

## **E - Respuestas al Comité Independiente de Expertos**

Respuestas a las Preguntas formuladas por el  
Comité Independiente de Expertos sobre la información  
reportada en el Informe de Responsabilidad  
Social Corporativa de 2007

**P1. En el Informe de Responsabilidad Social Corporativa de Abengoa se afirma, sin mayores detalles, que la Compañía no opera en áreas ricas en biodiversidad ni donde existen especies en peligro de extinción, y que no se han identificado “impactos reseñables en la biodiversidad derivados de la propia actividad” (pág. 70). ¿Cómo evalúa Abengoa la biodiversidad existente, así como los impactos de sus operaciones sobre dicha biodiversidad, en los sitios donde opera, y en sus áreas de influencia?**

En Abengoa existe la exigencia corporativa de que todas las sociedades materiales implanten y certifiquen un sistema de gestión ambiental bajo el estándar ISO 14001. Entre los requisitos marcados por este sistema destaca la obligación de identificar las exigencias y normativas legales que son de aplicación, entre ellas, la identificación y calificación de los espacios donde opera la empresa, atendiendo a su estatus de especial protección, y a las obligaciones medioambientales inherentes a cada calificación. Durante el proceso de obtención de datos realizado con motivo de la elaboración del informe de RSC de 2007 se hizo una pregunta específica a todas las sociedades de Abengoa relativa a este tema, de modo que quedó confirmado que, en ese ejercicio ninguna de las sociedades de la Compañía tenía instalaciones en zonas consideradas oficialmente ricas en biodiversidad por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Por otra parte, para la construcción de proyectos llave en mano o proyectos financiados, de acuerdo con los requisitos legales locales, se realiza un estudio de impacto ambiental como paso imprescindible para conseguir las autorizaciones de construcción. En el caso de actividades de construcción, como las líneas de transmisión eléctrica, son los clientes los que en el proceso de autorizaciones previo al proyecto realizan este análisis, a través de los pliegos de condiciones y las remediaciones necesarias al finalizar la construcción. A través del plan ambiental, las sociedades de Abengoa tienen en consideración los impactos derivados de la propia construcción del proyecto, según lo requerido por sus sistemas de gestión ambiental.

Además, Abengoa, asesorada por un comité de expertos, ha diseñado un sistema de indicadores de medioambiente que permitirá, entre otras cosas, medir los impactos de las operaciones sobre la biodiversidad, y fijar objetivos de limitación y control. En el grupo de indicadores relacionados con la biodiversidad se han definido los espacios de protección teniendo en cuenta: el Convenio Ramsar sobre los Humedales de Importancia Internacional, la Red Mundial de Reservas de la Biosfera, el Programa Hombre y Biosfera de la UNESCO, y la Red Natura 2000 dentro de la Unión Europea, que tiene en consideración las zonas de importancia comunitaria, las zonas especiales de conservación y las de especial protección para las aves. Además, entre los indicadores del sistema relacionados con la biodiversidad, se encuentran los siguientes:

- Porcentaje de instalaciones ubicadas dentro de espacios protegidos o áreas de alta biodiversidad no protegidas y en espacios adyacentes
- Número de quejas formales recibidas en el año relativas a la biodiversidad
- Número de sanciones en materia de biodiversidad
- Porcentaje de actividad cubierta por sistemas de gestión medioambiental certificados
- Porcentaje de actividad cubierta con medidas ambientales preventivas y planes de contingencia
- Gasto en protección ambiental

El sistema de indicadores de sostenibilidad que se está implantando complementa, refuerza y sistematiza las herramientas de reporting de datos medioambientales que existen en Abengoa, permitiendo que sus sociedades e instalaciones puedan establecer objetivos concretos de mejora de un año para otro, y evalúe con matrices de riesgos

cuáles son las áreas más delicadas de su actividad en relación al impacto que puedan tener en el medioambiente.

**P2. El Informe de RSC de la compañía establece claramente su alcance y límites organizativos. No ocurre lo mismo con los límites operativos, en los que además se consideran los consumos e impactos indirectos. A este respecto: ¿Qué criterios se han utilizado para delimitar los sujetos que dan lugar al consumo de recursos naturales y a impactos ambientales negativos e indirectos? ¿Se han manifestado y, en su caso, de qué manera, las partes interesadas respecto a la definición de estos límites? ¿Se consideran los principales clientes al estimar los impactos indirectos?**

En el Informe de RSC de 2007 se tuvieron en cuenta los consumos e impactos directos de los centros de trabajo, actividades asociadas y los proyectos promovidos directamente por Abengoa. Respecto a los indirectos, se reportaron todos los relacionados con el consumo indirecto de energía.

Las sociedades que se han tenido en cuenta en el reporte y consolidación de los datos son aquellas sobre las que Abengoa tiene el control de su gestión. Los grupos de interés no se han manifestado respecto a la definición de estos límites. No se han considerado los principales clientes al estimar los impactos indirectos.

**P3. En relación con los aspectos relacionados con algunas actuaciones medioambientales de la compañía: ¿Por qué se ha excluido la valoración monetaria de las relaciones entre Abengoa y el medioambiente (inversiones, ingresos, gastos, etc.) del Informe de Responsabilidad Social Corporativa? ¿Qué políticas y compromisos, con incidencia sobre el medioambiente, tiene el grupo para el final de la vida útil de sus productos, en particular de sus proyectos de ingeniería y construcción?**

En la elaboración del Informe de RSC de 2007 se incluyeron algunos indicadores adicionales y todos los obligatorios según la calificación del GRI. El proceso de inclusión de indicadores adicionales se está llevando a cabo de forma gradual. Este año está previsto incluir este indicador.

En el sistema de indicadores de sostenibilidad se incluye uno sobre porcentaje de material reciclado, que permitirá fijar objetivos de reciclaje de los productos al final de su vida útil.

**P4. ¿Cuál es la huella de carbono de la Compañía en su conjunto? Y, ¿por áreas de negocio? ¿Se ha marcado la compañía un objetivo ambicioso y público para reducir sus emisiones de CO2? ¿Cuál es, en su caso, y en qué plazo? En relación con el consumo de madera y de papel: ¿Puede garantizar la Compañía que la madera y el papel que utiliza tiene un origen legal y sostenible? ¿Posee una política de compra de productos certificados por FSC para garantizarlo?**

En el IRSC de 2007 se informó de las emisiones globales directas de CO<sub>2</sub>, y de las indirectas debidas al consumo de energía. Ese mismo año se puso en marcha un proyecto para realizar un inventario de todas las emisiones de gases de efecto invernadero de todas las sociedades y grupos de negocio de Abengoa, incluyendo en el alcance las emisiones debidas a la cadena de valor de todos los suministros. Una vez finalizado en 2008 el inventario, será auditado externamente, y se establecerán los objetivos necesarios para la reducción futura de estas emisiones. El resultado del inventario se publicará en el Informe de RSC de 2009.

En este sistema de indicadores de sostenibilidad se incluye uno sobre material reciclado en los inputs de producción, que permitirá establecer objetivos concretos de madera y papel en las compras realizadas por Abengoa. Hasta la

fecha, en la Compañía no existía la exigencia de llevar un control sobre el origen del papel y de la madera que se consumía, salvo en el requerimiento de incrementar el uso de papel reciclado al máximo. Sin embargo, durante el presente año se está implantando la exigencia de control del origen del consumo del papel y de la madera.

**P5. Llama la atención el hecho de que casi todas las sociedades del grupo Telvent, así como Matchmind, Dedini Agro y Abencs, quedan al margen de la información sobre indicadores medioambientales. Dado que en nuestra opinión, en cualquier actividad y ámbito de la empresa debe siempre tenerse en cuenta el impacto y, por tanto, los indicadores medioambientales: ¿Podría justificar la Compañía esta ausencia informativa? ¿Tiene intención a corto plazo de incluir información sobre estos indicadores en relación a las citadas sociedades?**

Las sociedades Telvent Venezuela, Telvent Argentina, Telvent Escandinavia, Telvent Turquía y Telvent Tailandia, del grupo de negocio de Tecnologías de la Información, fueron excluidas por ser sociedades de obra inmatriculadas a efectos medioambientales. Las sociedades Telvent China, Telvent Australia y Telvent Netherland, del mismo grupo de negocio, fueron excluidas por no disponer de sistemas de recogida de la información apropiados, al estar aún implantando la ISO14001. Por su parte, Matchmind, Dedini Agro y Abencs fueron excluidas porque todavía no habían concluido su programa de integración en Abengoa. Este año, todas estas sociedades sí informarán sobre sus emisiones de gases de efecto invernadero y, además, Telvent China, Dedini Agro y Abencs comenzarán el reporte de indicadores medioambientales.

**P6. ¿Con qué sistemas cuenta la Compañía para garantizar la trazabilidad de las materias primas que utiliza para la fabricación de sus biocombustibles? ¿Puede garantizar que provienen de fuentes que no han dañado el medioambiente para su obtención? ¿Dispone de datos sobre la cantidad de pesticidas, nitratos y otro tipo de sustancias contaminantes usadas para su producción?**

Como parte de su política de sostenibilidad, el grupo de negocio de Bioenergía está desarrollando sistemas avanzados para disponer de procedimientos de trazabilidad de sus materias primas.

#### Solicitud de Código de Responsabilidad Social a sus proveedores

Abengoa requiere desde junio de 2008 a sus proveedores, incluidos los de materia prima, la firma de un Código de Responsabilidad Social (CRS), compuesto de 11 cláusulas. Con la adhesión a este CRS, Abengoa promueve entre sus proveedores la observación y cumplimiento de la normativa social y ambiental establecida, y el cumplimiento de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial, abarcando todos los procesos productivos de la compañía.

Todos los proveedores tienen la obligación de adherirse por escrito a este código.

#### Desarrollo de la herramienta de trazabilidad BioGis

El grupo de negocio Bioenergía ha desarrollado una herramienta denominada BioGis que, partiendo del origen de la materia prima, permite identificar las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a su producción y logística con un elevado grado de fiabilidad. BioGis está activo en Europa, y se está extendiendo a Brasil y Estados Unidos. Esta herramienta será la base para desarrollar un sistema de certificación de la actividad de biocombustibles, e incluye datos sobre la cantidad de pesticidas, nitratos y potenciales sustancias contaminantes.

### Adhesión a iniciativas externas en la materia de certificación de la sostenibilidad

Abengoa participa proactivamente en varias iniciativas a nivel internacional, lideradas por entidades de reconocido prestigio, para definir sistemas que permitan asegurar ante terceros el cumplimiento de todas las normas ecológicas y sociales en la producción de biocombustibles. Los ámbitos de actuación de estas iniciativas incluyen, entre otros, sistemas de trazabilidad de todo el proceso productivo (sistemas de gestión del tipo Mass Balance o Book&Claim, principalmente), o la armonización del cumplimiento de criterios de esquemas de certificación de la sostenibilidad ya existentes, tanto ambientales como sociales.

Las iniciativas en las que colabora Abengoa en materia de biocombustibles son:

- Proyecto ISCC (Internacional Sustainability & Carbon Certification), auspiciado por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Protección al Consumidor del Gobierno de Alemania.
- CEN/TC383. Proyecto de norma europea para certificación de sostenibilidad de la biomasa para usos energéticos, del Comité Europeo de Normalización (CEN).
- Participación en el Working Group de Implementación de la Roundtable on Sustainable Biofuels (RSB), iniciativa con amplia divulgación internacional promovida por la École Polytechnique Federale de Laussane

Abengoa promueve el cumplimiento de la normativa ambiental y social en todos sus procesos, incluido el origen de las materias primas utilizadas; por ejemplo, que en los casos en los que se hayan empleado organismos modificados genéticamente, sea con los autorizados legalmente. Además está involucrada en iniciativas de certificación de la sostenibilidad, que le permitirán anticipar el desarrollo normativo, entre otras cosas para:

- Trazar la cadena de producción (desde el cultivo de la materia prima)
- Asegurar que no se dañan valores ecológicos y de biodiversidad relevantes
- Verificar la normativa y convenios aplicables internacionalmente respecto al uso abusivo de fertilizantes y pesticidas, o el empleo eficiente de recursos naturales, entre otros

Como hemos señalado, en Abengoa existe la exigencia corporativa de que todas las sociedades materiales implanten y certifiquen un sistema de gestión ambiental bajo el estándar ISO 14001. Por ello, actualmente, más del 80% de las ventas provienen de sociedades certificadas bajo dicho estándar, lo que implica que, por exigencias del mismo, todas ellas cuentan con un sistema de identificación y evaluación de aspectos relacionados con dicha certificación.

**P7. ¿Existe una persona o comité en el Consejo de Administración con responsabilidad en los aspectos relativos, en sentido amplio, al cambio climático o a la sostenibilidad? En caso de que no exista: ¿Tiene Abengoa planes de asignar esta responsabilidad a algún miembro o comité? ¿Cómo se relaciona la nueva Secretaría General de Sostenibilidad con el Consejo de Administración, para que la estrategia de sostenibilidad de la Compañía se tenga en cuenta en el proceso de toma de decisiones del Consejo?**

El presidente del Consejo y de la Compañía asume en el Consejo de Administración las responsabilidades sobre los aspectos relativos al cambio climático y a la sostenibilidad; de él depende directamente la Secretaría General de Sostenibilidad. Para lograr una buena sincronización entre las políticas de sostenibilidad de Abengoa y sus grupos de negocio, el presidente de Abengoa se reúne con el secretario general de Sostenibilidad una vez por semana, en un comité denominado "Plan de reducción de emisiones y revisión del modelo de carbono". Además, una vez al mes se organiza un comité con más participantes, al que asisten, además del presidente de Abengoa y del secretario general de Sostenibilidad, los responsables de los departamentos de Desarrollo Estratégico Corporativo,

Responsabilidad Social, Gestión de calidad y medioambiente, y el director general de Zeroemissions, empresa de Abengoa especializada en la aportación de soluciones contra el cambio climático.

Complementariamente y, para lograr una perfecta sincronización en la coordinación de las políticas de sostenibilidad de Abengoa, el secretario general de Sostenibilidad elabora un informe mensual que presenta en el comité de Estrategia de Abengoa, integrado por el presidente, el adjunto a Presidencia, el vicepresidente ejecutivo, el secretario del consejo, los presidentes de los grupos de negocio, el secretario general técnico, el director financiero, el director de Organización y Presupuestos, y el director de Relación con los Inversores.

**P8. En el Informe RSC de Abengoa (pág. 36) se menciona su declarada política de no discriminación y, sobre el balance de género, señala: "Abengoa... impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres". Sin embargo, sólo el 15% de la plantilla son mujeres. ¿Posee la Compañía una estrategia para aumentar la proporción de mujeres que trabajan en sus grupos de negocio para lograr un mayor equilibrio entre el número de hombres y mujeres? ¿Tienen indicadores para medir las posibles mejoras? ¿Hay en Abengoa políticas y procedimientos para abordar el acoso sexual?**

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 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, asume la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales, la Política Social de la OIT, y los Principios para las Empresas Multinacionales de la OCDE.

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

Para desarrollar estos valores, perfeccionando su nivel de actuación social, Abengoa ha puesto en marcha en 2008 un Plan Marco de Igualdad que contiene los compromisos y las acciones concretas de la Compañía en aras de velar, impulsar y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Abengoa. La implantación del plan implica la creación de una oficina y una comisión para el seguimiento de su implantación y su correcto desarrollo, además de otras iniciativas de supervisión y control.

Dentro del Plan Marco de Igualdad, en materia de acoso se establece el compromiso de Abengoa para desarrollar acciones que prevengan el acoso sexual y el acoso laboral, de acuerdo con sus políticas:

- Canalizar eficazmente los casos de acoso sexual y acoso moral.
- Sancionar con gravedad dentro de los códigos internos de conducta todo comportamiento o comentario verbal de entidad sexual o discriminatorio que se produzca hacia una compañera de trabajo por razón de su sexo.
- Garantizar el pleno respeto a los derechos de las personas que presenten quejas, reclamaciones, denuncias, demandas o recursos de cualquier tipo destinados a impedir su discriminación (o la de otros u otras), y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad dentro de la buena fe que debe presidir el uso de los derechos.

En los comités de Estrategia de los grupos de negocio y en los comités con el presidente de la Compañía se analizan los indicadores, como la evolución de la proporción de hombres y mujeres en la plantilla.

Como parte de la puesta en marcha del Plan Marco de Igualdad, la comisión de seguimiento investigará toda denuncia recibida por el incumplimiento de cualquiera de los aspectos definidos en el plan, incluido el acoso sexual, siempre que esté fundamentada. Además, existe un Canal de Denuncias habilitado para que cualquier empleado pueda informar sobre incumplimientos de la normativa interna de manera anónima, si lo desea.

**P9. Resulta siempre conveniente que se detallen aspectos relacionados con la aplicación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, la eliminación de barreras arquitectónicas en los edificios antiguos y la accesibilidad y ergonomía en las nuevas edificaciones y puestos de trabajo. ¿Le resultaría factible y/o tiene intención Abengoa de incluir información en su Informe RSC sobre algunos de estos importantes aspectos de carácter social?**

Desde el año 2007, la acción social de la Fundación Focus-Abengoa ha quedado reforzada con la inclusión, en sus estatutos, de la capacitación y formación, y la inserción laboral en las disciplinas en las que Abengoa desarrolla su actividad.

Con este propósito, se ha puesto en marcha en los últimos tres años un programa de formación para preparar a profesionales con discapacidades en el área del secretariado administrativo. El curso se realiza en colaboración con la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y la Fundación Safa, y está subvencionado casi en su integridad por el Fondo Social Europeo.

El curso supone un compromiso de contratación, durante seis meses como mínimo, de al menos el 60% de los alumnos que lo finalicen con aprovechamiento. El programa tiene 310 horas lectivas y 24 jornadas de prácticas remuneradas. Desde su puesta en marcha, se han inscrito 26 alumnos; el 65% fueron contratados, y hoy continúan su relación laboral con Abengoa el 88%.

Además, de acuerdo a los artículos 54 y 55 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, relativos a la eliminación de barreras arquitectónicas, Abengoa está adaptando de forma gradual sus edificios a las necesidades y discapacidades que puedan presentar sus empleados, facilitando la movilidad y accesibilidad en las empresas del grupo.

En abril de 2007 comenzaron las obras del Centro Tecnológico Palmas Altas (CTPA), la futura sede de Abengoa en Sevilla. El nuevo centro, que se inaugurará a finales de 2009, cuenta con las más avanzadas tecnologías en ahorro y eficiencia energética, a la vez que su diseño garantiza la plena movilidad, accesibilidad e integración de los discapacitados en sus espacios e instalaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

Desde 2007, en la memoria de la Compañía se informa de la implicación de Abengoa con los colectivos de minusválidos, así como de las iniciativas de formación e integración laboral puestas en marcha.

**P10. En relación con la política de empleo de la compañía, se hace alusión a la inexistencia de discriminación laboral por razones de sexo, edad, creencias religiosas, etc. ¿Existe un comité de vigilancia o un observatorio que permita efectuar un adecuado seguimiento de estas actuaciones? ¿Se informa adecuadamente al personal de la compañía acerca de los criterios a tomar en consideración a la hora de incorporar nuevos trabajadores, o promocionar al personal interno? ¿Se propician actuaciones encaminadas al personal de la compañía que favorezcan el voluntariado en las regiones donde están ubicadas las diferentes sociedades?**

Abengoa mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados, con independencia de raza, religión, color, edad, género, estado civil, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física o mental, rechazando de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación.

Con el propósito de velar, impulsar y promover la igualdad entre mujeres y hombres, perfeccionando así su nivel de actuación social, Abengoa ha considerado conveniente elaborar un Plan Marco de Igualdad propio

La implantación de este Plan Marco de Igualdad, desarrollado en 2008, trae consigo la creación de una Oficina y una Comisión para el seguimiento de su implantación y la correcta observancia del mismo, además, de otras iniciativas de supervisión y control.

Además, en los Sistemas Comunes de Gestión (NOC), accesible a todos los empleados de la Compañía, relativos a los principios y políticas de Recursos Humanos se establecen de forma explícita los distintos Procedimientos de Obligado Cumplimiento (POC) a seguir, y los requisitos a tener en cuenta, en las distintas fases de contratación, promoción de empleados, traslados al extranjero, etc.

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

La organización tiene intención de impulsar durante 2009 el voluntariado entre sus empleados en las regiones donde se encuentra ubicada.

**P11. En el Informe de RSC de la Compañía se declara (pág. 46): “Abengoa respeta y apoya la libre asociación de sus trabajadores, que considera un derecho inalienable”. Además de desarrollar instancias de diálogo y apertura con los trabajadores, ¿existen iniciativas dentro de la empresa de trabajadores para organizarse con sus propios representantes para plantear problemas y soluciones a la dirección? ¿Existen casos de formación de sindicatos y contratos colectivos firmados dentro de la empresa? ¿Se pueden indicar algunos ejemplos de buenas prácticas y experiencias de diálogo entre sindicatos y empresa?**

En Abengoa existen diversos tipos de organización y de asociación entre sus trabajadores, para dialogar con la dirección de la empresa en sus sociedades, divisiones y centros de trabajo, como Eucomsa, Inabensa, Ecocarburantes Españoles, Befesa Gestión de Residuos Industriales, etc.

En algunos casos, la representación de trabajadores se encuentra afiliada o apoyada por sindicatos. En todos los casos, la negociación e interlocución es permanente; fruto de ello son los acuerdos y convenios colectivos que se firman entre las partes, tanto en el ámbito sectorial como empresarial, así como para un centro de trabajo o una actividad concreta.

Los acuerdos colectivos concretados cada año son una buena prueba del diálogo permanente, transparente y de buena fe de ambas partes.

**P12. Por medio de la Fundación Focus-Abengoa, se llevan a cabo actuaciones concretas conducentes a ayudas sociales, formativas o sanitarias en diferentes países donde actúa la compañía:**

**(a) ¿Son objeto de evaluación estas actuaciones, para así medir su efectividad en el entorno en que se implantan?**



La Fundación Focus-Abengoa diseña sus programas sociales con la participación de los miembros de las comunidades en las que está presente y según un proceso de evaluación determinado establecido por las normas comunes de gestión definidas en el ámbito de la acción social, donde se analizan, entre otras cosas, el tipo de acción que se propone realizar, los motivos que la impulsan, y el colectivo al que va dirigido. Se actúa intensamente en áreas marginadas, con altos índices de pobreza, tratando de dar respuesta a las distintas necesidades que en ellas se plantean. Por ello, se realiza un análisis previo de las condiciones del área, lo que hace más eficaz la actuación, para posteriormente llevar a cabo una evaluación que determine la eficiencia de las acciones planteadas.

La mayoría de las actuaciones de tipo asistencial llevadas a cabo por la Fundación Focus-Abengoa son objeto de evaluación a fin de medir la efectividad de la implantación y de detectar las áreas posibles de mejora a corto y medio plazo.

Teyma Abengoa realiza informes semanales sobre los proyectos asistenciales que llevan a cabo junto a la Congregación de las Hermanas de la Cruz en las regiones de Montequemado, Químili y Alderetes. En estos documentos se refleja el avance de los proyectos, las actividades que se están realizando, las conclusiones obtenidas de la interlocución con las instituciones locales, las posibles áreas de mejora, etc.

Abengoa Perú informa semanalmente sobre los avances de los proyectos de acción social en Perú.

Befesa Perú, a través de la Agencia Papa León XIII, elabora informes mensuales donde reporta las actividades asistenciales realizadas, la acogida que han tenido entre la población, la repercusión en los medios de comunicación, etc. La Agencia Papa León XIII realiza tareas específicas de asesoría y seguimiento de los programas implantados por la Fundación Focus-Abengoa, a través de Befesa, en Perú.

Abengoa Chile, a través del programa "Un Techo para Chile", plantea objetivos muy concretos de carácter anual, para conseguir, antes de 2010, una vivienda digna para las familias chilenas que viven en campamentos, sin acceso a agua potable, electricidad ni alcantarillado.

Las prioridades de actuación se definen teniendo en cuenta las necesidades sociales propias de cada región y los grupos vulnerables que existen, ya sean ancianos, personas discapacitadas, niños, adolescentes en situaciones de riesgo, mujeres jóvenes sin estudios, personas en situación de marginalidad, etc. De este modo, se desarrolla un programa específico basado en las necesidades existentes, y posteriormente, se mide y evalúa, de forma periódica, el impacto y el éxito del programa implantado, para así poder analizar las áreas de mejora a corto, medio y largo plazo.

**(b) ¿Propician la incorporación de sectores especialmente desfavorecidos (parados de larga duración, jóvenes, mujeres, grupos étnicos, etc.) según las regiones en las que se implantan?**

Uno de los objetivos de los programas sociales desarrollados por la Fundación Focus-Abengoa es la inserción y reinserción en la sociedad de personas en situación de marginalidad, como ancianos y niños sin hogar; adolescentes en situación de riesgo social, mujeres jóvenes sin estudios, y personas que viven en la pobreza.

La Fundación Focus-Abengoa colabora con instituciones y organizaciones dedicadas a la reintegración de personas en situación de desventaja social en la sociedad, como la Fundación Milagrosa (Cádiz), la Residencia de Ancianos San Rafael (Dos Hermanas, Sevilla), las congregaciones de las Hermanas de la Cruz (España y Argentina) y de las Hermanas Josefinas de la Caridad (Perú), y la Compañía de Jesús (Chile).

A lo largo de 2007, la Fundación Focus-Abengoa realizó, entre otras, las siguientes acciones destinadas a propiciar la inserción en la sociedad de colectivos desfavorecidos económica y socialmente:

A través de Abengoa Brasil, la Fundación Focus-Abengoa reconstruyó la Escuela Municipal Santa Clara, en el término de Nova Linda, y mejoró las infraestructuras que de la Escuela Municipal Emanuel, en Santa Fé do Araguaia, proporcionando a los niños de ambas comunidades aulas plenamente acondicionadas, favoreciendo así el aumento de la tasa de escolarización de los niños de la zona y su posterior integración en la sociedad como profesionales capacitados.

A través de Abengoa Chile, la Fundación Focus-Abengoa firmó un acuerdo de colaboración con el programa “Un Techo para Chile”, destinado a la construcción de viviendas que acaben con la situación indigna en la que viven actualmente más de 20 000 familias chilenas, y al desarrollo de capacidades laborales, empresariales y educativas de este colectivo.

A través de Teyma Abengoa, y en colaboración con las Hermanas de la Cruz, la Fundación Focus- Abengoa sigue promoviendo la mejora de calidad de vida de decenas de niños discapacitados, la integración de mujeres en la vida laboral, la educación y los programas sanitarios y de nutrición entre cientos de niños de las regiones donde actúan.

A través de Abengoa Perú, y en colaboración con las Hermanas Josefinas de la Caridad, la Fundación Focus-Abengoa sigue promoviendo la plena integración de los colectivos desfavorecidos de la sociedad peruana, especialmente de niños en situación de marginalidad y de ancianos. En 2007, Abengoa Perú colaboró en la reconstrucción de la guardería infantil de Santa Ana, en Chiclayo; donó material educativo, y financió mensualmente la alimentación del comedor del centro. También mejoró las condiciones existentes en las residencias geriátricas Madre Caterina de Callao y Comas (Lima), y en el asilo San José, en Chontabamba (Cerro de Pasco).

### **(c) ¿Asume la compañía un compromiso de permanencia o estabilidad en el tiempo de estas políticas?**

La Fundación Focus-Abengoa implanta programas sociales que den respuesta a las necesidades de sectores sociales que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, fomentando el progreso social y humano. Para ello, apuesta por políticas y programas a largo plazo donde se pueda mejorar de forma continuada la situación de estos colectivos.

La acción social de Abengoa y sus grupos de negocio fomenta la creación de lazos permanentes con la sociedad a largo plazo, la promoción de los Derechos Humanos, y el desarrollo sostenible en las comunidades locales.

Un ejemplo de esto, es la relación de cooperación que une desde hace años a Abengoa con la Congregación de las Hermanas de la Cruz y con las Hermanas Josefinas de la Caridad.

A finales de los años 70, Javier Benjumea Puigcerver, fundador de Abengoa, atraído por la labor asistencial que realizaban las Hermanas de la Cruz en Argentina, ofreció su colaboración. Desde entonces se ha forjado una relación cada vez más sólida y comprometida entre las Hermanas de la Cruz y Abengoa, y en la que la Compañía se ha implica de manera especial en este país.

Posteriormente, Abengoa empieza a colaborar con las Hermanas Josefinas de la Caridad, que desarrollan una importante labor asistencial en Perú, atendiendo a colectivos desfavorecidos.

Abengoa ha trabajado durante años conjuntamente con ambas congregaciones, dedicando una atención especial a los ancianos, a los discapacitados y las personas de bajos recursos económicos y educativos, facilitándoles así su integración en la sociedad.

**P13. En la página 21 del Informe de RSC se indica que el modelo de negocio de Abengoa está orientado al crecimiento de las sociedades en las que desarrolla sus actividades.**

**(a) ¿Qué medidas ha adoptado Abengoa para identificar las necesidades de las comunidades locales, especialmente en los países en desarrollo, y asegurar que la repercusión en la sociedad de sus actividades responde a las necesidades reales de la población?**

El compromiso de Abengoa con la sociedad es fomentar el desarrollo y el crecimiento de las comunidades donde está presente, y para ello se vale no sólo de su propia actividad empresarial, sino de herramientas de evaluación y asesoría que detectan las distintas áreas de mejora existentes. La compañía ofrece información continua, transparente y veraz de las actividades que desarrolla, y fomenta el diálogo con los grupos de interés a través de los canales que mejor se adaptan a cada situación.

En los países en vías de desarrollo, Abengoa presta especial atención a los problemas socioeducativos existentes en las comunidades donde está presente. El análisis de los datos estadísticos elaborados por las instituciones estatales, la interlocución con ONG y organizaciones educativas que trabajen en la zona son fundamentales para identificar las necesidades de la población local y, especialmente, las de los colectivos más desfavorecidos:

En Argentina, los datos estadísticos aportados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) en la primera Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad 2002-2003 muestran que el 20,6 por ciento de los hogares argentinos alberga, al menos, una persona con discapacidad, una cifra que en la provincia de Santiago del Estero alcanza el 27,5 por ciento. Los datos estadísticos muestran que en la región donde se está implementando el programa "Prácticas Educativas y Corporales. Un Derecho para Todos" para niños discapacitados, desarrollado por la Fundación Focus-Abengoa, a través de Teyma Abengoa y de la Congregación de las Hermanas de la Cruz, ese porcentaje es sustantivamente más elevado que el promedio nacional.

En 2007, más de 20 000 familias chilenas vivían en los denominados "Campamentos", en la mayoría de los casos, asentamientos sin acceso a agua potable, red eléctrica ni alcantarillado. La Fundación Focus- Abengoa, a través de Abengoa Chile, firmó un acuerdo de colaboración con el programa "Un Techo para Chile", que se ocupa de recaudar fondos y mano de obra para la adquisición y construcción de cabañas, que permiten a estas familias que viven por debajo del umbral de la pobreza, contar con una vivienda, como medida de mejora hacia la calidad de vida. La misión del programa es conseguir una vivienda digna para todas estas familias antes de 2010, y disminuir la vulnerabilidad social de este colectivo, aprovechando las oportunidades que ofrecen el Estado, el mercado y la sociedad a través de:

- Plan de Educación
- Plan de Fomento Productivo (entrega de microcréditos)
- Plan Comunitario
- Plan Jurídico
- Plan de Salud
- Infocap en Campamentos

En 2007, las poblaciones Perú y México sufrieron las consecuencias de un seísmo de gran intensidad y de graves inundaciones, respectivamente, que asolaron las poblaciones más pobres y dejaron a miles de familias sin viviendas, sin acceso a infraestructuras mínimas, y sin colegios.

Ante acontecimientos de este tipo, la interlocución con las organizaciones e instituciones de las zonas afectadas es fundamental para detectar las necesidades más urgentes y diseñar los planes de ayuda más eficaces. Los empleados de Abengoa hicieron generosas donaciones, que fueron igualadas por la Compañía, y que se destinaron a la mejora de las infraestructuras, la construcción de escuelas, y la cobertura de las necesidades básicas de la población.

En Argentina, los coordinadores del programa “Te juego a que puedo”, desarrollado por la Fundación Focus-Abengoa, a través de Teyma Abengoa y la Congregación de las Hermanas de la Cruz, han puesto en marcha el blog <http://tejuegoaquepuedo.blogspot.com/>, con el fin de mejorar la comunicación y la participación activa de su personal y de los voluntarios que participan, aportando ideas y opiniones de mejora, en tanto que da repuesta a las necesidades reales de la población.

En 2008, Abengoa ha diseñado un Plan Director de Responsabilidad Social Corporativa que ayudará, entre otras cosas, a detectar y evaluar de un modo más eficaz las necesidades de los distintos grupos de interés, en cada una de los países y regiones donde la Compañía está presente, haciendo más eficientes las actuaciones que se realicen. El Plan Director de RSC establecerá, entre otras cosas, evaluaciones periódicas en las que participarán de forma directa los grupos beneficiarios de la acción social; y analizará el impacto, efectos directos e indirectos a medio y largo plazo, de la acción social, y el desempeño, en términos de comparación de lo programado con lo realmente ejecutado.

**(b) ¿Existe una estrategia de apoyo al desarrollo local, por ejemplo a través de negocios inclusivos, que sirva de guía a las empresas del grupo para desarrollar actividades en este ámbito?**

De acuerdo con su misión empresarial, Abengoa es “una empresa tecnológica que aplica soluciones innovadoras para el desarrollo sostenible en los sectores de infraestructura, medio ambiente y energía, aportando valor a largo plazo a sus accionistas desde una gestión caracterizada por el fomento del espíritu emprendedor, la responsabilidad social, la transparencia y el rigor”. Asimismo, tal y como queda recogido en su visión, la Compañía pretende “llegar a ser un referente mundial en el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras para el desarrollo sostenible”.

La misión y visión de Abengoa reflejan de forma explícita la necesidad de enfocar su crecimiento hacia negocios que contribuyan al desarrollo sostenible, y por ende, al fomento del desarrollo social y económico como una parte esencial del mismo.

Los planes estratégicos de las diferentes sociedades de Abengoa aplican estas líneas generales de actuación, buscando un perfecto encaje entre la misión y visión de la Compañía, y su planteamiento estratégico. Así, en la medida en que la misión y visión recogen planteamientos vinculados al desarrollo social, todas las sociedades de Abengoa han de incorporar este elemento en su estrategia, poniendo en marcha programas de RSC locales, específicos y adaptados al país y la comunidad en la que operan.

**P14. En referencia a los programas sociales que desarrolla la Fundación Focus-Abengoa en Latinoamérica: ¿Cómo se lleva a cabo la evaluación de los impactos sociales de estos programas? ¿Se utilizan indicadores de impacto? En caso afirmativo, ¿cuáles son? ¿Participan miembros de las comunidades en la evaluación del impacto de estos programas? En caso afirmativo, ¿cómo lo hacen?**

Las prioridades de actuación en Latinoamérica se establecen partiendo de las necesidades socioeducativas de cada una de las regiones donde Abengoa está presente, y sobre los grupos más vulnerables social y económicamente. En este sentido, los programas desarrollados en Latinoamérica buscan equilibrar las oportunidades de acceso para la población, mejorar la accesibilidad a la educación y a la cultura, y la integración y la participación social.

Una vez identificadas las necesidades, se establecen las prioridades de actuación, teniendo en cuenta los casos de intervención urgente. Para ello, primero se estudia la información y los datos generados por las instituciones de la propia comunidad, de la interlocución con ONG e instituciones educativas. Posteriormente, se define un proyecto concreto con las distintas etapas que hay que completar, y se determinan las prácticas, jornadas o eventos que se realizarán en las zonas de trabajo, así como sus respectivas líneas de acción. La construcción de espacios de

encuentro, educación escolar no formal y formación laboral se han consolidado como estrategia clave para el desarrollo de estas actividades.

En 2008, se ha implantado un sistema de indicadores específico para acciones externas, incluido en el Plan Director de RSC de la Compañía, con el fin de formalizar el sistema de evaluación y seguimiento de dichas acciones, bien realizadas por Abengoa o por bien por sus grupos de negocio. El sistema de indicadores permite clasificar el tipo de acción, el alcance, la duración y los resultados obtenidos, atendiendo a la relevancia de la acción, entendida como el desarrollo de políticas que contribuyen al progreso social y humano con fines de interés general, como labores asistenciales, educativas, y culturales, y que cuyo principal fin es aliviar las desigualdades y permitir un crecimiento conjunto con las comunidades en las que la Compañía está presente. Además fomenta la creación de lazos con la sociedad a largo plazo y la promoción de los Derechos Humanos y el desarrollo sostenible.

Los programas son periódicamente evaluados por la Compañía y por los miembros de las comunidades beneficiarias. Varios de ellos han sido galardonados por diversas organizaciones sociales.

**P15. Abengoa declara haber firmado el Pacto Mundial, cuyo décimo principio establece el compromiso de trabajar en contra de la corrupción. A este respecto, en su Informe RSC declara asumir un firme compromiso de transparencia en virtud del cual pretende evitar actuaciones corruptas, sobre todo en los casos en que se mantengan vinculaciones con las administraciones públicas : ¿Cómo se lleva a cabo el control de las posibles actuaciones corruptas desde el punto de vista de los empleados y las administradores, e incluso de los proveedores de la compañía? ¿Ha establecido la Compañía el Buzón Ético? En caso afirmativo, ¿cómo garantiza que las denuncias sean anónimas para evitar represalias? ¿Qué medidas se contemplan en el caso de que se detecte internamente algún caso de corrupción y/o soborno?**

Siguiendo nuestro compromiso con la promoción de una actuación íntegra y ética de nuestros empleados, en Abengoa disponemos de un Código de Conducta que se revisa periódicamente y se difunde entre empleados, directivos y consejeros.

El Código de Conducta establece, entre otras cosas, la manera de actuar más apropiada de empleados, directivos y consejeros en las relaciones comerciales mantenidas con clientes y posibles clientes, órganos de la Administración, proveedores, competencia, instituciones y medios de comunicación en contacto con la Compañía, en cuanto a la aceptación/entrega de regalos, favores, actividades de ocio o similares. Tal y como se establece en el código, el incumplimiento de lo establecido "podría tener como resultado medidas disciplinarias, incluyendo la resolución de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incumplimiento. Asimismo, todo supervisor, director, responsable o consejero que dirija, apruebe o perdone incumplimientos, o que tenga conocimiento de los mismos y no los comunique o corrija inmediatamente, estará sometido a medidas disciplinarias, incluyendo la resolución de la relación laboral".

Paralelamente, en uno de nuestros grupos de negocio desde el año 2006, y desde 2007 de forma generalizada en toda la compañía, hemos implantado de forma voluntaria los requerimientos de control interno exigidos por la Ley Sarbanes – Oxley (SOX Act). En el ejercicio 2007, nos sometimos voluntariamente a una auditoría de control interno bajo estándares del PCAOB (Public Company Accounting Oversight Board) por parte de nuestros auditores externos, obteniendo una opinión sin salvedades. Igualmente, dentro del programa de auditoría interna realizado por la propia compañía, se realizan revisiones de control que también abarcan cuestiones de fraude.

Para dar pleno cumplimiento a toda la normativa mencionada, se ha establecido un Canal de Denuncias (Whistleblower) que garantiza a todos los empleados poder comunicar cualquier incidencia relacionada con la gestión o área financiera de la compañía, así como cualquier actuación fraudulenta.

De este modo, el Canal de Denuncias pretende alentar y permitir a los empleados a poner de manifiesto cualquier actuación que consideren inadecuada, y previene cualquier tipo de represalias contra los denunciantes. El funcionamiento del Canal de Denuncias está descrito en un procedimiento que está a disposición de todos los empleados en la Intranet de la Compañía.

El procedimiento para garantizar el anonimato en la denuncia establece lo siguiente:

“Los incumplimientos o supuestos incumplimientos del Código, o asuntos acerca de la contabilidad, o controles internos sobre la información financiera, o asuntos relacionados con la auditoría, podrán ser remitidos sobre una base de confidencialidad para el denunciante, o bien podrán ser enviados anónimamente”.

“Todas las denuncias, excepto aquellas relacionadas con la Dirección de Abengoa, deberán ser presentadas por escrito, en lengua española o inglesa y deberán ser enviadas en un sobre sellado al director de Auditoría Interna del Grupo de Negocio, o al director de Auditoría Interna Corporativa, o al secretario del Consejo de Administración de Abengoa. Dicho sobre deberá tener una etiqueta con una indicación del tipo: ‘Deberá abrirse únicamente por el director de Auditoría Interna del Grupo de Negocio / director de Auditoría Interna Corporativa / secretario del Consejo de Administración de Abengoa. Remitido en base a la política de canalización de denuncias adoptada por el Comité de Auditoría’”.

“Si la denuncia implica a la Dirección de Abengoa, deberá dirigirse al presidente del Comité de Auditoría de la misma forma descrita anteriormente”

La existencia del Canal de Denuncias se publicita de forma constante entre los empleados, con la intención de que sea conocido por todos. Así, por ejemplo, en los cursos sobre normativa interna (Sistema Comunes de Gestión), que se celebran anualmente y están dirigidos a todos los empleados, se hace referencia a la existencia de este canal.

Para evitar disfunciones, el Canal de Denuncias vela por la buena fe de los denunciantes, para lo que solicita, en la medida de lo posible, indicios razonables o evidencias sobre la veracidad de los hechos denunciados. Por ello, desde el propio sistema se advierte de que se tomarán medidas en aquellos casos en los que se demuestre que alguna denuncia se ha efectuado de forma maliciosa a conciencia, y, por tanto será considerada como falta disciplinaria grave.

Todas las denuncias son reportadas al Comité de Auditoría de forma periódica, para que proceda a la investigación de las mismas y, en los casos que corresponda, tome las medidas (correctivas o disciplinarias) oportunas, teniendo en cuenta la relevancia de los hechos.

Además, Abengoa, como empresa firmante del Pacto Mundial y, por tanto, comprometida con el Principio 10 (“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”), establece como obligatoria la adhesión de todos sus proveedores al Código de Responsabilidad Social, como forma de garantizar una mayor transparencia entre las partes y velar por el cumplimiento de las leyes, el respeto a los derechos humanos y al medioambiente.

Este blog se ha creado para informar de los avances del programa “Te juego a que puedo”. No es una herramienta de marketing de la Compañía, por lo que se ha procurado no incluir referencias directas a Abengoa. En algunos casos, sin embargo, sí se hace alusión a la labor de personas vinculadas con la Compañía.

