimiento de problemas personales, familiares, sociales, o económicos concretos. Asimismo, la Fundación Focus-Abengoa, dispone de un fondo social para ayudar económicamente a empleados en situaciones de necesidad.
- Servicio de transporte gratuito hasta la sede central Campus Palmas Altas hasta diversos puntos de la ciudad de Sevilla.

06.1

Nuestro
equipo

El programa de beneficios sociales de Abengoa está gestionado a través de la Fundación Focus Abengoa, que se ocupa de la gestión de ellos a escala mundial y focaliza sus esfuerzos allí donde la compañía está presente y donde más se necesita.

Los beneficios sociales se aplican por igual a todos los trabajadores de Abengoa, con independencia de si la jornada de trabajo es completa o parcial.

Plan de retribución flexible

En 2010, Abengoa puso en marcha el plan de retribución flexible para los empleados que trabajan en España, que permite sacar el mayor partido a la retribución neta disponible, destinando una parte de la retribución anual a la adquisición de productos o servicios que la compañía ofrece con ventajas fiscales muy competitivas. De esta manera, el trabajador elige cómo quiere ser compensado, adaptando su paquete retributivo a sus necesidades.

A lo largo de 2011 se incorporaron nuevos productos y servicios al plan, que ahora incluye: alquiler de vivienda, seguro médico, tarjeta restaurante, formación, equipos informáticos y tickets guardería. Todo esto ha supuesto un volumen de más de 2 M€ en compras, que se corresponden con más de 400.000 € de ahorro debido a las reducciones de IRPF.

Dado el gran éxito obtenido en España, en 2012 se realizará un estudio de la legislación fiscal en cada país donde Abengoa está presente, para extender el plan a nivel internacional.

Seguridad y salud laboral

La política de prevención de riesgos laborales de Abengoa cumple con las distintas normativas sobre 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 general mediante la información y la formación.

De acuerdo con la política de prevención y los Sistemas Comunes de Gestión, en todas las sociedades de Abengoa se han constituido comités de prevención, integrados por la dirección, los responsables de cada área y los técnicos del servicio preventivo, y diseñados para llevar a cabo el seguimiento y control del sistema.

En 2011 se definió el puesto de responsable de Prevención de Riesgos Laborales, para la integración, consolidación y mejora en este ámbito. Además se creó un nuevo comité de Prevención de Riesgos Laborales, una herramienta fundamental para garantizar una óptima comunicación y coordinación en esta materia a nivel mundial.

Datos de siniestralidad

Los niveles de siniestralidad laboral en Abengoa son notablemente bajos, en comparación con los datos de sectores similares y considerando la naturaleza de su actividad.

En 2011 el índice de frecuencia ha sido de 2.806,35 (bajas por accidente laboral por cada cien mil trabajadores) y el de gravedad de 0,30 (jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas).

El porcentaje total de absentismo en Abengoa durante el año fue del 2,78 % (sanción, enfermedad, accidente, así como faltas justificadas y sin justificar).

06.1

Nuestro equipo

El absentismo derivado de enfermedad común fue de 1,47 % y el derivado de accidentes laborales, del 0,19 %.

Por áreas geográficas, el porcentaje de absentismo (excluyendo huelga) fue el siguiente: España, 2,61 %; Europa (excluyendo España), 5,33 %; Asia, 1,90 %; Iberoamérica, 2,98 %; Norteamérica, 1,55 % y África 2 %.

El número de accidentes de trabajo con baja médica superior a un día ha sido de 752, de los cuales 69 se han producido en los desplazamientos entre el centro de trabajo y el hogar. Estos accidentes han originado 14.413 jornadas laborales perdidas, de las que 1.416 corresponden a los accidentes in itinere.

En 2011 se han producido 2 accidentes de trabajo mortales, causados, por una caída de torre y por atropello de tractor.

La implicación y el compromiso de todos los empleados para la mejora continua del sistema de Prevención de Riesgos de Abengoa, siguen siendo la base del Sistema de Gestión.

Para evaluar las condiciones de seguridad y salud laboral en las que se desarrollan las diversas actividades, se hicieron visitas a los lugares de trabajo y las obras. De las deficiencias y anomalías detectadas, se generan los correspondientes sistemas de Información de Resolución de Problemas (IRP) y Acciones de Mejora (AM).

En 2011 se han celebrado, dos jornadas para directivos en España e Iberoamérica, con el objetivo de concienciar y difundir, a todos los niveles, la cultura de la compañía entorno a la prevención de los riesgos laborales.

Para la compañía, combatir el estrés laboral y evitar las patologías que puedan sufrir los empleados por causa de su actividad, constituye una prioridad y una preocupación que se intenta prevenir y reducir, a través de programas formativos, charlas informativas y recomendaciones de hábitos saludables en el boletín de la compañía.

Hitos 2011

- Creación de Abengoa Universidad y de una plataforma informática para los programas de formación.
- Impulso de la metodología e-learning.
- Consolidación del modelo de conciliación social de Campus Palmas Altas en Sevilla.
- Integración de los diferentes procesos de evaluación directiva.
- Puesta en marcha del plan de Retribución Flexible en España.
- Despliegue internacional de la iniciativa de seguridad POC PRL (Procedimiento de Obligado Cumplimiento en Prevención de Riesgos Laborales) en sociedades de distintas áreas de negocio.
- Lanzamiento del concurso Fundación-Focus Abengoa para la integración de profesionales con discapacidad.
- Implantación de un nuevo sistema universal de evaluación de candidatos.
- Diseño del nuevo programa de becarios e incorporación de 200 personas.
- Desarrollo de contenidos y nuevas funcionalidades del site de empleo de Abengoa.
- Integración del Plan de Intercomunicación Directiva, en el resto de los mecanismos y herramientas de evaluación.

06.1

Nuestro
equipo

Áreas de mejora

- Mejora en las competencias relativas a la gestión de equipos, resolución de conflictos, y habilidades directivas en general.



Objetivos y retos de futuro

- Información executive en las diferentes zonas geográficas y elaboración de nuevos programas de interés para la actividades de la compañía.
- Elaboración del Programa de Gestión Industrial (PGIA) y Programa de Gestor Tecnológico (PGTA).
- Implantación del Plan de Retribución Flexible en los países donde la compañía está presente.
- Preparación del PDDA (Programa de Desarrollo Directivo de Abengoa) en EEUU.
- Realización de encuestas de clima a toda la organización.