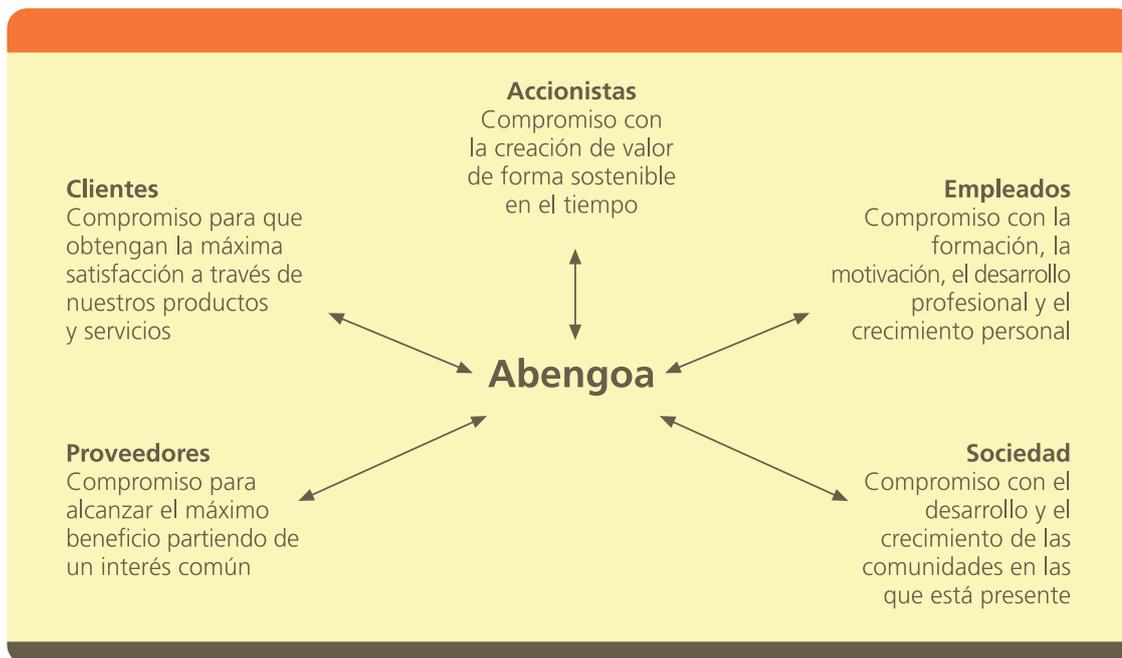


Abengoa y los Grupos de Interés Directos

Abengoa es consciente de la importancia que sobre su negocio y su crecimiento tienen todos los grupos de interés con los que se relaciona. Por ello, además de ofrecerles información continua, transparente y veraz de las actividades que desarrolla, la Compañía trata de fomentar el diálogo con todos ellos a través de los canales habituales, a la vez que desarrolla otros nuevos como respuesta a lo que creemos que debe ser un proceso dinámico y enriquecedor para ambas partes.

El diálogo, entendido como un proceso de escucha y de comunicación, es fundamental para lograr uno de nuestros principales objetivos: aportar a los grupos de negocio el máximo valor posible de una forma sostenida en el tiempo. Nuestros principales grupos de interés son nuestros empleados, nuestros clientes, nuestros proveedores, los inversores —dada la condición de Abengoa de empresa cotizada—, y la sociedad en general.

El compromiso de Abengoa con cada uno de ellos nace del diálogo constante, sencillo y directo que la compañía promueve y cuida desde hace años.



Para favorecer y fomentar un proceso que goza de un equilibrio estable, Abengoa cuenta con numerosos canales de comunicación y de escucha, acordes con las necesidades y expectativas de cada uno de los grupos de interés antes señalados. Los más destacados se enumeran en la tabla que aparece a continuación:

Canales de diálogo

Grupos de interés	Canales de diálogo de la empresa a los grupos de interés	Canales de diálogo de los grupos de interés hacia la empresa
Accionistas	<p>Página web corporativa y de grupos de negocio Información de hechos relevantes Departamento de Relación con Inversores</p> <p>Presentaciones públicas (road shows) Encuentros con analistas e inversores Analyst and Investor Day Junta General de Accionistas Informes trimestrales Informe anual</p>	<p>Departamento de Relación con Inversores Buzón de atención al accionista Estudios de satisfacción Presentaciones públicas (road shows) Encuentros con analistas e inversores Analyst and Investor Day Junta General de Accionistas</p>
Empleados	<p>Página web corporativa y de grupos de negocio Intranet corporativa Portal del Empleado Autoservicio del empleado Manual de acogida Boletín interno</p> <p>Interlocutor de Recursos Humanos (GIRH) Comité de Seguridad y Salud Comité de Empresa</p>	<p>Portal del Empleado Autoservicio del empleado</p> <p>Encuestas de satisfacción y clima laboral Herramienta informática: IRP para la resolución de problemas Herramienta informática: AM para acciones de mejora Asistencia social al empleado Interlocutor de Recursos Humanos (GIRH) Comité de Seguridad y Salud Comité de Empresa</p>
Clientes	<p>Página web corporativa y de grupos de negocio Jornadas de trabajo con clientes Focus groups</p> <p>Herramienta del Sistema de Gestión de la Seguridad</p> <p>Publicidad y marketing</p>	<p>Jornadas de trabajo con clientes Focus groups Encuestas de satisfacción Herramienta informática: IRP para la resolución de problemas Herramienta informática: AM para acciones de mejora Herramienta del Sistema de Gestión de la Seguridad Buzón de atención al cliente</p>
Proveedores	<p>Página web corporativa y de grupos de negocio</p> <p>Procedimiento estructurado para medir eficacia proveedor</p> <p>Herramienta del Sistema de Gestión de la Seguridad</p> <p>Visitas periódicas a los proveedores</p>	<p>Encuestas de satisfacción</p> <p>Procedimiento estructurado para recibir información y opinión de proveedor Herramienta informática: IRP para la resolución de problemas Herramienta informática: AM para acciones de mejora Herramienta del Sistema de Gestión de la Seguridad Buzón de atención al proveedor</p>
Sociedad	<p>Página web corporativa y de grupos de negocio Informe anual Departamento de Comunicación Departamento de Responsabilidad Social Corporativa Fundación Focus-Abengoa Encuentros con ONG, medios de comunicación e instituciones educativas</p>	<p>Departamento de Comunicación Departamento de Responsabilidad Social Corporativa</p> <p>Encuentros con ONG, medios de comunicación e instituciones educativas</p>

Los canales de diálogo recogidos en el cuadro son para Abengoa el instrumento idóneo para lograr el intercambio de información. Buena parte de estas vías de diálogo son gestionadas directamente por los departamentos y los responsables, que mantienen con cada grupo una relación habitual. Sin embargo, el fin último es que todas las opiniones, sugerencias, consideraciones y quejas que a diario recogen los interlocutores de Abengoa calen en la estrategia de la compañía. Por ello, esta información se analiza en los comités de estrategia de Abengoa, que se celebran cada seis meses y en los que se trata de integrar, en la medida de lo posible, estas aportaciones de acuerdo con el plan estratégico definido para diez años.

La retroalimentación que Abengoa promueve con sus grupos de interés culmina con la comunicación de la estrategia de la compañía a todos ellos, estrategia que, como no puede ser de otro modo, afecta a su relación con ellos.

En definitiva, los canales de diálogo estables que fomenta Abengoa con sus grupos de interés persiguen definir un modelo de mejora transversal que responda a las expectativas de todos ellos y que esté alineado con la visión y con la misión de la compañía.

A través de estos canales de diálogo y de las herramientas de comunicación, se conocen las principales preocupaciones de los grupos de interés, lo que facilita la gestión de las posibles disfunciones del sistema por parte de los departamentos implicados. Cada departamento, según su vinculación con los distintos grupos de interés afectados, establece sus planes de actuación para dar respuesta a las demandas presentadas.

Las principales preocupaciones por grupo de negocio detectadas durante el último ejercicio son:

Preocupaciones por grupo de negocio		
Grupo de interés afectado	Campos de mejora	Solución establecida
Cientes	Las encuestas periódicas de satisfacción revelaron, en algunos casos, cierta preocupación de los clientes por el cumplimiento de los plazos de los hitos del proyecto	Durante 2007, se ha puesto en marcha un plan de acción para detectar qué unidades organizativas estaban impactando en la demora del proyecto y se han mejorado los tiempos medios, aumentando así la satisfacción global de nuestros clientes
Proveedores	Tras realizar un análisis de los proveedores se llegó a la conclusión de que su principal preocupación era el cumplimiento de los plazos en las facturas.	Se ha establecido un plan de mejora para agilizar los trámites, que tanto bancos como proveedores han de realizar en la gestión de cobros.
Accionistas	Los analistas e inversores han mostrado interés en entender mejor el negocio de las energías renovables.	Se han desarrollado presentaciones - road shows - explicativas y de formación para analistas e inversores, acerca del negocio de las energías renovables.
Empleados	Las encuestas de clima demostraron que una de las preocupaciones de este grupo de negocio era la conciliación de la vida laboral y personal	Dentro del proyecto de conciliación de la vida personal y profesional que Abengoa inició en 2006, se continúan implantando y estudiando proyectos que mejoren la conciliación en cada grupo de negocio, atendiendo a las necesidades de los empleados.
Sociedad	En las reuniones mantenidas con los representantes de las comunidades, se ha puesto de manifiesto que tienen opiniones e intereses que difieren entre los distintos países.	Diseñar un plan de interlocución que abarque las principales comunidades en las que Abengoa está presente.

Abengoa mantiene una interlocución fluida con todos los grupos de interés implicados en cada uno de sus proyectos y acciones con la intención de que todos se sientan partícipes de ellos, toda vez que han sido informados previamente, lo que redundará en beneficio de todos.

La convocatoria de reuniones informativas y de intercambio de opiniones respecto a las diferentes actuaciones de la compañía facilita que los sectores implicados sientan los proyectos como suyos, ya que el beneficio de estos no solo se plasma en los resultados de la empresa, sino, fundamentalmente, en las mejoras de todo tipo que reinvierten en la región y en la comunidad concreta donde cada actuación se lleva a cabo.

Abengoa participa, además, en cuantas convocatorias científicas, tecnológicas y culturales tienen lugar en las zonas, ciudades o regiones donde realiza su actividad.

Nuestros empleados

Plantilla

Durante 2007 Abengoa ha contado con una plantilla media de 17 245 personas, lo que supone un incremento del 27% con respecto al año anterior. Este incremento se debe al propio crecimiento orgánico de la compañía y a las adquisiciones realizadas durante el ejercicio.

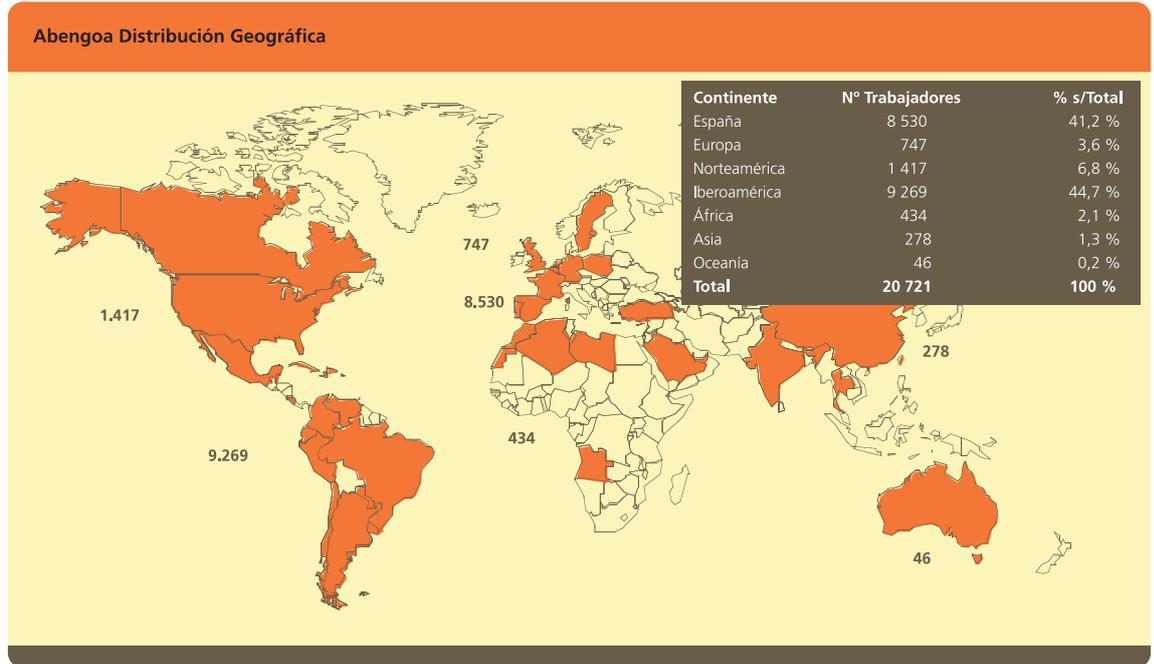
Reflejamos en la tabla siguiente las medias de plantilla por grupos de negocio y su evolución en el tiempo.

Evolución de empleados por Grupos de Negocio				
Grupos de Negocio	2005	2006	2007	%
Solar	19	41	104	154 %
Bioenergía	421	527	2 430	361 %
Servicios Medioambientales	1 348	1 563	1 969	26 %
Tecnologías de la Información	2 373	3 155	3 895	23 %
Ingeniería y Construcción Industrial	6 921	8 322	8 847	6 %
Total	11 082	13 608	17 245	27 %

A 31 de diciembre de 2007, la plantilla ha ascendido a 20 721 personas, lo que supone un incremento neto del 42% con respecto a la plantilla a 31 de diciembre de 2006, que era de 14 605 personas.

Abengoa y los Grupos de Interés Directos

Atendiendo a las distintas zonas geográficas donde Abengoa desarrolla su actividad, el desglose de la plantilla a 31 de diciembre de 2007 es el siguiente:



Plantilla media de 2006-2007



* Escala logarítmica

Según la naturaleza de la relación laboral, presentamos la siguiente tabla porcentual, distinguiendo entre empleados y operarios. El índice de fijeza global es del 55%.

Operarios			Empleados		
Fijos	Obra	Eventuales	Fijos	Obra	Eventuales
47,8 %	24,8 %	27,4 %	69,5 %	17,6 %	12,9 %

La mayoría de los empleados de Abengoa tiene un contrato a tiempo completo, siendo el porcentaje de los contratados a media jornada poco significativo.

Las estadísticas relativas a la distribución contractual entre hombres y mujeres revelan que aproximadamente el 15% de la plantilla son mujeres, siendo este porcentaje de mujeres de un 25% en el caso de los empleados y de un 6% en el caso de los operarios.



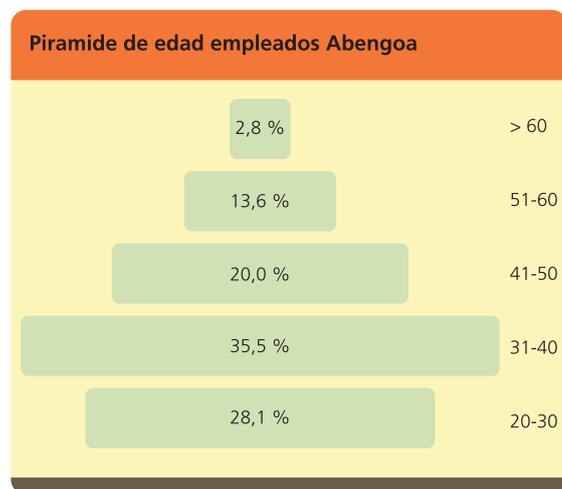
La presencia de la mujer en los comités de dirección responsables de la estrategia de cada una de las sociedades que conforman Abengoa se sitúa por encima del 14%.

Abengoa rechaza toda forma de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo e impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres se aplica en todas las políticas de gestión de recursos humanos, tales como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso.

En Abengoa no hay diferencias salariales entre los empleados relacionadas con cuestiones de sexo, únicamente existen las que tienen su origen en las diferentes categorías profesionales, explicadas por niveles de responsabilidad y nunca por cuestiones de desigualdad entre sexos.

Los análisis relativos a la edad de los colaboradores de Abengoa indican el equilibrio existente entre los distintos tramos; más del 60% de la plantilla se sitúa por debajo de los 40 años.



(*) Los datos relativos a pirámide de edad no incluyen las nuevas incorporaciones: Matchmind y Dedini Agro.

En el apartado de rotación (porcentaje de bajas de empleados voluntarias no deseadas), el porcentaje medio en el ejercicio 2007 ha sido de un 3,52%, con variaciones según las distintas zonas geográficas -desde el 7% de Norteamérica hasta el 2,4% de Iberoamérica-

* Estos datos de rotación no incluyen las nuevas incorporaciones: Matchmind y Dedini Agro.

Política general

La política en recursos humanos responde a la misión, la visión y los valores de Abengoa, así como a su estrategia operativa; por tanto, está orientada y alineada en cada momento con los objetivos estratégicos de la Compañía.

El cumplimiento de los objetivos, a través de la ejecución del plan estratégico, es la razón de ser de la estructura de la empresa y de su equipo humano.

Necesaria alineación entre los recursos humanos y los objetivos estratégicos

Con actividad en más de 70 países de los cinco continentes y con más de 20 000 personas en plantilla, Abengoa es una empresa multinacional y multicultural con un claro enfoque de negocio hacia la sostenibilidad a través de la innovación.

Abengoa ha puesto en marcha un modelo empresarial de éxito que la ha hecho líder y la ha situado como referente en los sectores de actividad que desarrolla y en los mercados en los que interviene.

Ese modelo de éxito se basa en una acertada estrategia y en un adecuado modelo de gestión, pero, sobre todo, en un equipo humano idóneo para alcanzar los objetivos estratégicos planteados.

Abengoa considera que su valor diferencial como empresa está en su gente; es esta la que, con su preparación y compromiso, marca la verdadera diferencia en los resultados que la empresa consigue.

Consideramos que las personas son un auténtico capital, un activo generador de valor y riqueza, y, por ello, las políticas de recursos humanos de Abengoa ponen el acento en crear las condiciones idóneas para su desarrollo, para que aflore el talento y se alcance la excelencia en el desempeño.

El crecimiento vendrá dado por el talento y excelente desempeño de las personas

En nuestra opinión, el capital humano es el que hace posible la consecución de los objetivos y el que aporta los valores competitivos diferenciales, con su talento, su oficio y la excelencia en su desempeño.

Por tanto, el concepto de idoneidad es clave al hablar del empleado: el compromiso, la motivación, el talento, la iniciativa, el oficio y la continua búsqueda de la excelencia en el desempeño deben estar en la base del profesional de Abengoa.

La búsqueda de la idoneidad se convierte así en uno de los pilares fundamentales de la política de recursos humanos: idoneidad para el puesto, idoneidad para la misión, idoneidad en lo técnico e idoneidad en lo genérico.

No en vano esa búsqueda de la idoneidad, de la adecuación, inspira las políticas de formación, de selección y de medición del desempeño; inspira la segmentación por puestos y por responsabilidades, así como la política de retribución y condiciones, e impregna cada uno de los apartados en cuanto a desarrollo de los empleados.

Abengoa apuesta por un modelo de gestión de recursos humanos, basado en competencias, que favorezca esa pretendida alineación entre objetivo estratégico, puesto y persona (idoneidad) y que, además, posibilite identificar y detectar el talento.

Abengoa es consciente de que en el entorno actual, caracterizado por la innovación y el cambio, la actuación de sus profesionales así como la capacidad de atraer, desarrollar y retener el talento son la clave del éxito para cualquier empresa y, por ello, apuesta decididamente por una política de recursos humanos con un doble objetivo:

- Potenciar, aprovechar, transmitir y gestionar el conocimiento, aprovechando la experiencia de los profesionales de máximo nivel que forman la Compañía, guiando el desarrollo de las competencias y procurando, en todo momento, dotar a Abengoa de los profesionales adecuados para cada puesto, misión y responsabilidad.
- Hacer de Abengoa una empresa donde se den las condiciones para el desarrollo del talento, atractiva en sus condiciones, en su entorno y en su modelo de gestión de personas.

Atraer, desarrollar y retener el talento es la clave del éxito

Desarrollar, potenciar y retribuir los recursos humanos para que puedan aportar lo mejor de sí mismos y para que esta aportación esté en línea con las necesidades de Abengoa.

En Abengoa conocemos la importancia de la motivación.

El sentido de pertenencia a la compañía -sentirse parte del proyecto, participar- y la capacidad de incidir en los acontecimientos, en las soluciones, en el aprovechamiento de las oportunidades son claros elementos de motivación profesional. Gracias a ellos, el personal valioso no necesita de motivación exógena constante; al contrario, dada la posibilidad de desarrollarse profesional y personalmente que se le ofrece, se automotiva.

La participación del empleado en la mejora continua forma parte de la cultura de Abengoa; participación a todos los niveles y mejora en todos los ámbitos.

Toda la organización está llamada a tomar la iniciativa en la mejora de los procesos de negocio, de las condiciones de trabajo y de las condiciones del entorno, así como en la resolución de los problemas. Para ello, se impulsan distintos programas y grupos de acciones de mejora, se proporcionan herramientas informáticas (IRP/AM), se habilitan espacios de sugerencias permanentes a través del portal o se realizan encuestas de clima en las que se mide el grado de satisfacción y, por tanto, se identifican los aspectos laborales susceptibles de ser corregidos o mejorados.

Compromiso

Clave es el compromiso por parte del empleado; su iniciativa, su proactividad. Creemos que la empresa debe proveer de los elementos necesarios, pero, puestos los recursos y dadas las condiciones, corresponde al empleado asumir su responsabilidad, su compromiso, y responder, no solo con su participación, sino también con la excelencia en el desempeño, el cual se convierte, así, en la columna vertebral del sistema.

El talento sin un desempeño adecuado no es rentable

Los aliados naturales de la excelencia en el desempeño son el compromiso, la motivación, la tenacidad y la tensión puesta en el día a día.

Esta cultura implica un compromiso con la información y la comunicación al que Abengoa no es ajeno. Es una cara más del poliedro; una cara necesaria, pues no podremos entender lo anteriormente expuesto sin informar de ello, sin darlo a conocer. Por ello, Abengoa esmera sus canales de comunicación, siendo el flujo de la información clave en su cultura. Compartir la información enriquece, cohesiona y genera oportunidades.

Compartir la información genera oportunidades

En esta línea, Abengoa apuesta por un sistema de gestión integral e integrado:

- Integral, puesto que abarca todos los procesos de recursos humanos: la definición, descripción y clasificación de los puestos de trabajo, el reclutamiento y la selección para atraer a los mejores profesionales del mercado, la formación y el desarrollo, con los consiguientes planes de carrera, la evaluación, la gestión del desempeño y la retribución, así como la comunicación interna y la acción social.
- Integrado, puesto que, además de contemplar los procesos interrelacionados, considera la globalidad de Abengoa, abarcando las distintas sociedades con independencia del sector, área geográfica y grupo de negocio al que pertenezcan.

Principios universales

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 a sus protocolos, así como a los convenios internacionales aprobados por dicho organismo internacional 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, se asume la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y los Principios para las Empresas Multinacionales de la OCDE.

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

Conforme a los compromisos de responsabilidad social adquiridos a través de su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a través de su propio Código de Conducta, Abengoa está desarrollando en la actualidad un sistema de gestión de la responsabilidad social, de acuerdo con el modelo internacional SA 8000, que garantice una mejora continua en el desempeño social de la compañía.

GIRH

Gestión Integral de Recursos Humanos, S. A. (Girh) es la empresa de Abengoa especializada en gestión y desarrollo de empleados; da servicio a sus sociedades en las áreas propias de Recursos Humanos.

Su misión no es otra que la de garantizar en el área de recursos humanos las políticas, estrategias y acciones necesarias para posibilitar el cumplimiento del plan estratégico de Abengoa, principalmente

- atrayendo, incorporando y reteniendo a los profesionales idóneos para cada puesto, misión y responsabilidad;
- potenciando, aprovechando y transmitiendo el conocimiento;
- desarrollando el talento y las competencias;
- haciendo de Abengoa una empresa donde se den las condiciones para el desarrollo personal y profesional, atractiva en sus condiciones, en su entorno y en su modelo de gestión de personas;
- colaborando en la responsabilidad social corporativa.

Su gestión con cada una de las sociedades se basa en las premisas del modelo de "outsourcing", es decir, en los contratos de prestación de servicios y en los acuerdos de nivel de calidad, con lo que se posibilita un seguimiento objetivo a través de los indicadores diseñados al efecto.

Sus servicios están estructurados en verticales que se corresponden con:

- Selección
- Formación
- Administración de Personal
- Relaciones Laborales
- Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales
- Desarrollo
- Acción Social

Actualmente Girh tiene sedes establecidas en España (principalmente Madrid y Sevilla), Centroeuropa (Róterdam), Norteamérica (Saint Louis) y México (México D. F. y Querétaro), y coordina, en sus responsabilidades corporativas y horizontales, la actividad en recursos humanos de manera global en todo el universo Abengoa.

La plantilla de Girh está compuesta por 120 profesionales.

Formación

Como queda dicho, Abengoa y Girh son conscientes de que en un entorno como el actual, caracterizado por la innovación y el cambio, la actuación y el talento de los profesionales es el elemento competitivo diferenciador. Por ello, atraer, desarrollar y retener el talento se convierte en la clave del éxito, y la formación, por tanto, en uno de sus fundamentos principales.

La formación abarca en Abengoa las materias necesarias para mantener un equipo de profesionales altamente cualificados, alineados con la cultura corporativa y las mejores prácticas del mercado; estas materias son las siguientes:

- **Formación Corporativa:** aquella que transmite la cultura común, las normas internas de la Compañía, su estrategia, sus modelos financieros, su identidad corporativa y los valores que representa.
- **Formación General:** la que persigue el perfeccionamiento profesional del empleado mediante el conocimiento de las nuevas herramientas de trabajo, las nuevas técnicas, la actualización de los contenidos profesionales y los métodos de gestión, entre otros. Es necesario señalar que, aunque no existe una formación específica sobre Derechos Humanos, en los cursos de formación sobre sistemas comunes de gestión de la Compañía, se informa sobre todos los aspectos relacionados con ellos que sean relevantes para las actividades de los trabajadores.
- **Formación en Prevención de Riesgos Laborales:** implica no solo la formación sobre las condiciones de seguridad e higiene en que se han de desarrollar los trabajos y sobre la utilización de elementos de protección, tanto individuales como colectivos, sino también la formación de técnicos en prevención en los niveles básico, medio y superior, lo que conlleva una formación expresa en la normativa de aplicación y en sus reglas de interpretación, así como una habilitación oficial para ejercer determinadas responsabilidades en la materia.
- **Idiomas:** formación clave en un modelo de crecimiento internacional como el de Abengoa, que exige profesionales preparados para acometer y desarrollar proyectos en cualquier parte del mundo.
- **Prácticas Profesionales:** toda adquisición de conocimientos fruto de un programa basado en la puesta en marcha de competencias en un determinado puesto de trabajo.

Con el fin de satisfacer de manera más eficiente las nuevas y crecientes necesidades en este campo, en Abengoa hemos apostado por combinar la formación presencial con métodos basados en las nuevas tecnologías, como el llamado "e-learning".

Esta apuesta favorece la uniformidad en la distribución de los mensajes a toda la organización y la agilización de la transmisión del conocimiento, pues hace posible, por un lado, que cada uno se administre el aprendizaje al ritmo que su capacidad y conocimientos previos le permitan, y, por otro, que cada uno elija el momento de realización de la formación. El e-learning procura, asimismo, la optimización de los costes suprimiendo los tiempos de dedicación indirectos (como los desplazamientos) y evitando las incompatibilidades con los momentos críticos del negocio.

Dicha iniciativa se ha concretado este año 2007 en el C@mpus de Abengoa.



El C@mpus es el espacio virtual, situado en el portal del empleado de Abengoa, donde se albergan los distintos contenidos formativos que se ofrecen en línea: formación corporativa, formación técnica, idiomas o formación en prevención de riesgos entre otras.

El C@mpus permite la tutorización, los foros académicos virtuales, la evaluación del aprendizaje y el seguimiento y registro de la formación.

El modelo de desarrollo profesional de Abengoa se estructura en una serie de itinerarios profesionales, basados a su vez en itinerarios formativos, que pretenden conseguir profesionales altamente cualificados en las disciplinas claves del negocio, alineados con la cultura corporativa y con las mejores prácticas del mercado. Entre los llamados Programas Profesionales Abengoa cabe mencionar:

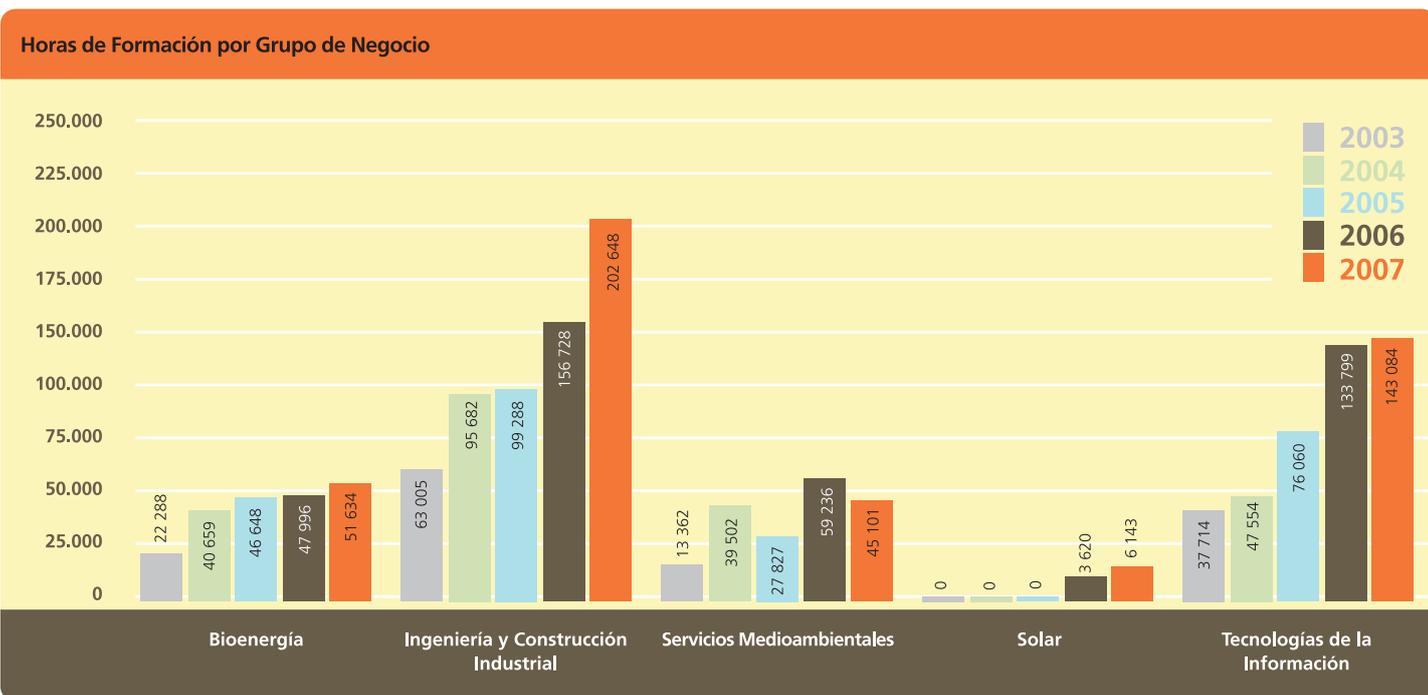
- Programa de directores de proyecto: con promociones no solo en España, sino también en el resto de áreas donde Abengoa desarrolla su actividad, como Iberoamérica o China. Participan en este programa un total de 104 personas; de ellas, el 60% lo hace desde fuera de España actualmente.
- Programa de jefes de proyecto: desde octubre del 2006, se han puesto en marcha tres promociones en la que han participado un total de 65 profesionales.
- Programa de jefes de obra: se han puesto en marcha tres promociones en las que han participado un total de 54 empleados.
- Programa de desarrollo directivo: con independencia de los programas profesionales específicos, Abengoa requiere de un programa de personas claves que le permita asegurar un equipo altamente capacitado para asumir los retos estratégicos de cada momento; para ello dispone del plan de directivos. Más de 500 empleados se encuentran dentro de este programa, en el que reciben formación específica para ampliar sus competencias y habilidades directivas.
- El Plan de Formación Abengoa 2007 se ha llevado a cabo con éxito, habiéndose alcanzado los objetivos propuestos en cada una de las materias, tanto en lo referido a número de participantes como al de horas cursadas.

Resumen	Asistentes 2007	Horas 2007
Idiomas	2 038	61 275
Corporativa	7 239	41 810
Prevención	44 180	185 327
Prácticas profesionales	372	236 181
General	22 933	160 198
Total	76 762	684 791

El desglose por modalidad formativa es el siguiente:

Resumen	Asistentes 2007	Horas 2007
E-learning	5 275	15 589
Formación a distancia	1 162	79 241
Formación presencial	70 325	589 961
Total	76 762	684 791

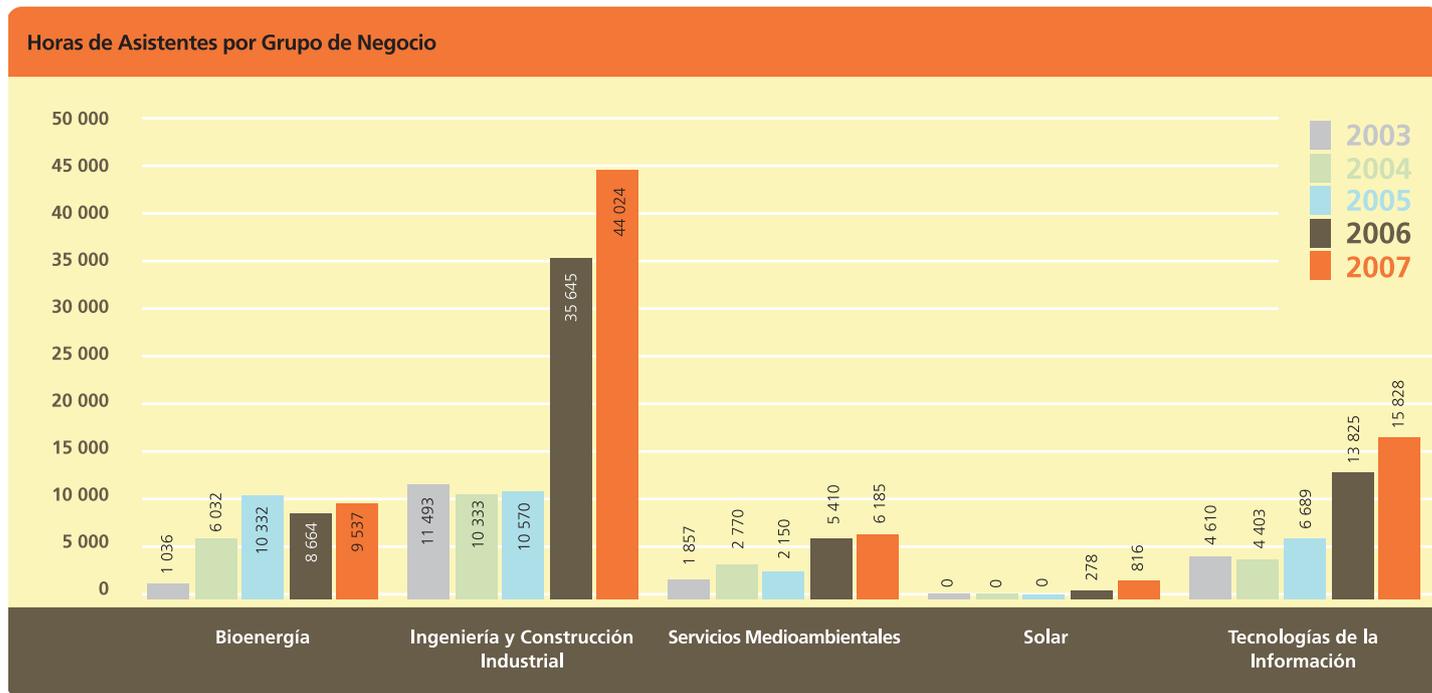
(*) Los datos relativos a formación se han calculado sin tener en cuenta las nuevas sociedades incorporadas en 2007.



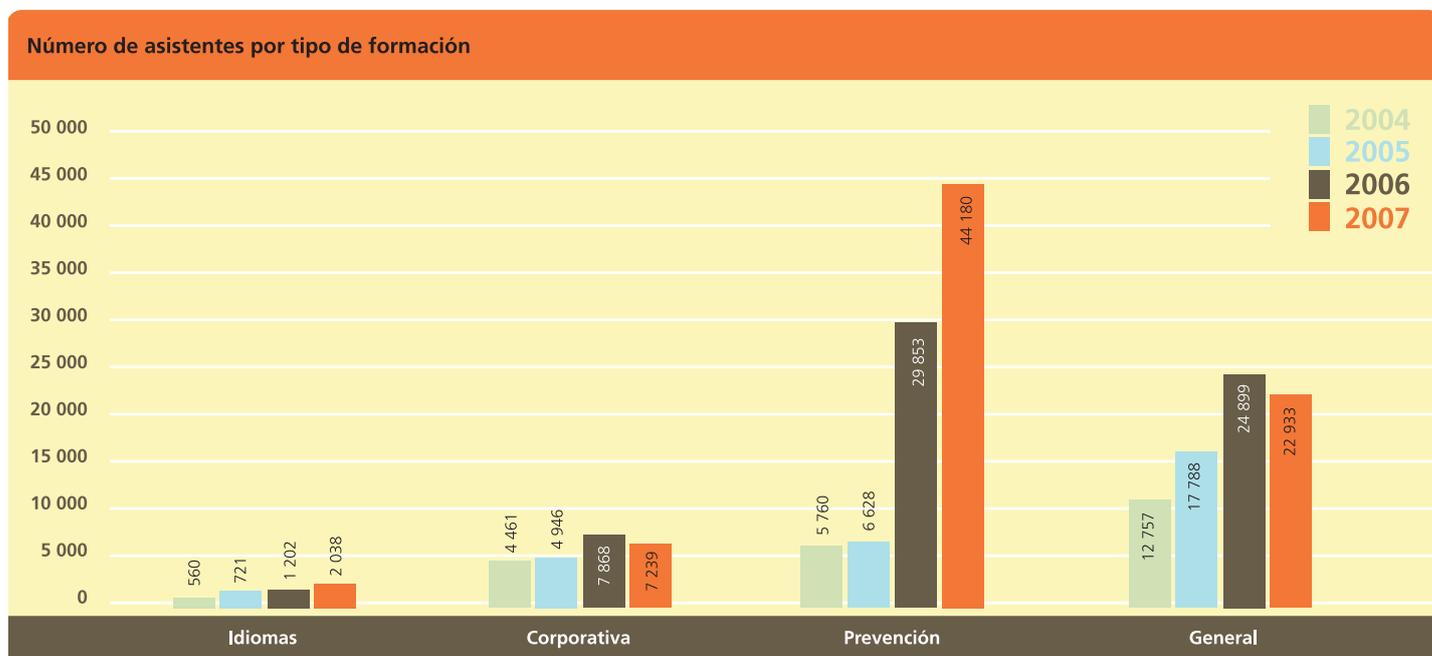
Evolución de parámetros respecto a los años anteriores (se han excluido de las comparativas las prácticas profesionales):

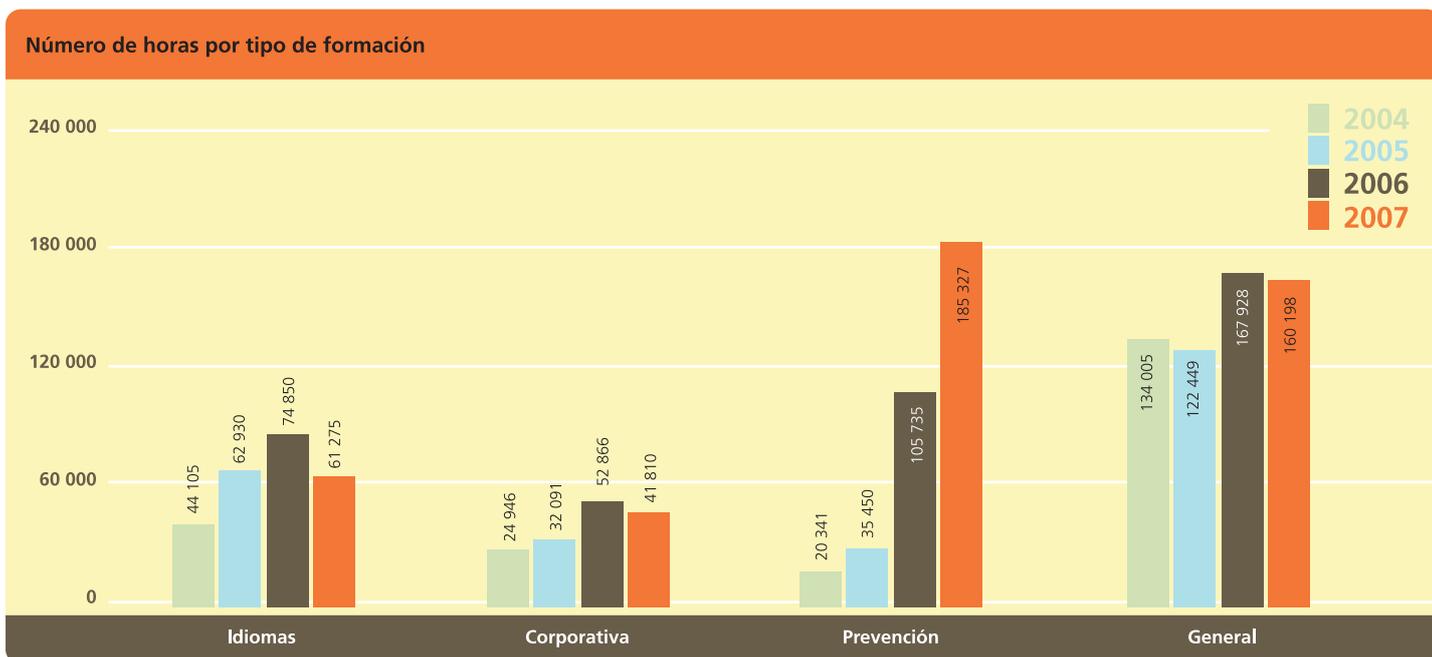
Abengoa y los Grupos de Interés Directos

En los siguientes gráficos, se muestra la comparativa de la evolución del número de asistentes en los cinco últimos años por grupos de negocio:



En las siguientes gráficas se presenta una comparativa, de los cuatro últimos años, de las horas y asistentes por tipo de formación realizada:





A continuación se muestran las horas de formación por cada grupo profesional:

Grupos Profesionales	Horas por Persona
Directivos	69
Mandos	73
Ingenieros y titulados	51
Asistentes y profesionales	31
Media empleados	50
Operarios	9
Media total	29

(*) Los datos relativos a formación se han calculado sin tener en cuenta las nuevas incorporaciones: Matchmind y Dedini Agro.

Regulación laboral

La totalidad de los trabajadores de Abengoa se rige por regulaciones laborales supraempresariales que varían en función de la naturaleza de sus actividades y de los países en que estas se realizan. Además del amparo legal de cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa a través de los convenios colectivos de sector, los convenios territoriales o los pactos propios de empresa, firmados con los trabajadores o con sus representantes unitarios o sindicatos, según el caso.

Es destacable, en este apartado, el Código de Conducta de Abengoa, que se aplica a todos los integrantes de la empresa y que parte de considerar fundamental para la reputación y el éxito de la Compañía, la honradez, la integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y consejeros en sus relaciones con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, con los medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la Sociedad tenga contacto. Asimismo, y además de la adhesión expresa a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se ha acordado incluir en dicho Código el compromiso que tiene Abengoa con la promoción de todos los principios y derechos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo adoptada en 1998, declaración que incluye la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación.

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

No existen procedimientos específicos de seguimiento y medición de acciones relativas a la representación formal de los trabajadores. Sin embargo, Abengoa potencia una comunicación fluida y bidireccional con sus representantes, tanto con los de la organización como con los de la cadena de suministro, con los que mantiene un diálogo constante. La Compañía estimula la participación de los trabajadores y de sus representantes con información constante a través de reuniones, conversaciones y negociaciones.

Abengoa estimula la comunicación multidireccional dentro de la compañía, de modo que desde la dirección se puedan conocer las posturas, preocupaciones y sugerencias de los empleados y sus representantes.

El objetivo de una comunicación fluida dentro de la Compañía no solo ampara a los trabajadores y sus derechos, que son dotados de un plus de protección, sino que además permite a la empresa detectar errores a través de las críticas y adquirir nuevos conocimientos. De entre las medidas específicas que dispone Abengoa en este sentido, destaca un buzón de sugerencias, accesible a todos los trabajadores, que es directamente gestionado por la dirección de Recursos Humanos de Abengoa; existen, además, unas herramientas de detección de problemas y de acciones de mejora que posibilitan que todos los trabajadores hagan llegar a la dirección sus opiniones.

Abengoa rechaza tajantemente cualquier forma de trabajo forzoso y la explotación infantil, y apoya todas las iniciativas dirigidas a erradicarlo. Abengoa está adherida a los estándares internacionales contra el trabajo infantil, y su normativa interna lo prohíbe. En este apartado Abengoa es firmante del Pacto de las Naciones Unidas que recoge este tema como uno de sus nueve principios.

La política de contratación de Abengoa es especialmente estricta en todo lo referente al trabajo infantil, pese a que, dada la naturaleza del trabajo en Abengoa, que exige personal altamente cualificado, no es considerado un factor de riesgo en la empresa.

Abengoa garantiza como un derecho laboral básico a todos sus trabajadores la comunicación previa sobre cualquier cambio estructural u organizativo que se produzca en la Compañía, ya sea de forma individual, ya a través de sus representantes, con los que el diálogo es una premisa básica y constante. La concreción de dichos plazos o periodos mínimos de preaviso se suele dejar a la negociación colectiva, la cual viene estableciendo unos plazos mínimos que oscilan entre los 15 y los 30 días.

Seguridad y salud

De acuerdo a las obligaciones que establece la normativa de prevención de riesgos laborales aplicable en los distintos países y la política de prevención de riesgos laborales de Abengoa, a lo largo del 2007, se han dado pasos importantes en la mejora continua del sistema de prevención implantado.

El desarrollo de los objetivos planificados a lo largo del año en las sociedades, la integración y participación de los trabajadores y sus representantes en el desarrollo de las actividades de prevención, el seguimiento y control del sistema que se realiza desde la dirección y el asesoramiento de la organización preventiva constituida en las empresas están haciendo posible el desarrollo de una cultura de prevención de los riesgos laborales en Abengoa que incide significativamente en la disminución de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales y en la mejora continua de las condiciones de seguridad de los lugares de trabajo.

Todas las sociedades de Abengoa tienen designadas personas, con dedicación parcial o total, para el desarrollo, gestión y control del sistema de prevención. Los modelos organizativos implementados en prevención de riesgos se ajustan a los requisitos legales de los países donde Abengoa desarrolla su actividad. La fórmula escogida es la de servicios de prevención propios, lo que significa que, en su plantilla, la Compañía cuenta con técnicos especializados en esta materia.

Como marcan la política de prevención de Abengoa y las Normas Comunes de Gestión, en todas las sociedades se han constituido comités de prevención que funcionan como órganos de seguimiento y control del sistema de prevención. El Comité de Prevención está formado por la dirección de la Sociedad, los responsables de cada área y los técnicos del servicio de prevención. En sus reuniones, de convocatoria periódica, se hace un seguimiento de los anteriores objetivos y se aprueban objetivos nuevos; se analiza la evolución de la siniestralidad laboral y de los indicadores estadísticos; se hace la planificación anual de actividades preventivas (PAP), de conformidad con los resultados de la evaluación de riesgos, los IRP y AM, los informes de las auditorías internas, la legislación publicada, etc. Finalmente, la Dirección revisa y analiza los resultados, para iniciar de nuevo el ciclo de mejora continua.

Como se establece en la Declaración de la Política Preventiva, la formación en prevención es un pilar básico del Sistema de Gestión de Prevención. Los contenidos de las acciones formativas capacitan a las personas para identificar los riesgos laborales de su puesto de trabajo y las medidas de prevención, protección y emergencia implementadas para la eliminación o el control de esos riesgos. Recibe una atención particular el personal sometido a riesgos de especial gravedad y el personal de nuevo ingreso.

Con el fin de prevenir y controlar factores que puedan suponer un desequilibrio para los trabajadores, se han puesto en marcha acciones formativas con contenidos que van desde la prevención del estrés, hasta los aspectos ergonómicos, higiénicos y psicosociales. Se trata de proporcionar al individuo pautas útiles para estimular situaciones físicas o psicosociales que disminuyan los factores de estrés que no permiten armonizar un desarrollo profesional, personal, social y familiar adecuado.

Los niveles de siniestralidad laboral en Abengoa son muy reducidos, siendo el índice de incidencia de 42,01 y el índice de gravedad de 0,46. Estos datos adquieren especial relevancia si se tienen en cuenta las características de riesgo y peligrosidad de gran parte de las empresas y si se comparan con los datos sobre 2006 publicados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España sobre sectores afines como la construcción (incidencia 129 y gravedad 1,62) o la industria (incidencia 111 y gravedad 1,30).

(*) Los datos relativos a prevención de riesgos laborales no incluyen las nuevas incorporaciones: Matchmind y Dedini Agro.

Cada sociedad lleva el control de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales que se producen en sus centros de trabajo (parte oficial, certificados de baja y alta, etc.), así como los partes de investigación que realizan los técnicos de los servicios de prevención u otros componentes de la organización preventiva, conforme con una norma de gestión interna y con el procedimiento general del sistema de prevención PGP-000/08. Esta información se comunica mensualmente a Gestión Integral de Recursos Humanos para la confección de los indicadores correspondientes, por sociedades y consolidados, de manera que se pueda realizar un seguimiento y un control eficaz que, en su caso, desemboque en la propuesta de acciones de mejora (AM).

De acuerdo con la norma de gestión antes citada, los accidentes graves se comunican de forma inmediata a la Presidencia, al director de grupo de negocio, al director de Recursos Humanos y al responsable de prevención de riesgos. Inmediatamente se llevan a cabo un análisis y una investigación de las circunstancias particulares a través de las dos vías ya citadas: el formulario de parte de investigación de sucesos y accidentes, y el informe de resolución de problemas correspondiente.

Estos son algunos datos correspondientes al año 2007:

- El porcentaje total de absentismo de Abengoa (sanción, enfermedad, accidente y faltas justificadas y sin justificar) es del 1,53%. El absentismo por enfermedad es del 1,17% y el provocado por accidente laboral, del 0,18%.
- El número de accidentes de trabajo con baja médica superior a un día han sido 567; de ellos, 48 se han producido al ir o venir del trabajo. Estos accidentes han sido la causa de las 10 402 jornadas laborales perdidas, de las cuales 872 corresponden a los accidentes in itinere.
- Durante el año 2007, se ha producido una muerte por accidente de trabajo; el siniestrado, un trabajador de Inabensa-División Ferroviaria, murió por una descarga eléctrica.
- No han existido durante 2007 incidentes relacionados con la discriminación en Abengoa.

(*) Estos datos no incluyen las nuevas incorporaciones: Matchmind y Dedini Agro.

El fomento de la participación, la iniciativa personal o de grupo, la proactividad, en definitiva, la implicación y compromiso de todos con la mejora continua del sistema de prevención en cada una de las sociedades de Abengoa, continúa siendo uno de los grandes objetivos y un factor de cambio frente al sistema tradicional de carácter formal y de funcionamiento vertical.

Las aplicaciones informáticas de gestión y resolución de problemas (IRP), y de tratamiento de las acciones de mejora (AM) son herramientas estratégicas que facilitan este objetivo. Todas las personas de las sociedades tienen acceso a ellas y es responsabilidad de la dirección potenciar su uso en toda la organización. En el año 2007 se han registrado más de 1740 IRP y más de 590 AM en materia de seguridad y salud laboral, lo que supone un incremento del 33% y del 15%, respectivamente.

Como soporte de la documentación del Sistema de Gestión de PRL, disponemos de una aplicación informática de gran utilidad para las sociedades y los distintos servicios de prevención del grupo. Dicha aplicación es administrada por el Servicio de Prevención Mancomunado, en su ámbito de empresas.

Las Normas Comunes de Gestión de Abengoa establecen, como objetivo estratégico para todas las sociedades, la implantación y certificación de modelos de gestión de la prevención según OHSAS 18001:1999. En el año 2007 se han renovado los certificados de 53 sociedades.



Para comprobar las condiciones de seguridad en que se desarrollan las actividades en los centros de trabajo y obras, se han realizado visitas a los lugares de trabajo y mediciones higiénicas. De las deficiencias y anomalías observadas, se han generado los correspondientes informes de resolución de problemas (IRP) y acciones de mejora (AM).

Se continúa potenciando el sistema implementado de autoevaluación ("check-list"), que permite a los responsables de los centros de trabajo y obras conocer las carencias del sistema de prevención de su aplicación.

Conforme con los objetivos y los programas, se han realizado 142 auditorías internas en las sociedades y unidades organizativas. A partir de las no conformidades y de las recomendaciones realizadas, se han abierto los correspondientes IRP y AM en las empresas.

En el ejercicio 2007, la Junta de Andalucía ha concedido a Abengoa el Premio 2007 a la Prevención de Riesgos Laborales por su organización y gestión del sistema implementado, y como consecuencia de sus buenas prácticas preventivas. Además, Abeinsa Chile ha recibido el Premio Consejo Nacional de Seguridad de manos del Consejo Nacional de Seguridad de Chile por sus bajos índices de accidentabilidad, que la han colocado como la mejor en la categoría de Empresas Constructoras.

Calidad de vida, acción social y conciliación de vida familiar y profesional

En Abengoa se han puesto en marcha una serie de actuaciones que tienen como finalidad hacer más humano y agradable el entorno incrementando la calidad de vida en el trabajo y posibilitando la conciliación de la vida familiar y la profesional.

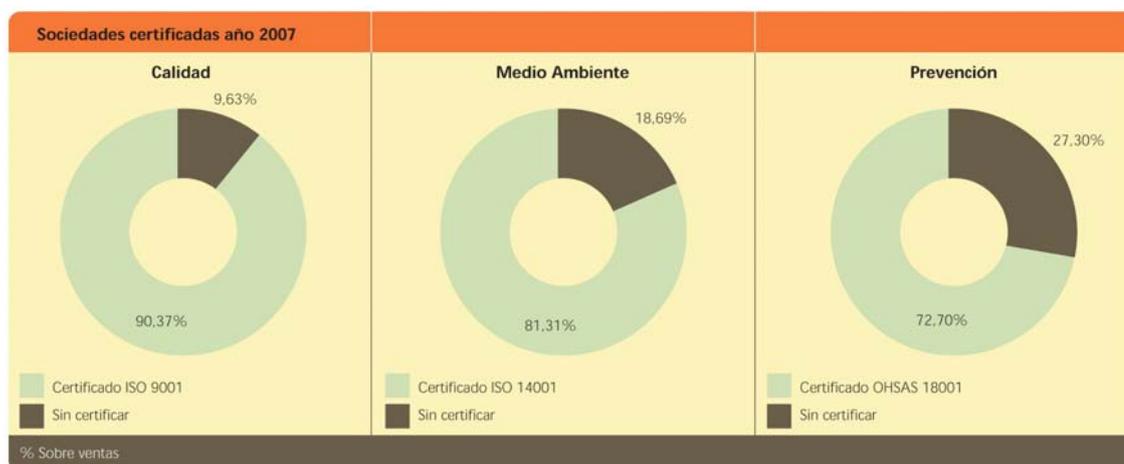
Entre las iniciativas realizadas destacan:

- **Promoción de la actividad física y el deporte.** Para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus empleados, Abengoa ha establecido en sus instalaciones gimnasios dotados del equipamiento necesario para el mantenimiento físico, a la vez que ha habilitado espacios para distintas actividades (danza, step, aeróbic, pilates, etc.). Actualmente funcionan instalaciones de este tipo en las sedes de Sevilla (Buhaira y Tamarguillo), Madrid (Valgrande) y Calgary (Canadá).
- **Guarderías.** Otro de los proyectos enmarcados en la política de calidad de vida de Abengoa, orientado a la conciliación entre la vida personal y la profesional, es el servicio de guardería subvencionado para niños de hasta tres años para los trabajadores del edificio Valgrande, en Madrid. Esta medida también se pondrá en marcha en la nueva sede de Sevilla (Palmas Altas).
- **Acumulación de permisos por lactancia.** De acuerdo con la normativa laboral española, los padres o madres con hijos menores de nueve meses tienen derecho al disfrute de permisos retribuidos en concepto de lactancia, a razón de una hora diaria. Sin embargo, en Abengoa hemos querido ir más allá de la mera posibilidad legal y, en nuestro afán de procurar una mejor conciliación de la vida familiar y profesional para todos, se ha proporcionado a aquellos padres o madres que lo deseen la posibilidad de acumular dichos permisos total o parcialmente, lo que en la práctica equivaldría, por ejemplo, a extender aproximadamente un mes el permiso por maternidad.
- **Flexibilidad horaria.** Abengoa tiene establecido en sus calendarios laborales distintas alternativas en las entradas de por la mañana, en el tiempo para la comida y en las entradas y salidas de por la tarde; así, el empleado puede ajustarse al horario que mejor convenga a su vida personal y familiar.
- **Asistencia social al empleado.** Es un servicio orientado a construir relaciones de carácter humano que ofrece al empleado la posibilidad de plantear situaciones singulares muy diversas, como la necesidad de ser escuchado, la de recibir apoyo y orientación, la de información, o la de seguimiento de problemas familiares, médicos, sociales o económicos concretos. La Fundación Focus-Abengoa, a través de Girh, dispone un fondo social para ayudar económicamente en situaciones de necesidad.
- **Servicios médicos.** Dentro del capítulo de potenciación de las coberturas a los empleados, continuamos con nuestra política de dotación de servicios médicos a los centros de trabajo de más de 300 personas. Actualmente, nuestros edificios de Buhaira, Tamarguillo, Valgrande, Velasco Pando y México D. F., entre otros, tienen sus propios servicios médicos, que son atendidos por personal especializado y están equipados con el suficiente material sanitario.

Independientemente de los horarios de consulta y de las citas para reconocimientos médicos según la programación específica de vigilancia de la salud, existe un servicio de urgencias durante toda la jornada laboral, para el que se ha habilitado una extensión telefónica en cada edificio.

Nuestros clientes

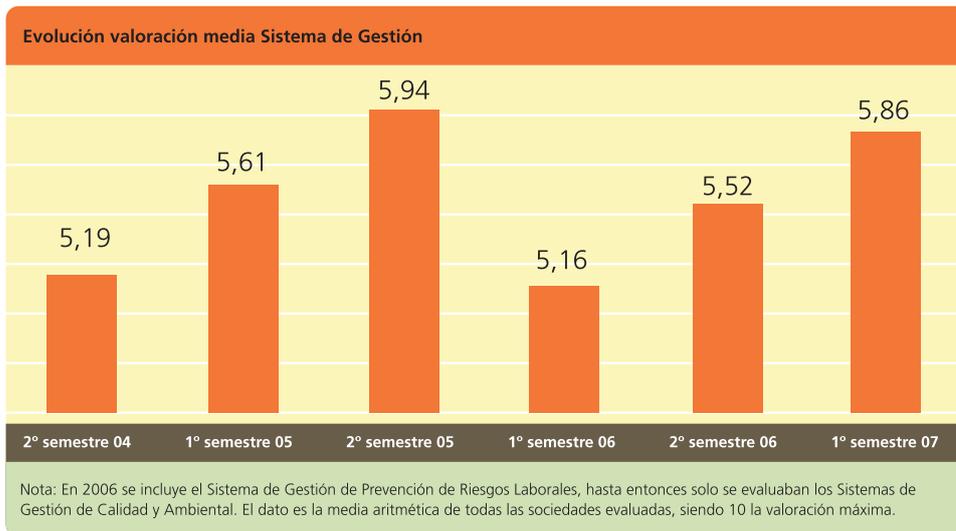
Abengoa, desde su creación, adquirió el compromiso de que sus productos y servicios estuvieran siempre orientados a lograr la plena satisfacción de sus clientes. Este compromiso fue recogido explícitamente dentro de las Normas Comunes de Gestión (NOC) que rigen en todas las sociedades del grupo. En ellas se establece la obligación de implantar y certificar los sistemas de gestión de calidad, los sistemas de gestión ambiental y los sistemas de prevención conforme a las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.



La eficaz implantación de los sistemas de gestión es el resultado de las directrices establecidas por la Dirección en política de calidad, ambiental y de prevención; de los objetivos que anualmente se proponen y de su constante seguimiento, de la mejora continua, de la formación y del apoyo incondicional prestado por todo el personal que integra Abengoa.

La responsabilidad del buen funcionamiento de los sistemas de gestión en cada una de las sociedades recae sobre la Dirección General y está delegada en el Departamento de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención, quien, en última instancia, vela por el cumplimiento de la normativa, de los procedimientos y de la legislación vigente que sea de aplicación en cada caso.

En dependencia directa de la Presidencia de Abengoa, existe también una Dirección Corporativa para Organización, Calidad, Medio Ambiente y Prevención, con recursos propios y cuya responsabilidad, en el ámbito de los sistemas de gestión, es informar a la Presidencia de la evolución y de la situación de los sistemas de gestión en las diferentes sociedades del grupo mediante un plan de visita semestral a cada una de las sociedades. Para ello se ha establecido una especificación interna que define la forma de evaluar la madurez de estos sistemas. Este plan se traduce en un programa anual con un centenar de visitas en una decena de países distintos.



Salud y seguridad del cliente

Cada sociedad de Abengoa tiene establecido un sistema de gestión, enfocado a los procesos, que apoya y ejecuta la política y la estrategia de la organización, y que está orientado a la mejora continua, de acuerdo con los requisitos establecidos por las normas internacionales. En este contexto, es el propio sistema de gestión, junto a sus mecanismos de control y seguimiento, el que garantiza que se evalúen, en cada una de las fases del ciclo de vida de los productos y servicios, los impactos sobre la seguridad y salud de los clientes. La gráfica del número de sociedades certificadas y la evolución de la medición de su madurez dan una idea del porcentaje de productos y servicios sujetos a esta evaluación.

No se han registrados incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de códigos voluntarios, relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y seguridad durante su ciclo de vida.

Etiquetado de productos y servicios

Atendiendo a la normativa internacional y a las especificaciones internas, es necesario identificar todos los requisitos legales, y de cualquier otro tipo, de aplicación en cada una de las sociedades, así como en sus productos y servicios. En Abengoa se establece, además, la evaluación periódica del cumplimiento de todos los requisitos establecidos, de modo que, en caso de incumplimiento, se exige el registro en las aplicaciones corporativas de resolución de problemas (IRP) y de acciones de mejora (AM) para su control y seguimiento. Entre estos requisitos se incluyen todos los relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, no habiéndose registrado incumplimientos al respecto durante el presente ejercicio.

En los equipos expedidos por Telvent se requiere la declaración de conformidad CE y el Etiquetado CE. De acuerdo con la normativa comunitaria, el marcado CE de los equipos se realiza tras la generación del informe técnico y el aseguramiento mediante la batería de pruebas necesarias.

En cuanto al etiquetado de los productos expedidos por Bioenergía, cuyos requisitos vienen determinados por la regulación nacional o internacional para su transporte o por su condición de alimento animal, diferenciamos dos productos:

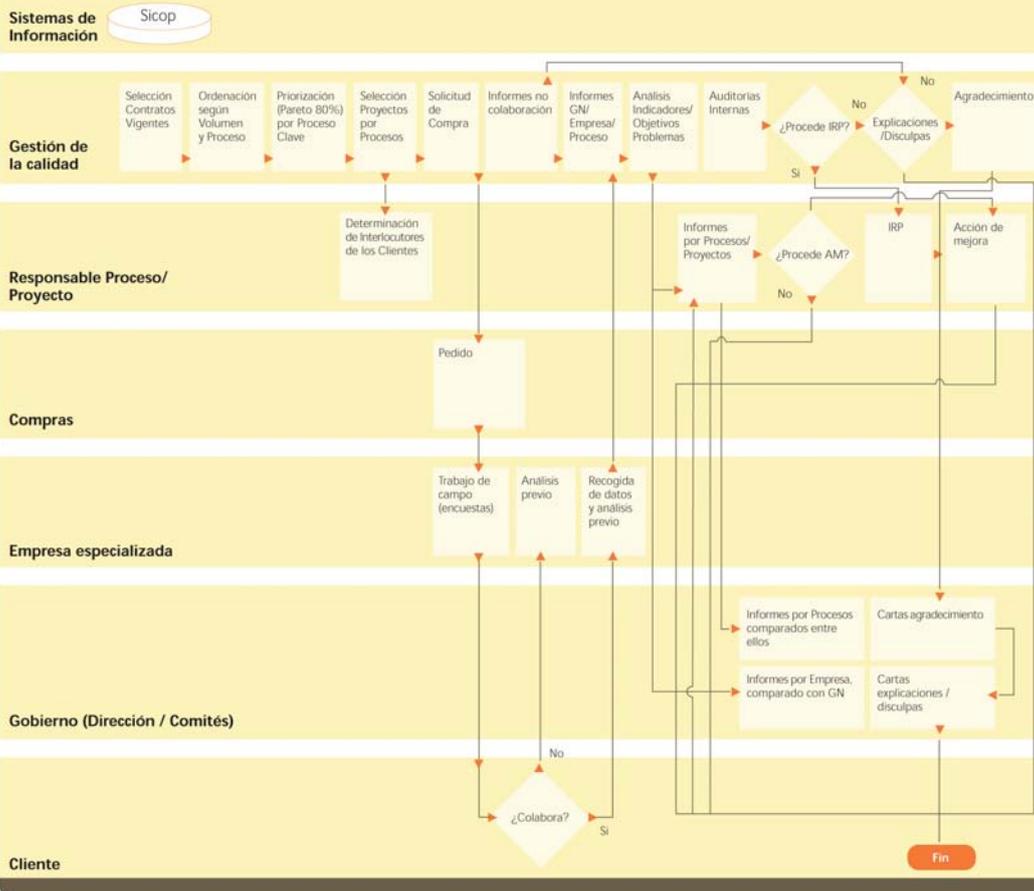
- Etanol. Cualquiera que sea su medio de transporte el etanol va acompañado de la ficha de seguridad correspondiente, así como de una carta de porte. Puesto que el producto se expide a granel, no le corresponde etiquetado; no así al contenedor, cuya identificación se realiza conforme a lo establecido por el ADR para el transporte de mercancías peligrosas por carretera o por el RID, en el caso del ferrocarril.
- Ecoproteína. Su expedición a granel la exime de etiquetado. Sin embargo, el producto se expide, por su condición de alimento animal, con una documentación que incluye, entre otros datos, los datos del expedidor y responsable de comercialización, el nombre técnico del producto, la declaración de OGM (en su caso), el contenido de proteína y la trazabilidad de lote.

Por lo que respecta a las obras, es normalmente el cliente el que establece los requisitos, directrices, tipos de material que debe instalarse, etc., de tal manera que toda la información necesaria para un uso responsable de la obra ejecutada reside en la documentación que acompaña al producto o servicio suministrado: fichas de seguridad, instrucciones de instalación, manuales de uso, boletines de instalaciones eléctricas, legalizaciones, puesta en servicio, conectividades, recomendaciones, etc.

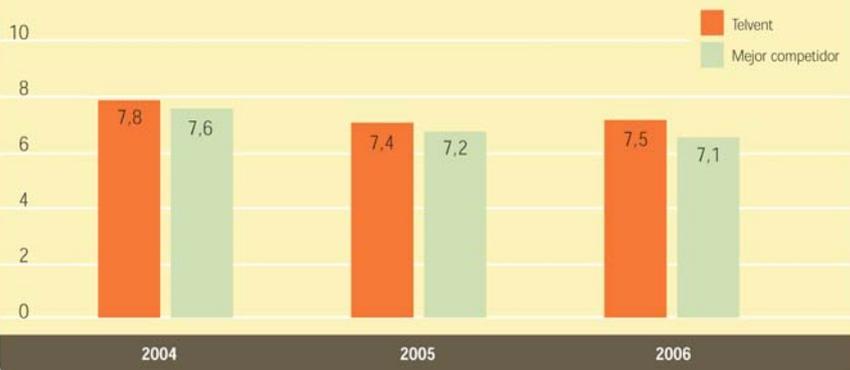
Los sistemas de gestión implantados, conforme a las normas internacionales, y los requisitos internos descritos en las especificaciones que definen la forma de evaluar la madurez de estos sistemas establecen la necesidad de implantar sistemas que midan la satisfacción del cliente y sean capaces de analizar sus necesidades y expectativas. Este análisis concluye estableciendo objetivos y planes de actuación específicos, para cubrir las expectativas y mejorar la satisfacción; además, es tenido en cuenta por la Dirección para establecer y definir la estrategia de cada sociedad. La implantación de esta práctica es revisada y evaluada en el programa anual de visitas de control y seguimiento a los sistemas de gestión.

Dada la diversidad de actividades de Abengoa, de sus productos y servicios, y de los clientes a los que va dirigido el estudio de satisfacción, este es planteado de forma individual por cada sociedad, existiendo en algunos casos uno consolidado por grupo de negocio. Se muestran algunas gráficas como ejemplo del sistema utilizado y de sus resultados.

Diagrama de Flujo de la Medición de la Satisfacción de los Clientes



Satisfacción de clientes de Telvent



Comunicaciones de marketing

Abengoa no está adherida a ningún estándar o código voluntario relacionados con el marketing, la publicidad u otras actividades promocionales o de patrocinio, pero existe un exigente y estricto procedimiento interno de control de las comunicaciones externas recogido en una NOC (norma de obligado cumplimiento).

Este sistema de control implica la existencia de una cadena de autorizaciones internas que llegan, en última instancia, a la Presidencia de la Compañía. Todos los responsables de las áreas implicadas en el contenido de la comunicación deben autorizar y completar la información, de modo que esta esté unificada y sea veraz y completa, lo que garantiza que se generen comunicaciones que no vulneren los principios y valores de la Compañía ni vayan en contra de su Código de Conducta.

No hay registrada, respecto a este asunto, ninguna reclamación en las sociedades de Abengoa.

Privacidad del cliente

Abengoa garantiza la validez, la integridad y la seguridad de cualquiera de las informaciones que maneja, atendiendo de forma especial a todo lo referente a los datos personales de los clientes. Con objeto de garantizar las medidas de seguridad relativa a las comunicaciones y sistemas de información, existe una declaración de política de seguridad que ampara a todas las empresas y sociedades de Abengoa. Esta declaración informa de la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información como herramienta para alcanzar los objetivos de seguridad, entendida en términos de confidencialidad, integridad y disponibilidad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad recoge de forma explícita todo lo relativo a la política, a las normas y a las obligaciones de los usuarios de los sistemas de información, con independencia de que sean empleados de Abengoa o no.

El Sistema de Gestión de la Seguridad desarrolla: la política de uso de los sistemas de información, la gestión de incidencias relacionadas con la seguridad, la política de contraseñas, la seguridad en el puesto de trabajo, la protección antivirus, las redes inalámbricas, la administración de sistemas, la seguridad perimetral, la protección de datos de carácter personal y la clasificación de la información. Respecto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes, no hay registrada ninguna reclamación en las sociedades de Abengoa.

Abengoa no tiene registradas multas por incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de los productos y servicios ofrecidos por cada una de sus sociedades.

Durante 2007, Abengoa ha recibido varios reconocimientos a la excelencia en su gestión, a su iniciativa emprendedora y a la satisfacción de sus clientes:

- Premio 2007 a la Iniciativa Emprendedora, otorgado por la Junta de Andalucía
- Premio andaluz a la Excelencia en la modalidad de Sistemas de Gestión de Grandes Empresas, otorgado por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía
- Reconocimiento Plata del Premio Iberoamericano de Calidad" con base en un modelo de excelencia similar al EFQM, otorgado a Teyma Uruguay por la Fundación Iberoamericana de Calidad
- Diploma por la participación en desarrollo del Marco de Referencia para la Innovación" a Telvent Energía y Medio Ambiente, otorgado por el Club de Excelencia en la Gestión
- Premio Castilla y León a la Excelencia en la Gestión en la categoría de Grandes Empresas, con mención especial a la labor de RSC, otorgado por la Junta de Castilla y León
- Sello Excelencia EFQM Plata/4 otorgado por la EFQM/Club de Estrellas (caduca en 2009)
- Premio 2007 a la Confianza de los Clientes, otorgado por la Comunidad de Madrid

Nuestros accionistas

Para facilitar un contacto permanente con los accionistas de la compañía, Abengoa dispone de un Departamento de Relaciones con Inversores cuya finalidad es establecer una comunicación transparente y fluida con los accionistas e inversores. Al director de Relación con Inversores, en coordinación con el director financiero, le compete el diseño e implementación del programa de comunicación con los mercados financieros nacionales e internacionales, con objeto de dar a conocer las principales magnitudes y acciones estratégicas de la compañía, tanto a los inversores particulares como a los institucionales.

El compromiso de Abengoa con los accionistas y analistas financieros es facilitar una atención excelente que permita dotarlos de una información completa y exacta en el marco de unas prácticas de gobierno corporativo adecuadas a los criterios más exigentes.

Los canales de diálogo con los accionistas e inversores

Durante el ejercicio 2007, la relación de Abengoa con sus inversores y accionistas se ha potenciado, atendiendo a sus sugerencias y solicitudes, y con la intención de prestarles un mejor servicio. En esta relación ha imperado la transparencia informativa absoluta y la proximidad con los interlocutores interesados.

Desde el año 2006, los informes trimestrales de resultados incluyen, además de la información básica preceptiva, un completo documento en el que se analizan la evolución de cada uno de los grupos de negocio de Abengoa y sus magnitudes más significativas. Estos resultados trimestrales han sido presentados tanto en sistemas de audio -por teléfono-, como por audio/vídeo en Internet.

Adicionalmente, la dirección responsable de atención a los accionistas e inversores ha participado en un total de 18 presentaciones públicas -"road shows"- nacionales e internacionales en las que se ha atendido personalmente a más de 500 inversores institucionales. En el desarrollo de esta actividad con inversores y analistas se han visitado las plazas financieras más relevantes de Europa y Estados Unidos.

Dentro de los encuentros con analistas e inversores, es necesario hacer una mención especial a la presentación celebrada en Madrid, el 27 de febrero de 2007, con ocasión de la publicación de los resultados de 2006, así como a la celebración, también en Madrid, del III Analyst and Investor Day, el 21 de noviembre de 2007, que sirvió de plataforma para actualizar la información relevante de la Compañía.

La página web corporativa, publicada en español e inglés, constituye un excelente instrumento de especial relevancia en nuestra política de comunicación con todos los grupos de interés y, especialmente, con los accionistas, inversores y analistas financieros. A través de su permanente actualización, se persigue recoger toda la información relevante, para que la toma de decisiones sea realizada con un conocimiento perfecto de la situación financiera y estratégica de la Compañía.

Durante 2007, Abengoa ha recibido el premio "Best European Bussines", máximo galardón en la categoría de Fusiones, Adquisiciones-Mediana Empresa, por la operación de adquisiciones de las compañías B. U. S. Group AB, otorgado por la Roland Berger Strategy Consultants, la cadena CNN y la Escuela de Negocios IESE. Y el "Premio Programa Empresa Competitiva", por el desempeño de las empresas adheridas al Programa Empresa Competitiva, otorgado por la Cámara Chilena de la Construcción.

Comportamiento de la acción

Según los datos facilitados a Abengoa por la Sociedad de Gestión de los Sistemas de Registro, Compensación y Liquidación de Valores S. A. con motivo de la celebración de la última Junta General Ordinaria, el día 15 de abril de 2007 Abengoa, S. A. contaba con 10 192 accionistas.

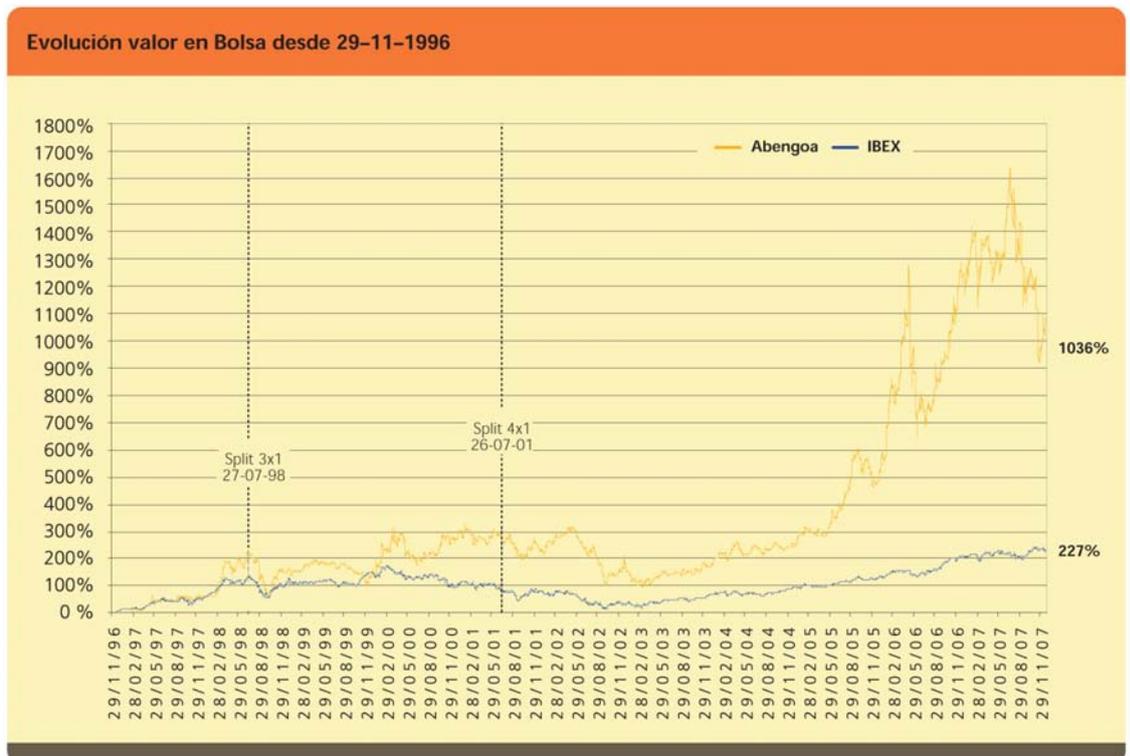
A 31 de diciembre de 2007 la Sociedad entiende que el capital flotante ("free float") es del 43,96%, si se descuenta la participación de los accionistas de Inversión Corporativa I. C. S. A. y de su filial Finarpisa (56,04%).

Según los datos facilitados a la sociedad por la Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Madrid, durante el año 2007 se negociaron 134 132 538 acciones. El volumen medio de la contratación diaria en el año ha sido de 530 166 títulos. Los precios de cotización mínima, máxima y media del año 2007 fueron 21,54 euros, 37,50 euros y 28,62 euros, respectivamente. La última cotización de las acciones de Abengoa en 2007 ha sido de 24,18 euros, un 13% inferior a la de 31 de diciembre 2006, y un 1036% superior a la OPV del 29 de noviembre de 1996.

El Comité Asesor Técnico del IBEX-35, en su reunión del 11 de diciembre de 2007, acordó la inclusión de Abengoa, con efecto 2 de enero de 2008, en el selectivo IBEX-35, que agrupa a las 35 compañías con mayor capitalización bursátil y volumen de negociación. Esta inclusión se produce por vez primera en la historia de Abengoa y permite a la compañía formar parte del índice más seguido por inversores y analistas financieros.

Evolución desde la salida a Bolsa en 1996

Como referencia histórica desde la salida a Bolsa de Abengoa el 29 de noviembre de 1996, los títulos de la compañía se han revalorizado un 1036%, lo que significa multiplicar por 11,36 su precio inicial. Durante este mismo periodo, el selectivo IBEX 35 lo ha hecho en un 227%.



Nuestros proveedores

Mediante la aplicación de su experiencia y tecnología, Abengoa realiza la integración directa de los proveedores en el desarrollo de sus operaciones. La implementación de las mejores soluciones propuestas por los proveedores nos permite minimizar riesgos y optimizar costes y plazos.

La actuación del proveedor es crítica para la eficiencia en la generación de productos y servicios de alta calidad, reduciendo costes e incrementando beneficios. Para medir la eficacia de los proveedores, se utiliza un procedimiento estructurado que incluye la recepción de información y opiniones por parte de los propios proveedores evaluados.

Todo ello mediante el empleo de cinco directrices básicas que marcan la relación con proveedores y refuerzan nuestra estrategia: externalización, liderazgo, globalización, desarrollo local e integración.

- **Externalización**

Mediante la externalización de servicios identificados como complementarios para la producción, se asegura la máxima optimización de las operaciones.

La externalización hace posible la concentración en la mejora del conocimiento, aumentando el rendimiento del eje del negocio, incorporando el servicio más profesional mediante la implicación directa del proveedor en el día a día de las operaciones.

Servicios como la mano de obra especializada en las diferentes áreas de mantenimiento y utilidades, así como suministros y aplicación de productos críticos, son sectores objeto de externalización por la formación, tecnología y experiencia específica que requieren.

- **Liderazgo**

La búsqueda continua y la contratación de proveedores líderes en su sector son garantía de soluciones innovadoras de mejora, con un importante componente tecnológico, lo que permite a Abengoa mantener sus altos niveles de competitividad y calidad.

El suministro de productos críticos y el mantenimiento de unidades esenciales recaen sobre proveedores de éxitos reconocidos y de contrastada experiencia.

- **Globalización**

La contratación de proveedores comunes en los distintos centros de producción permite incorporar el servicio más desarrollado y homogéneo, con alcances estandarizados que aportan un procedimiento corporativo y un crecimiento equilibrado entre las diferentes plantas de producción.

Estas sinergias facilitan la aplicación de soluciones globales que se traducen en una optimización de costes, tanto en la gestión, como en el desarrollo del servicio y de los aprovisionamientos.

- **Desarrollo local**

A su vez, la focalización en el desarrollo e implicación de proveedores de ámbito local asegura la cobertura de las necesidades más esenciales y básicas, con la consiguiente flexibilidad en los volúmenes de consumo y tiempos de respuesta. Todo ello repercute positivamente en el crecimiento comercial e industrial de las áreas geográficas de implantación y garantiza una relación estrecha con ellas.

• Integración

La integración de las propuestas de mejora de nuestros proveedores permite la mejora continua de la productividad y el rendimiento.

La fijación de precios de acuerdo con los resultados es un principio fundamental de compromiso con el negocio.

A este compromiso, ha de sumarse la integración, en nuestra política de seguridad medioambiental, del respeto a los Derechos Humanos y la ética en los negocios.

Relación con los proveedores

Para consolidar y desarrollar las posiciones alcanzadas en los mercados en los que estamos establecidos y en los de nuevo desarrollo, son fundamentales la gestión eficiente de los proyectos y la mejora continua de los procesos, en el marco de una cultura, valores e identidad corporativa comunes, que fomenten la inquietud por la innovación y la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio.

Para la consecución de esos objetivos, es una pieza fundamental la integración de nuestros proveedores como socios estratégicos con base en el principio de colaboración y unidad por un interés común, lo cual implica en muchos casos la firma de acuerdos a largo plazo, compromisos de fidelidad y mutuo acuerdo.

Los proveedores participan activamente en la preparación de las ofertas, en el desarrollo de nuestra actividad comercial y en las presentaciones a nuestros clientes. Sin una estrategia coordinada con ellos, no seríamos capaces de poner a disposición del mercado los productos y servicios que ofrecemos.

Debido a la importancia que los proveedores tienen para la organización y consecución exitosa de los objetivos, antes y durante nuestra relación con ellos se evalúa en detalle el cumplimiento de aspectos legales, comerciales, logísticos, de seguridad y salud, de calidad, de medioambiente, técnicos y de servicios postventa. Todas las sociedades de Abengoa poseen procesos estandarizados de selección y mecanismos de control y seguimiento de proveedores. La formalidad de los acuerdos con los proveedores se realiza a través de la emisión de la documentación necesaria; documentación que refleje los compromisos alcanzados entre ambas partes, tanto desde el punto de vista de los requisitos técnicos que deben ser cumplidos por el proveedor, como de las condiciones comerciales que deban aplicarse.

Para que la relación con los proveedores sea lo más fructífera posible, les exigimos, al igual que hacemos con nosotros mismos, altos niveles de calidad, respeto al medioambiente y un alto grado de cumplimiento, en materia de seguridad laboral, de la política corporativa de prevención de los riesgos laborales. Esto se traduce, en muchas ocasiones, en la obligación de cumplir con los diferentes criterios de homologación, valorando las capacidades técnicas y económicas del proveedor homologado y prestando especial atención a lo dispuesto en la política y procedimientos internos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, del Medioambiente y de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales implantados en la organización según las normas ISO 9001, ISO 14001, EMAS y OHSAS 18001, respectivamente.

En el ámbito de colaboración con nuestros proveedores y colaboradores, y con el fin de mantener y mejorar los altos niveles antes comentados, se han implementado y se han puesto a disposición de toda la organización aplicaciones para la resolución de problemas (IRP) y propuestas de acciones de mejora (AM).

Dicha aplicación corporativa es una herramienta estratégica para la mejora de la competitividad, que promueve la participación de abajo hacia arriba de todos los elementos de la organización, por tanto también de los

proveedores y colaboradores, siendo una tremenda fuente de conocimientos, evaluación constante, mitigadora de riesgos, autocrítica y generadora de ideas que por sí sola asegura la mejora continua de los procesos, actividades, servicios y productos que ofrecemos a la sociedad.

En el caso de pequeños proveedores de servicios o de zonas de más lento desarrollo, ayudamos en ocasiones a nuestros socios estratégicos a través de

- la obtención de financiación (o canales para acceder a ella);
- la mejora de sus sistemas de seguridad y salud;
- la formación, tanto técnica como orientada a la prevención de riesgos laborales.

En Abengoa sabemos que mantener una estrecha relación de comunicación, conocimiento y apoyo mutuo con proveedores y colaboradores genera valor para toda la organización.

Los proveedores y los Derechos Humanos

En la actualidad, Abengoa trabaja en el emplazamiento a todos los proveedores para que se adhieran a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, toda vez que realicen auditorías aleatorias de derechos humanos.

Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta de Abengoa, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, una norma por la que se establece, como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores, su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Abengoa rechaza tajantemente cualquier forma de trabajo forzoso y la explotación infantil, y apoya todas las iniciativas dirigidas a erradicarlos.

La totalidad de los trabajadores de Abengoa se rige por regulaciones laborales supraempresariales que varían en función de la naturaleza de sus actividades y los países en los que las realizan. Además del amparo legal de cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa a través de los convenios colectivos de cada sector, los convenios territoriales o los pactos propios de empresa, firmados con los trabajadores o con sus representantes unitarios o sindicatos, según el caso. Abengoa verifica a través de las cláusulas de contratación, que los proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores.

Abengoa tiene una política interna muy estricta que vela por el acatamiento de las leyes y normas laborales de cada país en el que opera, y que, además, proporciona beneficios adicionales a los mínimos exigidos por la ley. El cumplimiento de esta política está sometido a un estricto control y verificación por parte de la Compañía.

No existe constancia de que se haya producido ningún incidente de trabajo forzoso o realizado bajo coacción dentro de Abengoa. Dada la naturaleza de la actividad que desarrolla la Compañía -una empresa tecnológica que aporta soluciones para el desarrollo sostenible en los sectores de infraestructuras, medio ambiente y energía-, no se considera un factor de riesgo el trabajo forzoso.

Abengoa promueve una cultura, unos valores y una identidad corporativa comunes que fomentan el máximo respeto a los Derechos Humanos en su entorno social, siendo plenamente exigible a las empresas que colaboran con ella que asuman dicho respeto.