



# 08.1

## Nuestro equipo

- \_ Nuestro equipo en cifras
- \_ Formación
- \_ Atracción y retención del talento
- \_ Protección de los derechos humanos
- \_ Seguridad y salud laboral

## 08.1 Nuestro equipo

Somos mejores gracias al trabajo de un gran equipo de personas

Detrás de la historia de Abengoa, de su internacionalización y de la consolidación de su crecimiento hay **un gran equipo humano** que con su trabajo, dedicación y profesionalidad ha posicionado a la organización como líder en sus principales mercados.

El liderazgo y la ventaja competitiva de Abengoa radica, por tanto, en unos **profesionales altamente cualificados** capaces de comprometerse con la empresa en la consecución de sus objetivos de futuro.

### Nuestro equipo en cifras

En 2013, a pesar de la crisis financiera de los mercados, el equipo humano de la organización ha continuado aumentando, especialmente en África y Asia Pacífico, geografías donde la compañía ha afianzado su presencia en el último año.



# 08.1

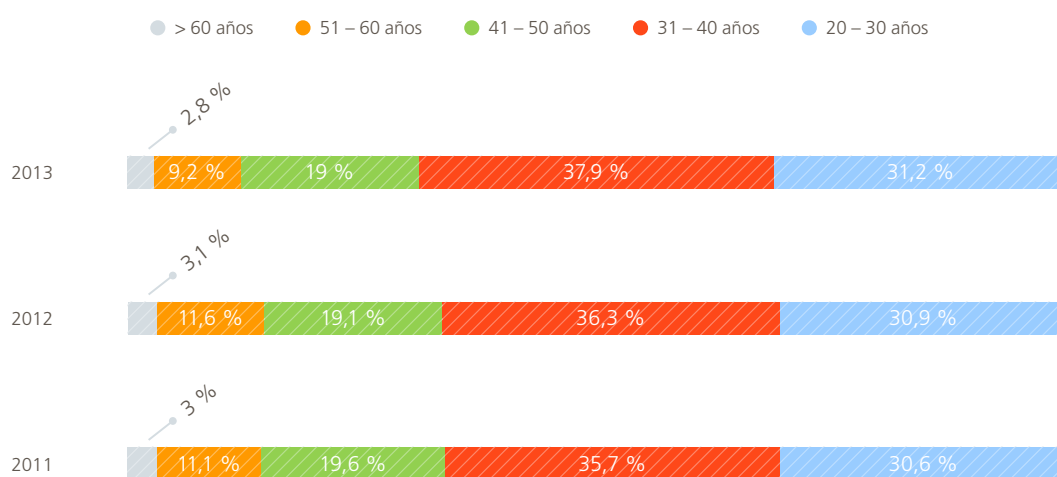
## Nuestro equipo

A 31 de diciembre de 2013, Abengoa contaba con **24.748 personas**, un 3,44 % más que al cierre de 2012.

| Empleados por áreas de actividad     | 2013          | 2012          | 2011          | % 13-11 |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------|
| Ingeniería y construcción            | 19.449        | 17.501        | 14.996        | 29,7    |
| Infraestructuras de tipo concesional | 504           | 301           | 281           | 79,4    |
| Producción industrial                | 4.795         | 6.123         | 4.514         | 6,2     |
| <b>Total</b>                         | <b>24.748</b> | <b>23.925</b> | <b>19.791</b> |         |

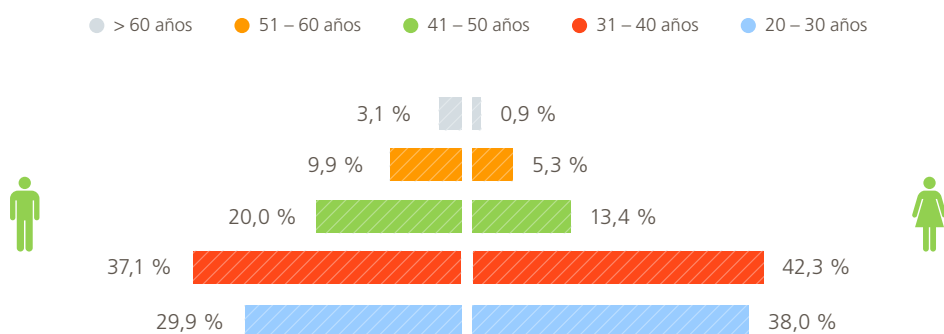
| Variación porcentual en la creación de empleo por geografías | 2013   | 2012    | 2011    |
|--|--------|---------|---------|
| Oceanía  | 157,14 | 133,33  | -       |
| África   | 106,49 | (10,79) | (5,49)  |
| Asia   | 27,80  | 52,53   | 31,58   |
| Norteamérica   | 27,24  | 19,90   | 47,12   |
| Europa   | 7,23   | 10,08   | (10,45) |
| Iberoamérica   | 0,47   | 31,78   | 6,65    |
| España   | (1,92) | 3,36    | 10,19   |

La distribución de la plantilla por tramos de edad, la media y su evolución durante los últimos tres años ha sido:

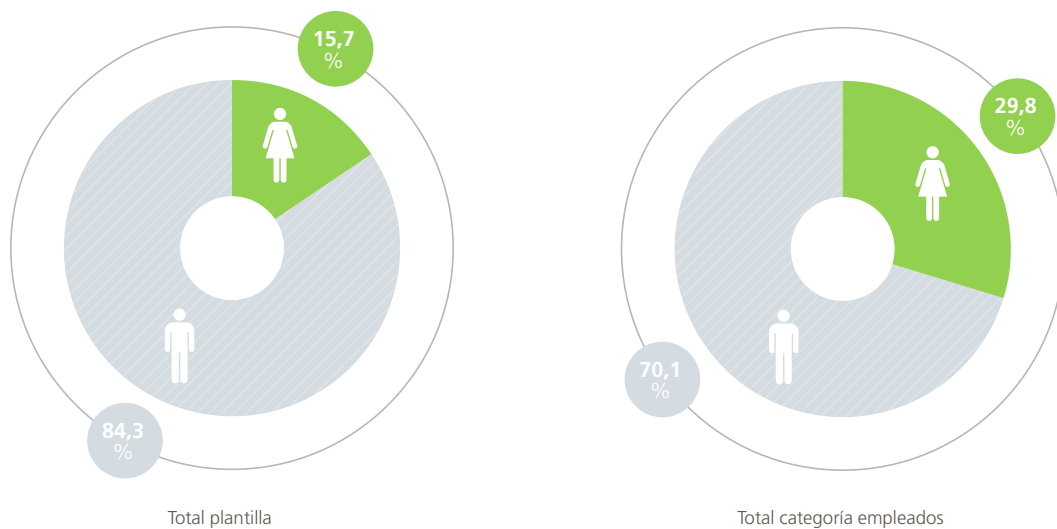


## 08.1 Nuestro equipo



La edad media de la plantilla de Abengoa en 2013 fue de 36,3 años, manteniéndose en ratios similares a años anteriores.<sup>1</sup>



El porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla en 2013 ha sido del 15,7 %, y el 29,8 % sobre el total de la categoría de empleados<sup>2</sup>, frente al 30,03 % del año anterior.



La presencia de mujeres en puestos de directivos y mandos intermedios ha sido del 20,57 %, un 3,56 % más que en 2012.

| Presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios  | 2013  | 2012  |
|--|-------|-------|
|  Total de directivos y mandos intermedios | 2.377 | 2.499 |
|  Mujeres directivas y mandos intermedios  | 489   | 425   |

Nota 1 Edad media en 2012: 36,7 años; edad media en 2011: 36,9 años.

Nota 2 La plantilla de Abengoa se compone de tres categorías: empleados, operarios y becarios.

## 08.1 Nuestro equipo

Abengoa fomenta la contratación local en las geografías donde se ubica. Ejemplo de ello es el alto porcentaje de directivos locales en las distintas zonas geográficas donde la compañía tiene su actividad.

| Directivos locales | Totales 2013 | Locales 2013 | % 2013 | Totales 2012 | Locales 2012 | % 2012 |
|--------------------|--------------|--------------|--------|--------------|--------------|--------|
| Europa             | 373          | 345          | 92,24  | 373          | 333          | 89,28  |
| América            | 176          | 137          | 77,84  | 202          | 150          | 74,26  |
| Asia-Oceanía       | 20           | 17           | 85     | 15           | 12           | 80     |
| África             | 11           | 11           | 100    | 7            | 6            | 85,71  |

Según la naturaleza de su relación laboral, distinguiendo entre empleados y operarios, el índice global de personas con contrato indefinido en 2013 fue del 45 %.

### Distribución por tipo de contrato (%)

| Relación laboral | 2013  |            | 2012  |            | 2011  |            |
|------------------|-------|------------|-------|------------|-------|------------|
|                  | Fijos | Temporales | Fijos | Temporales | Fijos | Temporales |
| Empleados        | 58,80 | 41,20      | 45,94 | 54,06      | 57,47 | 42,53      |
| Operarios        | 37,55 | 62,45      | 32,74 | 67,26      | 39,55 | 60,45      |



## 08.1

## Nuestro equipo

Abengoa presta especial interés a las bajas voluntarias por la pérdida de talento que éstas representan para la compañía. En 2013 esta rotación fue 3,99 %, frente al 2,98 % de 2012. De estas, las bajas consideradas críticas fueron del 0,72 %, frente al 0,56 % de 2012.

Los índices de rotación crítica por región, género y rango de edad fueron los siguientes:

**Índice de rotación no deseada (%)**

| Región        | 2013 | 2012 | 2011 |
|---------------|------|------|------|
| Norteamérica  | 1,32 | 0,97 | 2,11 |
| África        | 0,82 | 0,50 | 0,40 |
| Latinoamérica | 0,79 | 0,37 | 0,50 |
| España        | 0,63 | 0,64 | 0,85 |
| Europa        | 0,24 | 0,60 | 3,91 |
| Asia          | -    | -    | 0,35 |
| Oceanía       | -    | -    | -    |

| Género | 2013 | 2012 | 2011 |
|--------|------|------|------|
| Hombre | 0,82 | 0,66 | 0,96 |
| Mujer  | 0,45 | 0,34 | 0,84 |

| Edad    | 2013 (%) |
|---------|----------|
| > 60    | 0,00     |
| 51 - 60 | 0,83     |
| 41 - 50 | 0,91     |
| 31 - 40 | 0,86     |
| 20 - 30 | 0,44     |

En 2013, el número de empleados que volvieron al trabajo tras la baja de paternidad fue de 512 (99,8 %) y 117 tras la baja de maternidad (98,9 %).

**Formación**

La formación es la **herramienta clave** para desarrollar el talento del equipo humano de Abengoa y la base sobre la que la compañía alcanza la excelencia en sus actividades. Unos profesionales altamente cualificados es uno de los mayores capitales de la organización, garantía de liderazgo y generador de confianza en clientes y mercados.

**Planes de formación**

Para contar con el mejor equipo de profesionales, altamente cualificados y comprometidos con la cultura corporativa, Abengoa desarrolla para ellos planes de formación completos que abarcan todas las materias importantes y necesarias para su crecimiento, como: formación corporativa, perfeccionamiento profesional (general), prevención de riesgos laborales, idiomas, prácticas profesionales, gestión y desempeño ambiental, derechos humanos y anticorrupción, y lucha contra el cambio climático.

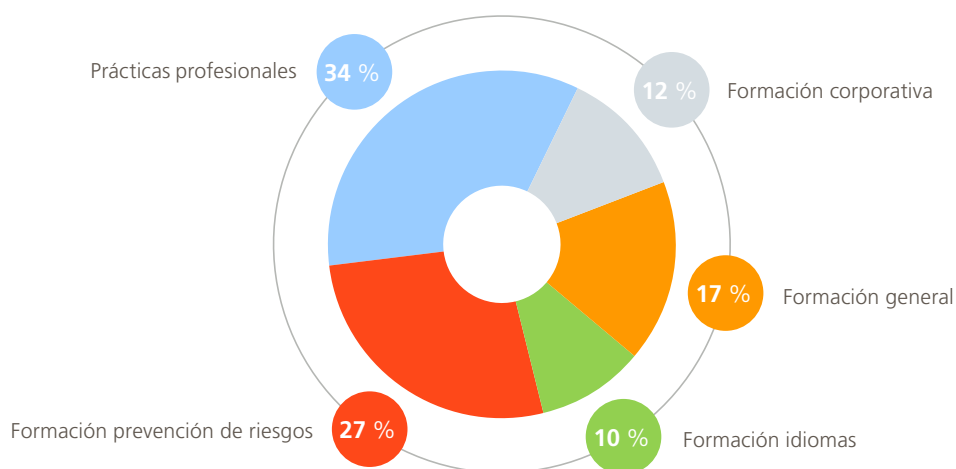
En 2013  
nuestros  
empleados  
recibieron  
más de 1,8 M  
de horas de  
formación

## 08.1 Nuestro equipo

En 2013 los planes de formación han incluido las siguientes novedades:

- **Escuela de Idiomas**, cuyo objetivo es ofrecer una formación en idiomas de calidad, adecuada a las necesidades profesionales de un entorno cada vez más internacional. Consciente de la realidad actual, la escuela apuesta por la formación semipresencial.
- Programa **«English Executive Master»** impartido dentro del «Programa de Directivos», con una duración de seis meses, y clases presenciales para reforzar la comunicación oral en inglés.
- **Itinerarios formativos** sobre Formación Corporativa y Seguridad y Salud dirigidos a todos los empleados de la compañía.
- **Formación e-learning** para fomentar la eficiencia del aprendizaje de los profesionales. La ventaja del rediseño de esta modalidad formativa, que ya existía en la organización, radica en que todos los contenidos se han adecuados para realizarse en dispositivos móviles y sin necesidad de conexión a internet.
- Curso de **Tecnología para el Desarrollo Sostenible** cuyo objetivo es ofrecer una visión global de las principales tecnologías de la organización y el impacto que tienen en el medioambiente.

Durante 2013 la plantilla de Abengoa recibió más de 1,8 M de horas de formación, un 5,9 % más que el año anterior, alcanzando un promedio de 47,98 horas de por empleado<sup>3</sup>.



Nota 3 Para el cálculo del número medio de horas de formación por empleados, no se han tenido en cuenta las horas de prácticas profesionales y se ha tomado el dato de plantilla media sin becarios.

# 08.1

## Nuestro equipo

Durante 2013 se impartieron **30.158 horas de formación** en desarrollo sostenible y lucha contra el cambio climático.

| Por categoría de formación (horas)             | 2013             | 2012             | 2011             |
|--|------------------|------------------|------------------|
| Formación corporativa                          | 220.092          | 210.777          | 174.564          |
| Formación general                              | 325.312          | 292.784          | 185.131          |
| Formación idiomas                              | 176.587          | 102.592          | 116.982          |
| Formación prevención de riesgos <sup>(1)</sup> | 502.710          | 435.033          | 410.121          |
| Prácticas profesionales                        | 639.550          | 686.851          | 467.798          |
| <b>Total general</b>                           | <b>1.864.251</b> | <b>1.728.037</b> | <b>1.354.596</b> |

(1) Del total de horas lectivas dedicadas a la prevención de riesgos, en 2013 9.177,2 horas corresponden a formación sobre enfermedades graves y en 2012 fueron 12.946.

| Categorías formativas           | Horas realizadas 2013 |                |                         |                  | Asistentes 2013 |               |                         |                  |
|---------------------------------|-----------------------|----------------|-------------------------|------------------|-----------------|---------------|-------------------------|------------------|
|                                 | Empleado              | Operario       | Prácticas profesionales | Total            | Empleado        | Operario      | Prácticas profesionales | Total asistentes |
| Formación corporativa           | 215.967               | 4.125          | –                       | 220.092          | 80.625          | 810           | –                       | 81.435           |
| Formación general               | 205.075               | 120.238        | –                       | 325.312          | 41.884          | 19.877        | –                       | 61.761           |
| Formación idiomas               | 168.915               | 7.672          | –                       | 176.587          | 5.556           | 167           | –                       | 5.723            |
| Formación prevención de riesgos | 110.264               | 392.446        | –                       | 502.710          | 17.007          | 35.750        | –                       | 52.757           |
| Prácticas profesionales         | –                     | –              | 639.550                 | 639.550          | –               | –             | 501                     | 501              |
| <b>Total general</b>            | <b>700.221</b>        | <b>524.481</b> | <b>639.550</b>          | <b>1.864.251</b> | <b>145.072</b>  | <b>56.604</b> | <b>501</b>              | <b>202.177</b>   |

Fotografía ganadora de un accésit en la V Edición del Concurso de Fotografía sobre Desarrollo Sostenible, realizada por Carlos Lebrato Martínez.



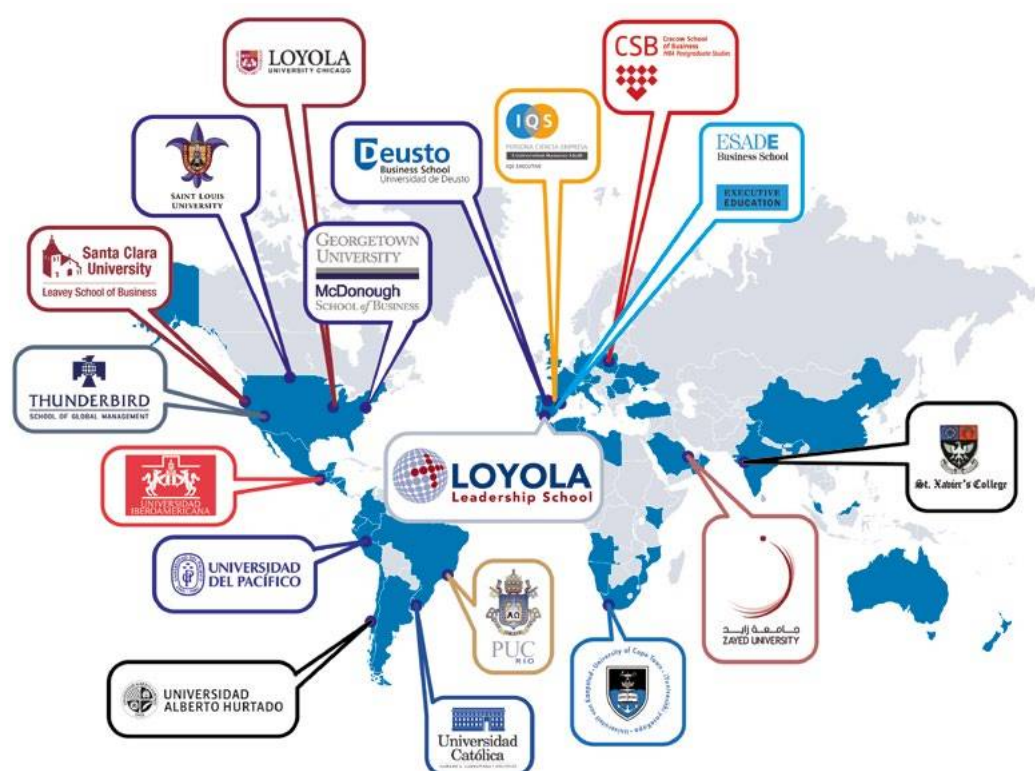


## 08.1 Nuestro equipo

### Abengoa Universidad

A través de Abengoa Universidad, la compañía ofrece a sus empleados programas formativos innovadores adaptados a las exigencias del mercado y adecuados a sus necesidades.

Para poner en marcha estos programas Abengoa mantiene alianzas con diversas escuelas y universidades de reconocido prestigio.



En 2013 se completaron **23 promociones**, con un total de **627 alumnos** en **8 países diferentes**, a través de los programas diseñados para garantizar las mejores prácticas dentro de la visión y modelo de negocio de Abengoa.

### Atracción y retención del talento

Abengoa trabaja para **identificar y desarrollar el talento de sus profesionales**, y lo hace a través de un modelo de gestión por competencias que evalúa anualmente el desempeño de los empleados y su desarrollo, lo que garantiza la alineación de sus perfiles con los de cada puesto, misión y responsabilidad.

En este sentido, a aquellos empleados con mayor responsabilidad en la organización, se les realiza una evaluación más exhaustiva siguiendo la **metodología Feedback 360°**. En 2013, el número de profesionales valorados de acuerdo a este método fue de 860, lo que supone un 3,5 % de empleados.

## 08.1 Nuestro equipo

La organización también realiza un seguimiento a **potenciales directivos** y les ayuda en el desarrollo de sus capacidades a través de formación específica, dándoles la oportunidad de acelerar su crecimiento como futuros líderes de Abengoa.

Para retener el talento es fundamental que exista una comunicación fluida entre la organización y los empleados, y que la empresa sea capaz de adaptarse a las necesidades y expectativas de sus profesionales. Por ello, junto a las herramientas ya mencionadas, Abengoa anualmente pone en marcha el **«Programa de Intercomunicación Directiva (PID)»** que potencia el desarrollo y seguimiento de los profesionales con mayores capacidades, gestionando sus expectativas, sus planes de carrera y de movilidad interna, y asegurando una comunicación continua y bidireccional entre ellos y la empresa.

En 2013 se puso en marcha un espacio on-line interno y específico para directivos, que sirve como punto de encuentro y centro informativo para los más de **600 ejecutivos de la compañía**.

Además, Abengoa realiza cada dos años, encuestas de clima laboral para conocer la percepción que los empleados tienen de la compañía y de su gestión, y mensualmente, realiza una encuesta de satisfacción en las oficinas de Sevilla y Madrid.

### Atrayendo talento local

Abengoa apuesta por la atracción de talento local en aquellas geografías en las que está presente desarrollando su actividad. Bajo este compromiso se enmarca el **proyecto de selección** que la compañía puso en marcha en **India**, y que se lleva a cabo en universidades tan prestigiosas como Indian Institute of Technology Bombay, Indian Institute of Technology de Delhi y Delhi Technological University.

El objetivo del programa es que los alumnos de dichas universidades reciban formación práctica exclusiva en distintos proyectos internacionales de Abengoa para, posteriormente, incorporarlos en las filiales que la organización tiene en la India donde reforzarán los equipos locales con una visión global de la organización.

Desde la puesta en marcha de esta iniciativa, en mayo de 2013, el equipo de selección recibió más de 400 candidaturas, y de esas, siete personas forman parte ya de la compañía.

### Programa de prácticas formativas en Abengoa

Abengoa apuesta por la formación para jóvenes con el objetivo de que adquieran la mejor experiencia y preparación, para abordar su desembarco en el mundo laboral. A través de este programa más de un millar de alumnos han tenido la oportunidad de realizar prácticas formativas durante 2013 en las distintas geografías donde Abengoa desarrolla su actividad. Más del 60 % de los integrantes del programa que han finalizado su periodo de beca en 2013 se ha incorporado a la organización

## 08.1

## Nuestro equipo

## Beneficios sociales

Abengoa pone a disposición de sus empleados una serie de **beneficios sociales** que buscan mejorar la conciliación de la vida laboral y personal, entre otros aspectos.

**Retribución flexible** - 4.800 solicitudes gestionadas

**440 k€ – Residencia de vacaciones**

en La Antilla, Huelva (España).  
2.558 empleados en 2013

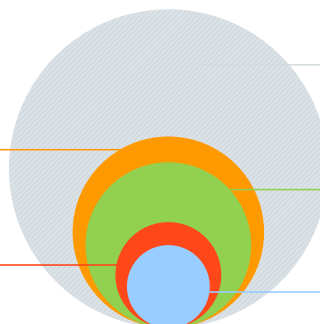
**179,6 k€ – Gimnasio** de  
la sede central, Sevilla (España).  
906 empleados en 2013

**Servicio médico – En 8 centros**

**587,8 k€ – Restaurante** de la  
sede central, Sevilla (España). 1.781  
empleados de media diaria

**2.800 k€ – Servicios de transporte**  
la sede central, Sevilla (España). 196  
empleados de media al mes en 2013

**110 k€ – Guardería** de la sede central,  
Sevilla (España). 113 hijos de empleados



(\*) Los datos del gráfico relacionados con los beneficios sociales de restaurante, guardería, servicios de transporte gratuito y gimnasio corresponden a la sede central de la compañía, Campus Palmas Altas (CPA) y la retribución flexible a empleados de España.

Además de estos beneficios, Abengoa también pone a disposición de sus empleados **seguros de vida y accidentes** y **planes de pensiones** que se diseñan atendiendo a las particularidades de cada uno de los países en los que opera la compañía, aplicándose la normativa de cada región.

En 2013 se impartieron 9.602 horas de formación en materia de anticorrupción

## Protección de los derechos humanos

Abengoa está firmemente comprometida con el **respeto** a los derechos humanos, tanto dentro de la organización, como en su área de influencia.

No obstante, y para garantizar su efectivo respeto y protección, la compañía asume como propios los principios de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, la norma **SA8000** o los principios del Pacto Mundial, y los integra dentro de sus **Sistemas Comunes de Gestión**, de obligado cumplimiento para todos los integrantes de la organización.

Abengoa confía en la formación como una de las herramientas más potentes de prevención de incidentes relacionados con la vulneración de los derechos humanos o con la corrupción. Por ello, se imparten anualmente cursos sobre los Sistemas Comunes de Gestión a toda la plantilla, en los que se explican las normas y principios que rigen la compañía, y se informa de las actualizaciones y modificaciones que puedan haberse producido, haciendo especial hincapié en las políticas anticorrupción y en el **Código de Conducta**.

En 2013 se impartieron más de **21.055 horas de formación** relacionadas con estas materias.

|                             | Horas realizadas 2013 | Asistentes 2013 | Horas realizadas 2012 | Asistentes 2012 |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|
| Cursos derechos humanos     | 11.453                | 8.727           | 9.366                 | 8.209           |
| Políticas de anticorrupción | 9.602                 | 8.727           | 9.319                 | 8.209           |

## 08.1

## Nuestro equipo

En este sentido, y por la importancia que la organización otorga al **respeto de los derechos humanos**, también se imparte formación sobre esta materia al personal de seguridad subcontratado. El porcentaje de personal formado en 2013 ha sido de un 39,92 % respecto al total, siendo el total de horas de formación recibidas por el personal de seguridad subcontratado de 533 horas.

En 2013 no se registraron quejas ni incumplimientos relacionados con los derechos humanos a través de los mecanismos formales de reclamación con los que cuenta Abengoa. Tampoco se detectaron actividades o incidentes que implicasen 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 supra empresariales, 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 sindicatos, según el caso.

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 en los convenios colectivos.

Durante el año no se han realizado acuerdos de inversión significativos en los que haya sido necesario incluir cláusulas de derechos humanos de acuerdo a la normativa interna en materia de RSC.

## Políticas de igualdad e integración laboral

Abengoa promueve la igualdad entre hombres y mujeres, y rechaza cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de género; por ello aplica este principio en todas sus políticas de gestión de recursos humanos (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 asegurar estos valores, Abengoa creó en 2009 su Plan Marco de Igualdad y la **«Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidad»**, cuyo cometido es abogar por la igualdad de género en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando dicho plan y los planes asociados.

Todas las sociedades de Abengoa deben cumplir con las directrices implantadas por la OITO. Dicho cumplimiento es revisado en las visitas anuales que se realizan a las sociedades en el marco de la norma SA8000.

Además, se creó la **«Comisión para la Igualdad de Trato y Oportunidades»** que, presidida por el director de Recursos Humanos e integrada por los responsables de Recursos Humanos de las distintas áreas de negocio y geografías así como por la directora de Responsabilidad Social Corporativa como miembros permanentes, tiene como tarea hacer un seguimiento a nivel mundial de los asuntos relacionados con esta área y se reúne una vez al año. En 2013 la comisión se reunió en septiembre y, además de a los miembros permanentes ya señalados, invitó a directivas de la organización para analizar con ellas los ratios de igualdad del año y las perspectivas para próximos ejercicios.

En Abengoa  
impulsamos y  
promovemos  
la igualdad  
entre mujeres  
y hombres

## 08.1 Nuestro equipo

### Proyecto «Inserta & Integra»: impulso y promoción de la integración laboral

La **inserción laboral de personas con discapacidad**, y por tanto, la igualdad de oportunidades para este colectivo, es un firme compromiso de Abengoa. Para ello, la compañía desarrolla diversas iniciativas y programas, entre los que cabe destacar el proyecto de investigación «**Inserta & Integra**», que comenzó en 2009 en colaboración con la Fundación Focus-Abengoa y la Universidad de Sevilla, y cuyos resultados se presentaron en 2013.

Dirigido por los doctores Francisco José Medina Díaz y Lourdes Munduate Jaca, de la Facultad de Psicología de la Universidad de Sevilla, este trabajo de investigación, desarrollado durante más de cuatro años, analizó cómo romper las barreras en el proceso de incorporación e integración del colectivo de personas con discapacidad en las organizaciones.



El objetivo del proyecto ha sido que estas conclusiones 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 resultado de la labor de investigación se ha materializado en un manual dirigido a aquellas personas que ocupan puestos de responsabilidad en las organizaciones y a los departamentos de recursos humanos, donde se ofrecen recomendaciones para trabajar con las personas con discapacidad, con sus familias y con las asociaciones que, en muchos casos, acompañan su integración.

De izda. a dcha.:  
Lourdes Munduate Jaca, catedrática de Psicología Social de la Universidad de Sevilla; Álvaro Polo Guerrero, director de Recursos Humanos de Abengoa; Anabel Morillo León, directora general de la Fundación Focus-Abengoa; Ana María López Jiménez, directora de Servicios Sociales y Comunitarios de la Universidad de Sevilla, y Francisco José Medina Díaz, del departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla



## 08.1

## Nuestro equipo

Abengoa vela por la igualdad retributiva, el trato y las oportunidades profesionales entre mujeres y hombres

## Política retributiva

Atendiendo al **principio de igualdad**, el sistema de remuneración de la compañía vela por la equidad retributiva y la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, no haciendo diferencias en ninguna de las categorías profesionales ni zonas geográficas, de acuerdo con la normativa legal y con los compromisos y principios recogidos en las políticas de la compañía. Para la fijación de los salarios de determinados puestos, la organización cuenta además con el apoyo de distintas consultoras internacionales que le proporcionan información relevante sobre el esquema retributivo de mercado.

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

| Salario medio mensual <sup>(1)(2)(3)</sup> | Hombre (€) | Mujer (€) |
|--|------------|-----------|
| Licenciado de ingreso España               | 1.885      | 1.885     |
| Licenciado de ingreso EE.UU.               | 2.154      | 2.154     |
| Licenciado de ingreso Uruguay              | 2.007      | 2.007     |

(1) Dato obtenido de una muestra representativa de empresas en zonas geográficas significativas.

(2) Los datos de EE.UU. y Uruguay han sido calculados sobre 12 pagas. Los datos de España han sido calculados sobre 14 pagas.

(3) En el cálculo de ratios salariales no se han tenido en cuenta los contratos en prácticas.

En la siguiente tabla se muestra la diferencia porcentual en 2013 entre el salario inicial estándar en Abengoa y el salario mínimo interprofesional (SMI) local, teniendo en cuenta diversas categorías profesionales como indicativo de la competitividad de los salarios ofrecidos.

| Países  | SMI    | Salario promedio/mes categorías de ingreso (€) |                |          | % abonado por encima del SMI según categoría de ingreso |                |          |
|---------|--------|--|----------------|----------|---|----------------|----------|
|         |        | Licenciado                                     | Administrativo | Operario | Licenciado  | Administrativo | Operario |
| España  | 645,30 | 1.951,86                                       | 1.061,47       | 1.256,38 | 302   | 164            | 195      |
| EEUU    | 937,85 | 2.153,52                                       | 1.662,23       | 1.602,55 | 230   | 177            | 171      |
| Uruguay | 336,40 | 1.914,62                                       | 1.132,79       | 720,48   | 569   | 337            | 214      |

Hemos impartido 502.710 horas de formación en PRL durante el año

## Seguridad y salud laboral

La salud y la seguridad de los profesionales que trabajan en Abengoa resulta clave para la organización. Por ello, la prevención de riesgos laborales (PRL) está integrada y gestionada en todos los niveles de la organización.

Con el objetivo de garantizar la **seguridad y la salud** de todos los trabajadores de la organización, independientemente de su perfil y responsabilidad, la compañía implementa sistemas de PRL eficientes y certificables que se basan en cuatro pilares básicos:

- Principios de la política de PRL de Abengoa.
- Disposiciones legales de aplicación en el país donde desarrolla sus actividades.
- Especificaciones contractuales de los clientes de la compañía en esta materia.

## 08.1 Nuestro equipo

- Requerimientos del estándar OHSAS 18001<sup>4</sup>, norma de carácter internacional sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

| Sociedades certificadas en función del volumen de venta (%) | 2013  | 2012  | 2011  |
|---|-------|-------|-------|
| Certificados OHSAS 18001                                    | 92,81 | 91,56 | 87,92 |

De acuerdo a lo establecido en los Sistemas Comunes de Gestión, en todas las sociedades de Abengoa se celebran comités de prevención mensuales en los que participan responsables ejecutivos y de PRL para analizar entre otros asuntos, los ratios de siniestralidad laboral, su evolución en el tiempo, los objetivos de mejora y las medidas necesarias para conseguirlos: formación, controles periódicos, vigilancia de la salud, etc.

La **formación**, además de la **monitorización** y el **seguimiento**, es fundamental para concienciar a los profesionales en materia de PRL. Consciente de ello, Abengoa imparte formación específica sobre la materia llegando a 502.710 horas de formación en PRL en 2013, un 5,02 % más que en 2012.

En 2013 se llevaron a cabo ocho jornadas de seguridad y salud «**Safety days**» en las plataformas solares de la compañía que están en operación en España con el objetivo de concienciar a todos los trabajadores de la importancia de trabajar de una forma segura a través de la prevención de riesgos laborales.

Estas jornadas se van a desarrollar anualmente en todas las geografías nacionales e internacionales donde existan plantas en comercialización u operación.

Conscientes de que el conocimiento compartido es uno de los activos más importantes de nuestra comunidad de especialistas en PRL, en 2013 se ha puesto en marcha un espacio virtual donde el personal técnico puede intercambiar sus experiencias laborales sin ningún tipo de barrera geográfica. Más de 400 profesionales forman ya parte de esta red de aprendizaje.

Nota 4 Abengoa está adherida de manera voluntaria a norma OSHAS 18001, que sirve como vehículo para la mejora de la gestión de la prevención de riesgos de la organización.

## 08.1 Nuestro equipo

El 8 de octubre de 2013 Abengoa celebró la VIII Jornada de Directivos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en Iberoamérica, que reunió a directivos de esta región con el fin de reforzar el liderazgo de la dirección en temas de prevención de riesgos. En las jornadas se realizó el análisis de accidentes, realizando una revisión de los principales indicadores, seguimiento de los objetivos planteados para el 2013 y análisis de los accidentes graves ocurridos durante el año, analizando sus causas y compartiendo las medidas correctivas aplicadas a cada caso.



Nuestra  
política: cero  
accidentes

### Siniestralidad y absentismo laboral en cifras

Abengoa tiene una **política de cero accidentes**, por lo que realiza un esfuerzo especial en todos los aspectos relacionados con la prevención, y eso se ha reflejado en el número de accidentes con baja laboral.

El esfuerzo que ha realizado Abengoa en aspectos relacionados con la prevención se ha visto reflejado en una **disminución** en el número de **accidentes**, lo que ha supuesto una reducción de los índices de frecuencia. El índice de gravedad, sin embargo, se ha incrementado levemente en 2013 respecto al año anterior, debido a que, aunque no se ha incrementado el número de accidentes, la gravedad, entendida como jornadas de baja necesarias para la recuperación de los mismos, ha sido mayor.



# 08.1

## Nuestro equipo

|      | Índice de frecuencia <sup>(1)</sup> | Índice de gravedad <sup>(2)</sup> | N ° de accidentes de trabajo con baja médica superior a un día |
|------|-------------------------------------|-----------------------------------|--|
| 2013 | 15,41                               | 0,26                              | 440  |
| 2012 | 15,09 <sup>(3)</sup>                | 0,21                              | 502  |
| 2011 | 23,33 <sup>(3)</sup>                | 0,30                              | 607  |

(1) Índice de frecuencia: accidentes por cada millón de horas trabajadas.

(2) Índice de gravedad: jornadas laborales perdidas por cada mil horas trabajadas.

(3) La variación en los datos de 2012 y 2011 se debe a una variación en el criterio de cálculo del valor.

|      | Jornadas laborales perdidas debido a los accidentes | Total de absentismo por enfermedad (%) | Total de absentismo por accidentes laborales (%) |
|------|---|--|--|
| 2013 | 12.033  | 1,13                                   | 0,17   |
| 2012 | 8.802   | 1,06                                   | 0,19   |
| 2011 | 11.038  | 1,22                                   | 0,25   |

Lamentablemente, en 2013 se produjo un accidente grave de personal propio, que causó el fallecimiento de 1 persona en Brasil, a consecuencia de las lesiones. En este sentido, Abengoa muestra su compromiso en seguir avanzando en la reducción de la accidentabilidad en la compañía

|                           | 2013 | 2012             | 2011 |
|---------------------------|------|------------------|------|
| Nº de accidentes mortales | 1    | 4 <sup>(1)</sup> | 2    |

(1) Accidentes in itinere.

### Absentismo por áreas geográficas

|      | España | Europa | Asia | Latinoamérica | Norteamérica | África |
|------|--------|--------|------|---------------|--------------|--------|
| 2013 | 2,05   | 2,76   | 2,30 | 2,86          | 4,44         | 2,70   |
| 2012 | 2,03   | 3,12   | 2,95 | 2,55          | 3,12         | 1,44   |

## 08.1

## Nuestro equipo

## Responsabilidad social laboral

El [Código de Conducta](#) de Abengoa y los compromisos derivados de su adhesión en 2002 al [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), inspiran la política de Responsabilidad Social Laboral (RSL) de la compañía, y que ha llevado a la organización a desarrollar un sistema de gestión basado en la norma SA8000. El principal objetivo de esta norma es garantizar una mejora continua en el desempeño social de la compañía y ayudar a la organización a cumplir con los siguientes compromisos:

- **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 o posible discapacidad física o mental.
- **Asegurar** la adecuada **cultura preventiva** de acuerdo con la política de PRL.
- **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.

Para velar por el cumplimiento de los objetivos y compromisos asociados a la SA8000, Abengoa **celebra mensualmente un comité** de recursos humanos, y realiza **dos veces al año visitas de control** a las sociedades consideradas materiales. Además, la sociedad gestora de la política de recursos humanos de la organización está certificada desde 2009 en la aplicación de la SA8000 por la International Certification Network (IQNET). Esta asociación efectúa una auditoría anual para verificar el desempeño de la organización en las materias relacionadas con la norma.