

# dimensión social

- a. nuestro equipo humano
- b. la seguridad, una prioridad
- c. diálogo y cooperación

# nuestro equipo humano

## principales hitos del año

- Puesta en marcha de un nuevo modelo de atracción y selección de talento.
- Desarrollo de un nuevo modelo organizativo basado en una estructura de niveles común para todas las empresas, actividades y países donde opera ACCIONA que permitan comunicar con claridad las carreras profesionales y homologar la información de puestos en todos los países.
- Definición de un nuevo modelo de capacidades y competencias basado en la visión y valores de la Compañía.
- Desarrollo y puesta en funcionamiento del Campus Virtual.
- Implantación del Learning Management System, herramienta que permitirá gestionar la formación en todas las líneas de negocio, integrando la formación presencial y *online*.
- Programa *online* de formación en sostenibilidad, desarrollado por la Universidad de Cambridge, dirigido a directivos y mandos intermedios.
- Firma de planes de igualdad en las divisiones de Infraestructuras, Inmobiliaria y Facility Services.

## retos 2010

- Lanzamiento de la nueva Estrategia de Marca de Empleo de ACCIONA integrando herramientas del entorno Web 2.0.
- Lanzamiento de un nuevo Plan de Carrera Profesional en ACCIONA para que las personas puedan crecer en la Compañía.
- Desarrollo de un proceso global de Valoración del Desempeño, de aplicación a todas las divisiones y empresas de ACCIONA.
- Desarrollo de un Programa de Gestión del Potencial con el fin de identificar y desarrollar a los futuros líderes de la Compañía.
- Definición e implantación de un Modelo de Itinerarios Formativos, único y global para todos los profesionales de ACCIONA.
- Cobertura de la totalidad de la plantilla de ACCIONA con Planes de Igualdad.

## Nuevos retos en la gestión de nuestras personas

El modelo de gestión de las personas de ACCIONA permite disponer de los recursos humanos idóneos, en el momento oportuno, en cualquier lugar del mundo, en respuesta a las necesidades estratégicas de los negocios. El elemento diferenciador de este modelo es la igualdad de oportunidades en el desarrollo de los profesionales de la Compañía.

Estos modelos de gestión son punteros en el sector y ponen a la Compañía a la vanguardia en las tareas de atracción, gestión y desarrollo del mejor talento disponible en los mercados, priorizando y ordenando los recursos para impulsar al máximo su crecimiento.


ACCIONA quiere que el entorno de trabajo en el que sus empleados desempeñan su labor sea productivo, seguro y

extraordinariamente positivo, apostando por el respeto, la justicia y la equidad en el desarrollo integral del individuo.


En el actual contexto económico, ACCIONA continúa su gestión prudente mediante la adopción de nuevos mecanismos de gestión para hacer frente de manera inmediata y efectiva a los retos que se presentan en la gestión de las personas en escenarios económicos todavía inestables.

En España, las cifras de desempleo continuaron experimentando un fuerte crecimiento durante 2009, y muchas compañías se vieron obligadas a presentar expedientes de regulación de empleo (ERE). El sector de la construcción sigue siendo uno de los más perjudicados debido al fin del *boom* inmobiliario y a la posterior caída de las ventas.

**El elemento diferenciador del modelo de gestión de ACCIONA es la igualdad de oportunidades**



## Infraestructuras, Energía y la división Internacional fueron los creadores de empleo neto en 2009



En ACCIONA, durante 2009, tuvieron lugar algunos expedientes de regulación de empleo (ERE) tratándose en la mayoría de los casos de la suspensión de contratos de trabajo por las propias determinaciones y exigencias de los clientes y centrados en el sector de servicios auxiliares a la industria. En todos ellos se siguió el preceptivo periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, alcanzándose acuerdos para minimizar el impacto económico y evitar los efectos sociales traumáticos de los mismos.

Todo parece indicar que la situación del mercado laboral no mejorará a corto plazo debido, entre otros factores, a la reducción de la inversión por el incremento del gasto público productivo para atender a la cobertura de los servicios sociales. ACCIONA quiere estar preparada para hacer frente a estos escenarios empleando todos los medios a su alcance para reducir los impactos negativos sobre su plantilla.

Pese a ello, y en términos globales, el empleo en ACCIONA siguió en 2009 unos parámetros acordes con la actual situación

de los mercados de trabajo en los que opera la Compañía, si bien hubo diferencias entre zonas y actividades, asumiendo Infraestructuras, Energía y el desarrollo internacional, el papel de creador de empleo neto. También se estima que el ajuste de empleo sólo afectará de manera puntual a aquellas actividades que pueden verse afectadas por decisiones de clientes.

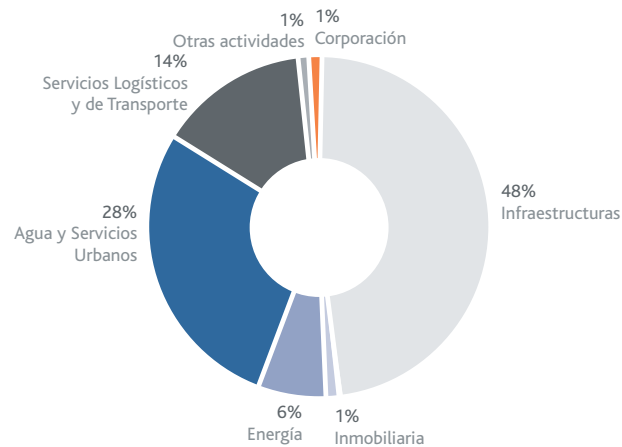
En relación con los parámetros asociados con la plantilla, cabe indicar que el índice de rotación media fue del 6,82%, el promedio de antigüedad 7,3 años, la edad media de la plantilla de 39,8 años; el porcentaje de empleo fijo del 68%, ascendiendo hasta el 98,49% el valor de empleados fijos, o fijos de obra, en el conjunto de empresas de ACCIONA a la que les es de aplicación el Convenio de la Construcción; el porcentaje de empleo femenino del 27% y el porcentaje de empleo de inmigrantes del 5,32%, ambos últimos valores respecto al total de la plantilla.

ACCIONA	2007	2008	2009
INFRAESTRUCTURAS	15.816	15.675	15.813
INMOBILIARIA	401	420	362
ENERGÍA	1.309	1.981	2.147
AGUA Y SERVICIOS URBANOS	10.556	10.360	9.382
SERVICIOS LOGÍSTICOS Y DE TRANSPORTE	5.201	5.463	4.766
OTRAS ACTIVIDADES	447	486	439
CORPORACIÓN	165	177	205
<b>TOTAL</b>	<b>33.895</b>	<b>34.562</b>	<b>33.114</b>

DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS	ESPAÑA	INTERNACIONAL
2006	82%	18%
2007	79%	21%
2008	76%	24%
2009	70%	30%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN CONTRATO EN ACCIONA INFRAESTRUCTURAS				
	TEMPORAL	FIJO	FIJO OBRA	TOTAL
2005	1,11%	51,40%	47,48%	100%
2006	2,47%	58,14%	39,39%	100%
2007	3,02%	52,08%	44,90%	100%
2008	4,01%	47,47%	48,52%	100%
2009	1,51%	69,85%	28,64%	100%

Distribución de empleados por divisiones



## El desarrollo profesional en ACCIONA

Uno de los objetivos de los responsables de la gestión de las personas en ACCIONA es hacer de la Compañía el mejor lugar para trabajar. Por ello, se están impulsando políticas punteras que guíen a todos los empleados en su desarrollo como profesionales y como personas.

A ese objetivo le sigue la necesidad de ofrecer cada día un entorno propicio y motivador para que todos los empleados tengan la oportunidad de acogerse a los retos y a las ambiciosas oportunidades de carrera que generan los planes de negocio de la Compañía a nivel global.

La clave de estos enfoques es el empleado. Éste es el responsable de su propia carrera, de conseguir buenos resultados y de desarrollar sus capacidades. Para ello, en ACCIONA siempre deberá contar con la ayuda de sus superiores y de la función de Recursos Humanos.

En este contexto, en 2009, entre otras actividades destacadas, se ha definido un nuevo modelo de competencias, un nuevo modelo de atracción y selección, un nuevo proceso de valoración y gestión de carreras, así como de planificación de carreras y un nuevo proceso de movilidad interna.

### Modelo de Competencias

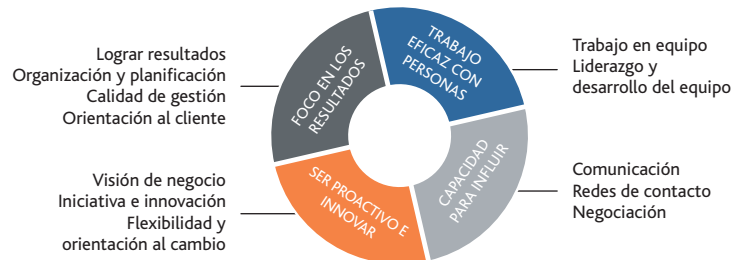
Desde la función de recursos humanos se definen las competencias como el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que ACCIONA pretende atraer, desarrollar y reconocer entre sus profesionales.

Las competencias en ACCIONA responden a los siguientes retos:

- Cómo las personas contribuyen a conseguir los objetivos de la Compañía.
- En qué comportamientos se traducen las señas de identidad de ACCIONA.
- Qué conductas integrarán las políticas de gestión de Recursos Humanos.

Las competencias se han integrado en cuatro áreas de desempeño que se componen de una serie de capacidades que recogen la forma de actuar que han de tener los profesionales:

Modelo de competencias ACCIONA



Este modelo de competencias permite:

- Cubrir rápidamente una vacante, a través del proceso de selección.
- Alinear la formación para aportar valor al negocio, a través de la política de formación.
- Saber si una persona está preparada para ser promocionada, a través de su evaluación.
- Ofrecer una carrera de largo recorrido a quien tiene una actuación destacada, a través del Plan de Carrera Profesional.
- Facilitar la movilidad, a través del Plan de Movilidad Interna.

## Nuevo Modelo de Atracción y Selección, el uso de las nuevas tecnologías

En 2009 se lanzó un nuevo Modelo de Atracción y Selección en ACCIONA.

La herramienta de selección permite, con el uso de nuevas tecnologías, publicar puestos vacantes en diferentes portales de empleo, realizar entrevistas virtuales y, en general, gestionar de manera global el proceso de selección.

La nueva estrategia se fundamenta en los siguientes principios:

- Aportar talento a un negocio basado en el conocimiento.
- Actuar en un mercado muy competitivo.
- Buscar el compromiso racional y emocional de los empleados.
- Buscar la identificación de la persona con el proyecto empresarial.
- Gestionar de manera eficiente la diversidad.
- Gestionar un entorno en el que son los empleados los que deciden donde trabajar.

Sobre la base de estos principios se buscará diferenciación en el lanzamiento en 2010 de la Estrategia Marca de Empleo de ACCIONA.

En la Compañía ha cobrado cada vez más importancia la promoción de la marca ACCIONA, que se realiza desde la función de Recursos Humanos. Esta actividad consiste en un conjunto de estrategias e iniciativas encaminadas a crear "marca como empleador", para trasladar la identidad corporativa en atributos que hagan de ACCIONA un lugar atractivo para trabajar.

Las principales fuentes de captación con las que se busca excelencia y diversidad en los procesos de atracción y fidelización son las siguientes: la inteligencia de mercado, los proyectos de marca de empleo, los más de 110 acuerdos marco con universidades y escuelas de negocios, los acuerdos con institutos, así como los acuerdos con distintas fundaciones, instituciones públicas y servicios de empleos e integración laboral.

### Valoración y gestión de la carrera

El objetivo de los procesos de valoración y gestión de la carrera profesional en ACCIONA es mejorar el rendimiento y la contribución de cada persona a los objetivos de la Compañía, así como impulsar el desarrollo profesional de cada empleado.


En este ámbito existen en ACCIONA dos tipos de procesos:

- El primero es el proceso de Conversación de Desarrollo, que permite conocer de forma individual la aportación de cada profesional a los objetivos de ACCIONA, así como identificar la evolución del perfil profesional. Cada línea de negocio de ACCIONA adopta sus propios procesos de seguimiento, apoyo y evaluación de los empleados, siguiendo las líneas básicas del modelo común. Algo más del 40% de los empleados de ACCIONA está sujeto a este tipo de procesos.

En 2010, con el fin de seguir trabajando para hacer de ACCIONA el mejor lugar para trabajar, se lanzará un nuevo proceso global de Valoración del Desempeño:

- > ACCIONA contempla la Valoración del Desempeño como un proceso anual de planificación, evaluación y seguimiento de objetivos, que permite mejorar la capacidad profesional de las personas y definir cómo pueden contribuir mejor a los retos que la Compañía necesita conseguir.
- > Se trata de facilitar la comunicación entre mandos y colaboradores sobre qué resultados se están consiguiendo, cómo las personas están desarrollando su trabajo, y cuál es el nivel de avance del perfil profesional.
- > A través de este proceso, ACCIONA quiere mejorar la calidad de dirección de los Mandos que componen nuestra Compañía.

**Los procesos de valoración y gestión de la carrera profesional no tratan sólo de mejorar el rendimiento sino de impulsar el desarrollo profesional**



Igualmente, se lanza por primera vez un proceso de feedback 360º para el Comité de Dirección de ACCIONA.

■ El segundo es el Proceso de Planificación de Personas cuyo objetivo es realizar una gestión del talento interno a medio y largo plazo con el fin de contar siempre con los mejores profesionales para cada puesto. En este sentido, cabe destacar el lanzamiento durante 2009 del Proceso de Planificación de Personas en ACCIONA Infraestructuras, que contó con una participación de más de 1.200 personas.

## Proceso de Planificación de Personas

El modelo de Planificación de Personas y Carreras de ACCIONA tiene como objetivo garantizar que los mejores profesionales cubran las necesidades estratégicas de los planes de negocio de la Compañía.

El modelo se basa en un análisis organizativo y de personas, en el desarrollo de planes de sucesión y en la identificación y desarrollo de personas clave y de alto potencial.

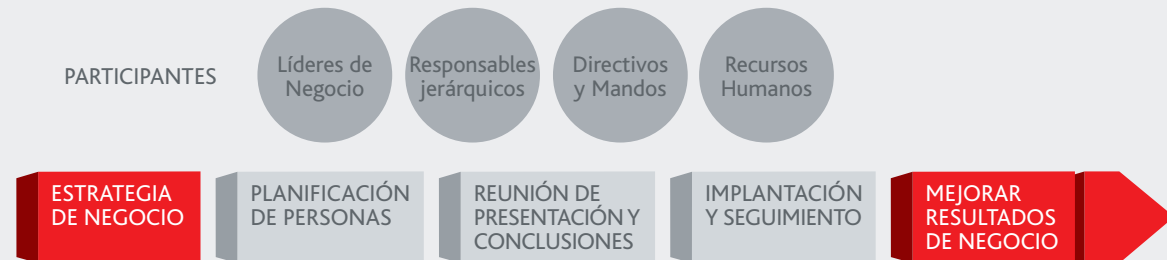
Este modelo permitirá a ACCIONA:

■ Responder a sus retos con los mejores recursos disponibles.

- Mejorar la calidad de gestión y facilitar el desarrollo del liderazgo.
- Asegurar la retención de personas clave y los procesos de sucesión.
- Garantizar la asignación adecuada de personas en base al potencial y rendimiento.

Desde el punto de vista operativo, el programa comienza con una identificación de las necesidades de los negocios en términos de perfiles profesionales y un estudio de los diferentes equipos y propuesta de carreras profesionales en función del potencial de cada persona.

### Modelo ACCIONA de Planificación de Personas y Carreras



### Movilidad Interna

La Movilidad Interna es el proceso por medio del cual los empleados pueden acceder, por iniciativa propia y mediante selección interna, a vacantes o puestos de nueva creación.

ACCIONA contempla la movilidad interna como una opción clave en el desarrollo, motivación y retención de los mejores profesionales, mediante una gestión abierta de las oportunidades profesionales que ofrece la Compañía.

El modelo de movilidad interna de ACCIONA se basa en principios básicos para ofrecer a los profesionales de la Compañía la posibilidad de:

- Tener acceso a las oportunidades de carrera profesional ofrecidas por todas las divisiones y negocios.
- Tener prioridad frente a candidatos externos en los procesos de selección, a igualdad de perfil.
- Participar en un proceso de selección interno objetivo, basado en la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del mérito profesional.

### Nuevos retos

Estos programas permiten a la Compañía disponer de empleados que sean capaces de asumir y hacer frente a nuevas responsabilidades y nuevos retos, con niveles de competencias y conocimientos polivalentes y con una visión de negocio más amplia y estructurada.

**ACCIONA contempla la movilidad interna como una opción clave en el desarrollo, la motivación y la retención de los mejores profesionales**

## La política retributiva, factor de diferenciación

El reconocimiento de la contribución de los profesionales a los objetivos estratégicos de ACCIONA es uno de los factores de éxito para la Compañía. Para ACCIONA, este factor es crítico tanto en los procesos de atracción y retención del talento, como en sus estrategias de expansión internacional.

ACCIONA utiliza un modelo de análisis organizativo y de valoración global de posiciones profesionales, diseñado para el conjunto de la Compañía. Los niveles retributivos se establecen para que sean competitivos en el mercado en línea con estrictos criterios de equidad interna. La retribución variable está ligada a los objetivos marcados por la dirección. El peso de los resultados del negocio está directamente relacionado con el nivel de responsabilidad de la persona evaluada.

Durante 2009, ACCIONA trabajó en la creación de la estructura retributiva y organizativa internacional, incluyendo valoraciones de puestos de trabajo.

Las bandas salariales para cada país se revisarán en 2010, lo que permitirá la gestión de la compensación de acuerdo a políticas corporativas globales. En este sentido, cabe destacar que la relación entre el salario inicial estándar y el salario mínimo en España fue del 141% en 2009.

### Plan de Retribución Flexible

Con objeto de maximizar las ventajas económicas y/o fiscales existentes en España, durante 2009 se lanzó un Plan de Retribución Flexible para adaptar la compensación económica del empleado a sus necesidades personales, permitiendo la flexibilización de hasta un 25% del salario fijo. En su primera fase piloto, este sistema se aplicó a un número limitado de directivos y gerentes, estando prevista su aplicación en 2010 a un colectivo mayor de empleados.

### Beneficios sociales, compensaciones competitivas

ACCIONA ofrece a sus empleados una cobertura social que va más allá de la exigida por la legislación vigente. La mayor parte de los beneficios se incluyen en los convenios colectivos, y aplican al 100% de los empleados. Los empleados disponen, entre otros, de los siguientes beneficios sociales:

- Horario de trabajo flexible en las sedes corporativas y otras delegaciones.
- Condiciones especiales para la contratación de seguros de salud para los empleados y sus familiares (gestionándose descuentos de hasta el 38% en 2009 y lográndose hasta 43% para 2010).
- Seguro de vida y de accidentes gratuito.
- Garantía del 100% del salario durante los permisos de paternidad o maternidad.
- Complemento del 100% por IT para el personal de mano de obra indirecta.
- Cheques guardería para empleados con hijos menores de tres años.
- Servicio de transporte gratuito en autobús a la sede central.
- Agencia de viajes para la organización de viajes de carácter particular.
- Descuentos especiales en productos alimenticios, compra de automóviles y artículos de electrónica, ocio, salud y belleza.
- Club deportivo. Establecimiento de convenios con fundaciones.
- Precios especiales en el alquiler de apartamentos durante el verano para empleados con una antigüedad mínima requerida.

La cobertura social de la Compañía va más allá de la contemplada en la legislación vigente y aplica al **100%** de los empleados

## Formación, factor clave para la innovación

Durante el año 2009, desde la función de Recursos Humanos se ha seguido trabajando en los objetivos de situar a ACCIONA a la vanguardia en sus políticas, metodologías y herramientas de formación.

ACCIONA dispone de un Centro de Formación Corporativo que, con unas modernas instalaciones de 1.500 m<sup>2</sup>, ha permitido que más de 10.000 empleados recibieran formación en sus aulas.

### Campus Virtual 2.0

Asimismo, se desarrolló un nuevo Campus Virtual con un enfoque 2.0. El campus permite a los empleados acceder a más de 1.500 contenidos formativos, estructurados en diferentes canales: competencias, idiomas, funcional y técnico. Los contenidos son ofrecidos en varios formatos y pueden ser valorados y comentados por los usuarios. Adicionalmente, el usuario puede seleccionar aquellos temas que resulten de su interés, siéndoles notificadas las novedades relacionadas con los temas que hubieran seleccionado. El nuevo campus virtual cuenta

con materiales formativos de primer nivel, desarrollados por escuelas de negocio de prestigio y consultores especializados. El proyecto de desarrollo del campus incluye un *Learning Management System* que soporta todos los procesos y actividades de gestión de la formación. En los primeros meses de actividad, se han registrado más de 60.000 descargas y más de 2.000 suscripciones.

Este campus es accesible a todas las empresas de ACCIONA en todos los países y se ha desarrollado en español y en inglés.


Otro proyecto destacable ha sido el desarrollo de un curso *online* de acogida, para todas las líneas de negocio. Con este curso se pretende divulgar información precisa y homogénea sobre la Compañía, sus valores, negocios, actividades, así como otros datos y cifras destacables. El programa hace especial énfasis en la responsabilidad social, la sostenibilidad y la innovación como puntos de apoyo sobre los que se sustenta el espíritu corporativo de ACCIONA.

## 7,41 millones de euros en formación

Durante 2009 se impartieron en ACCIONA 3.449 cursos de formación, cifra que implicó la inversión de 7,41 millones de euros. Cada empleado recibió un promedio de 26 horas de formación, siendo la inversión media por empleado formado (o participante), de 440 euros.

ACCIONA desarrolló en 2009 otros programas formativos, entre los que destacan la III Edición del E-MBA, gracias al que han sido formados más de 100 directivos, y el Programa de Formación en Sostenibilidad, desarrollado por la Universidad de Cambridge.

**ACCIONA dispone de un moderno Centro de Formación Corporativo donde se han formado más de 10.000 empleados**



### Modelos innovadores para la formación de directivos

Durante 2009 se han modificado sustancialmente los enfoques en la formación específica para directivos, tanto en los contenidos como en los formatos. En particular se decidió apostar por la innovación, potenciando el uso de la nueva plataforma Campus Virtual.

Este modelo se centra, por un lado, en el desarrollo de aquellas personas que tienen la máxima responsabilidad en la dirección de la Compañía, y por otro, en las necesidades estratégicas de transmitir valores culturales como la cohesión interna en una organización multi-negocio, la innovación

como un rasgo característico de la cultura de la Compañía o un estilo de liderazgo propio de una compañía global.

ACCIONA dispone de un modelo formativo estructurado del mismo modo que una escuela de negocio. La Compañía ofrece a sus directivos programas adaptados a su nivel de experiencia profesional y al contexto organizativo, para que se puedan completar con un grado de autonomía máximo. Los contenidos del programa de formación de directivos están compuestos de temas de máxima relevancia y actualidad, con permanentes actualizaciones.

El modelo de formación de directivos de ACCIONA se divide en tres etapas



## ACCIONA lanzará en 2010 el Máster ACCIONA en Economía Sostenible

En abril de 2010 está previsto que ACCIONA lance su primer Máster en Economía Sostenible.

El programa del máster, pionero e innovador en el mercado, pretende formar a los directivos y pre-directivos de ACCIONA sobre aspectos prioritarios para los planes de negocio de la Compañía con el objetivo de ofrecer una visión sobre patrones de crecimiento sostenible, promover el empleo de calidad y la igualdad de oportunidades y la cohesión social, garantizar el respeto ambiental y el uso racional de los recursos.

La metodología combinada del Executive MBA, incorpora tanto el formato presencial como actividades *online*, y tiene una duración de 12 meses con una dedicación total de 645 horas.

**ACCIONA lanzará en 2010 su primer Máster sobre Economía Sostenible, un programa pionero e innovador**



## Diversidad e igualdad, la base del crecimiento

En ACCIONA, la diversidad y la igualdad son los ejes de crecimiento y progreso social que estructuran su filosofía corporativa.

ACCIONA ha apostado por la creación de principios y valores éticos para la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas. Asimismo, la Compañía tiene implantados programas, procedimientos internos y acciones orientadas a crear un entorno de trabajo libre de discriminaciones de cualquier tipo y que fomente la diversidad.

La aplicación de estos valores se garantiza con un permanente diálogo con los interlocutores sociales. Este diálogo se ha traducido en la consecución de importantes hitos en el ámbito de la igualdad y de la diversidad, como el desarrollo del empleo femenino en sectores con escasa representación o en la integración de personas con discapacidad. En este sentido se recuerda que el 2,47% de la plantilla nacional de ACCIONA está formada por personas con algún tipo de discapacidad. Para la inserción de personas con discapacidad, ACCIONA cuenta, entre otros, con la Fundación ONCE, Centros Especiales de Empleo y las principales organizaciones nacionales de discapacitados.

ACCIONA brinda atractivas oportunidades de desarrollo profesional y promueven una política eficaz de gestión del talento y creación de oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus líneas de negocio.

En 2009, el porcentaje de empleo femenino en ACCIONA ascendió al 27%.

## ACCIONA firma con UGT y CC.OO., planes de igualdad para sus divisiones Infraestructuras, Inmobiliaria y Facility Services

En 2009, ACCIONA firmó con sus dos sindicatos mayoritarios un Plan de Igualdad para sus divisiones de Infraestructuras, Inmobiliaria y Facility Services. El plan se suscribe al amparo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, actualmente vigente.

A finales de 2009, aproximadamente el 65% de la plantilla de la Compañía en España se encontraba cubierta bajo planes de igualdad, en 2010 se espera alcanzar a la práctica totalidad de la plantilla.

Los objetivos básicos del plan son los siguientes:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Procurar, en la medida de lo posible, una distribución más equilibrada de género de la plantilla.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

■ Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad con el conjunto de empleados de ACCIONA, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades y a la prevención de cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria por razón de sexo.

En el plan se incorpora como anexo el "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo", ya en vigor en todas las divisiones de ACCIONA a nivel mundial. Con este protocolo, ACCIONA pretende adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, rechazando y combatiendo de manera contundente conductas de esta naturaleza.

Las iniciativas desarrolladas por ACCIONA en materia de igualdad y diversidad posicionan a la Compañía a la vanguardia del mercado laboral y refuerzan su estrategia en responsabilidad corporativa.

## Contratación socialmente responsable

Desde hace años, ACCIONA colabora con la Fundación Integra, organización sin ánimo de lucro que trabaja en la integración laboral de colectivos marginales.


Esta Fundación en 2009 reconoció la labor formativa llevada a cabo por ACCIONA en el Hospital Infanta Sofía con la que los candidatos de la Fundación han recibido directamente en el propio puesto de trabajo, formación teórica y práctica para el desarrollo sus actividades.

A través de este tipo de iniciativas, ACCIONA trata de identificar nuevas formas de colaboración con candidatos de la Fundación para ayudarles a poder normalizar sus vidas a través de su integración socio-laboral.

Durante 2009 se realizaron un total de 13 contrataciones, con una valoración positiva respecto al objetivo marcado para ese año teniendo en cuenta las circunstancias que atraviesa el mercado laboral.

Con estas nuevas contrataciones, son ya 101 las personas que han tenido la oportunidad de normalizar sus vidas con ACCIONA.

**En ACCIONA, la comunicación interna es un factor crítico para la gestión eficaz de las personas y los negocios**



## Transparencia en la comunicación y participación

En ACCIONA, la comunicación interna cobra una especial relevancia a nivel organizativo, siendo un aspecto crítico para una gestión eficaz de las personas y los negocios.

En los últimos años, las actividades en este campo están orientadas a la unificación de culturas y a la integración, el compromiso y la motivación de todos los empleados con los proyectos de la Compañía.

Los objetivos de comunicación interna de ACCIONA se centran en la divulgación en tiempo real de mensajes claros, sencillos y transparentes.

Con objeto de facilitar y promover la comunicación y participación bidireccional, la Compañía trata de dinamizar el uso de la intranet corporativa, Interacciona. En el último año se han incrementado las actividades que invitan a la participación y al uso de Interacciona a través de concursos, encuestas y blogs temáticos.

La diversidad geográfica y sectorial existente en ACCIONA ha hecho necesario el desarrollo de otras herramientas de comunicación, como la revista *ACCIONA Informa* y otros boletines, informes, cartas, folletos, etc. Existen también buzones de sugerencias y tableros de anuncios en los distintos centros de trabajo y en la propia intranet corporativa. Asimismo, se editan manuales de procedimientos, comunicados y circulares, y se celebran reuniones periódicas y otros eventos.

## Interacciona, premiada como el mejor portal del empleado

En 2009, Interacciona, la intranet de ACCIONA, fue galardonada con el prestigioso premio a las mejores prácticas de comunicación interna, concedido por el Observatorio de la Comunicación Interna e Identidad Corporativa, que reconoce los mejores proyectos en el ámbito interno de las empresas españolas y entidades públicas.

La segunda edición de este premio, celebrado por iniciativa de Inforpress, el Instituto de Empresa y la revista Capital Humano, contó con la participación de 53 organizaciones, que presentaron alrededor de 80 candidaturas a las categorías de este galardón.

## La web de ACCIONA, la más accesible del Ibex 35

En el ámbito de la comunicación externa, otra herramienta de especial importancia es la web corporativa y las web de las divisiones de la Compañía. ACCIONA, fiel a su compromiso de favorecer la integración de las personas con discapacidad y de facilitar el acceso universal a la información, edita sus páginas web conforme a las directrices marcadas por el nivel de accesibilidad AA<sup>(1)</sup>. La web de ACCIONA obtuvo en 2009 el certificado AA, concedido por AENOR, convirtiéndose así en la primera página web entre las compañías del Ibex 35 en obtener esta certificación.

(1) El nivel de accesibilidad AA facilita el acceso a la web de aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad física, visual, auditiva o cognitiva.

## Comunicación digital

Asimismo, la Compañía mejoró notablemente en lo que a comunicación digital se refiere. En este sentido, se lanzó la nueva Sala de Prensa dentro de la web corporativa, se inició un blog de sostenibilidad y se dieron los primeros pasos en el uso de redes sociales.

## Las relaciones sindicales

La gestión de las relaciones sindicales en ACCIONA es un reto que entraña una especial dificultad debido al carácter multinacional, multisectorial y multiactividad de la Compañía.

La representación sindical y los convenios colectivos cubren a todos los empleados de la Compañía. En ninguna de las divisiones de ACCIONA se estima que puedan existir riesgos en materia de derechos a la libre asociación o de negociaciones colectivas. Todos los asuntos relacionados con seguridad y salud de los empleados están cubiertos en los acuerdos sindicales.

A través de diversas unidades de relaciones laborales de sus divisiones e integrada en las patronales del sector, ACCIONA ha participado en la negociación de convenios colectivos de ámbito provincial o sectorial.

Asimismo, durante 2009 se negociaron varios convenios colectivos de empresa, acuerdos específicos de centro de trabajo y numerosas revisiones salariales.

Cabe destacar que en 2009 se firmó el primer convenio colectivo para el personal laboral no sanitario de ACCIONA Servicios Concesionales en el Hospital Infanta Sofía de Madrid. Este convenio es el primero firmado en el ámbito de la gestión privada de los nuevos hospitales públicos de la Comunidad de Madrid, y servirá como precedente para futuras negociaciones.

ACCIONA propicia y estimula el diálogo con los representantes de sus trabajadores. Los cambios organizativos que afectan a sus trabajadores se hacen de forma negociada, y se cumplen estrictamente los plazos de preaviso establecidos por la legislación


y los convenios colectivos. ACCIONA tiene actualmente más de 800 delegados o representantes de los trabajadores, que operan en calidad de delegados de personal, miembros de comité de empresa, delegados sindicales, delegados de seguridad y prevención, personal con garantías complementarias conforme a lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y personal bajo acuerdos de garantías sindicales.

ACCIONA mantiene un contacto frecuente con distintos órganos federales, confederales, sectoriales y regionales de los sindicatos mayoritarios, y con todos aquellos que tienen representación en cualquier línea de negocio de ACCIONA.

### Nuestras actuaciones:

- Nuevas herramientas de gestión.
- Políticas de atracción y retención del talento.
- Políticas que garantizan la igualdad de oportunidades a todas las personas que trabajan en ACCIONA.
- Planes y modelos que garantizan el crecimiento personal y profesional con carreras basadas en una organización transparente.

**ACCIONA**  
tiene más de  
**800**  
delegados o  
representantes de  
trabajadores que  
operan en calidad de  
delegados de personal





# dimensión social

a. nuestro equipo humano

b. la seguridad, una prioridad

c. diálogo y cooperación

# la seguridad, una prioridad

## principales hitos del año

- Certificación de la práctica totalidad de ACCIONA a nivel nacional, en OSHAS 18001/2007.
- Reducción interanual del 16 y el 10 en los índices de gravedad y frecuencia, respectivamente.
- Consolidación, por tercer año consecutivo, como *best in class* en la valoración sectorial de Dow Jones Sustainability Index.
- Valoración de la Política de Prevención de Riesgos laborales por los empleados en un 4,2 sobre 5.
- 4,4 de cada 5 empleados conoce la política corporativa de seguridad y es consciente de los riesgos laborales de su puesto de trabajo.
- Compromiso de la Alta Dirección en las actividades de Prevención de Riesgos Laborales.

## retos 2010

- Elaborar el Plan Trienal 2010-2012 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Globalizar las políticas existentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Potenciar la medicina del trabajo como un elemento relevante de la política de prevención, bajo el principio de la inversión rentable en medicina preventiva.
- Dar continuidad al Plan Estratégico de Prevención de Riesgos Laborales en el área internacional.

## Un plan de éxito

En 2009 ha concluido el Plan Trienal de Prevención de Riesgos Laborales que abarcó el periodo 2007-2009. El objetivo de este plan fue crear un modelo de gestión de seguridad y salud que, en línea con las mejores referencias nacionales e internacionales, garantizase un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados de la Compañía.

El plan centró los esfuerzos de la Compañía en los siguientes puntos:


- Cumplimiento estricto de las obligaciones legales.
- Formación a todos los empleados sobre los riesgos que entraña su puesto de trabajo.
- Información y sensibilización a todos los empleados de sus obligaciones y responsabilidades.
- Compromiso de toda la Compañía con el objetivo de cumplir y hacer cumplir la normativa de protección de personas en su sentido más amplio.

En ACCIONA, la creación de una cultura corporativa basada en la seguridad y la salud es crucial en los planes de responsabilidad social de la Compañía, por lo que se desarrolló la innovadora campaña de comunicación interna "Frágil", imagen identificable de ACCIONA en Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados del plan han sido un éxito, ya que han mejorado los índices de accidentalidad y la mayoría de los empleados es consciente de los riesgos inherentes a su trabajo.

Para los tres próximos años, ACCIONA está elaborando un nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales que abarcará los años 2010-2012 y que mantendrá las líneas de actuación del anterior plan, pero focalizando sus esfuerzos en el área internacional y en la potenciación de la especialidad de medicina del trabajo bajo el principio de la inversión rentable en la medicina preventiva.

Para los próximos  
**3** años,  
ACCIONA está  
elaborando un nuevo  
Plan de Prevención  
de Riesgos Laborales



## La Prevención, primer compromiso de ACCIONA

En los últimos años, ACCIONA ha realizado un importante esfuerzo por situarse como referente en materia de prevención. Este hecho está acreditado por las certificaciones obtenidas y la mejora notable de los índices de accidentalidad de la Compañía.

El objetivo de ACCIONA es crear una cultura corporativa que gire en torno a la prevención mediante la difusión de la información y la sensibilización.

La dirección de la Compañía considera la prevención, incluida en la gestión de riesgos laborales, como una de las variables más importantes a tener en cuenta en el desarrollo de sus planes de negocio, tanto a nivel nacional como internacional.

Para que un sistema de gestión de prevención sea correcto y funcione de manera eficaz, debe disponer de medios materiales y humanos adecuados.

En ACCIONA, además de las grandes aportaciones en recursos que se realizan cada año, se ha conseguido que la clave del éxito de estos sistemas hayan sido los propios empleados, responsables de cumplir y comprometerse con la parte que a cada uno le corresponde en esta materia.

La mejora de las condiciones laborales es un aliciente para los trabajadores, en los cuales se incrementa la motivación si se cuenta con su implicación y participación en los temas relacionados con la prevención.

### Sectores sensibles de la Prevención

ACCIONA trabaja en sectores muy sensibles a este problema, y las labores que se han hecho en los últimos años en prevención han conseguido que los índices de siniestralidad experimenten una evolución claramente positiva, situándose por debajo de la media del sector en el ámbito nacional.

## La prevención es una de las variables más importantes de cara al desarrollo de los planes de negocio de la Compañía

Asimismo, se ha puesto a disposición de todos los empleados en la intranet de ACCIONA, Interacciona, la siguiente información:

- El Plan de Prevención de ACCIONA, donde se reflejan las funciones y responsabilidades y la modalidad preventiva empleada.
- Los Procedimientos del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Los documentos de actuación en caso de emergencias y las especificaciones técnicas de los equipos de protección individual necesarios por puesto de trabajo.

En cuanto a actividades de gestión en prevención realizadas en 2009, cabe destacar las siguientes:

- Desarrollo de programas de auditoría de seguridad y salud para todas las líneas

de negocio, en línea con el objetivo de certificar en OHSAS 18001/2007 o equivalente, la práctica totalidad de su actividad en España.

- Actualización del Manual del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaboración del documento de Planificación de la Actividad Preventiva.
- Preparación del Programa Preventivo Anual.
- Desarrollo de las actuaciones de difusión de información de la campaña "Frágil".
- Celebración de una jornada sobre hábitos cardiosaludables, promovida en el marco del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Diseño del Plan de Formación de Prevención de Riesgos Laborales de 2010, adaptado especialmente a las necesidades formativas del Plan de Certificación en OHSAS 18001/2007.

- Implantación del Plan de Autoprotección del Hospital Infanta Sofía y posterior validación del mismo por Protección Civil.
- Elaboración de distintos procedimientos de interés relevante como el Plan de preparación y respuesta ante una pandemia de gripe en buques y otros centros de trabajo o la gestión y comunicación de accidentes en el Hospital Infanta Sofía.
- Creación de un documento con la relación de Equipos de Protección Individual correspondientes a cada puesto de trabajo, así como las especificaciones técnicas de cada uno de ellos, disponible en Interacciona y en los tableros de anuncios.
- Participación en foros de cooperación con organismos e instituciones externas.

### Coordinación en la gestión

El Departamento de Prevención y Salud Laboral se encarga de dar cobertura a las necesidades de mejora identificadas, aprovechando los recursos ya existentes. Por su parte, el Comité de Prevención y Coordinación de Actividades Empresariales, al que pertenecen todos los Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y de Recursos Humanos de las líneas de negocio que forman ACCIONA y los representantes de los trabajadores, continuó en 2009 su labor de impulso de la homogeneización e integración de los modelos de gestión preventivos en todas las sociedades de la Compañía.

Para la realización de las funciones que le son asignadas en materia de prevención de riesgos laborales, la estructura organizativa de las líneas de negocio de ACCIONA cuenta con los siguientes recursos:

- Servicio de Prevención Mancomunado.
- Servicio de Prevención Propio.
- Servicio de Prevención Ajeno.
- Designación de trabajadores.

## Sellos de Prevención de Riesgos Laborales 2010

En 2010 está prevista la adhesión de ACCIONA Infraestructuras a dos sellos de excelencia en materia de prevención de riesgos laborales, uno perteneciente a Cantabria y otro al País Vasco.

### Sello Objetivo Cero Accidentes

Este sello es un proyecto voluntario al que se pueden acoger las empresas que no tengan una elevada siniestralidad. Su objetivo es adoptar programas eficaces de gestión de la prevención a medio y largo plazo y, por otra parte, aportar una guía útil y complementaria para favorecer un cumplimiento eficaz de la normativa, tanto por parte de los empresarios y trabajadores, como de los servicios de prevención ajenos.

El **Sello LOTU** es un distintivo que se crea para reconocer a las empresas del sector de la construcción que participan activamente en la difusión y desarrollo de este programa de prevención de riesgos laborales, concretamente, de las caídas.

## La gestión de la prevención en internacional


ACCIONA continúa trabajando en la organización de la Prevención de Riesgos Laborales a nivel internacional. En este sentido, las principales actuaciones, priorizadas según las necesidades particulares de cada país, fueron las siguientes:

- Establecimiento de un Plan de Acción en materia de prevención de riesgos laborales específico para cada país.
- Elaboración de Procedimientos de Prevención, unificando criterios de actuación y solicitando la elaboración de informes periódicos de desempeño, siguiendo las directrices de OHSAS 18001/2007.
- Nueva estrategia de certificación en OHSAS 18001/2007 en función de las necesidades y características del país.

Los objetivos principales que se pretenden con la organización del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales pueden resumirse en cuatro:

- Mejorar los índices de accidentalidad.
- Mejorar las condiciones de trabajo en las obras.
- Crear una cultura preventiva entre los trabajadores, tanto propios como ajenos, e implementar ese compromiso de ACCIONA Infraestructuras en todos los centros de trabajo, independientemente de donde estén situados.
- Crear una imagen de marca en materia de prevención.

**'No importa dónde estemos, todos somos ACCIONA. La seguridad es cosa de todos y estamos para ayudar a conseguirlo'**



### Metodología por país

Con el fin de homogeneizar las prácticas de Prevención de Riesgos Laborales a nivel internacional, ACCIONA Infraestructuras está elaborando los denominados "Planes de Acción País". Estos planes tratan de tener en cuenta las particularidades de cada país en materia de seguridad y salud, aspectos que se concretan en el conocimiento detallado de las legislaciones locales y en el estudio del entorno de prevención, a nivel interno, externo y de mercado.

Con estos conocimientos, la dirección del departamento de prevención de riesgos laborales de ACCIONA Infraestructuras elabora, en cada país, una propuesta de actuaciones que debe ser aprobada por la dirección del país y por la Dirección Internacional. La aprobación de la propuesta de actuaciones da lugar al Plan de Acción País, para el que posteriormente se realiza un plan de implantación, cuya difusión se hace mediante el empleo de nuevas tecnologías.

## Plan de Acción en México

Durante 2009, para la elaboración del Plan de Acción para México se realizó el análisis de la legislación en materia preventiva del país, un estudio previo del entorno de la prevención donde se incluyeron las visitas de obras internas y obras externas del sector, así como datos de fabricantes y distribuidores sobre protecciones personales, protecciones colectivas y medios auxiliares. Tras estas acciones se elaboró el Plan de Acción en México, que se concreta en los siguientes puntos:

- Manual práctico para las obras de construcción.
- Plan de formación.
- Plan de mejora de las condiciones de trabajo.

En este sentido, cabe destacar que durante 2009 se dieron los primeros pasos para la elaboración de sendos planes de acción en Brasil y Gabón.

## I Jornada Técnica de Prevención Internacional

En 2009 se celebró la I Jornada Técnica de Prevención Internacional, que contó con la presencia de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales de Brasil, Chile, Gabón, México y Venezuela. La jornada tuvo por objeto unificar criterios de seguridad en los proyectos de ACCIONA Infraestructuras y presentar los procedimientos y las aplicaciones informáticas desarrolladas para aplicar la gestión de la prevención. Esta jornada se complementó con visitas a obras y a un centro de capacitación con objeto de ver, de forma práctica, la aplicación de la prevención en las obras.

## Formación y sensibilización, las mejores herramientas preventivas

La formación y la sensibilización son cruciales para tener éxito en la prevención de riesgos de seguridad y salud. Por ello, la Compañía realiza importantes esfuerzos y dedica grandes recursos a la formación de sus empleados en seguridad y salud.

Con el impulso que ha supuesto la puesta en marcha del Instituto de Prevención y Salud Laboral, el número total de horas de formación relacionadas con prevención de riesgos laborales que recibieron los empleados ACCIONA en 2009 fue de 163.458, lo que hace de ACCIONA una de las compañías españolas que más invierte en este tipo de formación.

ACCIONA Infraestructuras impartió en 2009 un total de 78.378 horas de formación en Prevención de Riesgos Laborales, 24.312 de las cuales fueron impartidas a trabajadores de contratistas, proveedores y empresas de trabajo temporal. En ACCIONA Agua y en ACCIONA Facility Services se impartieron 31.333 y 54.472 horas a personal propio, respectivamente. En este sentido, continuó la divulgación de material específico de seguridad y salud en el ámbito de la campaña

“Fragil” dirigida a todos los trabajadores que desarrollan su actividad en cualquier centro de trabajo responsabilidad de ACCIONA.

ACCIONA dispone de un procedimiento específico para la formación y el control de contratistas, proveedores y empresas de trabajo temporal que prestan sus servicios a cualquiera de sus líneas de negocio. El Plan Anual de Formación incluye las necesidades formativas en Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las líneas de negocio de ACCIONA. La formación relacionada con prevención de riesgos laborales impartida se divide en tres tipos de formación:

- Formación general, que integra la prevención de riesgos laborales según el Plan de Formación General.
- Formación periódica, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada profesional, adaptada a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.
- Formación específica para mandos intermedios.

### Información: Campaña Frágil

Durante 2009, ACCIONA continuó con la campaña informativa “Fragil”, que tiene el objetivo de sensibilizar, en particular a las personas de nueva incorporación, sobre la importancia y la responsabilidad de trabajar con seguridad con todas las medidas preventivas necesarias.

La campaña se centra en tres ejes principales:

- Informar a los trabajadores y a sus representantes de los procesos de auditoría y revisión que se realizan en cada línea de negocio, así como de las conclusiones y planes de actuación elaborados como consecuencia de dichos procesos.
- Proveer de información complementaria sobre los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.
- Promover actividades de sensibilización continua.

Toda la información incluida en la campaña se editó en castellano y en inglés para facilitar su distribución internacional. La campaña “Fragil” tiene un despliegue progresivo que acompaña el desarrollo de negocio en todas las sociedades de ACCIONA.

### El Instituto de Prevención y Salud Laboral

ACCIONA cuenta con el Instituto de Prevención y Salud Laboral, dentro de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, como plataforma de lanzamiento de todas las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales y de los foros de prevención externos e internos.

Durante 2009, el Instituto de Prevención y Salud Laboral continuó impulsando múltiples iniciativas en el campo de la prevención y la sensibilización de los riesgos laborales en cada puesto de trabajo.

El Instituto de Prevención y Salud Laboral desarrolla su actuación conforme a tres pilares estratégicos:

- Contenidos formativos comunes.
- Fomento de la oferta cruzada para dar respuesta a las necesidades de las diferentes líneas de negocio de ACCIONA y aprovechar

las sinergias existentes, homogeneizando los sistemas de Prevención de Riesgos Laborales.

- Empleo de nuevas tecnologías como vía más eficaz para difundir formación.

Desde el Instituto de Prevención y Salud Laboral se llevaron a cabo durante 2009 numerosas iniciativas relacionadas con la prevención de riesgos. Destacan las siguientes:

- Actualización del procedimiento de formación, información y competencias.
- Procedimiento para la integración de la prevención en los procesos de contratación.
- Cursos de emergencias y primeros auxilios, para trabajadores propios y contratistas.
- Realización de evaluaciones específicas para comprobar la idoneidad del puesto de trabajo para “trabajadores sensibles”.
- Formación sobre manipulación de cargas y pacientes con movilidad reducida en el Hospital Infanta Sofía.
- Formación en segregación de residuos en el Hospital Infanta Sofía.

## Participación

La consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva es, además de una obligación legal regulada, una herramienta eficaz para el desarrollo de políticas, mejoras técnicas y programas de formación.

Por este motivo, ACCIONA ha desarrollado nuevos canales de participación en materia de prevención de riesgos laborales, que facilitan el acercamiento a los empleados que desempeñan su labor en todos los centros de trabajo de ACCIONA Infraestructuras, tanto a nivel nacional como internacional a través de la distribución de “buzones de sugerencias”, gestionados por los departamentos de prevención.

## Seguimiento y control

Durante 2009, ACCIONA continuó desarrollando programas de auditoría de la gestión de seguridad y salud para la totalidad de las líneas de negocio que integran ACCIONA. El objetivo de las auditorías es mejorar de forma continua la gestión de la prevención mediante su integración en todos los niveles jerárquicos y organizativos, y mediante el empleo de metodologías, herramientas y nuevas tecnologías.

En línea con las directrices del Plan Estratégico, en el ejercicio 2009 se realizaron auditorías de la gestión, tanto internas como externas, para verificar el grado de cumplimiento del Sistema de Gestión.

### Auditorías internas

Las auditorías internas se realizaron siguiendo el sistema de auditorías cruzadas, aprovechando los recursos propios y dando cumplimiento a uno de los requisitos exigibles para la certificación en OHSAS 18001/2007.

Se realizaron auditorías internas en las siguientes sociedades: ACCIONA, S.A.; ACCIONA Servicios Hospitalarios, S.L.; ACCIONA Concesiones, S.L.; las cuatro sociedades de Bestinver; Contratas de ACCIONA Facility Services para ACCIONA S.A.; Sociedad Concesionaria Hospital del Norte, S.A. (con verificación de requisitos legales); ACCIONA Servicios Concesionales, S.L. (con verificación de requisitos legales); ACCIONA Energía (con verificación de

Durante todo el  
**2009**  
se continuaron  
desarrollando programas  
de auditoría de la gestión  
de la seguridad y salud



requisitos legales); ACCIONA Agua; ACCIONA Infraestructuras, S.A.; ACCIONA Instalaciones, S.A. y ACCIONA Sistemas de Seguridad. ACCIONA Infraestructuras auditó a empresas de ACCIONA Concesiones y a Freyssinet.

En particular, en ACCIONA Infraestructuras, en 2009, dentro de las Evaluaciones de Prevención de Riesgos y los Sistema de Valoración de la Gestión, se realizaron un total de 2.778 visitas a obra y se elaboraron 175 Planes de Seguridad y Salud en las zonas objeto de visita. Asimismo, se realizaron un total de 15 auditorías internas, todas ellas de carácter voluntario.

## ACCIONA Infraestructuras y ACCIONA Instalaciones obtuvieron el Certificado de Prevención de Riesgos Laborales



### Certificaciones OHSAS 18001/2007

En 2009 se renovaron las certificaciones en OHSAS 18001/2007 de las siguientes sociedades: ACCIONA S.A.; ACCIONA Concesiones, S.L.; ACCIONA Servicios Hospitalarios, S.L.; las cuatro sociedades de Bestinver.; ACCIONA Energía y ACCIONA Agua.

Durante 2009 se certificaron en OHSAS 18001/2007 ACCIONA Infraestructuras, S.A.; ACCIONA Instalaciones, S.A.; ACCIONA Sistemas de Seguridad; ACCIONA Medio Ambiente, S.L.; ACCIONA Servicios Urbanos, S.L. Otras sociedades como Sociedad Concesionaria Hospital del Norte, S.A., ACCIONA Servicios Concesionales, S.L. y AEPO, han iniciado la fase de desarrollo del proceso de implantación del sistema de gestión de la prevención para su certificación en OHSAS 18001/2007.

Cabe destacar que ACCIONA Infraestructuras y ACCIONA Instalaciones superaron con éxito las auditorías necesarias para obtener el Certificado de Prevención de Riesgos Laborales, que reconoce la eficacia de su sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. El Certificado de Prevención de Riesgos Laborales basado en OHSAS 18001/2007, y concedido en 2009 por la auditora especializada Audelco, legítima que ambas empresas fomentan los entornos de trabajo seguros al identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reduciendo el potencial de accidentes y mejorando el rendimiento en general.

**Auditoría reglamentaria**

ACCIONA Infraestructuras, S.A.; ACCIONA Instalaciones, S.A.; ACCIONA Sistemas de Seguridad; Sociedad Concesionaria Hospital del Norte, S.A.; ACCIONA Servicios Concesionales, S.L., fueron auditadas reglamentariamente. Se trata de auditorías legales obligatorias que dan lugar a Certificados de Empresa Auditada, con alcance de todo el sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Las auditorías externas son realizadas por Audelco, empresa externa especializada. A partir de los resultados obtenidos de las auditorías se diseñan planes de actuación para la mejora de las condiciones de prevención de riesgos y salud laboral.

**Índices de accidentabilidad en ACCIONA**

Como consecuencia del esfuerzo desarrollado en los últimos años, los índices de frecuencia y gravedad en ACCIONA se sitúan por debajo de la media del sector. En particular, es

especialmente destacable que en ACCIONA Infraestructuras se registren unos índices de frecuencia que son más de un 50% inferiores a los del sector a nivel nacional.

ACCIONA	I. FRECUENCIA		I. GRAVEDAD		I. INCIDENCIA	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008
ACCIONA CORPORACIÓN <sup>(1)</sup>	2,47	3,16	0,03	0,05	484,46	534,76
ACCIONA AGUA	33,77	17,41	0,79	0,40	5.805,24	4.928,91
ACCIONA ENERGÍA	14,07	8,59	0,13	0,19	2.309,99	1.407,41
ACCIONA LOGÍSTICA Y TRANSPORTE <sup>(2)</sup>	15,38	29,67	0,87	0,85	4.001,76	5.215,51
ACCIONA AIRPORT SERVICES	84,45	84,29	2,15	1,80	11.459,47	14.632,45
ACCIONA INFRAESTRUCTURAS	23,39	27,75	0,99	1,01	5.110,75	5.656,20
ACCIONA FACILITY SERVICES	53,36	75,77	0,81	1,58	6.096,47	1.574,36
ACCIONA INMOBILIARIA	5,26	4,64	0,17	0,06	878,16	763,36
OTROS NEGOCIOS <sup>(3)</sup>	72,23	37,91	1,01	1,10	11.492,82	5.530,97

**Definiciones Según NTP 593**

I. FRECUENCIA = nº de accidentes laborales x 1.000.000 / nº de horas reales trabajadas.

I. GRAVEDAD = Jornadas perdidas por accidente laboral con baja x 1.000 / nº de horas reales trabajadas.

I. INCIDENCIA = nº de accidentes laborales con baja x 100.000 / nº de trabajadores.

Notas: Los datos de 2008 y 2009 son completos, con las siguientes aclaraciones:

- (1) ACCIONA Corporación incluye ACCIONA, S.A..
- (2) La división de Servicios Logísticos y de Transporte incluye ACCIONA Trasmediterranea, empresas de logística y forwarding.
- (3) Otros Negocios incluye GPD, Bodegas y Bestinver.
- (4) Datos relativos a las sociedades nacionales.

En **2009**,  
la Dirección del  
Departamento de  
Prevención de Riesgos  
Laborales participó  
como ponente en  
distintos foros y jornadas



## Colaboración con las instituciones

Durante 2009, ACCIONA continuó participando activamente en foros externos para seguir avanzando en la prevención de riesgos laborales en el ámbito de todas sus actividades. Los profesionales de ACCIONA participaron en los principales foros sectoriales, tanto en representación de la Compañía como en calidad de expertos.

ACCIONA lleva a cabo importantes esfuerzos para avanzar en la promoción de foros multisectoriales de cooperación para desarrollar, junto con la Administración, los sindicatos y las mutuas, estrategias y políticas comunes en materia de prevención de riesgos laborales.

En 2009, la Dirección del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales participó como ponente en distintos foros y jornadas, entre otros destacan:

- Para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud se presentó la ponencia: "Seguridad y Salud en la empresa en tiempo de crisis" organizada por la Mutua de Accidentes de Trabajo Asepeyo.
- Foro ORP 229: Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales celebrado en Chile
- Jornadas organizadas por AON, exposición sobre: "Gripe A, planes de prevención en el entorno laboral".
- Jornadas organizadas por Marcus-Evans, presentación sobre: "Plan de preparación y respuesta ante una pandemia en el entorno laboral".

En este sentido, cabe destacar la participación de ACCIONA Infraestructuras en numerosos foros relacionados con la seguridad y la salud laboral: Convenio marco de colaboración con INSHT; Participación en la Semana Europea sobre Evaluación de Riesgos con la participación de ACCIONA en la jornada técnica; Comisiones de Seguridad de la Cámara de Contratistas y otras organizaciones empresariales; Comisión de Prevención de SEOPAN; Comisión de Seguridad de AECOM; Comisión de Seguimiento de las Obras del Ministerio de Fomento; Plataforma Tecnológica Nacional de Construcción "Hacia el 2030: Innovación y cambio eficiente del Sector de la Construcción"; Comisión Técnica de Laboralia.

Los técnicos y expertos de ACCIONA en estas materias participaron en distintos congresos, cursos y foros. Asimismo participaron en el desarrollo de cursos formativos en primeros auxilios, emergencias e implantación de procedimientos en diferentes líneas de negocio de ACCIONA, así como en otras compañías contratadas.

ACCIONA se encuentra firmemente comprometida con la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus empleados, y es consciente del derecho de sus trabajadores a disfrutar de unas condiciones de trabajo sanas y seguras. Por tal motivo, declaró su apoyo pleno e incondicional al fondo y los objetivos de la Declaración de Seúl de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## Premios ACCIONA Infraestructuras a la Gestión en Obras

ACCIONA Infraestructuras hizo entrega en junio de 2009 de los Premios 2008 a la Gestión en las Obras, unos galardones que premian las mejores prácticas en Prevención, Calidad, Medio Ambiente y Gestión de Obra, y que este año celebran su novena edición.

El premio a la mejor gestión de la Prevención fue para las obras de la Facultad de Bellas Artes de Valencia. Como criterios de valoración se tuvieron en cuenta los indicadores de prevención de la obra en el último año, así como el grado de integración de la prevención en la gestión integral de la obra.

La edición de 2009 del premio a la mejor Gestión de Obra, recayó en la obra Plataforma AVE Villargordo del Cabriel-Venta del Moro, en Valencia.

Los Premios a la Gestión de las Obras se han consolidado en ACCIONA Infraestructuras como un reconocimiento a la colaboración y compromiso de los equipos de trabajo con la excelencia en la gestión. Su arraigo en la compañía es muestra de hasta qué punto ACCIONA Infraestructuras ha sido pionera en su orientación hacia la calidad, la seguridad y la sostenibilidad.

Este año por primera vez se ha presentado una obra internacional. Esta mención especial correspondió a la obra Universidad Politécnica de San Luis Potosí, Fases 3 y 4, de México, por el esfuerzo, constancia y recursos empleados en el mantenimiento de unas buenas condiciones y prácticas de seguridad en la obra.

La tasa de absentismo de los empleados en 2009 se situó en un **2,69%**, inferior al año anterior

## Salud laboral, cada vez más una prioridad

Uno de los objetivos del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que abarcará los años 2010-2012 y que mantendrá las líneas de actuación del anterior plan, es la potenciación de la especialidad de medicina del trabajo bajo el principio de la inversión rentable en la medicina preventiva.

Actualmente, ACCIONA cuenta con personal sanitario propio, encargado de vigilar la salud de sus empleados y de divulgar hábitos de vida saludables. Este servicio se encuentra a disposición de todos los empleados en las oficinas centrales de la Compañía, donde son atendidos por una Unidad Básica de Salud acreditada por la Comunidad de Madrid, formada por médicos y diplomados en enfermería para aquellos asuntos relacionados con enfermedades comunes, urgencias, o cualquier otro asunto relativo a la salud y el bienestar de los empleados que pudiera surgir durante la jornada laboral. Durante 2009 se realizaron 3.941 consultas médicas y de enfermería.

Dentro del marco de actividades preventivas, en 2009 se realizaron las siguientes acciones de divulgación y prevención de enfermedades:

- Campaña de vacunación antigripal: se efectuaron un total de 544 vacunaciones en la campaña 2009-2010.
- Campaña de vacunación gripe A.

Antes de que la Organización Mundial de la Salud declarara pandemia el brote de Gripe A, se constituyó un Grupo de trabajo en el Hospital Infanta Sofía, dentro del plan de preparación y respuesta ante una pandemia, para que la respuesta ante dicha enfermedad fuera lo más efectiva posible. Para el resto de líneas de negocio de ACCIONA, se elaboraron diferentes protocolos de actuación, uno para el personal de oficinas y otro para el personal de buques. Asimismo, se publicaron en Interacciona, a disposición de todos los trabajadores, distintas normas y recomendaciones a seguir, totalmente

actualizadas. A los trabajadores de los buques y del Hospital, se les hizo llegar de manera individual un dossier de las medidas higiénicas que debían mantener para minimizar los riesgos a los que se iban a ver sometidos por su puesto de trabajo.

Cabe destacar que los índices de salud laboral de ACCIONA continúan mejorando. La implantación de medidas preventivas, las campañas de sensibilización y los exhaustivos controles médicos realizados a los empleados de ACCIONA han permitido que en ACCIONA Infraestructuras la tasa de absentismo en 2009 se situó en un 2,69%, cifra ligeramente inferior a la registrada el año anterior.

## ACCIONA colabora en la organización de la Jornada sobre Hábitos Cardiosaludables

En 2009, ACCIONA centró parte de sus esfuerzos en una importante faceta de la prevención, la Medicina del Trabajo. Este aspecto de la Medicina Preventiva es un factor relevante en la mejora de la calidad de vida de los empleados de ACCIONA y, en consecuencia, de su eficiencia profesional.

Con la colaboración del Instituto de Prevención y Salud Laboral de ACCIONA, se organizó una Jornada sobre Hábitos Cardiosaludables, que contó con la participación de destacados ponentes de las mutuas patrocinadoras del evento, que tuvo lugar en el Salón de Actos del Hospital Infanta Sofía.

La jornada se desarrolló en el contexto del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El objetivo de esta jornada fue sensibilizar acerca de la importancia de llevar hábitos saludables para tener "personas saludables y empresas saludables". En este sentido, ACCIONA contribuyó activamente en 2009 a mejorar la salud de sus empleados mediante las siguientes acciones:

- Realización de reconocimientos médicos, más allá de lo exigido por ley.
- Facilitar ayuda a los empleados que, tras entrar en vigor la Ley Antitabaco, quisieron dejar el hábito de fumar mediante el programa "Dejar de fumar es fácil si sabes cómo".
- Promoción de programas de deporte, nutrición y salud.
- Difusión de consejos, recomendaciones e información sobre temas médicos en Interacciona.

### Infracciones

Durante 2009, en las diferentes sociedades de ACCIONA se recibieron un total de once sanciones firmes por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales. Nueve de ellas corresponden a ACCIONA Infraestructuras, una a ACCIONA Mantenimiento de Infraestructuras y otra a ACCIONA Facility Services. En 2009, el importe total de dichas sanciones fue de 31.868 €, cifra muy inferior a la registrada en 2008, que ascendió a 62.613,45 €.



# dimensión social

- a. nuestro equipo humano
- b. la seguridad, una prioridad
- c. diálogo y cooperación

# diálogo y cooperación

## principales hitos del año

- ACCIONA es líder de su sector en el Dow Jones Sustainability Index por tercer año consecutivo, y obtiene la calificación *Gold Class Sector Leader*.
- ACCIONA Re\_interpreta la comunicación a través de la campaña RE\_, invitación a la sociedad para Re\_ACCIONAR a través de una nueva estrategia y formatos publicitarios inéditos.
- Realización de la primera consulta *online* a prescriptores.
- Elección de José Manuel Entrecanales, presidente de ACCIONA, como miembro del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD).
- Adhesión al nuevo código de autorregulación de buenas prácticas para el uso de argumentos ambientales en las comunicaciones comerciales de compañías energéticas y de automóviles.

## retos 2010

- Aportación de un importe de acción social equivalente a un 5% del dividendo.
- Avanzar en el cumplimiento de los objetivos del Plan Director de Sostenibilidad.
- Desarrollar una política de *stakeholder engagement* para formalizar, estandarizar e impulsar el diálogo articulado de ACCIONA con sus principales grupos de interés.

## La sostenibilidad en la cultura de ACCIONA

La sostenibilidad en ACCIONA constituye una apuesta estratégica esencial, entendida como factor diferencial de competitividad, de creación de valor y de rentabilidad de la Compañía.

La apuesta por la sostenibilidad se vio de nuevo refrendada en 2009, año durante el cual se comenzó a implantar un modelo de organización y gestión de la sostenibilidad que permitirá a ACCIONA mejorar la eficacia de su desempeño en este área estratégica.

Con este objetivo:

- Se creó el Comité de Sostenibilidad, dependiente del Consejo de Administración, que cuenta con representación al más alto nivel de dirección y la Dirección General de Innovación y Sostenibilidad, en el primer nivel organizativo de la Compañía.
- Se han sentado las bases de un Plan Director de Sostenibilidad que, en el marco del Plan Estratégico de la Compañía, establece las políticas, las líneas de trabajo y los planes de acción a desarrollar durante los próximos años en diferentes áreas, de forma que sea posible, en última instancia, gestionar y presentar la triple cuenta de resultados (económica, social y medioambiental) de ACCIONA.

En definitiva, ACCIONA enfoca sus recursos hacia un conjunto definido de acciones y prácticas sostenibles, estrechamente vinculadas al desarrollo de sus negocios.

En el futuro, los retos que plantean el entorno medioambiental (particularmente el cambio climático) y las demandas sociales serán mucho más exigentes. Las instituciones responderán a ellos con regulaciones más estrictas y las compañías deberán orientar sus estrategias para superarlos.

Aquellas empresas que mejor se preparen para mitigar los riesgos derivados de este nuevo contexto y para afrontar sus desafíos de manera ágil y eficaz, serán las empresas ganadoras. Los mercados retribuirán las externalidades sociales y medioambientales positivas de las actividades económicas de estas empresas y los usuarios y clientes preferirán sus productos y servicios sostenibles, no sólo porque lo sean, sino porque añaden valor.

**ACCIONA ha  
sentado las bases  
de un Plan Director  
de Sostenibilidad,  
en el marco de su  
Plan Estratégico**

**ACCIONA aspira a convertirse en empresa de referencia con respecto a la sostenibilidad**

## El Plan Director de Sostenibilidad

En el Plan Director de Sostenibilidad se identifican seis áreas de trabajo bien definidas en las que ACCIONA aspira a convertirse en empresa de referencia: **entorno, personas, gobierno corporativo, sociedad, innovación y cadena de valor.**

Para cada una de estas áreas existen líneas de trabajo y planes de acción a desarrollar, objetivos a alcanzar y compromisos a asumir, a corto y medio plazo, de forma que puedan ser medidos, reportados y verificados.



## ACCIONA busca respuestas en Copenhague para luchar contra el cambio climático

ACCIONA participó de manera activa en la cumbre de Copenhague, celebrada en diciembre de 2009, tanto en los actos institucionales previstos como a través de actos vinculados directamente con la sociedad civil.

ACCIONA ha favorecido la participación, concienciación y toma de posición de los ciudadanos de todo el mundo a través de una instalación multimedia en una de las plazas más emblemáticas de Copenhague, que retransmitió la contribución y valoración de los ciudadanos de a pie.

A esta iniciativa se sumó el lanzamiento de la fase internacional de la campaña Re\_.

Para ACCIONA, los resultados de la cumbre debían ser reales y factibles. Por ello, acudió con intención

de hacer reales los puntos vitales de su posición en cambio climático, que puede resumirse como sigue:

- Fijar objetivos vinculantes y científicos, con herramientas para facilitar la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero para el periodo 2013–2050, con objetivos intermedios que permitan conseguir una reducción colectiva del 25-40% hacia 2020 y facilitar la consecución del objetivo fijado por la Unión Europea de alcanzar una reducción conjunta de emisiones del 80-95% hacia 2050 (en comparación con los niveles de 1990) para todas las naciones desarrolladas.
- Establecer objetivos para cada país adecuados al grado de desarrollo de cada uno de ellos, promoviendo medidas de financiación, transferencia de las mejores tecnologías y apoyo mediante políticas internacionales que así lo faciliten.
- Crear un sistema de medición, notificación y verificación de emisiones, creíble y preciso.

- Puntualizar las medidas que sirvan para construir un mercado de emisiones sólido con el objetivo de lograr una reducción efectiva, eficiente y equitativa.
- Concretar políticas que incentiven la eficiencia energética, el uso generalizado de energías renovables y la promoción de nuevos mercados que empleen productos y servicios bajos en carbono.
- Desarrollar políticas firmes de protección de la propiedad intelectual que faciliten la creación y transferencia de tecnologías limpias, imprescindibles para lograr las reducciones esperadas.
- Revisar el concepto de Mecanismo de Desarrollo Limpio para garantizar que contribuya al desarrollo de los países en que son implantados y facilite la transferencia tecnológica a los países en desarrollo en que son implantados.

## ACCIONA apuesta por el diálogo y la comunicación para lograr un nivel de transparencia que la diferencie del resto de compañías

## Diálogo y comunicación, apostando por la transparencia

El éxito empresarial depende, en buena medida, de la capacidad de las compañías para saber qué esperan de ellas sus grupos de interés. Para ello es necesario tener disponibles canales de comunicación que faciliten un conocimiento detallado de estos requerimientos.

ACCIONA ha avanzado de manera destacable en la implementación de actividades específicas de identificación y comunicación con grupos de interés. Destaca el trabajo de identificación de los principales retos sociales a los que ACCIONA se enfrenta en el desarrollo de sus negocios internacionales, y el proceso de consulta a expertos en el ámbito de la sostenibilidad, realizado en 2009.

ACCIONA apuesta por el diálogo y la comunicación abierta como medio para lograr un nivel de transparencia que la diferencie del resto de compañías. Para ello dispone de una serie de herramientas que facilitan un diálogo regular y fluido con sus grupos de interés, y realiza los esfuerzos necesarios para incorporar en sus planes de negocio las aportaciones recibidas.

### La opinión de los expertos

A finales de 2009, ACCIONA puso en marcha un trabajo cuyo objetivo era conocer la opinión que despierta la Compañía entre personas externas, procedentes de distintos ámbitos de actividad. La consulta se extendió a personas reconocidas por sus conocimientos en materia de sostenibilidad.

La consulta se llevó a cabo a través de una encuesta online y constó de ocho preguntas divididas en cuatro grandes bloques: perfil del encuestado, conocimiento del mensaje de sostenibilidad de ACCIONA, valoración de asuntos críticos y opinión sobre la memoria de sostenibilidad de ACCIONA.

Los resultados obtenidos servirán como medio para orientar las actuaciones estratégicas en esta materia y para mejorar aquellos aspectos que han sido identificados como mejorables por sus grupos de interés.

El objetivo es seguir ampliando en los próximos años esta consulta a un número cada vez mayor de personas.

GRUPOS DE INTERÉS	COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS
ACCIONISTAS, ANALISTAS E INVERSORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina del accionista: espacio en la web corporativa de ACCIONA en el que se detallan los canales de contacto para los inversores de la Compañía.</li> </ul>
EMPLEADOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consultas a directivos: durante 2009, ACCIONA continuó con las consultas sobre el impacto de los riesgos relacionados con la sostenibilidad en los modelos de gestión de la Compañía.</li> <li>Encuestas de clima laboral: estas encuestas, que tienen como objetivo conocer en detalle el clima de trabajo que se percibe en ACCIONA, tienen un enfoque innovador ya que incluyen cuestiones como la identidad corporativa, la gestión de los intangibles o el estilo de dirección.</li> <li>Intranet: durante 2009 se realizaron numerosos avances en Interacciona, la intranet corporativa, con el fin de aumentar la comunicación bidireccional y la participación de todos los empleados a través de herramientas interactivas como blogs, tablón de anuncios, etcétera.</li> <li>Canal Ético: ACCIONA tiene a disposición de los empleados el denominado Canal Ético, a través del cual todos los trabajadores pueden comunicar conductas irregulares o consultar dudas respecto al Código de Conducta.</li> </ul>
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios de satisfacción de clientes: todas las actividades de la Compañía realizan un seguimiento de la satisfacción de los clientes a los que se presta servicio y para los que se ejecutan contratos, utilizando una serie de parámetros específicos para cada línea de negocio. ACCIONA Inmobiliaria y ACCIONA Trasmediterranea son dos ejemplos destacados por la robustez de sus sistemas de medición de la satisfacción del cliente.</li> </ul>
PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistemas de calificación y homologación de proveedores: ACCIONA cuenta con procesos de selección estandarizados y mecanismos de control y seguimiento de los proveedores con los que trabaja.</li> <li>Canales de comunicaciones: ACCIONA tiene a disposición de sus proveedores y contratistas procedimientos de comunicación y control, cuestionarios y procedimientos para la recepción y resolución de quejas.</li> </ul>
ONG, ESPECIALISTAS EN SOSTENIBILIDAD Y COMUNIDADES LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón de Responsabilidad Corporativa: canal dirigido al público en general interesado en el desarrollo sostenible, a través del cual se pueden realizar preguntas, hacer comentarios y proponer sugerencias.</li> <li>Consultas a prescriptores y grupos de interés: se realizan extensos procesos de consulta a los prescriptores y grupos de interés clave con el fin de impulsar el compromiso de ACCIONA con la sostenibilidad en los países en los que desarrolla sus actividades.</li> <li>Grupos de trabajo: ACCIONA participa, junto a otras grandes empresas y en colaboración con la Fundación Entorno, en una iniciativa conjunta para afrontar los retos del desarrollo sostenible intercambiando mejores prácticas y soluciones.</li> <li>Consulta <i>online</i>: a finales de 2009 y durante los primeros meses de 2010, ACCIONA lanzó una consulta en formato encuesta a sus grupos de interés con el fin de conocer su opinión acerca de determinados asuntos relacionados con la sostenibilidad. Los resultados obtenidos servirán a ACCIONA como medio para orientar sus actuaciones estratégicas en materia de sostenibilidad.</li> </ul>
GOBIERNOS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>ACCIONA participa en los procesos de consulta abiertos con motivo de las propuestas regulatorias en sus distintos sectores de actividad. Participación en la elaboración de leyes y normas del sector a través de la intervención en mesas de trabajo en diferentes asociaciones sectoriales relacionadas, entre otras, con las energías renovables. Participación y organización de eventos conjuntos entre las administraciones públicas y las empresas del sector.</li> </ul>

## ACCIONA se adhiere al Código de Autorregulación publicitaria sobre argumentos ambientales

ACCIONA, junto a otras 21 empresas del sector energético y de automoción, firmaron en junio de 2009 un acuerdo con el Ministerio de Medio Ambiente y con Autocontrol, por el cual se comprometen a cumplir un Código de Buenas Prácticas para el uso de argumentos ambientales en la publicidad comercial. Las empresas adheridas a este Código se comprometen a realizar un uso responsable y veraz de los mensajes publicitarios que utilicen argumentos de carácter ambiental. El Código exige que los argumentos y alegaciones ambientales utilizados en la publicidad se basen en pruebas generalmente admitidas, objetivas, actuales, suficientes y que sean públicamente verificables.

La adhesión al Código por parte de las empresas es voluntaria, pero una vez firmado el acuerdo de adhesión al mismo, estarán obligadas a respetar las normas que recoge. Las empresas adheridas dispondrán de un servicio de consultas previas, mediante el cual la publicidad será examinada antes de su emisión, valorando si se ajusta al Código.

Además, se contempla la creación de una Comisión de Seguimiento de composición mixta, cuya presidencia ocupará la Secretaria de Estado de Cambio.

El texto del Código está disponible en [www.autocontrol.es](http://www.autocontrol.es)

**El objetivo es promover la sostenibilidad para alinear el crecimiento de la Compañía con los grandes retos sociales**

## Éxito empresarial y desarrollo social, dos conceptos paralelos en ACCIONA

El contenido y las fortalezas de los principales negocios de ACCIONA —infraestructuras, energías renovables y agua— se orientan por naturaleza hacia objetivos sostenibles. Pero, además, ACCIONA ha asumido públicamente un firme compromiso con la promoción de la sostenibilidad para alinear su crecimiento y rentabilidad con los grandes retos de la sociedad.

ACCIONA apuesta firmemente por las oportunidades de negocio que ofrecen la dotación de infraestructuras, la nueva arquitectura energética y la disponibilidad del agua para favorecer el desarrollo económico, la vertebración social y el equilibrio medioambiental.

### ACCIONA Infraestructuras

La línea de negocio con más tradición y facturación de ACCIONA tiene en la excelencia su mayor ventaja competitiva. Ha desarrollado y participado en algunas de las obras más importantes de los últimos 50 años entre las que destacan: las Torres Petronas en Malasia, el Puente Ting Kau en China y La Red Vial Litoral Central en Chile.

ACCIONA Infraestructuras desarrolla su actividad en dos principales líneas de negocio: obra civil y edificación. Además ha sido pionera en la co-financiación público-privada de infraestructuras, construyendo autovías, túneles y ferrocarriles en régimen de concesión, incluyendo la concesión hospitalaria. Todas sus actuaciones se desarrollan atendiendo a aspectos económicos, ambientales y sociales con un criterio global de sostenibilidad.

## ACCIONA Infraestructuras inaugura en Madrid una planta de compostaje sostenible

ACCIONA Infraestructuras ejecutó en 2009 una planta de compostaje de lodos que serán empleados para la producción de energía eléctrica. La unidad de tratamiento de lodos, situada en Loeches (Madrid), cuenta con una planta de compostaje y otra de secado térmico con cogeneración y servirá para el reciclado de 155.000 toneladas de lodos procedentes de 14 depuradoras de la Comunidad de Madrid.

En el proceso de secado térmico se generarán 158.400 MW/h de energía que servirán para autoabastecer la propia planta y otras instalaciones, permitiendo ahorrar una cantidad anual de energía equivalente a la que consumiría un municipio de 45.000 habitantes durante


un año. Asimismo, la planta se autoabastecerá gracias al funcionamiento de motogeneradores de cogeneración, más eficientes y menos contaminantes que los empleados tradicionalmente.

Además, en la planta de compostaje se generarán anualmente 14.900 toneladas de compost. Este producto, generado con la mezcla homogénea de una cuarta parte de lodos generados y tres cuartas partes de restos de poda, se emplea generalmente como abono en actividades de jardinería, agricultura o recuperación de paisajes. La capacidad de entrada de lodos en la planta es de unas 300 toneladas diarias, es decir, unas 105.000 toneladas anuales.

**En 2009, ACCIONA Infraestructuras inauguró una planta de compostaje para producir energía eléctrica**



**ACCIONA  
Energía es uno  
de los mayores  
promotores y  
operadores eólicos  
del mundo y  
está presente en  
las principales  
energías limpias**



#### **ACCIONA Energía**

ACCIONA Energía es un líder mundial en energías renovables. Asume como misión demostrar la viabilidad técnica y económica de un nuevo modelo energético guiado por criterios de sostenibilidad. Focaliza su actividad en la eólica, donde es uno de los mayores promotores y operadores eólicos del mundo, y diseña y produce aerogeneradores de tecnología propia, a través de ACCIONA Windpower, en tres plantas: dos en España y una en Estados Unidos.

ACCIONA Energía está presente en las principales energías limpias de acuerdo con su diverso grado de maduración y rentabilidad: biomasa, minihidráulica, solar fotovoltaica, solar térmica, biodiésel y bioetanol.

### **ACCIONA Windpower concluye el primer parque eólico de una compañía española en Corea del Sur**

ACCIONA concluyó en 2009 la construcción del parque eólico de Yeong Yang, en Corea del Sur. El parque, situado en la región de North Gyeongyang, consta de 41 aerogeneradores de 1,5 MW de capacidad y ha supuesto una inversión total de 75,5 millones de euros.

El proyecto fue registrado en febrero de 2009 por Naciones Unidas como proyecto acogido al Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) durante un plazo de 10 años, periodo durante el que evitará la emisión a la atmósfera de 112.812 toneladas anuales. El registro del parque como MDL permitirá a ACCIONA obtener Reducciones Certificadas

de Emisiones (CERs), que podrán ser empleadas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de reducción de emisiones, y que además permitirán garantizar la viabilidad económica del proyecto.

A la puesta en marcha de este proyecto, propiedad de ACCIONA, registrado como MDL, hay que sumar los proyectos eólicos inaugurados en 2008 de Anabaru y Arasinagundi en la India. Este tipo de proyectos suponen para ACCIONA una manera proactiva de contribuir al desarrollo sostenible y de ayudar al progreso de las comunidades donde desarrolla su actividad.

### ACCIONA Agua

ACCIONA Agua es una empresa líder en el sector del tratamiento de agua con capacidad para diseñar, construir y operar plantas de tratamiento de agua potable, depuradoras de aguas residuales, tratamientos terciarios para reutilización y plantas desalinizadoras por ósmosis inversa.

ACCIONA Agua tiene como misión ser líder aportando soluciones globales que contribuyan al desarrollo sostenible en el sector del agua a través de la innovación en el diseño, la ejecución y operación de plantas de tratamiento, la depuración y la desalinización del agua.

Además, ACCIONA Agua, presente en los cinco continentes, tiene como misión ser líder del sector gracias a su apuesta por la I+D+i que ha dado como resultado 15 patentes.

La Compañía es el principal referente mundial en procesos de desalinización de agua de mar a través de la técnica de ósmosis inversa. Muestra de ello son las adjudicaciones de tres de la desalinizadoras más grandes del mundo: Tampa en EE.UU., Adelaida en Australia y la de Torrevieja en Alicante, España.

## ACCIONA Agua inicia un proyecto de sostenibilidad en Brasil


ACCIONA Agua inició en 2009 la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Arrudas, en el estado de Minas Gerais, consistente en la asistencia técnica, en la operación y el mantenimiento de la planta. La EDAR ocupa una superficie de 64 hectáreas y tiene una capacidad de tratamiento de agua equivalente a los que emplearía una población de 1,6 millones de habitantes. La capacidad de depuración de la estación es de 4,5 m<sup>3</sup>/s.

El objetivo principal del proyecto que está desarrollando ACCIONA Agua, es orientar la operación y mantenimiento de la planta a la sostenibilidad medioambiental, logrando una reducción en las emisiones de CO<sub>2</sub> de la planta de 6.400 toneladas anuales, así como un ahorro de 1,5 millones de euros en energía eléctrica.

El proyecto se desarrollará por un período de 4 años, durante los cuales se van a llevar a cabo las siguientes acciones:

- Instalación de un sistema de cobertura y desodorización para la zona de pretratamiento de la planta.
- Instalación de reactores de ultrasonidos para el tratamiento de fangos, con los que se reducirá su volumen final y se incrementará el volumen de biogás generado.
- Instalación de un sistema de cogeneración para el aprovechamiento del biogás generado en los digestores, con lo que se generará energía eléctrica.

**ACCIONA quiere conocer el impacto social que tiene el negocio así como el de la acción social de la Compañía**



## La importancia estratégica de las aportaciones sociales

Para ACCIONA es una prioridad y una responsabilidad asumir un papel protagonista en el desarrollo social de las comunidades en las que opera, para ello enfoca los programas sociales a las necesidades y expectativas de desarrollo local y a los objetivos de negocio de la Compañía.

Para conocer tanto el impacto social del negocio como el impacto de la acción social, ACCIONA está avanzando en las siguientes líneas estratégicas de actuación:

- La creación de indicadores específicos de desempeño social que permitirá evaluar el impacto social de las actividades y de

los proyectos más significativos de la Compañía completando así las evaluaciones económicas y de impacto ambiental de los mismos. La identificación de aquellos proyectos que no se acomoden a nuestros estándares de sostenibilidad nos permitirá sentar las bases de una *no-go policy*.

- Estructurar la acción social a través de un Plan de Acción Social que comprenda el 100% de la contribución e incluya un compromiso de aportación vinculada a la cuantía del dividendo estimado cada año hasta 2013, soportando una parte de dicho plan a través de un Programa de Voluntariado Corporativo.

## Plan de Acción Social

Con el desarrollo de este Plan, ACCIONA quiere que todas las acciones de compromiso social se desarrollen principalmente en aquellos ámbitos territoriales en los que la Compañía se encuentre presente o se halle prevista su presencia, así como en determinadas regiones con necesidades básicas no atendidas.

Por otro lado, se define el alcance a medio y largo plazo, salvo en circunstancias excepcionales en que resulte necesaria una acción puntual en respuesta a situaciones extraordinarias de forma planificada.

El elemento clave del Plan de Acción Social es el compromiso de contribución fijado en un 5% de la cuantía estimada del dividendo de ACCIONA cada año, hasta 2013.

El Plan de Acción Social se estructura en torno a 4 ejes principales de actividad:

■ **El acceso a derechos básicos, como la educación, la cultura o la salud.**

En este campo, ACCIONA lleva más de catorce años organizando la impartición de clases sobre energías renovables a niños de 10 a 16 años. El pasado año se amplió el alcance de estos cursos a las materias generales de sostenibilidad, creando además una versión web del curso, y ha comenzado a exportar esta práctica a algunos de sus mercados clave.

■ **El acceso a servicios básicos en el campo de la energía y del agua.**

En este campo, la Fundación ACCIONA Microenergía desarrolla actualmente un proyecto para dotar de electricidad a dos mil hogares, a partir de kits solares en

Cajamarca, Perú, con un modelo de gestión basado en microcréditos. Existe la intención de lanzar antes de 2013 un nuevo proyecto de similares características en otra zona igualmente desabastecida.

■ **La promoción de la sostenibilidad en espacios públicos y medios de comunicación.**

ACCIONA ha realizado en los últimos años un importante esfuerzo en este ámbito. Un ejemplo en este campo es la campaña publicitaria RE\_, desarrollada a finales de 2009.

■ **El Programa de Voluntariado Corporativo.**

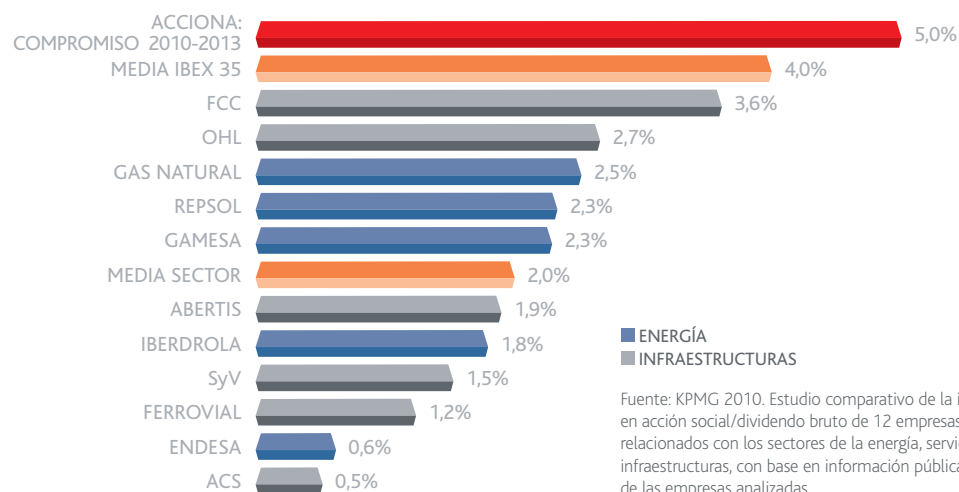
ACCIONA pretende canalizar las inquietudes manifestadas por los empleados de la Compañía en relación con la responsabilidad social.

ACCIONA destaca entre las compañías de su sector en el Ibex 35, ya que el porcentaje de inversión social, vinculada en relación con el dividendo, se encuentra por encima de la mayoría de compañías de su sector. Además, se espera seguir incrementando notablemente este porcentaje entre 2010 y 2013.

APORTACIONES ACCIÓN SOCIAL 2009	
Educación y Cultura	1.382.240 €
Salud	328.780 €
<b>TOTAL DERECHOS BÁSICOS</b>	<b>1.711.020 €</b>
Energía	2.043.608 €
Agua	127.150 €
<b>TOTAL SERVICIOS BÁSICOS</b>	<b>2.170.758 €</b>
<b>TOTAL PROMOCIÓN DE UNA CULTURA SOSTENIBLE</b>	<b>324.670 €</b>
<b>TOTAL 2009</b>	<b>4.206.448 €</b>

### Porcentaje de inversión social

en relación con el dividendo de compañías comparables españolas del Ibex 35



Fuente: KPMG 2010. Estudio comparativo de la inversión en acción social/dividendo bruto de 12 empresas Ibex 35 relacionados con los sectores de la energía, servicios e infraestructuras, con base en información pública disponible de las empresas analizadas.

## Promoción de una cultura sostenible: Re\_



Durante 2009 ACCIONA lanzó en diversos medios de comunicación una campaña publicitaria centrada en la promoción de la sostenibilidad. Esta campaña se desarrolló a través de mensajes en múltiples soportes: más de 7.000 marquesinas, más de 200 inserciones en prensa, y una pieza audiovisual en televisión con fuertes efectos especiales.

Mención especial merece el desarrollo de Re\_ en Internet, la clave del éxito de esta iniciativa. Se creó un microsite específico (<http://re.accionna.com>), que contiene la película de la campaña, donde se explica con detalle el compromiso y actividades de ACCIONA, y se lanzó un "landing site" ([www.quehacemosconel.com](http://www.quehacemosconel.com)), con objeto de generar expectación, que sólo en las primeras 24 horas consiguió más de 4.000 visitas y más de 500 comentarios. Asimismo, a través de Facebook, YouTube o Tuenti, los usuarios han podido compartir tanto el vídeo como el mensaje y comentar libremente la campaña. Esta identidad digital sigue enriqueciéndose con contenidos actuales y se ha ido ampliando a otras redes, como Twitter o LinkedIn.

A través de esta campaña publicitaria, ACCIONA reinterpreta la comunicación con una invitación a reaccionar a través de una nueva estrategia y formatos publicitarios inéditos. Una apuesta singular por internet, las redes sociales y las nuevas tecnologías.

Re\_ tiene su inspiración en el "mantra" de la sostenibilidad: Re\_ducir, Re\_utilizar y Re\_ciclar. Sin embargo, Re\_ es también el compromiso de ACCIONA como compañía: proporcionar agua, energía e infraestructuras de una manera sostenible.

Re\_ es una estrategia de posicionamiento, una declaración de intenciones que conceptualiza la visión de ACCIONA, su manera de hacer la cosas y de afrontar el futuro, pero también es una llamada a la acción para concienciar e involucrar a la sociedad de una manera imaginativa.

Re\_ es una estrategia y un compromiso acorde a la vocación, presencia y liderazgo internacionales de la Compañía.

El objetivo es alcanzar más de 15 millones de visitas de internautas, más de 500.000 visitas al microsite y más de un millón de visualizaciones de la película.

## Aula de Sostenibilidad

ACCIONA desarrolla en España desde 1994 el Aula de Sostenibilidad, un proyecto educativo gratuito para centros escolares, que incluye, entre otras cosas, visitas guiadas a instalaciones de la Compañía para sensibilizar a los más jóvenes sobre la contribución de las nuevas tecnologías a la sostenibilidad.

Los materiales didácticos, dirigidos a docentes y alumnos de entre 10 y 16 años, incluyen información sobre energía, agua, construcción ecoeficiente e innovación, así como formación específica para los docentes.

El programa educativo se enmarca en el Decenio de la Educación para el Desarrollo Sostenible 2005–2014 promovido por Naciones Unidas y tiene por objeto contribuir a mejorar la calidad de la educación y la comunicación entre la Compañía y las comunidades; y apoyar la formación sobre valores, capacidades y actitudes de sostenibilidad entre los más jóvenes.

## La Fundación ACCIONA Microenergía, innovación al alcance de todos

La Fundación ACCIONA Microenergía fue creada en noviembre de 2008 con el fin de canalizar las aportaciones de la Compañía hacia actividades de desarrollo que respondan a las necesidades básicas de las poblaciones locales de los países en desarrollo. Su misión es cooperar al desarrollo mediante el fomento del acceso a la energía, al agua y a las infraestructuras para aquellas comunidades sin expectativas de cobertura de las mismas.

Para desarrollar sus fines, la Fundación ACCIONA Microenergía constituyó en enero del 2009 en Perú una asociación sin fines de lucro denominada Perú Microenergía. El primer programa de Perú Microenergía, denominado *Luz en Casa*, tiene por objeto facilitar acceso básico de electricidad mediante sistemas solares domiciliarios a 3.500 viviendas de zonas rurales sin expectativa de que lleguen las redes, en el Departamento de Cajamarca (Perú).

El modelo de gestión de Perú Microenergía es de cuota por servicio, esto es, el usuario recibe su servicio eléctrico básico y paga por él una cuota periódica con cuyos ingresos Perú Microenergía cubre sus gastos de operación, mantenimiento y reposición de elementos. Con este modelo se garantiza la sostenibilidad de la iniciativa.


En 2009, Perú Microenergía puso en servicio los primeros diez sistemas demostrativos en viviendas de diferentes localidades de la zona de actuación para familiarizar a los futuros usuarios con las prestaciones y limitaciones de la propuesta. También se han mantenido más de treinta asambleas con los pobladores de cada localidad interesada explicándoles el proyecto y contestando a sus preguntas; se han firmado acuerdos con las municipalidades afectadas y se han constituido más de veinte Comités de Electrificación.

Durante 2009, Perú Microenergía presentó su oferta al Ministerio de Energía y Minas de Perú, dentro de una licitación abierta para electrificación rural financiada por el Banco Mundial, con el fin de que éste cofinancie la inversión de electrificación con Sistemas Fotovoltaicos Domiciliarios (SFD) de las viviendas de 998 familias ubicadas en lugares donde no está previsto que lleguen las redes eléctricas. Del estudio socio-económico de campo llevado a cabo se desprende que el 92% de dichas familias están viviendo en situación de pobreza extrema. Del mismo estudio se deduce que, si se culmina el proceso adecuadamente, las familias beneficiadas pagarán menos por su cuota del SFD de lo que se están gastando actualmente en velas, queroseno, pilas y cargas de baterías, o sea, tendrán un ahorro económico y un servicio mucho mejor y de mucho menor riesgo.

Asimismo, durante 2009 y con financiación exclusiva de la Fundación ACCIONA Microenergía, Perú Microenergía ha abierto un proceso de contratación para el suministro de 600 sistemas fotovoltaicos domiciliarios que serán instalados durante el 2010 en las viviendas de familias beneficiarias ya identificadas.

En el canal de Perú Microenergía en YouTube (<http://www.youtube.com/MicroenergiaPeru>) están colgados algunos vídeos donde se puede ver el proceso de instalación de los primeros equipos y algunas entrevistas con los usuarios después de un mes de uso.

**El primer programa de Perú Microenergía tiene por objeto facilitar el acceso básico de electricidad a zonas rurales de Cajamarca (Perú)**



## Una fuerte presencia institucional

- ACCIONA es miembro del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde 2005. Esta iniciativa de libre adscripción se fundamenta en el compromiso de adoptar, promulgar y apoyar un conjunto de valores fundamentales en relación con los derechos humanos y laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. ACCIONA se encuentra comprometida firmemente con el apoyo a estos principios, incorporándolos a su actividad diaria y da cuentas a la sociedad de las mejoras realizadas en el proceso de implantación del mismo mediante la elaboración del Informe de Progreso, que presenta cada año el presidente de ACCIONA, José Manuel Entrecanales.
- ACCIONA también está adherida a *Caring for Climate*, una iniciativa promovida por el Pacto Mundial en colaboración con el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP) y el Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible que tiene por objeto compartir experiencias y buenas prácticas en la lucha contra el cambio climático.
- ACCIONA se sumó a la iniciativa *Seal the deal*, liderada por Naciones Unidas, que tuvo por objetivo impulsar la voluntad política y el apoyo público para alcanzar un acuerdo global sobre el clima en la Cumbre del Clima celebrada en Copenhague en diciembre del pasado año 2009.
- ACCIONA es también miembro del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), coalición internacional de más de 200 compañías unidas por el compromiso con el desarrollo sostenible mediante la innovación, la ecoeficiencia y la responsabilidad corporativa. ACCIONA fue la primera compañía española en formar parte de esta coalición, y es miembro activo de la misma, como demuestra su participación en grupos de trabajo sobre cambio climático y energía, construcción sostenible y el papel de los negocios en la sociedad. Además, José Manuel Entrecanales, presidente de ACCIONA, es el primer español que forma parte del comité ejecutivo del WBCSD.

### Europa contra el cambio climático

En 2009 ACCIONA se incorporó a *The Corporate Leaders Group* (CLG), que agrupa a una treintena de compañías europeas con el objetivo común de luchar contra el cambio climático. Esta iniciativa ha sido impulsada por Carlos de Inglaterra, el Príncipe de Gales, amparada en el Programa para la Industria de la Universidad de Cambridge. Fruto del trabajo del CLG se elaboró un paquete de medidas para luchar contra el cambio climático que fueron resumidas en un documento denominado Comunicado de Copenhague, que fue entregado por José Manuel Entrecanales, presidente de ACCIONA, al Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-Moon.

## Galardones y reconocimientos externos

Los reconocimientos externos suponen para ACCIONA un aliciente más para seguir adelante con sus proyectos. Además, son un indicador de que ACCIONA trabaja en la dirección correcta y la animan a continuar con su misión y visión.

De los recibidos en 2009 destacan los siguientes:

- José Manuel Entrecanales es elegido miembro del Comité Ejecutivo del WBCSD, que se encarga de supervisar la estrategia y visión de la organización empresarial. El presidente de ACCIONA asumirá su cargo en el comité por un periodo de dos años.
- Dow Jones Sustainability Index (DJSI): ACCIONA es nombrada líder de su sector por tercer año consecutivo.
- ACCIONA es reconocida como una de las compañías más responsables del mundo. Ha sido calificada como *Gold Class Sector Leader* y aparece en el Libro Anual de la Sostenibilidad.
- Standard & Poors Global Clean Energy Index: ACCIONA forma parte de este

índice, que informa a inversores sobre compañías que desarrollan su actividad en torno a energías limpias.

- KLD Global Climate 100 Index: ACCIONA forma parte de este índice, que trata de promover la inversión en 100 compañías que han demostrado liderazgo en la lucha contra el cambio climático a través de las energías renovables, tecnologías limpias, eficiencia y combustible de futuro.
- Premio Europeo a la Sostenibilidad Corporativa, otorgado por la European Business Award Organisation. Este galardón supone un reconocimiento a los esfuerzos y compromisos de ACCIONA en materia de sostenibilidad, y valora su estrecha relación con las estrategias de negocio.
- Premio a las Mejores Prácticas de Comunicación Interna. Este galardón, concedido por el Observatorio de la Comunicación Interna e Identidad Corporativa, fue otorgado a ACCIONA por su intranet corporativa, Interacciona, en la categoría de mejor portal del empleado.

**ACCIONA ha sido reconocida como una de las compañías más responsables del mundo y ha recibido la clasificación *Gold Class Sector Leader***

