

03. Gestión de capitales

03.3. Capital humano



Objetivos fijados en el PERSC 2019-2023

Seguridad y salud y bienestar laboral



- › **Difundir la cultura** de la compañía en **Seguridad y Salud**, asegurando un alcance global a todos los niveles y en todos los ámbitos.
- › Mantener a **cero** los **accidentes de especial gravedad**.
- › **Reducción** paulatina del **índice de frecuencia con baja** (Ifb).
- › **Promover hábitos de vida saludable** hacia los empleados de la compañía.

Igualdad y diversidad



- › Alcanzar el **30 % de mujeres en el Consejo** en 2020.
- › Una de las comisiones del Consejo este presidida por una mujer en 2023.
- › Alcanzar el **12,5 % de mujeres en el Comité Ejecutivo**.
- › Alcanzar el **25 % de mujeres en Comités de negocio**.
- › Alcanzar el **25 % de mujeres en el Comité Dirección**.
- › Alcanzar el **30 % de mujeres mandos intermedios** con respecto al total de empleados.
- › Alcanzar el **35 % de mujeres empleados** con respecto al total.
- › Realizar **auditorías internas salariales** en todas las regiones.
- › Implantar **medidas de conciliación laboral** que permitan alcanzar los objetivos incluidos en el PERSC.

Talento



- › Alcanzar un **valor superior a siete** sobre 10 en las **encuestas de clima** a realizar cada dos años.
- › Elaborar y ejecutar **planes de acción** sobre los resultados de las encuestas de clima.
- › Mantener los programas de **evaluación del desempeño** anuales.
- › Establecer **planes de retención** a medio plazo.
- › **Fomentar la formación** (40 h/empleador) y desarrollo profesional.
- › Favorecer la **movilidad interna**.
- › Mantener e implementar nuevas **medidas de conciliación** para hacer de Abengoa una empresa atractiva y socialmente responsable.
- › Fomentar el **diálogo social**.
- › Fomentar el **espíritu emprendedor y colaborativo** como base de la gestión.

A pesar de los exigentes y complejos retos financieros que Abengoa ha tenido que afrontar durante 2018, la compañía continúa evolucionando en el proceso de recuperación y transformación, para convertirse en una organización **más eficiente, flexible y capaz de competir con éxito en el mercado**.

La compañía es plenamente consciente de que **su verdadera ventaja competitiva radica en su gente, sus equipos de profesionales, su conocimiento, su oficio y su compromiso**. Sin el equipo humano de Abengoa, su plan estratégico y su plan de viabilidad serían completamente inútiles y estériles.

Generar crecimiento, empleo y oportunidades desde la viabilidad y sostenibilidad del proyecto es un reto claro de todo el equipo directivo y de los gestores del negocio en el que se están haciendo avances significativos.

A lo largo del 2018, la compañía ha continuado avanzando en sus objetivos de generación de cartera y de ejecución de nuevos proyectos, habiendo obtenido adjudicaciones muy importantes. Este incremento de proyectos ha conllevado un aumento proporcional de la plantilla, hecho que evidencia la recuperación de la estabilidad de la compañía tras estos difíciles años, en los que la organización ha afrontado los retos más exigentes de su historia.

Otro de los factores que confirma el inicio de recuperación en Abengoa es que, durante 2018, los índices de rotación de plantilla se han normalizado en valores similares e incluso por debajo de muchas de las empresas de su sector.

Hoy en día, Abengoa es una compañía mucho más flexible, conciliadora, colaborativa y con una visión de futuro que impulsa un modelo de gestión responsable y orgullo de pertenencia en los empleados.

A pesar de la difícil situación vivida en los últimos tiempos, Abengoa mantiene intactas sus capacidades y continúa contando con un excelente equipo humano, motivado, comprometido y capaz, cuya contribución es y seguirá siendo el elemento diferencial de la compañía y la base sobre la que se construirá su futuro.

Nuestro equipo en cifras

Al cierre de año, Abengoa contaba con 13.450 personas¹, lo que supone un incremento del 7,9 % respecto al cierre del año anterior. En términos de plantilla, destacar un dato muy significativo y sintomático de la recuperación de Abengoa y su negocio: por primera vez desde que se inició la etapa de reestructuración de la compañía, se está volviendo a crear empleo.

102-7

La distribución de la plantilla por género y categoría profesional es la siguiente: 102-8, 405-1

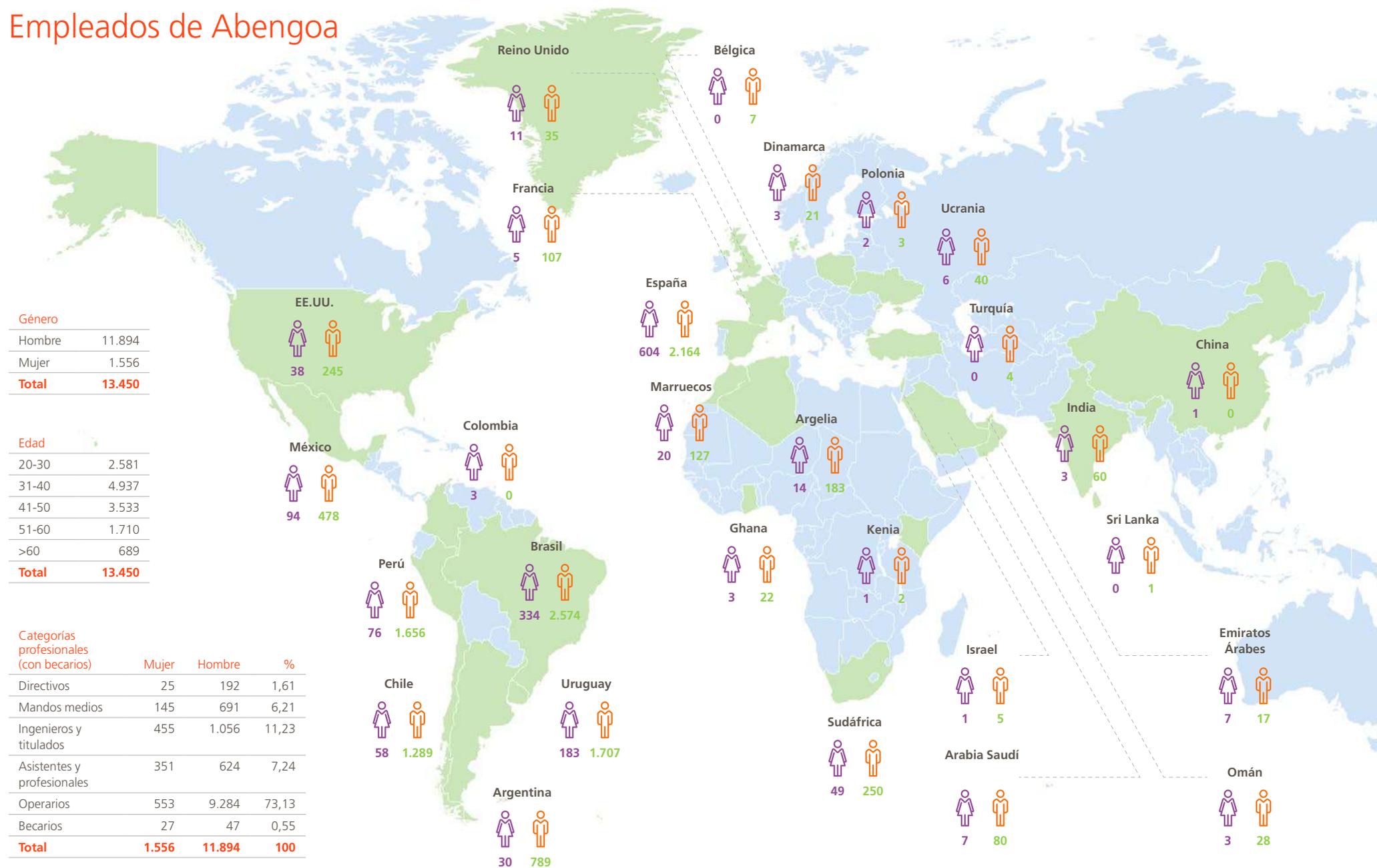
Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Directivos	192	242	328	25	27	38
Mandos	691	753	945	145	168	266
Ingenieros y titulados	1.056	1.349	1.740	455	508	753
Asistentes y profesionales	624	1.335	1.413	351	479	630
Operarios	9.284	7.182	9.175	553	396	605
Becarios	47	17	44	27	12	42
Total	11.894	10.878	13.645	1.556	1.590	2.334

Abengoa trata de contribuir positivamente en aquellas comunidades en las que está presente a través de su cartera de proyectos, así como de la contratación y el apoyo a las comunidades locales. Como refleja el mapa de empleados, el 20,6 % de las personas que compone la organización se sitúan en España mientras el 79,4 % restante se sitúa en el exterior.



Nota 1 A 31 de diciembre de 2018. Plantilla total con becarios.

Empleados de Abengoa



A continuación, se indica el número de personas a cierre del ejercicio 2018 por área geográfica y la distribución sobre el total de plantilla:

Área geográfica	2018		2017		2016	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
EE.UU.	283	2	328	3	357	2
Latinoamérica	9.271	68	8.075	65	10.002	63
Europa	244	2	260	2	307	2
España	2.768	21	2.811	22	3.903	24
África	671	5	655	5	846	5
Asia	213	2	339	3	564	4
Total	13.450		12.468		15.979	

Atendiendo a su tipología de contrato la distribución de la plantilla fue la siguiente: [102-8](#), [405-1](#)

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Indefinido	6.282	6.218	7.328	1.106	1.097	1.373	7.388	7.315	8.701
Temporal	5.565	4.643	6.273	423	481	919	5.988	5.124	7.192
Becarios	47	17	44	27	12	42	74	29	86
Total	11.894	10.878	13.645	1.556	1.590	2.334	13.450	12.468	15.979

La distribución de la plantilla por edad y sexo durante los últimos tres años se muestra a continuación: [102-8](#), [405-1](#)

Rangos de edad	Hombres			Mujeres			Total		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
20 – 30	2.281	2.212	3.176	300	315	547	2.581	2.527	3.726
31 – 40	4.285	3.994	5.027	652	732	1.129	4.937	4.276	6.156
41 – 50	3.122	2.768	3.262	411	385	478	3.533	3.153	3.740
51 – 60	1.570	1.384	1.640	140	122	149	1.710	1.506	1.789
> 60	636	520	540	53	36	31	689	556	571
Total	11.894	10.878	13.645	1.556	1.590	2.334	13.450	12.468	15.982

Rangos de edad	% hombres			% mujeres		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
20 – 30	88,38	87,53	86,44	11,62	12,47	13,56
31 – 40	86,79	84,51	82,17	13,21	15,49	17,83
41 – 50	88,37	87,79	87,24	11,63	12,21	12,76
51 – 60	91,81	91,90	90,88	8,19	8,10	9,12
> 60	92,31	93,53	94,20	7,69	6,47	5,80

Igualdad de oportunidades

La compañía mantiene su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades, así como con la no discriminación por razón de género, raza, color, religión, opinión, nacionalidad o cualquier otra circunstancia. Este compromiso y su regulación efectiva se recogen explícitamente en los Sistemas Comunes de Gestión de la compañía, que aplican a toda de la organización, sin excepción.

Abengoa creó hace más de diez años el **Plan Marco de Igualdad**, recogido dentro de la **Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades (OITO)**, basado en los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que Abengoa se adhirió en 2002, y recogido dentro de la Política de Responsabilidad Social Laboral.

Este Plan tiene como objetivo, por un lado, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todos los niveles de la organización y, por otro, evitar cualquier situación que pueda implicar o suponer una discriminación laboral, directa o indirecta. Asimismo, cuenta con un protocolo específico de denuncia de acoso laboral, con el fin de atender cualquier situación susceptible de ser considerada discriminatoria por razón de género.

Además de ello, dispone de una **Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades (CITO)**, que tiene como fin último hacer un seguimiento global de los asuntos relacionados con la igualdad de género en la organización. Debido a la situación de excepcionalidad de la compañía, no se ha celebrado ninguna reunión de esta comisión, pero se han llevado a cabo los trabajos de reestructuración y análisis para volver a retomarlos en 2019 con una periodicidad anual.

Como se indica al principio del capítulo, Abengoa ha definido una línea de actuación de igualdad dentro del Plan Estratégico de RSC 2019-2023 (PERSC) que establece objetivos concretos y acciones a realizar a medio plazo, junto con una serie de indicadores que permitirán dar seguimiento y establecer pautas concretas para su cumplimiento.

Algunos de los objetivos definidos en esta línea estratégica son aumentar la presencia de mujeres en el consejo de administración y órganos ejecutivos y de gobierno de la compañía, así como en todas las categorías de la plantilla, elaborando para ello un programa orientado a impulsar la presencia de mujeres en todas las capas de la organización, e incluir puntos de diversidad, igualdad y conciliación en la encuesta de clima para monitorizar y medir la situación en ese ámbito.

En 2018, Abengoa se adhirió al **Chárter de la Diversidad de España** a través de la Fundación Grupo OTP, un proyecto impulsado por la Comisión Europea y el Ministerio de Igualdad. Con ello, la organización adquiere un compromiso con el fomento de un entorno socialmente respetuoso, económicamente sostenible y legalmente riguroso.



La presencia de las mujeres en puestos de directivos y mandos durante 2018 ha sido la siguiente:
405-1

Presencia de mujeres en puestos directivos y mandos	2018	2017	2016
Mujeres directivas y mandos	170	195	304
(%)	16,14	16,38	19,27
Total directivos y mandos	1.053	1.190	1.577

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.

La retribución de los empleados atiende, entre otros factores, a la realidad salarial y normativa legal de cada una de las geografías donde se desarrolla la actividad de Abengoa, siendo igual o superior, en todo caso, al Salario Mínimo Interprofesional (o indicador asimilado) establecido en cada país.

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias² por edad, género y clasificación profesional³. **405-2**

Promedio de remuneración global (miles de euros)			
Categoría Profesional	Hombres	Mujeres	Variación (%)
Directivos	90,3	86,5	4
Mandos	50,4	50,1	1
Ingenieros y Titulados	34,1	34,5	(1)
Asistentes y Profesionales	21,9	20,7	5
Operarios	15,7	15,4	2

Promedio salarial por edades (miles de euros)	
Rango edad	Remuneración
20 – 30	14,9
31 – 40	22,4
41 – 50	27,1
51 – 60	26,5
> 60	29,8

Nota 2 Incluye retribución fija, variable y en especie.

Nota 3 Estos datos corresponden al 94 % de la plantilla (empleados y operarios) a 31 de diciembre de 2018, excluido de la misma la correspondiente a la sociedad brasileña Abengoa Bioenergía Brasil al encontrarse en recuperación judicial y no tener acceso fiable a dicha información, así como los componentes del Comité Ejecutivo y Comité de Dirección.

Creación de oportunidades para personas con discapacidad

La **inserción laboral de personas con discapacidad** y, por tanto, la igualdad de oportunidades para este colectivo son un firme compromiso de Abengoa.

A cierre de 2018 en España, el número de empleados con un grado de discapacidad superior o igual al 33 % era de 37 personas. En aras de cumplir con la Ley de integración social del minusválido (LISMI), la compañía ha puesto en marcha procedimientos alternativos como la solicitud de excepcionalidad para cubrir las exigencias legales acudiendo a centros reconocidos de especial empleo, como por ejemplo para el servicio de limpieza o el personal de recepción.

Atracción y retención del talento

Abengoa considera que la clave de su éxito y de su negocio está en atraer, desarrollar y retener el mejor talento. Por ello, son fundamentales la evaluación y la medición del desempeño de su plantilla, así como los resultados y el potencial de sus equipos para que los empleados reciban el feedback necesario para su desarrollo y plan de carrera.

La evaluación del desempeño se lleva a cabo en base a un **modelo de gestión por competencias** que garantiza la alineación de los profesionales con cada puesto, misión y responsabilidad.

El proceso se realiza anualmente y, durante 2018, ha incluido a más de 2.000 empleados de África, Asia / Oceanía, España, Europa, Iberoamérica y Norteamérica, abarcando a todas las unidades de negocio y corporativo.

Abengoa es consciente de que el éxito en esta nueva etapa no se alcanzará sin un equipo de gestores, mandos y directivos que sea de calidad. Es por ello por lo que la compañía identifica a los directivos potenciales a través de programas de desarrollo.

En este sentido, Abengoa realiza una **formación integral técnica y de gestión** para los perfiles de ingeniería y staff y también ofrece itinerarios profesionales acordes con cada uno de estos perfiles, así como la participación en proyectos internacionales, apostando por la movilidad y el desarrollo transversal dentro de la organización.

Asimismo, durante 2018 se ha finalizado con éxito el **Programa de Becarios 2018** de la compañía, habiendo gestionado a cierre del ejercicio más de 150 becas en distintos países, con la firma de 24 convenios de prácticas con distintas universidades y escuelas de negocio. Dentro de este Programa resalta, un año más, por su éxito e impacto en la formación de jóvenes estudiantes, las jornadas Work experience dirigidas a alumnos de bachillerato que han conseguido su doble objetivo: facilitar una primera aproximación al mundo profesional y orientar a los alumnos en la importante decisión de elegir sus estudios universitarios y superiores.

La importancia que Abengoa concede al talento hace que preste especial interés a los indicadores de rotación. En este sentido, en 2018 la rotación voluntaria fue 7,69 %, frente al 8,69 % de 2017. **401-1**

Rotación voluntaria		2018	2017	2016
Género (%)	Hombre	7,83	8,37	18,84
	Mujer	7,33	9,60	16,65
Edad (%)	20 – 30	24,83	2,37	25,07
	31 – 40	47,59	4,97	20,55
	41 – 50	20,34	8,14	13,47
	51 – 60	5,52	9,49	6,97
	> 60	1,72	2,86	6,14

El índice de rotación voluntaria por geografía fue el siguiente:

Geografía	Rotación (%)
África	6,51 %
Asia / Oceanía	11,09 %
España	7,90 %
Europa (excluido España)	19,00 %
Latinoamérica	6,15 %
Norteamérica	15,18 %

Abengoa dispone de un plan de incentivos a cuatro años (2017-2020) denominado **Management Incentive Plan (MIP)**, que sirve como elemento de retención y motivación para las personas consideradas críticas dentro de la organización y que sean claves para su futuro, así como para la consecución de los objetivos estratégicos. **404-2, 404-3**

Formación

Las acciones formativas que se han realizado en 2018 siguen siendo coherentes con la situación actual de la compañía, ya que se sigue priorizando y fortaleciendo la formación en seguridad y salud y la formación interna sin olvidar la importancia del reciclaje y actualización en otras áreas técnicas de especialización.



Esta formación técnica se ha programado como consecuencia de las necesidades detectadas para el personal de las distintas unidades de negocio, con la perspectiva del Plan Estratégico de los próximos diez años presentado recientemente y de los resultados obtenidos de la gestión de desempeño del año anterior.

Hay que destacar que, al igual que ya ocurrió en años anteriores, el carácter proactivo del personal está permitiendo compaginar el progreso de la compañía con la impartición de la formación en ambas categorías, recalcando la disponibilidad de los empleados para realizarlas tanto en modalidad online como presencial dentro del ámbito nacional e internacional.

El número de horas de formación impartidas respecto al año anterior ha aumentado un 93 %, alcanzando en 2018 un total de 480.018 horas para 13.437 empleados, frente a 249.164 horas para 12.439 empleados en 2017. **404-1**

Formación	2018	2017 ⁽¹⁾	2016
Horas de formación	480.018	249.164	115.669
Prácticas profesionales	66.627	73.557	155.925
Variación de horas de formación ⁽²⁾ (%)	93	115	(48)

(1) Se ha regularizado las horas de formación 2017 por un cambio de metodología en el procedimiento de Formación aprobado en noviembre del 2018.

(2) Excluyendo prácticas profesionales.

La distribución de las horas de formación por categoría en 2018 es la siguiente: **404-1**



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.

Para garantizar su efectivo respeto y protección, la compañía aplica regulaciones laborales supra empresariales, independientemente de la actividad de la que se trate o de su ubicación.

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, los representantes unitarios o los sindicatos, según el caso, así como una normativa interna que protege y garantiza los derechos de los empleados.

102-41, 403-4

En 2018 el 93,4 % de empleados estuvo sujeto a convenios con acuerdos de negociación colectiva, como se detalla a continuación:

País	Total	Acuerdos de negociación colectiva
Arabia Saudí	87	–
Argelia	197	197
Argentina	819	819
Bélgica	7	7
Brasil	2.908	2.908
Chile	1.347	1.347
China	1	–
Colombia	3	–
Dinamarca	24	24
Emiratos Árabes	24	–
España	2.768	2.762
Francia	112	112
Ghana	25	–
India	63	63
Israel	6	6
Kenia	3	–
Marruecos	147	147
México	572	–
Omán	31	–
Perú	1.732	1.732

País	Total	Acuerdos de negociación colectiva
Polonia	5	5
Reino Unido	46	46
Sri Lanka	1	–
Sudáfrica	299	299
Turquía	4	–
Ucrania	46	–
Uruguay	1.890	1.890
USA	283	198
Total	13.450	12.562
	93,40 %	

Todos los empleados tienen el derecho laboral básico de ser informados previamente, ante cualquier cambio organizativo que se produzca en la organización, a través de sus supervisores o representantes, según sea el caso, establecido por la ley y según los convenios colectivos que apliquen. *402-1*

En conformidad con los compromisos de responsabilidad social adquiridos a través de su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el propio Código de Conducta, Abengoa se compromete a través de una política de Responsabilidad Social Laboral (RSL) propia, que establece un sistema de gestión de la responsabilidad social de acuerdo con el modelo internacional SA8000.

Durante 2018 no se han recibido denuncias en materia de derechos humanos en ninguno de los canales habilitados al respecto. *102-17, 419-1*

El compromiso de Abengoa con la conciliación

201-3, 401-2

Para Abengoa, lograr un clima de trabajo agradable y de conciliación resulta clave para tener una relación de confianza y beneficio mutuo con sus empleados.

Por ello, pone a disposición de los trabajadores diferentes beneficios sociales que fomentan la conciliación:

- › **Servicios de restauración** en la sede de la organización (Sevilla).
- › **Gimnasio** dotado del equipamiento necesario para la práctica de ejercicio físico y de espacios para la práctica de actividades de grupo en la sede de la compañía (Sevilla).
- › **Retribución flexible** (seguro médico, tarjeta de transporte, ticket restaurante, cheques guardería y formación) para todos los empleados de España.
- › Servicio de **guardería** (Sevilla) y **sala de lactancia** (Sevilla y Madrid).
- › **Servicio médico** para mejorar la cobertura sanitaria de los empleados (Sevilla).
- › **Parking con plazas preferentes** para embarazadas, movilidad reducida y madres/padres de la guardería en la sede de la compañía (Sevilla).
- › **Seguros de vida y accidentes.**

El firme compromiso que la compañía tiene con la conciliación de la vida personal y profesional hace que la organización haya implantado una serie de **medidas de desconexión laboral** para maximizar la eficiencia del tiempo destinado a la vida laboral y personal. Así pues, en la sede de la compañía, en Sevilla, España, las oficinas tienen establecido un horario de apagado de luces y cierre.

En el modelo de gestión de la compañía está presente la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la presencia de los gestores y mandos que tienen una especial responsabilidad, fuera de la jornada laboral establecida.

Además, durante 2018 se incluyeron nuevas medidas que permiten flexibilizar al máximo los periodos de vacaciones para poder así optimizar al máximo el disfrute de los días libres disponibles.

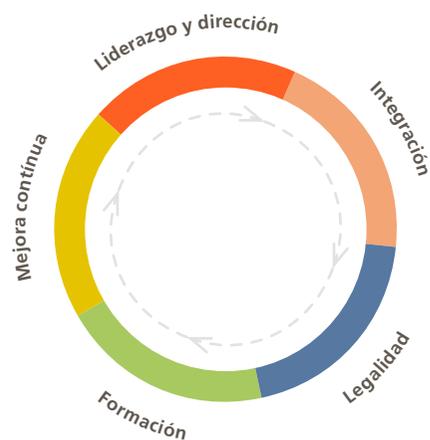
Seguridad y Salud Laboral

Abengoa está firmemente comprometida con la prevención y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, tanto en los propios como en las áreas donde se desarrolla la actividad subcontratada.

Asegurar que las condiciones de todos los centros de trabajo y proyectos de la compañía sean óptimas desde el punto de vista de la seguridad y salud laboral es prioritario para Abengoa. Por este motivo, la compañía apuesta firmemente por la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud eficaces, los cuales son auditados periódicamente por entidades acreditadas que certifican su correcta implantación en base a la normativa de referencia.

Estos sistemas de gestión están fundamentados en los **cinco pilares** en los que se asienta la Política de Seguridad y Salud de la compañía:

- › **Integración de la Seguridad y Salud a todos los niveles** de la organización como estrategia corporativa.
- › Liderazgo impulsado desde la dirección en aspectos de Seguridad y Salud con objeto de influir proactivamente en el incremento de la **cultura preventiva** dentro de la organización.
- › Firme compromiso con la **formación continua en Seguridad y Salud**, como pilar básico para incidir en el cambio conductual de los empleados, y por ende como elemento potenciador de la cultura preventiva dentro de la compañía.
- › Implantación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud focalizado en la mejora continua de sus procesos productivos mediante la **evaluación periódica y revisión** de todas las actividades inherentes a los mismos.
- › Aseguramiento de que toda actividad acometida dentro de la organización sea llevada a cabo aplicando un estricto **cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral.**



Debido a la importancia que Abengoa concede al área de Seguridad y Salud, todas las sesiones de Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección comienzan con este área. Asimismo, se celebran asiduamente comités con presidencia, para monitorizar y alertar sobre aquellos aspectos que pueden suponer riesgos para la seguridad laboral de los trabajadores, analizar las ratios de siniestralidad e implementar las medidas necesarias para alcanzar los objetivos fijados en esta materia. **403-1**



Evolución de la siniestralidad

En el ámbito de la seguridad, este año la compañía ha centrado los esfuerzos en la reducción de los incidentes en trabajos en altura, elaborando planes y campañas específicas. Además, la compañía ha apostado por impulsar un Plan de Salud con el objetivo de promocionar hábitos saludables entre sus trabajadores y contratistas.

La compañía tiene como objetivo primordial reducir a cero los accidentes fatales en todas las obras, proyectos e instalaciones.

En el ejercicio 2018 no se han producido accidentes fatales en obras, proyectos o instalaciones de la compañía: **403-2**

Personal	2018	2017	2016
Propio	0	0	1 ⁽¹⁾
Subcontrata	0	0	0

(1) La víctima era del sexo masculino.

La compañía pone especial interés en la evolución de la siniestralidad y del absentismo laboral, con especial atención a todas aquellas sociedades y espacios profesionales en los que se ejecutan obras.

Personal Propio	IFG ⁽¹⁾	IFCB ⁽²⁾	IG ⁽³⁾	LTI ⁽⁴⁾
2018	10,88	4,9	0,11	126
2017	13,3	6,6	0,12	173
2016	14,2	8,8	0,23	286
Personal Subcontratado	IFG ⁽¹⁾	IFCB ⁽²⁾	IG ⁽³⁾	LTI ⁽⁴⁾
2018	3,4	1,1	0,01	24
2017	3,1	1,6	0,02	27
2016	7,8	5,4	0,08	86
Global	IFG ⁽¹⁾	IFCB ⁽²⁾	IG ⁽³⁾	LTI ⁽⁴⁾
2018	7,5	3,2	0,07	150
2017	9,3	4,6	0,08	200
2016	12	7,6	0,18	372

(1) Índice de Frecuencia General (IFG) = (Número de accidentes totales (sin baja + con baja) / horas trabajadas)* 1.000.000

(2) Índice de Frecuencia con Baja (IFCB) = (Número de accidentes con baja / horas trabajadas)* 1.000.000

(3) Índice de Gravedad (IG) (Número de jornadas perdidas / horas trabajadas)* 1.000

(4) Accidentes con baja (Lost Time Injury).

Fruto del gran trabajo y el compromiso mostrado por todas las partes involucradas en la compañía, desde la alta dirección hasta el personal de obra, se pueden destacar los siguientes hitos relevantes en esta materia:

- › Más de dos años sin accidentes de especial gravedad (fatales y muy graves).
- › Las plataformas solares de Extremadura y Écija (España), así como Ain Beni Mathar (Marruecos), alcanzan cuatro años sin accidentes con baja.
- › La cogeneración de Villaricos (España) alcanza cinco años sin accidentes con baja.
- › Cuatro millones de horas trabajadas sin accidentes con baja en Shuaibah (Arabia Saudí).
- › Diez millones de horas trabajadas sin accidentes con baja en el proyecto Waad Al Shamal (Arabia Saudí).

Abengoa celebró el 25 de octubre su **II Jornada de Seguridad y Salud** en todas las geografías en las que está presente, coincidiendo con la celebración de la Semana Europea de Seguridad y Salud en el trabajo. El objetivo de esta jornada liderada por el presidente fue promover la concienciación preventiva en esta materia, reconociendo a empleados, clientes y proveedores por las buenas prácticas demostradas en seguridad laboral durante su desempeño profesional.



Con el objetivo de fomentar el compromiso con la seguridad y salud, se puso en marcha el **Plan de Salud de Abengoa** cuyo fin último es la puesta en marcha de iniciativas para fomentar y divulgar temas relacionados con la salud de los empleados, así como disponer de herramientas que permitan la medición, evaluación y revisión de todas nuestras actividades, operaciones y centros de trabajo de manera que sean cada vez más saludables.



Abengoa se suma a la iniciativa de promoción de la salud Healthy Cities de Sanitas.