

Personas

CAPITAL HUMANO,
SEGURIDAD
Y SALUD

El capital humano es una prioridad para ACCIONA. La compañía comparte con sus empleados los valores de respeto, transparencia, igualdad de oportunidades, meritocracia, comunicación continua y diversidad. Asimismo, promueve la seguridad y salud entre trabajadores y colaboradores.



HITOS DESTACADOS 2018

- **Lanzamiento global de Performance Status** con una participación del 93 % de los *managers*. El proceso ha aplicado al 100 % del colectivo de alcance, involucrando a todos los países y roles.
- Se han celebrado **dos nuevas ediciones** del programa para **Mujeres de Alto Potencial** durante 2018, con un total de 14 participantes.
- **Relanzamiento del Curso de Sostenibilidad para empleados.**
- **La certificación OHSAS 18001 alcanza el 91,92 %** en países con más de 150 FTE (*full-time equivalent*) propios.
- **Disminución del índice de frecuencia** de 2,51 a 2,40 en 2018 de los empleados y contratistas.
- **Implementación del programa THINK SAFE de ACCIONA** Energía y desarrollo del proyecto PPV de Infraestructuras con 84 acuerdos de mejora.



RETOS PRINCIPALES 2019

- Implantación de un **sistema de Human Capital Management** para mejorar la experiencia de candidato, metodología de selección y proceso de acogida a nuevos empleados.
- **Promover el crecimiento profesional y las oportunidades de desarrollo** de los profesionales en ACCIONA a través de una cultura de Movilidad Interna.
- Consolidar la **Oficina de Graduados** a nivel global y **potenciar los Programas creados** en 2018 (Embajadores, Academy, Becarios y Graduados) en los países en los que ACCIONA tiene mayor presencia.
- **Reducir el índice de frecuencia global** –empleados propios y contratistas– en un 5 % respecto a 2018.
- **Certificar el 10 % de las sociedades de ACCIONA** conforme a **ISO 45001:2018**.
- **Mejorar la cultura de prevención**, a través del programa THINK SAFE de Energía, mediante sesiones de concienciación para llegar al 100 % de la plantilla en España y el 30 % de la plantilla internacional que trabaja en Producción Eólica y Fotovoltaica.

El equipo humano de ACCIONA

La Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales de ACCIONA sobresale por el comportamiento ético y la seguridad como valores diferenciales de la forma de trabajar de la compañía. Asimismo, se compromete con el éxito y el desarrollo profesional de sus empleados, invirtiendo permanentemente para disponer del mejor talento.

En 2018, la compañía ha llevado a cabo una revisión de su Estrategia 2018-2020 para adaptarla al contexto actual -creciente globalización, nuevas tecnologías y formas

de trabajo que impactan en las personas- e incide en la importancia de mantener a las personas en el centro de los procesos y contribuir continuamente a su desarrollo profesional.

En esta línea, ACCIONA, ha implementado en 2018 un nuevo modelo de personas basado en el liderazgo colaborativo. Se ha puesto a disposición de los responsables de equipos un amplio conjunto de herramientas y procesos que permiten un seguimiento efectivo de la carrera profesional y el desempeño de la plantilla.

LAS PERSONAS EN EL CENTRO

Los profesionales **esperan sentirse escuchados y comprometidos** desde un punto de vista individual

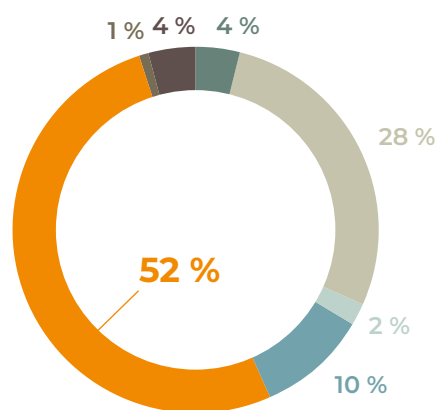


Perfil de los empleados

A cierre de 2018, la plantilla global asciende a 38.544 personas, de las cuales el 32 % son mujeres, siendo la media de edad de 42,3 años. Por países, el 43 % de los profesionales de la compañía no son de nacionalidad española y suma un total de 123 nacionalidades.

DESGLOSE DE LA PLANTILLA TOTAL POR LÍNEA DE NEGOCIO

- Energía
- Construcción
- Concesiones
- Agua
- Servicios
- Industrial
- Otros negocios*



* Incluye Bestinver, Corporativo, Grupo Bodegas Palacio 1894, Inmobiliaria y Trasmediterranea (desconsolidado en mayo 2018).

EVOLUCIÓN DEL DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y FRANJA DE EDAD

(N.º empleados)

	2017				2018			
	< de 31	De 31 a 50	> de 50	Total	< de 31	De 31 a 50	> de 50	Total
Directores y mandos	10	1.575	622	2.207	9	1.578	595	2.182
Técnicos	1.065	3.938	736	5.739	1.248	4.566	848	6.663
Soportes	242	780	268	1.290	223	864	275	1.362
Operadores	3.821	15.027	8.259	27.107	3.652	15.264	8.867	27.783
Otros*	125	580	355	1.059	69	256	228	554
Total empleados	5.263	21.900	10.240	37.403	5.201	22.529	10.814	38.544

* La categoría de Otros corresponde a personal que no está identificado dentro del modelo de roles. En su mayoría son empleados de Trasmediterranea, junto con UTEs gestionadas donde no se aplica el modelo.

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA PLANTILLA

(N.º empleados)

	2017			2018		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
España	13.377	7.498	20.875	13.546	8.208	21.740
Alemania	911	187	1.098	316	63	380
Australia	956	179	1.135	984	216	1.200
Brasil	1.916	323	2.239	1.037	71	1.108
Canadá	272	205	476	272	218	490
Chile	1.823	221	2.044	1.877	332	2.209
EE.UU.	144	26	170	146	25	172
Italia	346	44	390	338	41	379
México	1.202	804	2.005	1.282	955	2.237
Noruega	618	37	656	628	38	665
Polonia	973	564	1.538	939	609	1.548
Portugal	520	690	1.210	979	775	1.753
Qatar	145	17	162	123	12	135
Ecuador	1.025	79	1.103	1.864	178	2.042
EAU	241	28	269	455	74	529
Perú	815	84	898	706	92	798
Resto del mundo	880	256	1.137	903	242	1.159
Total empleados	26.163	11.240	37.403	26.396	12.148	38.544

EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO

(N.º empleados)

	2017						2018					
	Temporal			Fijo			Temporal			Fijo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Energía	41	7	48	1.176	408	1.583	50	17	67	1.117	403	1.520
Infraestructuras	7.866	2.628	10.494	15.702	7.513	23.215	8.665	3.268	11.933	15.836	7.826	23.663
• Construcción	3.134	323	3.458	6.470	1.192	7.662	3.258	432	3.690	5.819	1.278	7.097
• Concesiones	84	44	128	514	362	876	30	38	68	300	322	622
• Agua	1.495	138	1.633	1.645	346	1.991	1.353	210	1.564	1.750	434	2.183
• Servicios	3.099	2.103	5.202	6.971	5.577	12.549	3.963	2.574	6.537	7.819	5.750	13.569
• Industrial	53	19	73	102	36	138	60	14	74	149	42	192
Otros negocios*	272	115	388	1.105	569	1.675	84	68	152	644	565	1.209
Total	8.179	2.751	10.930	17.984	8.490	26.474	8.798	3.354	12.152	17.598	8.794	26.392

* Incluye Bestinver, Corporativo, Grupo Bodegas Palacio 1894, Inmobiliaria y Trasmediterranea (desconsolidado en mayo 2018).

EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE GESTIÓN

	2015	2016	2017	2018
Cifra de negocio (millones de euros)	6.544	5.977	7.254	7.510
Coste plantilla/Cifra de negocio (%)	19 %	21 %	21 %	20 %
Cifra de negocio/plantilla (euros)	203.564	182.031	193.941	194.830
EBITDA (millones de euros)	1.174	1.192	1.275	1.245
EBITDA/coste plantilla (%)	93 %	92 %	85 %	84 %
EBITDA/plantilla (euros)	36.519	36.303	34.094	32.292
Coste plantilla (millones de euros)	1.254	1.288	1.497	1.486

La gestión del capital humano

El éxito de ACCIONA depende en gran medida del talento y la cualificación de su plantilla. Por este motivo, es fundamental atraer a los mejores profesionales y dotarles de la mejor formación para impulsar su desarrollo profesional de forma continua.

Selección del mejor talento

La metodología de Talent Acquisition Process (TAP), impulsada por ACCIONA y redefinida en el año 2017, incorpora nuevos métodos para la búsqueda y selección de candidatos, adaptados al entorno y situación actual y con el foco en el crecimiento y la expansión internacional. Su implantación se ha llevado a cabo con éxito en Australia, Brasil, Canadá, Chile, España y México, está estructurada en una serie de herramientas que se aplican en los diferentes subprocesos de atracción y captación de talento: *TAP Employer Branding*, *TAP Recruitment* y *TAP Assessment*.

Como novedad en 2018, se ha creado la Oficina del Graduado que abarca el conjunto de programas enfocado a la captación de talento entre los estudiantes universitarios y recién titulados.

ACCIONA ACADEMY ES
UNA NUEVA EXPERIENCIA
FORMATIVA PARA ESTUDIANTES
DE PENÚLTIMOS CURSOS
UNIVERSITARIOS QUE OFRECE
LA POSIBILIDAD DE ENTRAR AL
PROGRAMA DE BECARIOS

OFICINA DE GRADUADOS ACCIONA: A LA BÚSQUEDA DEL MEJOR TALENTO

La oficina tiene como misión la coordinación transversal y colaborativa de las iniciativas para la captación de estudiantes y recién titulados, que pasan así a formar parte de una cantera de potenciales empleados amplia, de nivel y global que satisfaga las necesidades de talento de la compañía.

Ofrece las siguientes ventajas al proceso:

- Mejora en la planificación de vacantes
- Homogeneización de los estándares de selección en negocios y países
- Apoyo en los procesos de acogida al empleado
- Formación a tutores en sus responsabilidades: atracción, desarrollo y evaluación del talento.
- Seguimiento personalizado a los participantes.
- **Embajadores ACCIONA**
Programa de captación en el que empleados de la compañía participan en conferencias y comparten su experiencia profesional con estudiantes, así como las oportunidades que les puede ofrecer ACCIONA.

- **ACCIONA Academy**

Experiencia formativa de inmersión para estudiantes de penúltimo curso de carrera con una duración de tres semanas, que ofrece la posibilidad de entrar en el Programa de Becarios ACCIONA. En 2018 se ha celebrado la primera edición de esta iniciativa que se estima en 2019 se amplíe a un mayor número de países.

- **Becarios ACCIONA**

Programa de prácticas profesionales con una duración de 6 meses para estudiantes de último curso. En 2018 han participado un total de 107 estudiantes, de los cuáles el 38 % han sido mujeres.

- **Graduados ACCIONA**

Ofrece un contrato laboral en prácticas por un período de dos años –revisable cada seis meses– para recién titulados y profesionales con hasta dos años de experiencia laboral. A la finalización del contrato, cabe la posibilidad de acceder a contratación indefinida y los programas de movilidad interna. Este año han participado 203 jóvenes licenciados en el programa.

EVOLUCIÓN DE NUEVAS INCORPORACIONES POR LÍNEA DE NEGOCIO

(N.º empleados)

	2017			2018		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Energía	545	130	675	909	178	1.087
Infraestructuras	12.312	5.098	17.410	12.580	6.804	19.384
• Construcción	5.648	577	6.225	2.778	606	3.384
• Agua	882	85	967	566	180	746
• Servicios*	5.723	4.422	10.145	9.064	5.988	15.052
• Industrial	50	14	73	172	30	202
Otros negocios**	378	266	644	153	120	273
Total nuevas contrataciones	13.235	5.494	18.729	13.642	7.102	20.744

* El gran volumen de altas se debe a la temporalidad de los contratos y los ciclos de contratación, que dependen de los proyectos.

** Incluye Bestinver, Corporativo, Grupo Bodegas Palacio 1894, Inmobiliaria y Trasmediterranea (desconsolidado en mayo 2018).

Gestionando el conocimiento: Skill mapping

El modelo de gestión de personas de ACCIONA se fundamenta en la definición de roles, como unidades organizativas básicas en las que se agrupan puestos de trabajo que comparten una misión, responsabilidades, conocimientos y competencias.

Este modelo permite conocer las capacidades necesarias para la consecución de los objetivos y estrategias de negocio. El esquema facilita la aplicación homogénea de las políticas de recursos humanos, tanto en selección como en compensación, formación y desarrollo. Además, contempla la posibilidad de una doble carrera: la técnica y la de gestión.

Dentro del modelo de desarrollo profesional, ACCIONA sigue trabajando en el fin de favorecer el desarrollo de todos y cada uno de sus profesionales. En relación al proceso de identificación de necesidades de formación, la compañía lo ha reorientado para ayudar a los gestores de

equipos a definir dichas necesidades. Se ha propuesto a disposición de los gestores de personas el acceso al Proceso de Identificación de Necesidades de Formación desde la intranet corporativa. Como responsables jerárquicos pueden identificar las acciones formativas más adecuadas para cada miembro de su equipo.

El objetivo es organizar la agenda de formación para todo el ejercicio 2018, identificando los programas/acciones más adecuados a través del catálogo de formación por cada negocio.

Entre las herramientas cabe destacar el Mapa de Conocimiento, que facilita la identificación de las categorías de conocimiento que sirven de soporte al desarrollo de las estrategias de negocios y a la consecución de las metas de las diferentes áreas de su organización. Sobre este mapa de conocimiento se lleva a cabo anualmente el proceso de Identificación de Necesidades Formativas que se distribuye al equipo de gerentes, para construir los planes de formación.

CARRERAS GLOBALES: EL PROGRAMA *TECHNICAL LEADERS*

ACCIONA ha creado el colectivo de *Technical Leaders*, que son aquellas personas que aportan un conocimiento técnico excepcional en un ámbito clave para el negocio. Estos profesionales, capaces de transformar este conocimiento en una capacidad técnica de alto valor, están reconocidos dentro y fuera de ACCIONA, poseen un perfil global y tienen publicaciones propias en medios especializados o actividad docente en diferentes foros.

El objetivo es reconocer y apoyar a aquellas personas con conocimientos y capacidades técnicas diferenciales y permitir a ACCIONA continuar posicionándose como compañía líder en excelencia técnica, innovación y sostenibilidad. Durante 2018, se ha continuado implementando con éxito el programa y cabe destacar:

- La realización de diferentes sesiones mensuales de trabajo donde los *Master Technical Leaders* han presentado y ejecutado sus planes de transmisión técnica del conocimiento.
- Lanzamiento del 3er Foro de *Technical Leaders* en el área Industrial, con la participación de los miembros del Comité de Dirección y más de 100 personas. Este foro fue retransmitido en *streaming* a toda la organización.

Universidad ACCIONA

Universidad ACCIONA tiene la misión de garantizar la formación y desarrollo permanente de la plantilla global, en sintonía con las necesidades del negocio.

Además de un centro tradicional de formación corporativo –habilitado con múltiples aulas y salas de alta tecnología–, los empleados tienen acceso al Campus *Online*. En 2018, se ha incrementado el número de aulas virtuales mediante el uso de tecnología de clases *online* o en *streaming*, ampliando el perímetro de los programas de formación y el número de visitantes mensuales al Campus. Concretamente, el 28 % del colectivo objetivo ha accedido de manera mensual.

También durante el año se han unificado los procesos para la identificación de necesidades de formación y evaluación de la eficacia con el objetivo de mejorar el análisis y la planificación de los programas formativos de ACCIONA.

EN 2018, SE AMPLIÓ
EL PERÍMETRO DE LOS
PROGRAMAS DE FORMACIÓN
Y EL NÚMERO DE VISITANTES
MENSUALES AL CAMPUS

28 %

DEL COLECTIVO
OBJETIVO

**FORMACIÓN RECIBIDA
POR CATEGORÍA PROFESIONAL
Y GÉNERO**

		Directivos y mandos	Técnicos	Soporte	Operarios	Total
N.º total de horas recibidas	Hombre	78.201	156.483	9.946	295.180	539.810
	Mujer	26.333	90.324	18.810	36.561	172.028
	Total	104.534	246.807	28.756	331.741	711.838
Alumnos	Hombre	2.000	4.200	396	10.502	17.098
	Mujer	455	2.062	838	2.719	6.074
	Total	2.455	6.262	1.234	13.221	23.172
Horas de formación empleado/año	Hombre	44,53	35,37	22,00	14,94	20,45
	Mujer	61,81	40,34	20,67	4,26	14,16
	Total	47,91	37,04	21,11	11,71	18,47

INVERSIÓN EN FORMACIÓN IMPARTIDA

(Euros)

	Directivos y gerentes	Técnicos	Soporte	Operarios	Total
Inversión total	3.165.835	3.662.304	269.498	2.444.909	9.542.546
Inversión empleado/año	1.450,89	549,65	197,87	86,28	247,58

La Universidad Corporativa cuenta con un proceso de evaluación de la eficacia de la formación:

NIVELES DE EVALUACIÓN

 <p>REACCIÓN</p>	<p>Equivale a medir la satisfacción de los participantes.</p>	<p>Cuestionario de evaluación a cumplimentar por el alumno a la finalización del curso.</p>
 <p>APRENDIZAJE</p>	<p>Determina si se ha producido transferencia de conocimiento y aprendizaje.</p>	<p>Test de evaluación de conocimientos a la finalización del itinerario formativo.</p>
 <p>COMPORTEAMIENTO</p>	<p>Analiza los cambios en el puesto de trabajo de la persona que asiste a la formación.</p>	<p>Cuestionarios de evaluación de la eficacia de la formación.</p>
 <p>RESULTADOS</p>	<p>Evalúa los resultados de negocio que se logran con la formación.</p>	<p>Cuestionarios de evaluación de la eficacia de la formación.</p>
 <p>RETORNO DE LA INVERSIÓN</p>	<p>Retorno de la inversión.</p>	<p>Análisis del impacto de la formación en indicadores de negocio seleccionados.</p>

*Nota: En 2018 se ha realizado evaluaciones en los niveles 1,2 y 3.

PERSONAS

Los itinerarios formativos de la compañía han sido adaptados por el Centro de Desarrollo de Competencias, la Business School, Escuelas Técnicas, de Idiomas y Escuela Funcional, con un especial foco en la sostenibilidad.

Centro de Desarrollo de Competencias

El Centro de Desarrollo de Competencias pone a disposición de la plantilla los denominados Itinerarios Base, diseñados para fomentar habilidades asociadas al rol de cada persona en la compañía. Estos cursos cuentan con videos de expertos y módulos para el aprendizaje disponibles en el Campus Online. En 2018, el número de horas impartidas en el área de competencias se ha incrementado un 19 % con respecto a 2017.

- **TMAX+ 2018:** programa de formación en competencias dirigido especialmente al equipo técnico de ACCIONA. Su objetivo es la consolidación de las funciones de este colectivo y las necesidades de formación detectadas. En 2018 se han actualizado los módulos del programa, y se ha traducido al inglés para ampliar su perímetro al ámbito global. Está diseñado en colaboración con la Escuela de Organización Industrial (EOI) de Madrid.

Business School

En 2018 se han incorporado dos nuevas escuelas de negocio al Programa M3+ y ha finalizado una nueva edición del Executive MBA.

- **Programa M3+:** creado para el colectivo de Gerentes de ACCIONA, este año han participado un total de 590 empleados de toda España que han recibido 3.737 horas de formación. En esta edición se ha profundizado en el ámbito de la gestión de proyectos, con varias sesiones sobre "Las organizaciones *Lean Agile*". También se han trabajado en torno a la gestión de personas y económico/comercial. La valoración media de los participantes ha sido de 4,7 sobre 5.
- **Executive MBA:** lanzamiento de la IX edición a la que asisten 29 profesionales de ACCIONA de diferentes países del mundo. El programa se realizará durante todo el 2019, con clases 100 % en inglés. Está organizado en colaboración con la EOI.

Escuelas Técnicas

Estos espacios de formación se diseñaron para impulsar en la mejora de la productividad, la excelencia técnica y la especialización e internacionalización de los profesionales de ACCIONA, garantizando un elevado nivel de cualificación.

Cada itinerario contiene especialidades y subespecialidades. Las actividades formativas son planteadas como una secuencia pedagógica estructurada. Han tenido una excelente acogida por la Dirección General, las unidades de negocio y los empleados.

Escuelas de Idiomas

La Escuela de Idiomas es un componente fundamental de la Universidad Corporativa y está abierta al 100 % de los empleados apoyando el proceso de internacionalización de las operaciones. Además de las clases presenciales, se basa en una plataforma que permite estudiar seis idiomas diferentes. En 2018, se ha enriquecido la herramienta (guías culturales de países, plantillas de *email*, dialectos y guías de gramática), y se han introducido mejoras en la usabilidad de esta plataforma elevando su uso un 14 % con respecto a 2017.

Formación en sostenibilidad

En 2018 se ha lanzado la segunda edición del Curso de Sostenibilidad ACCIONA, disponible en la Universidad ACCIONA para más de 10.500 empleados de 41 países. El curso tiene una duración de 15 horas y está compuesto por siete módulos que abarcan cuestiones como el impacto del ser humano en la Tierra, la sostenibilidad en la empresa o las futuras tendencias del desarrollo sostenible. Desde su inicio, un total de 497 empleados han finalizado el curso, con un total de 12.309 horas de formación en materia de sostenibilidad.

Además, la compañía ha elaborado dos cursos específicos:

- **Curso avanzado de cambio climático:** entre otros contenidos, incluye las evidencias del cambio climático y el balance económico de sus efectos, compromisos e iniciativas internacionales, escenarios para 2050, huella de carbono, finanzas y cambio climático, mitigación y adaptación y mercados e índices bursátiles. Ha sido elaborado en colaboración con la Universidad de Alcalá.
- **Curso de derechos humanos:** proporciona nociones sobre la responsabilidad empresarial en el ámbito de los derechos humanos, el papel de la ONU y sus agencias, los principios rectores sobre empresa y DDHH, complicidad en la cadena de suministro y los riesgos para las empresas en caso de vulneración. Se ha realizado en colaboración con la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Desarrollo y promoción del talento

El modelo de gestión de personas de ACCIONA se completa con aquellas políticas e iniciativas encaminadas a optimizar el desempeño de los empleados, potenciar su desarrollo profesional en la compañía y gestionar la compensación objetiva por los resultados obtenidos.

Consolidación del modelo de gestión del rendimiento

En 2018, se ha consolidado el modelo de gestión del rendimiento implementado en 2017. Este modelo ofrece una visión dinámica del equipo con la vista puesta en el futuro, donde el empleado es protagonista de su desarrollo y el manager se posiciona como un guía de la carrera profesional.

Como novedad este año, el modelo integra la movilidad interna como un eje prioritario para garantizar el éxito en la gestión del talento. Todas las palancas del modelo han avanzado en los siguientes aspectos:

- **Fijación de objetivos**

Marcados por la dirección. En 2018 se ha reforzado la comunicación para trasladar la importancia y utilidad de establecer objetivos transformacionales y colaborativos, apostando por el *feedback* continuo y las conversaciones de desarrollo como elementos fundamentales para el seguimiento de la carrera profesional.

- **Performance Status**

Lanzamiento global de la nueva herramienta para la identificación del rendimiento y potencial que permite tener una visión holística del talento interno. Con esta

intención, los managers cumplimentan cuestionarios sobre el desempeño de los miembros de su equipo. El 93 % del colectivo objetivo ha sido evaluado conforme a esta nueva herramienta.

- **Movilidad interna**

En enero de 2018 se constituyó un grupo de trabajo con el objetivo de analizar la situación actual y definir las nuevas líneas de actuación para impulsar la movilidad interna en ACCIONA como palanca de crecimiento profesional. Todo ello se formaliza en la política de Movilidad Interna aprobada en septiembre de 2018, la cual promueve el compromiso de ACCIONA con el desarrollo de carrera de sus profesionales.

- **Decisiones retributivas**

Descentralización del proceso de elaboración de propuestas de esta categoría. La elaboración de la propuesta retributiva recae sobre el manager quien deberá tener en cuenta, entre otros, criterios de excelencia técnica, flexibilidad y adaptabilidad al negocio, trabajo en equipo y apoyo a proyectos transformacionales.

EL 93 % DE LOS PROFESIONALES SUJETOS A VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO HA SIDO EVALUADO A TRAVÉS DE PERFORMANCE STATUS

EMPLEADOS SUJETOS AL PROCESO DE PERFORMANCE STATUS POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL

	Hombre	Mujer	Total
Directivos y gerentes	1.797	411	2.208
Técnicos	3.414	1.696	5.110
Soporte	80	295	375
Operadores	1094	109	1.203
Total	6.385	2.511	8.896

PROGRAMA DE LIDERAZGO COLABORATIVO

En línea con el nuevo modelo desarrollado por ACCIONA para impulsar un liderazgo basado en la colaboración, en 2018 se ha lanzado un nuevo programa dirigido a directivos y pre-directivos, cuyo objetivo es instruir sobre cómo afrontar los cambios en el entorno actual desde la perspectiva de la gestión de personas y las nuevas formas de trabajo.

Un total de 634 directivos y gerentes III de diversos países y líneas de negocio han pasado por estas sesiones durante el 2018.

I EDICIÓN DEL ACCIONA NEW MANAGER PROGRAM

Los promocionados a Gerente durante 2018 han disfrutado de la primera edición de un programa de desarrollo diseñado específicamente para ellos. La iniciativa nació con la idea de entrenar a los participantes en las competencias necesarias para desempeñar con éxito sus nuevas responsabilidades (comprender las implicaciones del puesto, trabajar en la mejora de sus equipos y las claves de la comunicación efectiva). Este programa ha sido lanzado en todos los países y líneas de negocio, y ha contado con 73 participantes. La valoración media ha sido de 4,5 sobre 5.

Política de compensación

La política retributiva de ACCIONA se articula en torno a los criterios de objetividad, competitividad externa y equidad interna. Así, el modelo retributivo se define teniendo en cuenta los resultados y niveles de un sistema de clasificación de puestos que organiza de modo objetivo la contribución de todos los empleados a la compañía. Además, ACCIONA no realiza ninguna diferenciación por género y enfoca cualquier decisión de revisión retributiva individual de manera objetiva, de modo que la remuneración sea equitativa en función del nivel de responsabilidad y de contribución a los resultados de la compañía.

Análisis de la brecha salarial

Con el objetivo de eliminar el gap retributivo contemplado dentro del PDS 2020, y atendiendo a la Recomendación de la Comisión Europea de marzo de 2014 sobre el principio de igualdad de pago¹ y a las tendencias legislativas de algunos de los países europeos, ACCIONA redefinió en 2017 su metodología de análisis salarial, y su aplicación, e identificó posibles diferencias retributivas entre hombres y mujeres.

ACCIONA retribuye a sus empleados de acuerdo con los siguientes criterios: competitividad sectorial y geográfica, equidad interna y mérito. ACCIONA trabaja en sectores productivos diversos (construcción, agua, plantas industriales, concesiones, servicios, inmobiliaria, bodegas, gestión de fondos de inversión, eventos, etc.) en más de 38 países. De acuerdo con la legalidad vigente, la retribución de los empleados está sujeta a los convenios colectivos aplicables (en el caso de España 299 convenios de diferente alcance en 2018).

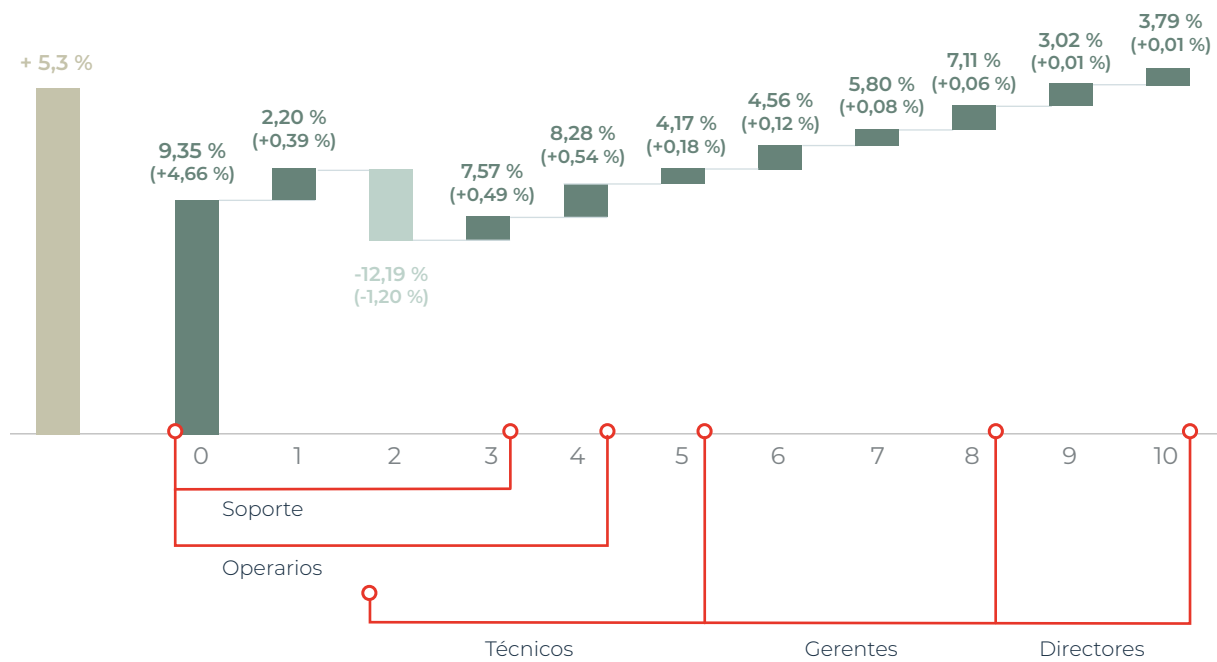
Atendiendo a la Recomendación de la Comisión Europea de marzo de 2014 sobre el principio de igualdad de pago y a las tendencias legislativas en España y en otros países europeos, ACCIONA está determinada a que no exista en su actividad ningún tipo de inequidad retributiva por género. Para conseguir la equidad salarial por género en todos los negocios y países, ACCIONA ha desarrollado una metodología de análisis salarial basada en las mejores prácticas internacionales, validada por un externo independiente, que permite identificar los posibles casos de inequidad retributiva entre mujeres y hombres con igual trabajo.

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

El análisis permite identificar de forma granular y efectiva la posible existencia de un gap retributivo por país, negocio y nivel organizativo. Específicamente, en 2018, ACCIONA ha identificado un posible gap retributivo entre mujeres y hombres a escala global del 5,3 %.

GAP RETRIBUTIVO POR NIVELES INTERNOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

(Análisis de equidad Retributiva por Género o "Equal Pay")



Con esta información se analizan los datos anualmente por línea de negocio, país y nivel para definir si hay inequidad por género en puestos de igual valor o si la diferencia se debe a cualquier otra causa (antigüedad, antigüedad en el nivel organizativo, rendimiento, resultados, etc.). En concreto, en 2019, se ha establecido un objetivo de eliminación de las situaciones detectadas de inequidad por género que

se llevará a cabo durante el proceso de revisión salarial de cada unidad de negocio. El plan de acción cuenta con el seguimiento periódico de la Dirección, quienes evalúan el progreso en cada país y nivel de la organización.

RETRIBUCIÓN MEDIA TOTAL DESAGREGADA POR GÉNERO, EDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL^{2, 3}

ÁREA DE PRODUCCIÓN Y DESARROLLO DE NEGOCIO

Género	Categoría profesional	< de 31	De 31 a 50	> de 50
Hombre	Directivos y Mandos	60.031	90.714	129.546
	Técnicos y Titulados	35.815	45.001	49.745
	Resto de personal	18.919	25.284	26.356
Mujer	Directivos y Mandos	N/A	70.260	85.385
	Técnicos y Titulados	26.420	36.115	37.972
	Resto de personal	12.930	16.279	16.530

ÁREA DE SOPORTE

Género	Categoría profesional	< de 31	De 31 a 50	> de 50
Hombre	Directivos y Mandos	56.979	90.968	151.770
	Técnicos y Titulados	28.723	37.615	44.378
	Personal administrativo y soporte	12.643	16.895	26.167
Mujer	Directivos y Mandos	57.054	80.605	118.639
	Técnicos y Titulados	27.374	36.014	41.063
	Personal administrativo y soporte	18.015	24.198	28.919

² No se ha incluido en el análisis estadístico a aquellos profesionales con percepciones anuales inferiores a 1.000 euros que no han podido ser anualizadas.

³ No se incluyen en el alcance los empleados dedicados a la gestión de fondos.

RATIO DE LA PERSONA MEJOR PAGADA Y LA MEDIANA, POR LÍNEA DE NEGOCIO Y PAÍS DESTACADO*

	España	México	Chile	Australia	Ecuador	Portugal	Polonia	Noruega
Energía	31	20	11	2	-	5	3	-
Inmobiliaria	5	9	-	-	-	-	5	-
Construcción	16	6	17	4	17	5	10	3
Service	17	20	7	-	-	10	-	-
Agua	21	28	3	-	3	3	-	-
Concesiones	15	-	-	-	-	-	-	-
Industrial	15	3	-	-	-	-	-	-
Bodegas	21	-	-	-	-	-	-	-
Bestinver	96	-	-	-	-	-	-	-

*No se ha incluido en el análisis estadístico a aquellos profesionales con percepciones anuales inferiores a 1.000 euros que no han podido ser analizadas.

Plan de retribución variable:
Bono ACCIONA

El programa para los empleados que tienen retribución variable, en funcionamiento desde 2012, considera criterios relacionados tanto con los resultados financieros de la compañía como con el cumplimiento de metas individuales, y está basado en métricas objetivas y preestablecidas. De acuerdo con los objetivos establecidos en el Plan Director de Sostenibilidad (PDS), el Bono ACCIONA se extiende a nivel internacional en todas las divisiones y en los principales países.

En 2018, un total de 4.031 empleados se han beneficiado del Bono ACCIONA, entre los que se incluye el 95 % de los directivos, el 85 % de gerentes de estructura y parte del personal técnico y de soporte. En el ámbito internacional, el Bono se ha aplicado en un mayor número de países respecto al año anterior, alcanzando los 34 países.

La estructura de objetivos que configuran el bono es homogénea e incluye:

RESULTADOS GLOBALES DE ACCIONA

Representan el 10 % para todos los empleados y un 15 % en el caso de directivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Relativos a la división, país, o unidad de negocio con cuenta de resultado propia.

METAS INDIVIDUALES

La base es La valoración individual del rendimiento.

CRITERIOS LIGADOS A LA SOSTENIBILIDAD

Definidos para cada una de las divisiones en el marco del PDS, representa aproximadamente el 3,5 % de los objetivos.

EL BONO ACCIONA INCLUYE
OBJETIVOS DE REDUCCIÓN DE LAS
EMISIONES, GESTIÓN DEL IMPACTO
SOCIAL, GESTIÓN DE RIESGOS ESG
Y CERTIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE
CONDUCTA, ENTRE OTROS

Beneficios sociales

Los beneficios que ha ofrecido ACCIONA en España y en el extranjero durante el ejercicio 2018 son las coberturas de accidentes, vida, salud y asistencia en viaje por itinerancia o a expatriados.

- **Cobertura de asistencia en viaje**

Implantado en el ejercicio 2018, este seguro es el primer beneficio que ACCIONA facilita a nivel global a todos los empleados que viajen al extranjero, independientemente de su país de residencia. Cubre la asistencia sanitaria en viajes, además de otras garantías como la pérdida de equipajes o las conexiones de vuelos.

- **Cobertura de vida y accidentes**

Aseguran a todos los empleados en España los compromisos asumidos en los convenios colectivos a causa de un fallecimiento o incapacidad por cualquier causa, y también ofrecen cobertura de fallecimiento por enfermedad y por accidente, incapacidad permanente parcial, absoluta y gran Invalidez como consecuencia de un accidente que se produzca en cualquier parte del mundo durante las 24 horas del día.

- **Cobertura de Salud Internacional**

Cubre la asistencia sanitaria de los empleados expatriados y su familia, cónyuges e hijos.

Asimismo, existe un Plan de Retribución Flexible ACCIONA que permite seleccionar, adquirir y/o contratar ciertos beneficios con importantes ventajas que maximizan el salario percibido por los empleados. En 2018, los trabajadores de la compañía han tenido a su disposición los siguientes beneficios: seguro médico, cheques de comida y guardería, tarjeta de transporte y programas de formación vinculados a su desarrollo profesional y al puesto de trabajo. Además, dentro del Plan de retribución flexible existe un programa que favorece la participación de los empleados en el capital social de ACCIONA.

En el ámbito de la conciliación familiar, ACCIONA ha fomentado durante 2018 la flexibilidad en los horarios de entrada y salida, y ha puesto a disposición de los empleados rutas escalonadas. Estas medidas, han facilitado la finalización de la jornada dentro de los términos acordados con los representantes de los trabajadores. Asimismo, la plantilla puede hacer uso de varios días para asuntos propios, que se solicitan a través de la sección personal de la intranet. Por último, según la excepcionalidad de cada situación, se podrán acordar fórmulas de trabajo en remoto en caso de necesidad.

En relación a la organización del tiempo de trabajo e implantación de políticas de desconexión laboral, ACCIONA está pendiente de adaptar sus sistemas y procedimientos al modelo final que legamente concrete la transposición del Reglamento de UE al ordenamiento jurídico español.

Satisfacción y compromiso de los empleados

La satisfacción y el compromiso de las personas son los atributos principales del modelo de relación que ACCIONA pretende mantener con sus empleados. La encuesta de

Clima y Compromiso, que se realiza a nivel global cada dos años, es la herramienta que permite identificar los factores que pueden distorsionar esos fundamentos.

En la última encuesta, realizada en 2017, el compromiso en ACCIONA a nivel global ascendía al 68 %, mejorando un 7 % el resultado de la edición anterior y situándose un 6 % por encima de los *benchmarks* internacionales⁴. Por otra parte, el 81 % de los empleados de ACCIONA recomendaba la compañía como una buena empresa para trabajar (frente al 78 % en 2015). A lo largo de 2019, se llevará a cabo una nueva edición de la encuesta.

EVOLUCIÓN DE LA ROTACIÓN POR GÉNERO, EDAD Y LUGAR DE TRABAJO

(Porcentaje)

	2015	2016	2017	2018
Rotación de hombres	4,51	4,21	4,86	3,23
Rotación de mujeres	5,01	7,56	3,29	4,10
Rotación de personas menores de 30 años	11,52	12,56	8,84	9,15
Rotación de personas de 30 a 50 años	6,55	9,25	5,32	4,22
Rotación de personas mayores de 50 años	4,48	6,65	3,77	3,49
Rotación de personas que trabajan en España	1,42	1,91	2,02	2,01
Rotación de personas que trabajan fuera de España	5,62	12,86	6,35	6,19
Rotación total*	5,15	8,53***	7,6	7,17
Rotación voluntaria**	4,66	6,59	3,74	3,49

* Rotación total = n.º total de bajas/PME.

** Rotación voluntaria = n.º de bajas voluntarias de empleados con contrato indefinido / PME con contrato indefinido.

*** Dato recalculado por una contabilización errónea procedente de los datos de ACCIONA Service en México.

Diversidad, igualdad e inclusión

La responsabilidad de ACCIONA con valores tales como integridad, transparencia, seguridad e igualdad efectiva de oportunidades se recoge en el Código de Conducta de la compañía.

En este marco, la compañía trabaja para conseguir la igualdad de oportunidades real y efectiva de todos los colectivos que conforman, así como la integración de la diversidad como un elemento estratégico de la gestión de personas.

En 2018, el índice *Diversity & Inclusion Index de Thomson Reuters* ha posicionado a la compañía entre las diez mejores compañías a nivel global en materia de diversidad e inclusión social.

⁴ Elaborados por AON.

ACCIONA HA SIDO RECONOCIDA COMO UNA DE LAS 10 MEJORES COMPAÑÍAS DE TODO EL MUNDO POR EL DIVERSITY & INCLUSION INDEX DE THOMSON REUTERS

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Con el objetivo de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en 2018 ACCIONA ha continuado trabajando para fomentar la contratación de mujeres en los procesos de selección externa.

Del mismo modo se han celebrado dos nuevas ediciones del Programa de Desarrollo Directivo para Mujeres de Alto Potencial, dirigido a mujeres con una clara proyección de carrera en la compañía. El proyecto ha conseguido reunir a un total de 14 mujeres frente a las 2 participantes en 2017. La compañía ha llevado a cabo otras iniciativas de comunicación y sensibilización en materia de igualdad y ha participado en los días internacionales de la mujer, la igualdad salarial y la eliminación de la violencia de género.

Estas acciones están en línea con los objetivos del PDS 2020 para fomentar la contratación responsable, incrementar el número de mujeres en puestos directivos y de gerencia e impulsar programas de liderazgo de la mujer en todos los países con más de 300 empleados propios.

Con el fin de asegurar que estos objetivos se cumplen, mensualmente se reportan los resultados del seguimiento en materia de igualdad y contratación socialmente responsable. Posteriormente, estos datos son analizados por cada división de negocio y país con el fin de determinar los planes de actuación y/o corrección precisos.

En el caso concreto de España, todas las líneas de negocio están cubiertas por Planes de Igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, suscritas con los sindicatos más representativos y en los que se reportan y evalúan conjuntamente los resultados de forma semestral.

Existen mecanismos similares implantados en países como Australia, México y Canadá. ACCIONA Ingeniería, ACCIONA Facility Services y ACCIONA Energía también ostentan el distintivo de igualdad.

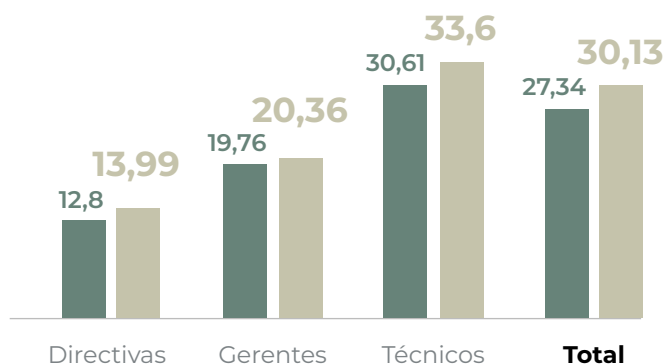
A cierre de 2018 el 31,5 % de la plantilla son mujeres, de las cuales el 14 % ocupa puestos de dirección y un 20,4 % son gerentes. Para 2020, la compañía ha fijado el objetivo de incrementar el porcentaje de mujeres en puestos directivos y predirectivos (gerentes) hasta el 23 %.

ACCIONA HA FIJADO UN OBJETIVO DEL 23 % DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS Y GERENCIALES EN 2020

EVOLUCIÓN DE MUJERES EN EL COLECTIVO DE PERSONAS TITULADAS

(Porcentaje de empleados)

2017
2018



DESGLOSE DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

(N.º empleados)

	2017			2018		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Directivos y Mandos	1.791	416	2.207	1.756	426	2.182
Técnicos	3.974	1.765	5.739	4.424	2.239	6.663
Soportes	478	813	1.290	452	910	1.362
Operadores	18.925	8.182	27.107	19.449	8.335	27.783
Otros	994	65	1.059	315	238	554
Total empleados	26.163	11.241	37.403	26.396	12.148	38.544

La categoría de Otros corresponde a personal que no está identificado dentro del modelo de roles. En su mayoría son empleados de Trasmediterranea, junto con UTEs gestionadas donde no se aplica el modelo.

Inclusión laboral y no discriminación

El Código de Conducta de ACCIONA fomenta la igualdad de oportunidades efectiva más allá de la diversidad de género y no acepta, en cualquier caso, ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, orientación sexual, origen social o discapacidad.

Desde la perspectiva de la inserción laboral de las personas con discapacidad, el ejercicio 2018 cerraba, en España⁵, con una tasa del 3,86 % sobre el empleo equivalente de la plantilla total, de la cual el 3,33 % correspondió a empleo directo. El resto procede de la contribución a través de compras a Centros Especiales de Empleo y donaciones a entidades del tercer sector.

ACCIONA mantiene además el certificado Bequal –con calificación Bequal Plus– que certifica el cumplimiento de la ley y el compromiso de ACCIONA S.A. con las políticas inclusivas de discapacidad a través de una auditoría externa.

Además, la compañía ha definido objetivos específicos por país para el año 2020 relacionados con la contratación responsable, que supondrán el uso la definición de cuotas de inclusión de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión en el ámbito laboral.

Otras iniciativas destacables durante el año 2018 en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables han sido:

- Inserción laboral de 84 personas con discapacidad a través del Programa Inserta de Fundación ONCE, Fundación Integra, COCEMFE, Alcer y el SEPE.
- Contratación de 128 personas en riesgo de exclusión, de las cuales 21 son mujeres víctimas de violencia de género. Esto ha sido posible gracias a la colaboración con diferentes entidades como Cruz Roja, Paideia y el SEPE.
- Acuerdo de colaboración con COEMFE para la promoción e inclusión de trabajadores con discapacidad física y orgánica en ACCIONA Facility Services. El proyecto incluirá el análisis de los puestos de trabajo y funciones actuales para la definición de planes de formación específicos.

⁵ En cumplimiento de la Ley General de Discapacidad.

- Celebración del taller de reinención profesional para el colectivo LGTBI en colaboración con la Agencia para el Empleo.

ACCIONA también promueve anualmente iniciativas de sensibilización entorno al Día Internacional de las Personas con Discapacidad, así como otras actividades, talleres y cursos *online* en materia de igualdad y diversidad en su sentido amplio.

Igualmente, es significativa en determinados países la labor de ACCIONA en la protección de minorías –requisitos BBEEE en Sudáfrica, *First Nations* en Canadá o Indígenas en Australia–, así como la protección de colectivos inmigrantes en Oriente Medio y Asia. La gestión de estos riesgos en ACCIONA implica coordinar los procesos y objetivos globales de diversidad y contratación socialmente responsable, con el desarrollo de planes y procedimientos específicos allí donde se requiera. Por este motivo, se establecen en determinadas situaciones de alto riesgo procesos de auditoría externa de condiciones de trabajo, como ocurre en Emiratos Árabes Unidos.

Cobertura de los trabajadores

(GRI 102-41)

En ACCIONA, la práctica totalidad de los colectivos de empleados están cubiertos por las regulaciones colectivas laborales en los diferentes países. En determinados países, y por razones de puesta en marcha o marco de legislación, puede haber colectivos mínimos de trabajadores que no estén cubiertos, en todo caso inferior al 1 % de la plantilla total.

Los convenios o acuerdos colectivos y/o de condiciones se firman en todas las obras y proyectos, a excepción de en aquellos países donde la afiliación o la representación sindical no es una práctica normalizada o se considera ilegal. En estas situaciones se han establecido mecanismos de control de las condiciones pactadas, tanto propias de la compañía como de sus proveedores. ACCIONA mantiene reuniones de forma continua y normalizada con todas las asociaciones sindicales y de los trabajadores para prevenir cualquier cuestión que pudiera derivar en conflicto, minimizando así la incidencia de estas situaciones.

Asimismo, la compañía es miembro de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI), que da cobertura a todas las obras en los sectores en los que trabaja.

En España, la compañía cuenta con 766 representantes legales de los trabajadores y se aplican 299 convenios colectivos de diferentes ámbitos

Seguridad y salud en ACCIONA

La estrategia en materia de seguridad y salud se articula en torno a la Política de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales (PRL) –actualizada en 2018–, y el plan de actuación que define sus objetivos se alinea con el PDS 2020. Asimismo, ACCIONA evalúa los riesgos específicos asociados a cada una de sus actividades a través de su sistema de gestión de PRL.

En 2018, la cultura de prevención ha dominado las iniciativas de la compañía destinadas a garantizar la seguridad y salud de sus empleados, así como de la cadena de suministro.

ACCIONA utiliza como medios de consulta y participación, a los organismos de representación que exigen las distintas normativas legales de los países en que opera, por ejemplo los Comités de Seguridad y Salud en España. Los trabajadores disponen además de herramientas de comunicación y buzones específicos en cada línea de negocio a través de los cuales pueden hacer llegar incidentes o posibles amenazas en relación con la seguridad laboral.

La compañía también desarrolla programas para garantizar la prevención de riesgos laborales de sus contratistas y colabora con las Administraciones Públicas en iniciativas para fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable.



+ **info** en los apartados sobre seguridad y salud de los capítulos “Compromiso de ACCIONA Energía”, “Compromiso de ACCIONA Infraestructuras” y “Compromiso de Otros negocios”.

Evolución de los principales índices de siniestralidad

En 2018, tuvieron lugar un total de 1.517 accidentes con empleados propios de ACCIONA –de los cuales 1.345 ocurrieron en España y 172 en el extranjero–, lo que supuso un leve repunte de los índices de accidentabilidad respecto al año anterior.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE FRECUENCIA

(Empleados propios)



EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE GRAVEDAD

(Empleados propios)



Índice de frecuencia: (n.º de accidentes con pérdida de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.

Índice de gravedad: (n.º de jornadas perdidas por accidente de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.

EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD POR LÍNEA DE NEGOCIO

(Empleados propios)

	ÍNDICES DE GRAVEDAD				ÍNDICES DE FRECUENCIA			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Energía	39,8	17,1	7,9	17,7	1,6	0,5	0,36	0,45
Infraestructuras	120,7	111,2	142,4	165,5	4,3	4,0	4,94	4,98
Otros negocios*	139	134,4	113,2	34,60	1,9	2,6	2,73	1,47
Corporativo	0	0	0	0	0	0	0	0

Índice de gravedad: (n.º de jornadas perdidas por accidente de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.

Índice de frecuencia: (n.º de accidentes con pérdida de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.

* Incluye Bestinver, Bodegas e Inmobiliaria.

EVOLUCIÓN DE ACCIDENTES FATALES

(Empleados propios)



El dato de accidentes fatales en España de 2017 incluido en el Estado de Información No Financiera de 2018 es erróneo, siendo el correcto el dato de esta tabla.

Por otra parte, la tasa de absentismo ha aumentado en 2018 ligeramente respecto al año anterior. No obstante, es notable la reducción del índice de absentismo en el ámbito de Otros Negocios, principalmente como consecuencia de la desinversión de Trasmediterranea.

A continuación, se muestra un desglose de estos datos por línea de negocio. La información se elabora de forma común y homogénea para todos los países donde la compañía tiene actividad relevante, y siempre de acuerdo al estándar internacional.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE ABSENTISMO DE EMPLEADOS POR LÍNEA DE NEGOCIO

	2015	2016	2017	2018
NEGOCIO				
Energía	0,16	0,07	0,84	0,70
Infraestructuras	3,21	4,71	4,90	5
Otros negocios*	4,42	4,67	4,65	1,96
Corporativo	1,43	1,93	1,59	1,57
Total	3,00	4,48	4,71	4,80

Tasa de absentismo: $(n.º \text{ de jornadas perdidas por absentismo} / n.º \text{ jornadas trabajadas}) \times 100$.

*Incluye Bestinver, Bodegas, Inmobiliaria y Trasmediterranea, excepto los datos de 2018 que no incluyen a la naviera.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ABSENTISMO DE EMPLEADOS POR REGIÓN

	2015	2016	2017	2018
España	3,37	5,42	5,86	6,04
Internacional	1,51	1,46	1,2	1,3

Tasa de absentismo= (n.º de jornadas perdidas por absentismo/n.º jornadas trabajadas) x 100.

Seguridad vial

En ACCIONA las acciones para promover la seguridad vial engloban no solamente los accidentes relacionados con el tráfico de vehículos (en misión), sino de cualquier tipo que se produzca al ir o volver del trabajo (*in itinere*). En 2018, ACCIONA ha mantenido en activo campañas de sensibilización y concienciación sobre esta materia a través de la intranet de la compañía.

Entre las medidas que contribuyen a reducir los accidentes *in itinere*, destaca el servicio de rutas de autobuses para empleados y colaboradores en su sede corporativa de Madrid, que permite rebajar el uso del transporte privado en los desplazamientos al trabajo. Así pues, se ha observado en 2018 una disminución del 25 % de los accidentes relacionados con el tráfico respecto a 2017.

EN 2018, HA HABIDO UNA REDUCCIÓN DEL **11 %** EN ACCIDENTES *IN ITINERE* Y UNA REDUCCIÓN DEL **47 %** EN ACCIDENTES EN MISIÓN

EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES *IN ITINERE*

(Con y sin baja laboral)

	2015	2016	2017	2018
LÍNEA DE NEGOCIO				
Energía	8	5	13	10
Infraestructuras*	79	178	158	148
Otros negocios**	3	10	2	1
Corporativo	4	4	6	0
Total	94	197	179	159

* Incluye Construcción, Concesiones, Agua, Servicios e Industrial.

** Incluye Bestinver, Bodegas e Inmobiliaria.

EVOLUCIÓN DE LOS ACCIDENTES EN MISIÓN

(Trabajadores propios)

	2015	2016	2017	2018
LÍNEA DE NEGOCIO				
Energía	1	3	4	1
Infraestructuras*	31	100	15	9
Otros negocios**	0	0	0	0
Corporativo	0	0	0	0
Total	32	103	19	10

* Incluye Construcción, Concesiones, Agua, Servicios e Industrial.

** Incluye Bestinver, Bodegas e Inmobiliaria.

Salud y prevención

Además de la vigilancia de la salud de los trabajadores a través de los reconocimientos médicos, ACCIONA realiza campañas de prevención y detección precoz de enfermedades. También realiza un seguimiento a los trabajadores que realizan viajes internacionales, a quienes

se facilita información médica preventiva de la zona de destino e inmunización en caso necesario.

En los últimos años se ha impulsado también los conciertos con compañías privadas de salud, con una oferta de servicios y condiciones competitivas.

N.º ENFERMEDADES PROFESIONALES POR REGIÓN

(Empleados propios)

	2015	2016	2017	2018
España	12	17	16	21
Internacional	1	1	2	0

PERSONAS

Se han identificado algunas actividades en varias divisiones que pueden ocasionar enfermedades laborales en casos muy puntuales debido a exposición a riesgo biológico, sobreesfuerzo, ruido, silicosis y asbestosis. En todos los casos se han realizado las actuaciones necesarias en medicina preventiva para eliminar el riesgo o minimizarlo (formación, sensibilización, equipos de protección, etcétera). Igualmente, se realiza un seguimiento de todos los trabajadores expuestos a este tipo de riesgo.

Plan de salud y bienestar

La responsabilidad de ACCIONA con sus trabajadores se traduce en estrategias que invitan a incorporar en sus vidas hábitos saludables en nutrición y actividad física, y a reducir la incidencia de las enfermedades asociadas con el sedentarismo.

Las iniciativas desarrolladas dentro del Plan de Salud y Bienestar son:

- Encuesta para valorar la percepción de la plantilla sobre el Plan de Salud y Bienestar y evaluar propuestas de nuevos servicios con vistas al futuro.
- Implantación de videoconsultas médicas a nivel nacional para los empleados.
- Configuración de espacios cardio protegidos mediante la instalación de desfibriladores en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores. Además, se ha formado a 150 personas en su correcto uso.

- Diagnóstico y detección precoz de ceguera realizado a 1.541 empleados.
- Lanzamiento de nuevas convocatorias formativas y talleres de gestión emocional, gestión del tiempo, bienestar y felicidad o pilates, entre otros.
- Servicio de nutricionista presencial y *online* para la elaboración y seguimiento de dietas alimentarias.
- Nuevas campañas de sensibilización y promoción de la actividad física.

Certificaciones ohsas 18001

ACCIONA mantiene certificado la mayoría de sus negocios de acuerdo al estándar internacional OHSAS 18001. Todas las sociedades certificadas bajo este estándar han sido sometidas a auditorías interna y externas a fin de verificar el grado de cumplimiento del sistema de gestión implantado, siendo los resultados favorables para revalidar dicha certificación en 2018.

Durante 2019, ACCIONA avanzará en la certificación de su actividad conforme a la nueva norma ISO 45001, de Sistemas de Gerstión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que sustituirá progresivamente a la actual OHSAS 18001.

EVOLUCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE ACCIONA CERTIFICADA OHSAS 18001

	2015	2016	2017	2018
Porcentaje de actividad ACCIONA certificada OHSAS 18001	94,60	95,76	95,59	91,92

**CERTIFICACIÓN OHSAS 18001
POR LÍNEA DE NEGOCIO**

LÍNEA DE NEGOCIO	% Actividad certificada
Energía	99,00
Infraestructuras	91,30
• Construcción	90,45
• Concesiones	100,00
• Agua	87,99
• Servicios	91,73
• Industrial	100,00
Otros negocios	75
Corporativo	100,00

Porcentajes calculados teniendo en cuenta sociedades con más de 150 FTE, excepto en Otros Negocios en las que se tienen en cuenta todas las sociedades. Los porcentajes de Otros Negocios son 0 % en Bodegas, 100 % en Bestinver y 100 % en Inmobiliaria.

LA SEGURIDAD Y SALUD EN LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS

El cumplimiento de los objetivos de seguridad y salud definidos en el PDS 2020 es uno de los parámetros directamente vinculados a la evaluación del desempeño en las diferentes divisiones de ACCIONA, cuya consecución o no condiciona la retribución variable a percibir por los empleados.

En concreto, la meta marcada para el grupo es reducir el índice de frecuencia en un 5 % respecto al año anterior. Asimismo, cada una de las divisiones de la compañía establece objetivos anuales, definidos al inicio de cada año y revisados mensualmente.

ACCIONA HA MARCADO PARA 2020 EL **OBJETIVO DE REDUCIR EL ÍNDICE DE FRECUENCIA UN 15 % RESPECTO AL DATO DE 2015**

Participación de los trabajadores

Las distintas divisiones de ACCIONA disponen de órganos de participación que cumplen con los requisitos legales a nivel local, como los Comités de Seguridad y Salud, cuya función es canalizar las consultas y colaboración de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Además, los centros de trabajo reciben visitas para fomentar su implicación, se les informa de los accidentes, las inspecciones de seguridad, las quejas de los trabajadores, la

PERSONAS

realización de evaluaciones de riesgos y las actividades del Departamento de Prevención. El porcentaje de empleados representados por comités formales de seguridad y salud es superior al 99 %.

Algunas de las divisiones también disponen de cuentas de correo o buzones de sugerencias donde los trabajadores pueden comunicar sus dudas, sugerencias e inquietudes sobre seguridad y salud.

La participación del personal de empresas colaboradoras se realiza a través de las comisiones de coordinación de actividades empresariales que se crean en todos los centros de trabajo en los que se identifica la concurrencia empresarial. Asisten los responsables de seguridad y salud designados por cada empresa representada.

Formación y sensibilización

Todos los negocios de la compañía incorporan programas de formación y sensibilización en su plan anual, además de requerimientos formativos en prevención de riesgos laborales. El número de horas de formación ha aumentado notablemente en 2018 debido a una certificación por competencias laborales realizada en más de 1.500 trabajadores en Ecuador.

ACCIONA cuenta también con mecanismos de comunicación interna que resultan fundamentales para prevenir accidentes y preservar la seguridad y salud de los empleados. Entre las herramientas más utilizadas, sobresalen la intranet Interacciona, boletines, correo electrónico, buzón de sugerencias, comunicaciones a través de cartelería o vía nómina y acciones concretas en el centro de trabajo.

FORMACIÓN EN PRL 2018 EN LA UNIVERSIDAD CORPORATIVA

	N.º de horas	N.º empleados	N.º horas PRL empleado/año
Energía	31.522	1.587	19,86
Infraestructuras	305.463	35.596	8,58
Otros negocios *	2.345	1.361	1,72
Total	339.330	38.544	8,80

*Otros Negocios incluye: corporativo, Bestinver, Trasmediterranea, Inmobiliaria y Bodegas.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN EN PRL



Extensión del compromiso de prevención a la cadena de suministro

La extensión de su cultura y compromiso con la seguridad y salud a toda la cadena de suministro es un objetivo relevante para ACCIONA. En este sentido, la compañía hace un seguimiento de la accidentabilidad en la red de proveedores, contratistas y subcontratistas de todas las divisiones. En líneas generales, su participación es

completa en prácticamente la totalidad de las actividades relacionadas con la prevención, colaborando en los procedimientos de los sistemas de gestión habituales de la compañía (identificación de riesgos, definición de controles, inspecciones, formación, información, programas de seguridad basados en la conducta, etc).



+ info en los capítulos de "Sociedad" y "Cadena de Valor"

EVOLUCIÓN DE INDICADORES DE ACCIDENTABILIDAD PARA CONTRATISTAS

	ÍNDICES DE GRAVEDAD				ÍNDICES DE FRECUENCIA			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Energía	55	46,7	3,6	22,0	1,6	1,9	1,1	0,6
Infraestructuras	19,7	29,5	19,1	18,6	1,7	1,9	0,9	0,9
Otros negocios*	0	0	0	0	0	0	0	0
Corporativo	0	5,8	0	0	0	0,4	0	0
Total	23,4	31,2	18	18,7	1,7	1,9	0,94	0,86

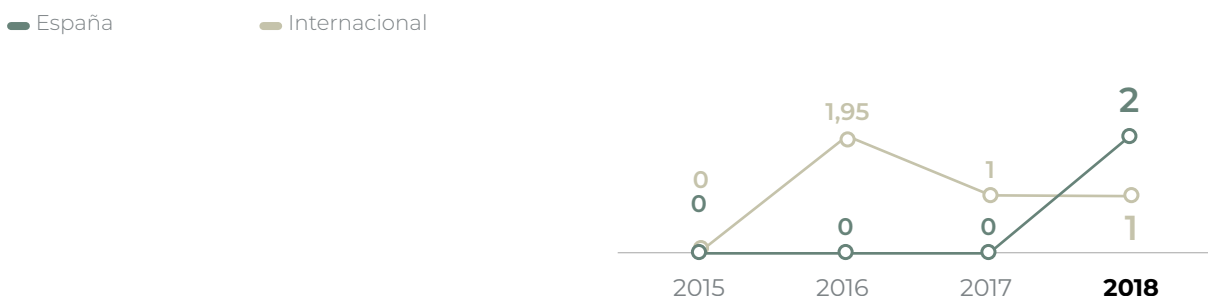
Índice de gravedad: (n.º jornadas perdidas por accidente de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.

Índice de frecuencia: (n.º accidentes con pérdida de trabajo/horas trabajadas) x 200.000.

* Incluye Bestinver, Bodegas e Inmobiliaria.

EVOLUCIÓN DE ACCIDENTES FATALES DE TRABAJADORES DE UTE Y CONTRATISTAS

(Según porcentaje de participación)



Todos los accidentes fatales de 2018 han correspondido a varones en España y Canadá.