

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido

# 4.3

## Valor Humano



4 %

incremento de la plantilla



5,2 %

índice de rotación voluntaria



8,1 %

satisfacción global



2 %

incremento de mujeres directivas



53 %

contratación indefinida



11,3 %

reducción del IFCB respecto a 2018



04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor 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.	100 %
Mantener a cero los accidentes de especial gravedad.	0 %
Reducción paulatina del índice de frecuencia con baja (Ifb).	100 %
Promover hábitos de vida saludable hacia los empleados de la compañía.	100 %



Igualdad y diversidad



Alcanzar el 30 % de mujeres en el Consejo en 2020.	47 %
Una de las comisiones del Consejo presidida por una mujer en 2023.	100 %
Alcanzar el 12,5 % de mujeres en el Comité Ejecutivo.	48 %
Alcanzar el 25 % de mujeres en comités de negocio.	Debido al proceso de reestructuración no existe comparativa entre verticales
Alcanzar el 25 % de mujeres en el Comité de Dirección.	44 %
Alcanzar el 30 % de mujeres en mandos intermedios con respecto al total de empleados.	55 %
Alcanzar el 35 % de mujeres empleadas con respecto al total.	77 %
Realizar auditorías internas salariales en todas las regiones.	(Planificadas para 2020) 0 %
Implantar medidas de conciliación laboral que permitan alcanzar los objetivos incluidos en el PERSC.	100 %

Talento



Alcanzar un valor superior a siete sobre 10 en las encuestas de clima a realizar cada dos años.	100 %
Elaborar y ejecutar planes de acción sobre los resultados de las encuestas de clima. (La encuesta se lanzó en enero 2020, en 2019 se realizaron los trabajos de diseño y lanzamiento de la misma)	20 %
Mantener los programas de evaluación del desempeño anuales.	100 %
Establecer planes de retención a medio plazo.	100 %
Fomentar la formación (40 h/empleado) y desarrollo profesional.	75 %
Favorecer la movilidad interna.	100 %
Mantener e implementar nuevas medidas de conciliación para hacer de Abengoa una empresa atractiva y socialmente responsable.	100 %
Fomentar el diálogo social.	100 %
Fomentar el espíritu emprendedor y colaborativo como base de la gestión.	100 %

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

Abengoa ha continuado avanzando en su proceso de recuperación de la normalidad durante 2019, año en el que la compañía se ha enfrentado a exigentes y complejos retos financieros y estructurales, todos ellos superados con éxito.

Abengoa apuesta firmemente por su equipo profesional: su conocimiento y compromiso constituyen su verdadera ventaja competitiva. Sin el equipo humano, tanto el plan estratégico como el plan de viabilidad, fracasarían.

En 2019, se han logrado dos hitos de gran importancia: en primer lugar, Abengoa vuelve a **generar oportunidades y empleo** por segundo año consecutivo, como resultado de la adjudicación de nuevos proyectos y el desarrollo de su cartera de proyectos. En segundo lugar, la organización ha recuperado, tras más de cinco años, un proceso tan íntimamente ligado a las personas como es la **Encuesta de Clima**, de la que Abengoa ha obtenido información de elevado valor cualitativo en relación a la percepción que sus empleados tienen de la organización y sobre su gestión, permitiendo concentrar esfuerzos en mejorar las condiciones de trabajo y poder así afrontar nuevos retos con un equipo cohesionado y comprometido.

Asimismo, Abengoa ha conseguido durante este año que los índices de rotación de plantilla sean menores que los de 2018, los cuales ya estaban por debajo de muchas de las empresas del sector en el que opera.

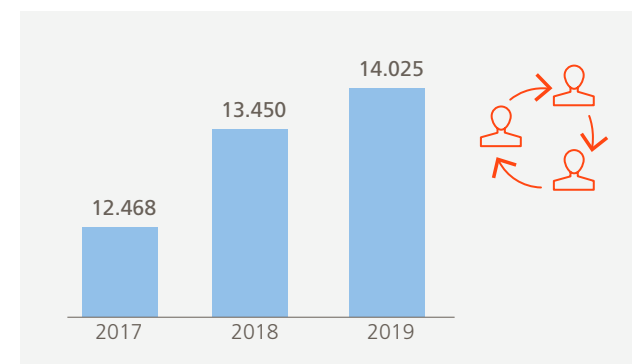
A pesar de las adversidades a las que la organización se ha enfrentado en los últimos años, Abengoa mantiene intactas sus capacidades y continúa contando con un **excelente equipo humano, motivado, comprometido y capaz**, cuya contribución es y seguirá siendo el elemento diferencial de la compañía y la base sobre la que se construye su futuro.

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**.

## El equipo en cifras

Durante 2019, Abengoa ha vuelto a generar empleo, por segundo año consecutivo.

La plantilla de Abengoa ha crecido un 4 %, pasando de 13.450 en 2018 a 14.025<sup>1</sup> en 2019. *102-7*



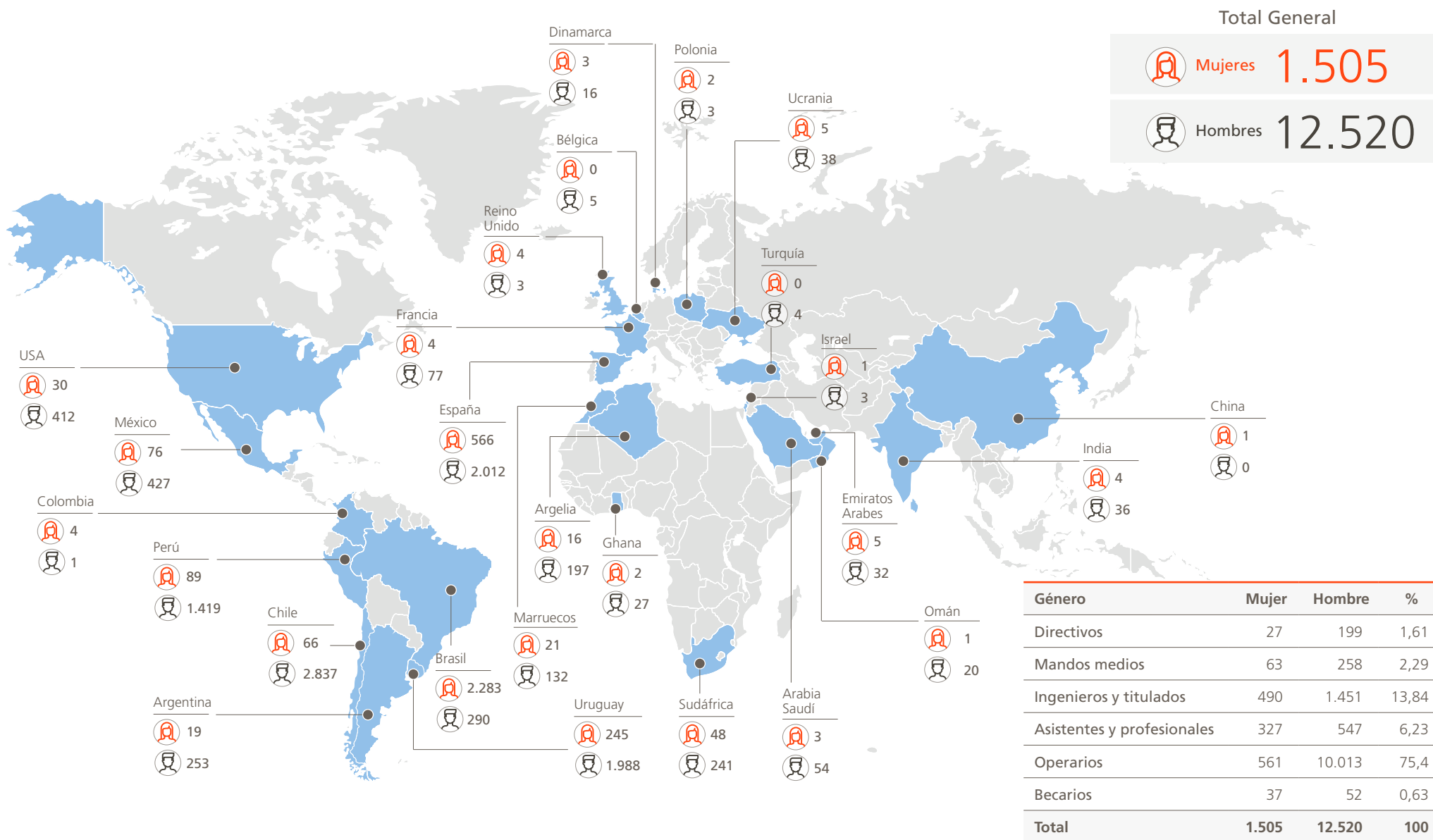
La distribución de la plantilla por género y categoría profesional es la siguiente: *102-8, 405-1*

Categoría profesional	Hombres			Mujeres		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Directivos	199	192	242	27	25	27
Mandos medios	258	691	753	63	145	168
Ingenieros y titulados	1.451	1.056	1.349	490	455	508
Asistentes y profesionales	547	624	1.335	327	351	479
Operarios	10.013	9.284	7.182	561	553	396
Becarios	52	47	17	37	27	12
<b>Total</b>	<b>12.520</b>	<b>11.894</b>	<b>10.878</b>	<b>1.505</b>	<b>1.556</b>	<b>1.590</b>

<sup>1</sup> A 31 de diciembre de 2019. Plantilla total con becarios.

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

Actualmente, la plantilla de Abengoa está distribuida en 26 países. El 18 % de la plantilla está situada en España, mientras que el 82 % se encuentra en el exterior.



04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

Atendiendo a su tipología de contrato, la distribución de la plantilla fue la siguiente: 102-8, 405-1

Tipo de contrato	Hombres			Mujeres			Total		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Indefinido	6.397	6.282	6.218	1.047	1.106	1.097	7.444	7.388	7.315
Temporal	6.071	5.565	4.643	421	423	481	6.492	5.988	5.124
Becarios	52	47	17	37	27	12	89	74	29
<b>Total</b>	<b>12.520</b>	<b>11.894</b>	<b>10.878</b>	<b>1.505</b>	<b>1.556</b>	<b>1.590</b>	<b>14.025</b>	<b>13.450</b>	<b>12.468</b>

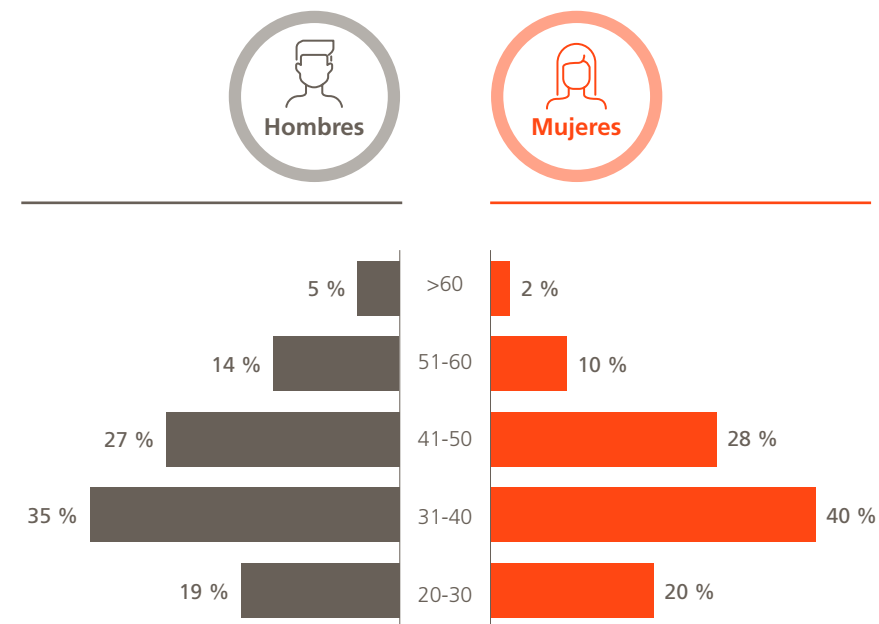
Aunque la actividad de Abengoa está centrada en la ejecución de proyectos de construcción, cuyo empleo viene condicionado por su temporalidad, el 53 % de la plantilla tiene una **relación laboral indefinida**, alcanzando el **75 % en el segmento de empleados**. En España la plantilla indefinida supone el 80 %.

Desde una perspectiva de género, a cierre de 2019, el porcentaje de mujeres total con contrato fijo es del 72 %.

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		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
20-30	2.342	2.281	2.212	300	300	315	2.642	300	315
31-40	4.402	4.285	3.994	605	652	732	5.007	652	732
41-50	3.415	3.122	2.768	420	411	385	3.835	411	385
51-60	1.757	1.570	1.384	143	140	122	1.900	140	122
>60	604	636	520	37	53	36	641	53	36
<b>Total</b>	<b>12.520</b>	<b>11.894</b>	<b>10.878</b>	<b>1.505</b>	<b>1.556</b>	<b>1.590</b>	<b>14.025</b>	<b>1.556</b>	<b>1.590</b>

% de genero por categoría



La representación por edad y genero respecto al total de plantilla es como se detalla a continuación.

Rangos de Edad	% Hombres			% Mujeres		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
20-30	88,64	88,38	87,53	11,36	11,62	12,47
31-40	87,92	86,79	84,51	12,08	13,21	15,49
41-50	89,05	88,37	87,79	10,95	11,63	12,21
51-60	92,47	91,81	91,9	7,53	8,19	8,1
>60	94,23	92,31	93,53	5,77	7,69	6,47

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

## Igualdad de oportunidades

Abengoa 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 empeño se declara expresamente en las distintas políticas de la organización, tales como la de contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación o prevención del acoso, entre otras.

Con el propósito de asegurar estos valores, Abengoa creó en 2008 y ha actualizado en 2019 su **Plan Marco de Igualdad** y la Oficina para la Igualdad de Trato y Oportunidades, sobre la base del Pacto Mundial de Naciones Unidas y en el marco de su política de Responsabilidad Social Laboral (RSL), cuyo cometido es abogar por la igualdad de género en toda la organización, impulsando, desarrollando y gestionando dicho plan y los planes asociados.

En el marco de este plan, la organización cuenta con un **protocolo de denuncia** de acoso laboral con el fin de atender cualquier situación susceptible de ser considerada discriminatoria.

Adicionalmente, en febrero 2019 el Consejo de Administración aprobó el **Plan Estratégico de RSC** para los ejercicios 2019-2023, que cuenta con una línea estratégica específica cuyo principal objetivo es **fomentar la diversidad de género y la igualdad de oportunidades** en la organización promoviendo, entre otras, medidas que contribuyan al incremento de mujeres en puestos de mando y directivos, así como aquellas que garanticen la no discriminación y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

### Comisión CITO

Dentro del Plan Marco de Igualdad, Abengoa dispone de una **Comisión específica de Igualdad de Trato y de Oportunidades (CITO)** cuyo objetivo es realizar un seguimiento global de los aspectos relacionados con la igualdad de género en la organización.

Después de la situación de excepcionalidad que ha vivido la compañía en los últimos años, Abengoa ha retomado en 2019 la celebración de esta Comisión para asegurar y velar por el cumplimiento de los compromisos y políticas en materia de diversidad e igualdad y trabajar activamente en la consecución de los objetivos fijados en el Plan Estratégico de RSC.

Coordinada desde RSC, y presidida por el director de Recursos Humanos (miembro del Comité ejecutivo), la Comisión está formada por directores de las diferentes áreas de negocio y verticales y departamentos representativos que conocen las diferentes peculiaridades de las regiones o actividades.

Durante la Comisión, se presentan las conclusiones de varios estudios relativos a la igualdad, la diversidad de género y la brecha salarial en las organizaciones con experiencias a nivel nacional e internacional, se analizan los datos e indicadores relevantes de Abengoa en todas las regiones y se fija un plan de acción con acciones concretas que permita acometer los objetivos fijados en el Plan Estratégico.

Algunas de estas acciones incluyen plantear nuevas medidas de flexibilidad en base a las circunstancias de cada centro de trabajo, incluir indicadores de igualdad y diversidad en los cuadros de mando para presentación en los comités de dirección, incentivos relacionados con objetivos de igualdad, mejorar la visibilidad y poner en valor el papel de las mujeres directivas y las ingenieras, etc.

### Política de Diversidad

Avanzando en el compromiso que la compañía tiene con temas de igualdad, el Consejo de Administración aprobó en octubre de 2019 la **Política de Diversidad**, que parte de situar a la persona en el centro de la compañía y del convencimiento de que, únicamente por el hecho de serlo, merece la máxima consideración y dignidad, con independencia de su raza, género, religión, nacionalidad, cultura, edad, orientación sexual o de sus capacidades diferentes, físicas o psíquicas.

En base a estos principios, la compañía se compromete a asegurar las siguientes acciones:



04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

Prueba del compromiso de Abengoa en materia de diversidad, la compañía se encuentra adherida al **Chárter de la diversidad de España** y, más recientemente, al **Código Eje & Con de Buenas prácticas para la Gestión del Talento**.



Adherida desde 2018 a través de la Fundación Alares, Abengoa adquiere un compromiso con el fomento de un entorno socialmente respetuoso, económicamente sostenible y legalmente riguroso.



Abengoa se adhirió en 2019 al código Eje & CON de buenas prácticas para la gestión del talento. La adhesión a este código facilita la adopción de medidas concretas para mejorar la competitividad y los resultados de la compañía, así como acceso de la mujer a puestos de alta dirección y Consejos de Administración a la vez que reafirma el compromiso de Abengoa con la igualdad de oportunidades y la diversidad cultural.

La presencia de las mujeres en puestos de directivos y mandos durante 2019 ha sido la siguiente: **405-1**

Mujeres en puestos directivos y de mando

	2019	2018	2017
Mujeres directivas y mandos	90	170	195
%	16,45	16,14	16,39
<b>Total directivos y mandos</b>	<b>547</b>	<b>1.053</b>	<b>1.190</b>

## La inclusión social y la creación de oportunidades para personas con discapacidad

La **inclusión social de personas con discapacidad** y, por tanto, la igualdad de oportunidades para este colectivo son un firme compromiso de Abengoa, que va más allá de atender un mero requerimiento legal y que forma parte, de manera principal, de la cultura corporativa.

A cierre de 2019, el número de empleados con un grado de capacidades diferentes mayor o igual al 33 % en España era de 42 personas.

De cara al cumplimiento de la Ley de integración social del minusválido (LISMI), Abengoa 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, contribuyendo así a promover e impulsar la integración de los colectivos menos favorecidos.

En términos de gestión, la compañía se preocupa por la adaptación de los puestos y centros de trabajo para atender a sus empleados con capacidades diferentes. De igual modo, dispone de procedimientos para atender cualquier nueva adaptación que un empleado o nuevo empleado requiera.

## Compromiso y satisfacción de los empleados

Una vez finalizada la reestructuración financiera, **Abengoa lanzó nuevamente la Encuesta de Clima** en 2019, con el objetivo de analizar el nivel de satisfacción de la plantilla, un paso esencial en la gestión de los recursos humanos de la compañía. Este análisis permite a la organización conocer de forma directa la opinión y percepción de sus empleados en temas clave y, a su vez, permite identificar oportunidades de mejora e implantar nuevas iniciativas.

El 81,9 % de la plantilla participó en la encuesta, arrojando una valoración promedio de 8,1 en términos de satisfacción global y un 9 en compromiso, en una puntuación de 1 a 10. Más del 90 % de los empleados recomiendan Abengoa para trabajar.

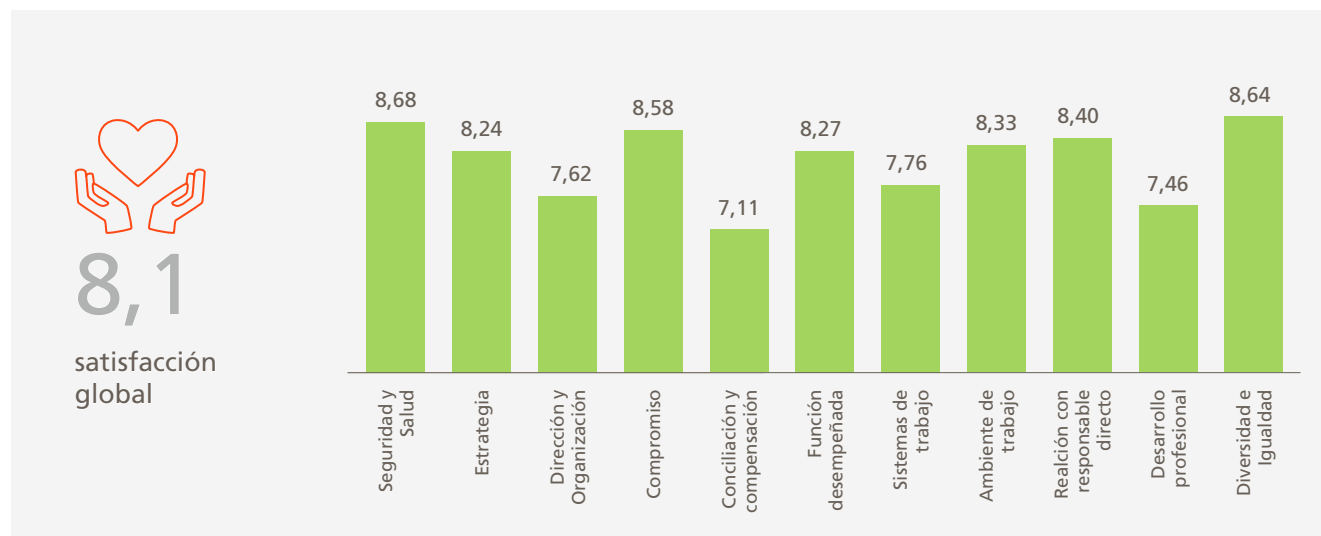
Los resultados han reflejado que Abengoa es considerada por sus propios empleados como una compañía ordenada, alineada, participativa y colaborativa, con muy buen ambiente y un alto grado de compromiso.



2.058 respuestas sobre

2.512 Encuestas

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano



## Política retributiva

El sistema de remuneración de Abengoa vela por la **objetividad, la equidad retributiva y la igualdad de trato y de oportunidades** entre hombres y mujeres, sin hacer distinción 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.

Este sistema retributivo atiende, entre otros factores, a la realidad salarial y a la 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 (SMI o indicador asimilado) establecido en cada país. [202-1](#)

A continuación, se desglosan las remuneraciones medias<sup>2</sup> por edad, género y clasificación profesional<sup>3</sup>. [405-2](#)



Categorías profesionales (k€)	Hombre	Mujer	%
Directivos	90,0	85,1	5,5
Mandos medios	60,9	58,7	3,6
Ingenieros y titulados	34,5	34,5	0,1
Asistentes y profesionales	16,1	15,3	5,3
Operarios	15,8	16,4	(4,2)

<sup>2</sup> Incluye retribución fija, variable y en especie.

<sup>3</sup> Estos datos corresponden al 94 % de la plantilla (empleados y operarios) a 31 de diciembre de 2019, 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.



04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

Rango edad	Promedio salario bruto anual (k€)
20-30	15,5
31-40	20,4
41-50	24,4
51-60	24,2
>60	22,3

En la encuesta de clima, el concepto compensación se ha situado en 6,5 puntos de satisfacción, un resultado por debajo de la media global, pero que se debe poner en contexto pues, aparte de ser uno de los temas aspiracionales por excelencia, no son pocos los sacrificios realizados por la plantilla en toda la etapa de reestructuración. A pesar de todo, la satisfacción de los empleados sobre su retribución ha mejorado un 5,2 % los resultados obtenidos en la encuesta anterior.

La remuneración media de la dirección percibida en el ejercicio 2019, incluyendo salario fijo, variables y en especie, se sitúa en 267,6 miles de euros.

El Comité de Dirección arroja un promedio de remuneración: hombres y mujeres, de 197 miles de euros y 186 miles de euros, respectivamente, lo que representa un 5,9 % de diferencia.



## Atracción y retención del talento

Para Abengoa, el éxito empresarial va íntimamente ligado al desarrollo y la retención del mejor talento. Por este motivo, es fundamental disponer de un proceso de **evaluación y medición del desempeño** que **asegure el establecimiento de acciones orientadas a la mejora del desarrollo de los empleados**.

Cada empleado posee un plan de carrera individualizado con una formación ajustada a sus necesidades, inquietudes y expectativas y que, cada año, va adaptándose a su evolución y situación. Los retos y metas de nuestros profesionales están limitados, únicamente, por su capacidad creativa.

### Gestión por competencias

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.

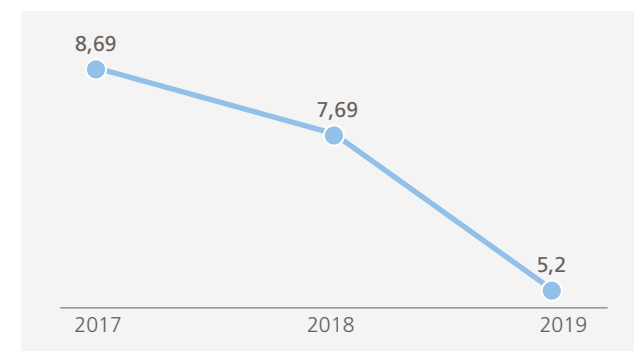
La medición del desempeño en base a competencias y comportamientos es un proceso clave en la gestión de personas y equipos dentro de una organización, pues permite identificar el potencial, las fortalezas y áreas de mejora que cada uno tiene o muestra en su desempeño y proponer acciones de desarrollo.

El proceso se realiza anualmente y durante el ejercicio 2019 han participado el 99,1 % de los empleados objeto de evaluación.

La compañía es consciente de que el éxito sólo se conseguirá con un equipo de gestores, mandos y directivos que sea de calidad. Es por ello por lo que Abengoa identifica a los directivos potenciales a través de programas de desarrollo.

A través del **Management Incentive Plan (MIP)**, Abengoa definió un plan de incentivos a cuatro años (2017-2020), 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*

La importancia que Abengoa concede al talento hace que preste especial interés a los indicadores de rotación. En 2019, la rotación voluntaria fue 5,2 %, frente al 7,69 % de 2018. *401-1*



Rotación voluntaria		2019	2018	2017
Género (%)	Hombre	5,17	7,83	8,37
	Mujer	5,28	7,33	9,6
Edad (%)	20 - 30	6,44	24,83	2,37
	31 - 40	6,18	47,59	4,97
	41 - 50	4,11	20,34	8,14
	51 - 60	3,98	5,52	9,49
	> 60	3,31	1,72	2,86

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

El índice de rotación voluntaria por geografía fue el siguiente:

	2019	Índice de rotación %
España		4,19
Europa		24,43
Sudamérica		4,33
Norteamérica		28,04
África		2,59
Asia/Oceanía		8,43
<b>Total</b>		<b>5,20</b>

El dejar atrás las incertidumbres propias de una reestructuración, junto con los buenos resultados de negocio y las iniciativas puestas en marcha, inciden claramente en el índice de rotación. El proyecto Abengoa genera y proyecta una sólida confianza, como así lo perciben y lo declaran los propios empleados a través de las valoraciones de la encuesta de clima en todos sus capítulos.

**Generación de cantera**

Abengoa considera que las becas de formación son la mejor vía para atraer al talento joven y desarrollar a futuros profesionales y propiciar una cantera joven que haga sostenible el modelo de la compañía. Esta idea se materializa en su **programa internacional de becarios**, entre otras iniciativas.

Dicho programa está apoyado en numerosas instituciones académicas de prestigio, universidades, escuelas de negocio e institutos de formación profesional, y atrae a estudiantes de todo el mundo, convirtiéndose en una puerta de entrada ideal para los profesionales del futuro. La cantera Abengoa, formada en las disciplinas propias del negocio, sigue siendo pieza clave en el crecimiento y renovación de los equipos.

En el ejercicio 2019, el número de prácticas se incrementó en un 20 % y se aumentaron en 22 los convenios de colaboración con las instituciones formativas.

**Formación**

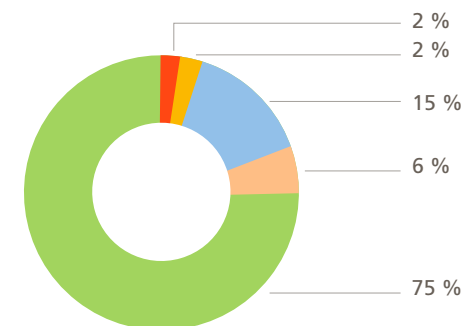
Abengoa opera en una industria competitiva, donde el conocimiento y las capacidades de los empleados han de estar continuamente reforzadas con formación especializada para alcanzar los objetivos profesionales y cubrir las necesidades de los negocios. Asimismo, es consciente del papel de la formación como herramienta para motivar, retener y mejorar las competencias de sus empleados, a su vez que constituye una palanca para fortalecer la competitividad de la compañía. A pesar de la limitación de recursos en 2019, Abengoa ha seguido gestionando su formación dando prioridad a la Seguridad y Salud y la formación indispensable.

El número de horas de formación impartidas respecto al año anterior ha disminuido un 11 %, alcanzando en 2019 un total de 435.477 horas para 14.025 empleados, frente a 480.018 horas para 13.437 empleados en 2018.

Formación	2019	2018	2017
Horas de formación	435.477	480.018	249.164
Prácticas profesionales	85.932	66.627	73.557
Variación de horas de formación (%)	(11)	93	115

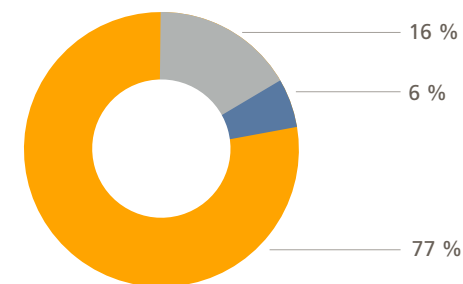
El desglose de formación por categoría profesional y por tipología es como se detalla a continuación:

- Directivos
- Mandos
- Ingenieros y Titulados
- Asistentes y Profesionales
- Operarios



Formación por tipología:

- Formación PRL
- Prácticas profesionales
- Resto de formación



La política de formación de Abengoa asegura que toda la plantilla disponga del conocimiento y de las habilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, manteniéndolos altamente capacitados y cualificados.

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

## Protección de los derechos humanos

Abengoa mantiene un **firme compromiso con el respeto y la protección de los derechos humanos**, tanto a nivel interno como en su área de influencia.

Para garantizarlo, 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, 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 2019 el 95,01 % de empleados estuvo sujeto a convenios con acuerdos de negociación colectiva, como se detalla a continuación:



País	Total	Existen acuerdos de negociación colectiva (Si/No)
Arabia Saudí	57	-
Argelia	213	213
Argentina	272	272
Bélgica	5	5
Brasil	2.573	2.573
Chile	2.903	2.903
China	1	-
Colombia	5	-
Dinamarca	19	19
Emiratos Árabes	37	-
España	2.578	2.578
Francia	81	81
Ghana	29	-
India	40	40
Israel	4	4
Marruecos	153	153
México	503	-
Omán	21	-
Perú	1.508	1.508

País	Total	Existen acuerdos de negociación colectiva (Si/No)
Polonia	5	5
Reino Unido	7	7
Sudáfrica	289	289
Turquía	4	-
Ucrania	43	-
Uruguay	2.233	2.233
USA	442	442
<b>Total general</b>	<b>14.025</b>	<b>13.325</b>

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

Los compromisos derivados de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como el propio Código de Conducta de Abengoa inspiran la **política de Responsabilidad Social Laboral de la compañía**, que establece un sistema de gestión de responsabilidad social alineado con el modelo SA8000.

Durante 2019 no se han recibido denuncias en materia de derechos humanos en ninguno de los canales habilitados al respecto. *102-17, 419-1*

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

## La importancia de la conciliación y la flexibilidad laboral 201-3 y 401-2

Abengoa tiene un elevado nivel de compromiso con el establecimiento de iniciativas que contribuyan a mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida personal de su plantilla. Lograr un **clima de trabajo agradable y de conciliación** resulta clave para tener una relación de confianza y beneficio mutuo con sus empleados.

Una adecuada conciliación redonda en una mayor motivación y compromiso de los equipos, y, por ende, en una mayor productividad y competitividad de la compañía.

Por ello, pone a disposición de la plantilla diferentes medidas que fomentan la conciliación que son muy valoradas por los empleados, convirtiendo Abengoa en un lugar idóneo para trabajar.

- Flexibilidad en entradas y salidas y a lo largo de la jornada;
- Tiempos de libre disposición;
- Jornada reducida los viernes todo el año;
- Flexibilidad en el disfrute de las vacaciones;
- Mejora de los modelos de reducción de jornada;
- Restaurante;
- Gimnasio;
- Cobertura médica en todos los centros de trabajo con más de 300 personas.

## Seguridad y salud laboral

En Abengoa, lo primero y más importante son las personas y, por eso, **el compromiso con la Seguridad y Salud de toda su plantilla es máximo**, incluido el personal de las empresas subcontratistas. Trabajar de manera segura, con independencia del país, tipo de proyecto, planta o cliente, se ha convertido en una condición necesaria para su actividad, un aspecto completamente integrado en su cultura corporativa.

Este fuerte compromiso en materia preventiva es fácilmente detectable en todas las geografías donde la compañía tiene

actividad, asegurando que se disponga de un adecuado control operacional en materia de Seguridad y Salud, y que éste sirva de palanca estratégica para el cumplimiento de los objetivos contractuales, legales e internos.

Con el objetivo de mitigar correctamente cualquier posible riesgo en el área de la Seguridad y Salud, la compañía ha desarrollado una política de Seguridad y Salud, que se basa en **cinco pilares fundamentales** y que aplica en toda la organización, sin excepción:



04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

2019 ha sido el tercer año desde el que, de forma consecutiva, la compañía dispone de un **Plan de Salud y Bienestar**, cuya finalidad es la puesta en marcha de iniciativas para fomentar y divulgar temas relacionados con la salud de los empleados (fomento de la actividad física, alimentación saludable,

prevención de riesgos cardiovasculares, campañas formativas específicas, etc.), así como disponer de herramientas que permitan la medición, evaluación y revisión de los centros de trabajo de manera que sean cada vez más saludables.

En aras de fomentar la **mejora continua del modelo de gestión de Seguridad y Salud**, la compañía ha puesto el foco en la mejora conductual en materia preventiva de su personal, desarrollando periódicamente talleres específicos conductuales, liderados por la alta dirección, con el propósito de mantener a toda la plantilla alineada en este sentido, y reforzar el liderazgo visible e integración de la Seguridad y Salud dentro de la organización.

El **objetivo de Cero Accidentes** sigue siendo la prioridad para Abengoa en la temática de la Seguridad y Salud. Asimismo, la compañía continúa interesada en mejorar la detección y el registro sistemático de actos y condiciones inseguras, ya que cree firmemente en los beneficios que supone la aplicación práctica de la pirámide de seguridad de Bird, impulsando la previsión en la investigación de actos y condiciones inseguras que puedan registrarse en los lugares de trabajo, profundizando en su árbol causal, y configurando los planes de acción pertinentes, con objeto de reducir la posibilidad de ocurrencia real de daños a las personas o a las instalaciones.

Revisión por la dirección

Dada la importancia de la prevención en la gestión de la compañía, la Seguridad y Salud es el primer aspecto que se trata en todas las sesiones del Comité Ejecutivo y Comité de Dirección. Del mismo modo, y con el fin de dar un seguimiento detallado de la materia preventiva a nivel de actividad, se celebran comités específicos con las direcciones de Seguridad y Salud de los negocios y geografías. **403-1**

A nivel de sociedad, la compañía también cuenta con comités de Seguridad y Salud liderados por la alta dirección, los cuales se reúnen mensualmente para hacer el seguimiento de las actividades y del cumplimiento de los objetivos definidos en esta materia, alertando sobre aquellos aspectos que puedan suponer riesgos para la seguridad laboral de los trabajadores, y armando los planes de acción pertinentes para la gestión adecuada de dichos riesgos.

Durante el 2019, se celebraron 137 comités de Seguridad y Salud en las distintas geográficas donde opera la compañía.

**Publicación mensual de contenido** para promoción de la salud a cargo de la dirección médica de Abengoa, para su difusión en los distintos centros de trabajo.



► Julio 2019 El ictus.



► Febrero 2019. Prevención del Riesgo Cardiovascular

**Lanzamiento de actividades con Mutua Universal**, jornadas celebradas en los distintos centros de Abengoa.



► Claves para una buena gestión del estrés. 3 de junio de 2019. Campus Palmas Altas. Sevilla



**Difusión de todas las safety alerts** de incidentes catalogados como significativos con el fin dar a conocer las lecciones aprendidas extraídas, en todos los centros de trabajo y en reportes mensuales.

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

## Evolución de la siniestralidad

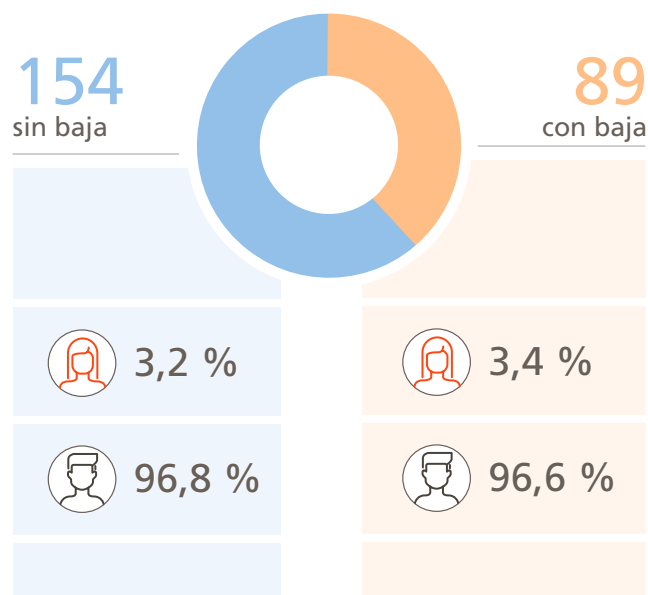
El área de Seguridad y Salud ha centrado sus esfuerzos en 2019 en promocionar la salud entre los trabajadores y los contratistas y ha activado **planes de salud y campañas específicas de sensibilización**, en temáticas tales como la seguridad vial, la actuación frente a ictus o el bienestar emocional. Durante 2019 se ha trabajado por mejorar los indicadores de siniestralidad, materializándose en una reducción de 0,36 del Índice de Frecuencia con Baja (IFCB) a cierre del ejercicio.

En el ejercicio 2019 se ha producido un accidente fatal en un proyecto, por lo que no se ha podido cumplir con el objetivo vigente de "cero accidentes" fatales en obra. **403-2**

Personal	2019	2018	2017
Propio	1 (hombre)	-	-
Subcontratado	-	-	-

El resumen de accidentes de empleados propios desglosado por género es como se detalla a continuación:

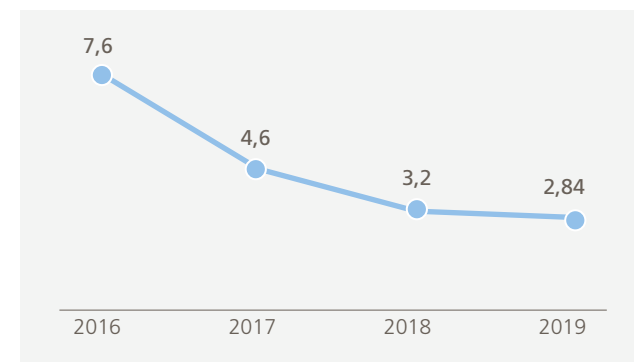
### Accidentes de empleados propios



Abengoa pone especial atención a la reducción de la siniestralidad en todos sus centros de trabajo. Se cerró el año 2019 con un **descenso significativo en los índices de siniestralidad**, con una reducción de 0,36 puntos en el Índice de Frecuencia con Baja (IFCB) con respecto al valor de cierre del año anterior (2,84 vs 3,20).

Año	Índice de frecuencia con baja <sup>(1)</sup>	Índice de gravedad <sup>(2)</sup>
2019	2,84	0,05
2018	3,2	0,07
2017	4,6	0,08

### Evolución IFCB



<sup>(1)</sup> Índice de Frecuencia con Baja (IFCB) = (Número de accidentes con baja/Horas trabajadas) \* 10<sup>6</sup>

<sup>(2)</sup> Índice de gravedad (IG) = (Nº Jornadas Perdidas/Nº Horas Trabajadas) \* 1.000

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano



El dato de siniestralidad de personal propio desglosado por género se detalla a continuación:

Género	Índice de frecuencia general	Índice de gravedad	Número de accidentes con y sin baja
Hombre	9,52	0,06	235
Mujer	2,76	0,01	8

Personal propio	IFG	IFCB	IG	LTI
2019	8,81	3,2	0,06	89
2018	10,88	4,9	0,11	126
2017	13,3	6,6	0,12	173

Personal subcontratado	IFG	IFCB	IG	LTI
2019	4,77	2,3	0,03	47
2018	3,4	1,1	0,01	24
2017	3,1	1,6	0,02	27

Global	IFG	IFCB	IG	LTI
2019	7,09	2,8	0,05	136
2018	7,5	3,2	0,07	150
2017	9,3	4,6	0,08	200

Asimismo, se ha producido una reducción de los accidentes de trabajo con baja y el valor del Índice de Frecuencia General (IFG), que incluye el total de accidentes con y sin baja.

Año	Índice de frecuencia general (1)	Nº de accidentes de trabajo con baja
2019	7,09	136
2018	7,5	150
2017	9,3	200

(1) Índice de frecuencia general (IFG)= (Nº accidentes CB+SB/Nº horas trabajadas) \* 1.000.000

04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales

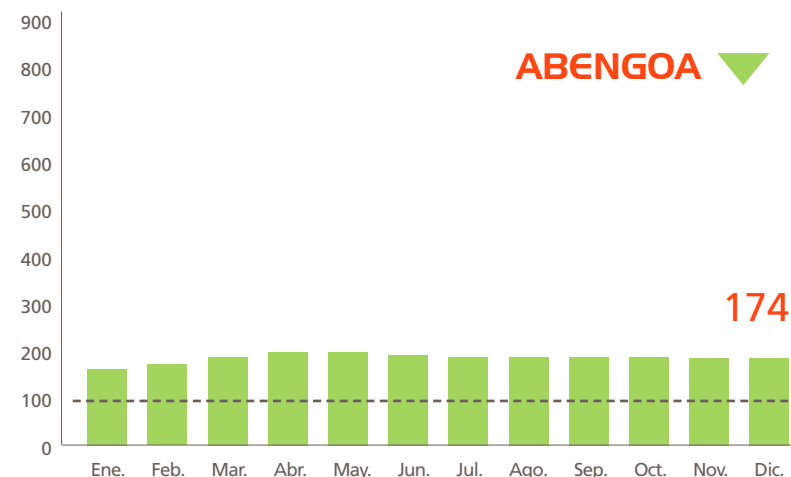
Abengoa implanta su sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades. Dicho sistema cubre cuatro necesidades básicas:



Este **sistema de gestión** y su implantación a nivel de proyecto **se audita periódicamente por entidades acreditadas** que certifican el grado de adecuación a la normativa legal y su nivel de eficiencia. Asimismo, durante 2019, se realizaron **70 auditorías internas de Seguridad y Salud** en las distintas sociedades y proyectos de la compañía.

Para detectar de forma proactiva los posibles sucesos que puedan materializarse en un accidente, se estableció el Total Recordable Deviation Rate (TRDR)\*, indicador mediante el cual se registran *near miss*, actos y condiciones inseguras en la herramienta informática Abengoa Incident Report (AIR).

A cierre de año, se habían registrado 8.322 desviaciones, con un TRDR de 174 a nivel global, cumpliéndose al 100 % el objetivo.



\*TRDR (Total Recordable Deviation Rate) = (nº near miss, actos/condiciones inseguras/horas)\*1.000.000



04. Compromiso con los grupos de interés y creación de valor compartido / Valor humano

## Logros en la gestión de la Seguridad y Salud

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:

- Cinco años sin accidentes de trabajo con baja en las plataformas solares de Écija y Extremadura (España) y en la planta híbrida solar-gas de Ain Beni Mathar (Marruecos).
- Dos años sin accidentes con baja en la plataforma solar de Castilla La Mancha (España) y las plantas desaladoras de Almería (España), Chennai (India) y Skikda (Argelia).
- Un año sin accidentes con baja en las plantas solares Kaxu Solar One y Khi Solar One (Sudáfrica) y la plataforma solar de El Carpio (España).
- Un millón de horas sin accidentes con baja en:
  - Proyecto Humos Negros (Chile).
  - Proyecto Salalah (Omán).
  - Proyecto Shuaibah (Arabia Saudí).
  - Proyecto Agadir (Marruecos).
  - Proyecto Los Cóndores (Chile).

### Reconocimientos recibidos por terceros:

- Recibido Trofeo Socio Seguro – División Minera Breca, en reconocimiento al mejor desempeño de Abengoa Perú en Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2018 en sus operaciones para Marcobre.
- Recibido galardón Gold Medal en la novena edición de los premios Sabic European Contractor Safety Award.
- Recibido reconocimiento de Atlántica Yield al personal de operación y mantenimiento de la planta Kaxu Solar One por su compromiso en materia de Seguridad y Salud.
- Abengoa Chile galardonada por Mutual de Seguridad por su baja siniestralidad laboral.

