

## 6. EL EQUIPO HUMANO DE ABERTIS

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: Asegurar la motivación y la implicación del equipo humano en la mejora continua de la empresa

LÍNEA ESTRATÉGICA 7: Fomentar y sistematizar canales de diálogo

Política	Principales Aspectos	Ejemplos de las mejores prácticas 2011
<b>Asegurar la motivación y la implicación de las personas en la mejora continua de la empresa</b>	El equipo humano	
	Gestión del talento y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "talent": sistemas de gestión por objetivos</li> <li>• Programas de desarrollo directivo</li> </ul>
	Generando cultura común	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrabertis 2.0 se abre al mundo <b>abertis</b></li> <li>• HUB "Sharing Knowledge"</li> </ul>
	Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperante viario</li> </ul>
	Extensión de los beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de incentivos a largo plazo</li> </ul>
	Fomento de la salud y seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud y seguridad laboral en <b>abertis</b></li> </ul>



## 6.1. El equipo humano

### La política

**abertis**, en línea con sus valores, más allá de velar por mantener una actuación absolutamente respetuosa con las legislaciones de los distintos países en los que opera, aporta, a través de un diálogo continuo, las medidas sociales adecuadas para facilitar soluciones.

### Los resultados

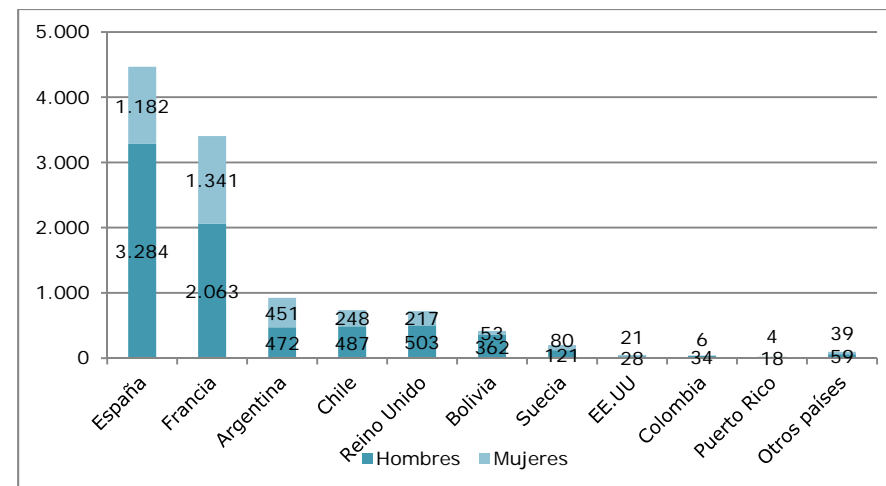
#### Perfil de la plantilla

	Total abertis	Alcance informe RSC
Número de trabajadores a 31 de diciembre	11.952	11.073
Plantilla media equivalente	10.995	10.191

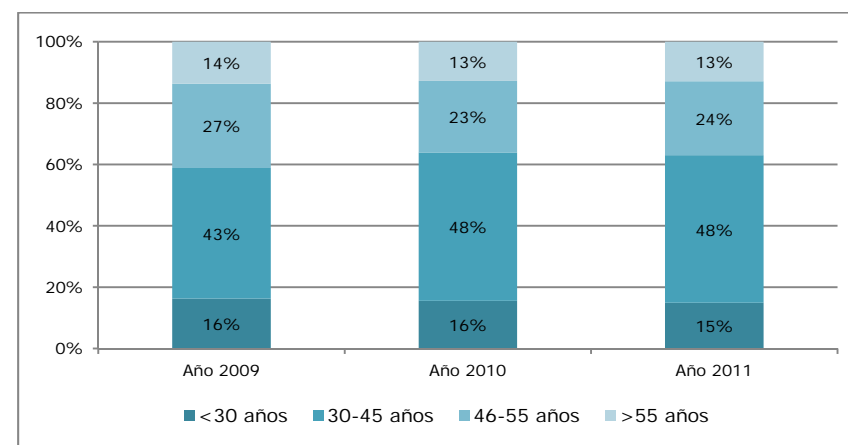
La plantilla total de **abertis** refleja los cambios organizativos que se han producido. En este sentido, los análisis de datos presentados a continuación se realizan en base a los datos recalculados de años anteriores, de acuerdo con la composición actual del Grupo.

Actualmente, el alcance del informe incluye el 93% de la plantilla media equivalente del Grupo. Tanto la plantilla a 31 de diciembre como la plantilla media equivalente incluidas en el informe se han mantenido prácticamente constantes en relación al año 2010. El 86% de la plantilla media equivalente dispone de un contrato indefinido, un 4% inferior al año 2010, siendo este porcentaje un 88% para el caso de los hombres y un 82% para el caso de las mujeres.

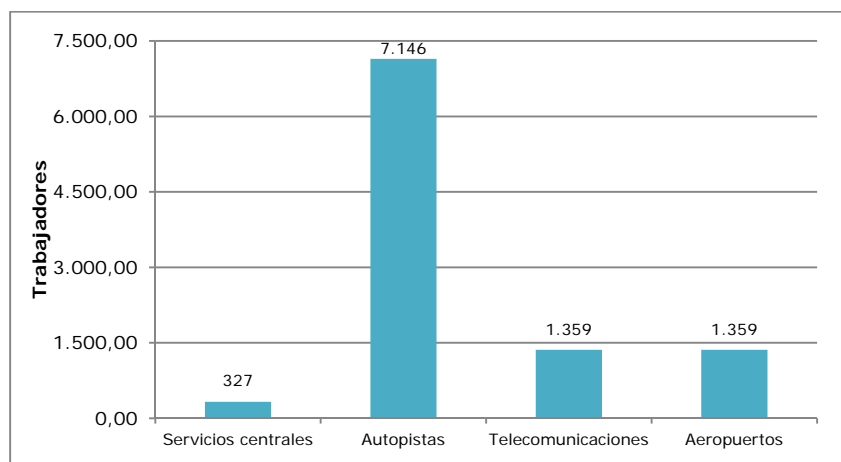
Número de trabajadores por país (plantilla a 31/12)



Distribución de la plantilla por grupos de edad



Plantilla media equivalente por línea de negocio



La distribución de la plantilla concentra un 70% de personas trabajadoras en la línea de negocio de autopistas. La tasa de rotación del año 2011 ha disminuido un 22% estabilizando el dato en un total de 5,6, que muestra variaciones considerables en función de la categoría profesional, sin que entre géneros se produzcan variaciones significativas.

Tasa de rotación en relación a la plantilla a 31 de diciembre

	Hombres	Mujeres	Total
Rotación plantilla	5,19	5	5,13

	Hombres	Mujeres	Total
Cargos directivos	9,09	0	7,96
Jefaturas	3,54	2	3,19
Resto de personal	5,26	5,15	5,22

El catálogo corporativo de puestos de trabajo establece una clasificación profesional basada en la metodología Hay, que permite clarificar y validar la correcta distribución de las funciones dentro de las distintas áreas y direcciones, evitando duplicidades o vacíos de actividad. De igual modo, el sistema permite la normalización de los puestos de trabajo, con el objetivo de asegurar la coherencia dentro de las diferentes empresas del Grupo.

Relaciones entre empresa y trabajadores

El 93% de la plantilla está cubierta por convenios colectivos, quedando fuera del mismo un grupo personas trabajadoras de categorías profesionales directivas, así como las personas trabajadoras en **codad**, **Sabsa**, **apr** y el aeropuerto de Orlando. En los casos en los que no se dispone de convenio colectivo, **abertis** despliega un marco de relaciones laborales corporativo que ejerce sus mismas funciones.

Los comités de empresa o las representaciones legales de los trabajadores permiten al equipo humano disponer de un canal de coordinación y comunicación con la organización de representación colectiva. En este sentido, todas las unidades de **abertis**, excepto **codad**, **apr** y el aeropuerto de Orlando, disponen de uno o varios comités de empresa, que totalizan 57 a nivel corporativo con los que se han llevado a cabo un total de 415 reuniones.

Durante el año 2011 se ha concretado el acuerdo que debe conformar el funcionamiento del Comité de Información y Consulta Europeo. Está previsto el inicio de funcionamiento de este Comité en el año 2012.

El proceso de constitución del Comité de Información y Consulta Europeo se ha visto retrasado debido a que por un lado se han producido cambios regulatorios (ley 10/2011 de 19 de mayo) que han supuesto el replanteamiento y reajuste de algunas de las cuestiones tratadas en el marco de la negociación y, por otro lado, los cambios organizativos que se han producido en el Grupo durante el año 2011 han requerido también, la adaptación de algunos de los contenidos del acuerdo. No obstante, y tras las reuniones de trabajo planificadas entre la Dirección Central y la Comisión Negociadora - con la presencia de sus distintos representantes internacionales -, se ha llegado a un principio de acuerdo que deberá ratificarse a inicios del año 2012.

## 6.2. Gestión del talento y desarrollo profesional

### La política

abertis consolida su apuesta por la formación, un aspecto fundamental para el desarrollo profesional del equipo humano, y despliega programas de desarrollo profesional para potenciar y garantizar el talento de su equipo humano. Es voluntad de abertis, según expresa el Plan Estratégico, contribuir al bienestar de los empleados.

### Los resultados

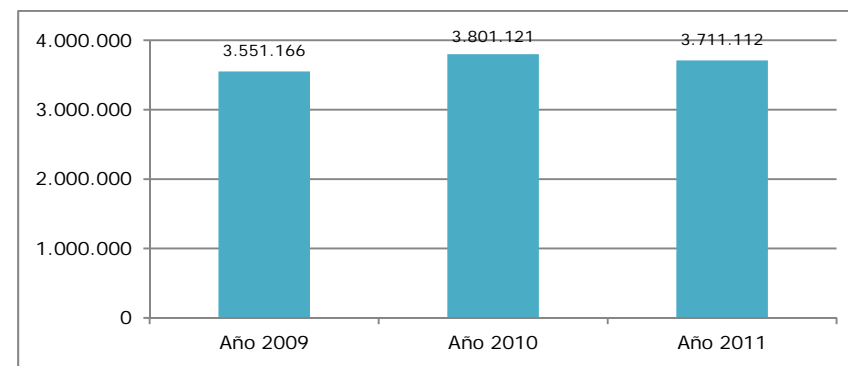
La formación y la gestión del desarrollo profesional son dos factores clave que inciden sobre la satisfacción de las personas trabajadoras. Durante el 2011 se ha continuado el proceso de implantación de las acciones de mejora identificadas en la I Encuesta de Opinión de Empleados. Asimismo, se ha estado trabajando en una nueva encuesta de forma conjunta al Grupo, con la intención de evolucionar el modelo utilizado hasta el momento, tanto en su distribución (mayor número de respuestas online) como en los informes que se obtienen.

Los planes de formación permiten a las diferentes unidades de negocio identificar aquellas áreas en las que las personas trabajadoras necesitan nueva formación, y estructurar una propuesta de formación coordinada. El 68% de la plantilla ha recibido formación, siendo la media de horas de formación por persona trabajadora durante el año 2011 de 17 horas.

	Cargos directivos	Jefaturas	Resto de empleados
<b>Media de horas de formación por categoría profesional</b>	25,24	22,85	15,13
Hombres	22,75	23,67	16,75
Mujeres	40,73	20,33	12,56
Porcentaje de cobertura del indicador <sup>11</sup>	64%	80%	72%

<sup>11</sup> Este porcentaje hace referencia al porcentaje de plantilla del que se dispone este dato desglosado por categoría profesional y género.

### Evolución de la inversión en formación



Los modelos de dirección por objetivos permiten identificar las contribuciones individuales a los objetivos de la organización, facilitar la consecución de objetivos estratégicos definidos y potenciar el estilo de dirección orientado al desarrollo de las personas. Durante el año 2011, se ha ajustado el modelo de acuerdo con el contexto actual.

### Personas trabajadoras incluidas en el modelo de dirección por objetivos

Porcentaje sobre el total de personas en cada categoría	
<b>Cargos directivos</b>	<b>94%</b>
Hombres	94%
Mujeres	93%
<b>Jefaturas</b>	<b>84%</b>
Hombres	83%
Mujeres	89%
<b>Resto de empleados</b>	<b>13%</b>
Hombres	13%
Mujeres	13%

## Ejemplos de las mejores prácticas

### “talent”: sistema de gestión por competencias

El sistema de gestión del desarrollo profesional en **abertis**, “talent”, permite realizar una auto-evaluación, consensuarla con la persona responsable y definir conjuntamente un plan de desarrollo personalizado. De este modo, el sistema permite a personas que ocupan cargos directivos y mandos intermedios gestionar el desarrollo de los equipos de trabajo.

Tras la primera evaluación de la herramienta realizada en el año 2010 en diferentes unidades de **abertis infraestructuras** y **abertis telecom**, durante el 2011 se han puesto en marcha las iniciativas derivadas de dicha evaluación. Así, durante el primer año de implantación del sistema, ya se han introducido acciones individuales fruto del proceso de evaluación de competencias, tales como formación, análisis de las divergencias con los directivos para diseñar planes para su equipo, etc. Este proceso de alineación de los procesos de formación y entrenamiento a las competencias se irá asentando y optimizando de forma progresiva.

De igual modo, se ha continuado el diseño de la herramienta para extender el sistema a **sanef** y se han adaptado todos los perfiles profesionales y documentación durante el año 2011 para poder realizar el testeo y prueba piloto durante el 2012.

### Programas de desarrollo directivo

El programa de desarrollo directivo “**abertis Executive Program**”, un programa de alto nivel impartido en gran parte por los directores generales del Grupo y directivos corporativos, que pretende desarrollar profesionales más polivalentes, con mejor visión de grupo y del sector de infraestructuras y con un alto nivel competencial, ha finalizado dos ediciones durante el año 2011.

Para fomentar el entrenamiento continuo y posterior de los participantes en el programa, se ha diseñado una página web que incluye herramientas colaborativas, en las que se prolongará el entrenamiento recibido y se facilitará a las personas participantes del programa diferentes recursos (artículos, herramientas de desarrollo, videos formativos y foros) que les permita estar mejor preparados para las oportunidades que puedan surgir en el Grupo.

Aquellos *abertis* (colectivo de mandos medios) que cubren el ciclo completo del *Executive Program*, tienen acceso a la segunda fase de desarrollo del programa directivo, la *Oficina de proyectos*. Durante este 2011 se han acabado diferentes proyectos que deben ser presentados a la dirección. Uno de estos proyectos ya presentados es la implantación de una plataforma *e-learning* común a todo el Grupo. Ha sido aprobado como uno de los proyectos que favorecerá el desarrollo de los empleados, a la vez que también favorecerá eficiencias en el contexto de la formación.

## 6.3. Generando cultura común

### La política

La comunicación interna es la herramienta básica para fomentar la cohesión de grupo y el orgullo de pertenencia. El objetivo de **abertis** es conseguir una comunicación bidireccional fluida con el equipo humano que permita mejorar la organización día a día.

### Los resultados

Existen diferentes herramientas en la organización que potencian el desarrollo de una cultura organizativa, además de la elaboración y difusión de los manuales de bienvenida en los que se incluyen la misión, visión y valores de **abertis**, el código ético, las políticas corporativas, los manuales operacionales y de sistemas, tanto de calidad, como de seguridad y salud y otros documentos relevantes.

Destacan iniciativas participativas como los Corresponsales de **abertis**, que han continuado ejerciendo de periodistas internos, a través de la identificación de hechos relevantes, la búsqueda proactiva de oportunidades informativas y la auditoría de las acciones de comunicación corporativa, entre otras. Parte de los contenidos creados por los corresponsales se incluyen en la revista interna *linking*, un espacio de reciente creación que ha avanzado en su segundo año de implantación, proporcionando un nuevo canal de interacción entre las personas trabajadoras de la organización.

La intrabertis 2.0 ha iniciado su despliegue durante el año 2011, alcanzando en la fase inicial a servicios centrales, **abertis autopistas España** y **abertis telecom**. Esta nueva plataforma, que permite establecer una comunicación fluida con personas que se encuentran dispersas a nivel geográfico, incorpora funcionalidades que la hacen más participativa, y ha sido uno de los canales de referencia para la difusión y comunicación, durante el año 2011, del nuevo código ético elaborado el año 2010.

Asociado a esta plataforma, se ha desarrollado un nuevo directorio corporativo que incluye información sobre todas las personas conectadas a la intrabertis, un espacio común para la publicación de vacantes en todo el Grupo y un canal específico de comunicación para el Código Ético: el Canal Ético. De esta manera se completan los canales de comunicación bidireccional de la organización.

La plataforma intrabertis ha continuado dando voz durante el 2011 al programa de voluntariado corporativo, a través de la propuesta de participación en diferentes actividades voluntarias de carácter general ('voluntaris te propone'), o en acciones más concretas. De igual modo, ha sido el principal canal de difusión de las iniciativas organizadas en torno a la infancia para la celebración del 'III Día del Voluntariado', organizado por la **fundación abertis** y Voluntaris **abertis**, el 12 de diciembre, bajo el lema "Lleva un niño de la mano".

Finalmente, se ha desarrollado un nuevo formato online para la *newsletter* 'What's going on?', un compendio de las informaciones más relevantes publicadas en la intrabertis en los dos últimos meses, dirigido a todas las personas que ocupan direcciones y jefaturas con el objetivo de asegurar que la información relevante se distribuye entre estos colectivos independientemente de su acceso a la intranet.

## Ejemplos de las mejores prácticas

### Intrabertis 2.0 se abre al mundo abertis

La nueva intranet corporativa se ha desplegado de una forma progresiva entre los diferentes equipos corporativos, alcanzando en la primera fase un total de 6.000 personas, en cuatro lenguas distintas, de las unidades de autopistas España y **abertis telecom**.

El proyecto se inició en el año 2009, con la participación de todas las unidades de negocio implicadas en la primera fase, en la definición de los requerimientos funcionales, de la estructura de información, del diseño y funcionalidad, alineado con la imagen corporativa, y de unos criterios de gestión y publicación de contenidos que fueron recogidos en la 'Guía de estilo de intrabertis 2.0' que completa el manual técnico de publicación.

Aquellas personas trabajadoras que no disponen de un ordenador vinculado a su puesto de trabajo cuentan con unos puntos de acceso comunes (kioskos) que les permiten consultar el contenido de la web. Una vez implantada, se ha llevado a cabo una campaña de comunicación común, que combina elementos online y físicos, junto con la puesta a disposición de un tutorial diseñado para que las personas usuarias puedan familiarizarse fácilmente con los principales contenidos además de utilizar los diferentes elementos de personalización que tienen disponibles. Estos elementos incluyen aspectos como seleccionar el idioma de navegación, generar alertas sobre aquellos contenidos más interesantes, incluir contenidos internos y externos en una sección de favoritos, o seleccionar widgets de utilidad, y convierten a la intranet en una plataforma más amigable y útil para el trabajo diario. Además se ha mantenido un punto de resolución de consultas técnicas o incidencias vinculado al despliegue inicial.

Asociado a este nuevo entorno 2.0, y aprovechando la misma tecnología, se han lanzado durante el año 2011 diferentes entornos colaborativos, entre los que se encuentran mini sites funcionales, orientados a colectivos específicos o a proyectos concretos, en los que los usuarios pueden compartir documentación, foros de discusión, listas de contactos, enlaces interesantes, calendarios de eventos o seguimiento de tareas.

### HUB "Sharing Knowledge"

La dispersión geográfica y la diversificación de negocios de **abertis** dificultan en la mayoría de los casos el intercambio de conocimientos y de experiencias entre directivos de diferentes líneas de negocio o ubicados en diferentes países. Para dar respuesta a esta problemática se ha creado HUB. HUB es una herramienta de uso interno que nace para dar respuesta a la necesidad de gestionar la información publicada por organismos e instituciones académicas, servicios de estudios y think tanks de referencia, así como sobre ponencias e intervenciones destacadas de directivos del Grupo en jornadas, conferencias y seminarios. También permite establecer discusiones acerca de la información y la documentación publicada.

La fase inicial del proyecto ha consistido en identificar las necesidades del Grupo y definir la mejor manera de organizar la información en un sistema que permita compartir conocimientos entre el "management" de **abertis** en todo el mundo, y que sirva de base de conocimiento para la toma de decisiones. Finalmente se ha creado una herramienta flexible y abierta para compartir, comentar y acceder a la información de forma transversal en todo el mundo. Esta herramienta diseñada en formato tipo blog, se basa en un gestor de contenidos que permite archivar e indexar documentos, acompañados de una ficha resumen y unos datos para facilitar su posterior localización (fecha publicación, tags, etc.). HUB está disponible en castellano, catalán, inglés y francés, y permite realizar una búsqueda tanto por texto libre como con la

navegación estructurada. La coordinación de actividades, y la supervisión y dinamización del uso de HUB se realiza desde la Unidad de Estudios de las oficinas centrales.

A partir de la información publicada en HUB se genera el boletín "Trends – Perspectivas sobre economía e infraestructuras". Este boletín se edita en castellano e inglés, y se distribuye electrónicamente a todo el equipo directivo. Trends incluye artículos y referencias sobre economía, gestión y tecnología en relación a las infraestructuras, así como una agenda de las ponencias de los directivos junto con información sobre actividades de las cátedras promovidas por **abertis** en distintas universidades. La coordinación de la edición de contenidos del boletín la realiza la Unidad de Estudios de la corporación.

Como resultado del éxito de esta herramienta así como del boletín Trends, se ha optado por hacerlo extensivo a todo el personal de las diferentes unidades de negocio. Actualmente todo el personal de las oficinas centrales tiene acceso a la herramienta on-line y recibe el boletín electrónico Trends.



## 6.4. Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades

### La política

**abertis** tiene un compromiso explícito a favor de la igualdad de oportunidades y en contra de la discriminación, que se pone de relieve en el proyecto de Gestión de la Diversidad en sus cuatro áreas: género, generacional, etnia y discapacidad en todas las empresas del Grupo, más allá de lo establecido por la ley.

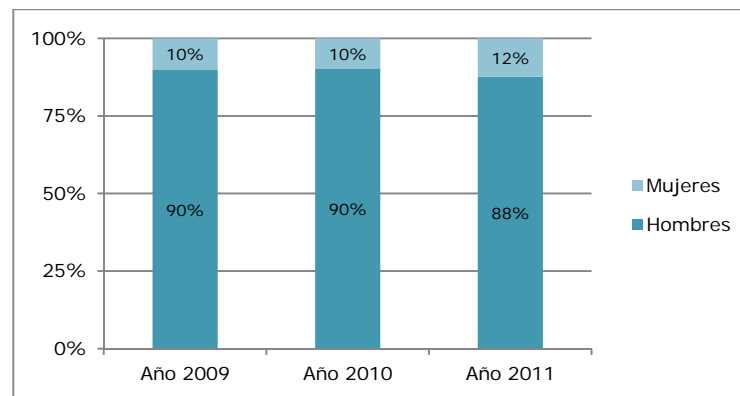
### Los resultados

**abertis** se ha adherido al Chárter de la Diversidad, una iniciativa europea, que se enmarca dentro de las directivas anti-discriminación que la Unión Europea adoptó en el año 2000. Se trata de un código de compromiso voluntario al que se unen con carácter voluntario las empresas e instituciones para apoyar y promulgar los principios de la inclusión de la diversidad y la no-discriminación en su entorno laboral.

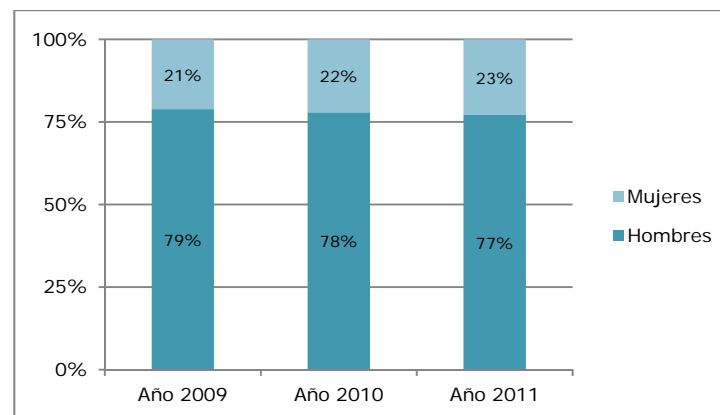
La legislación vigente en los países en los que opera **abertis**, excepto en Colombia, hacen referencia a aspectos de igualdad y derechos de la mujer, como ocurre con la Equality Act y la Sex Discrimination Act en el Reino Unido, la Equal Opportunities Act en Suecia, la ley de igualdad salarial en Francia, Chile y Orlando o la ley de no discriminación entre hombres y mujeres en Puerto Rico, Chile y Bolivia. En España, la ley de igualdad constituye el marco de gestión de estas cuestiones, incluyendo entre otras medidas, la elaboración de planes de igualdad por parte de las empresas públicas y privadas de cierto tamaño.

En este contexto, las diferentes unidades de negocio llevan a cabo actuaciones que promueven la igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran acciones de sensibilización y formación a la plantilla, la neutralidad de los procesos de selección y la incorporación de la igualdad de la retribución en los acuerdos sobre salarios. En España, tienen implantado un plan de igualdad **abertis telecom**, y algunas de las unidades de negocio de **abertis autopistas España**, mientras que el resto se encuentra en fase de desarrollo del plan. Enmarcadas en los planes de igualdad, **abertis telecom** ha realizado acciones de sensibilización, ha difundido la guía de lenguaje no sexista, y ha formado a las personas que constituyen la comisión de igualdad.

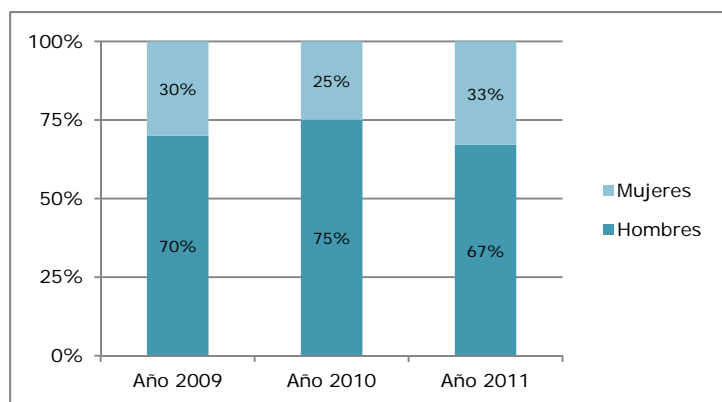
Evolución de la presencia de mujeres en cargos directivos



Evolución de la presencia de mujeres en jefaturas



Evolución de la plantilla según género



La política de contratación de **abertis** procura fomentar la contratación de personas de la comunidad local, siendo un 94% de las personas directivas procedentes de la comunidad local. De igual modo, la política salarial no discrimina entre géneros.

La tabla de diferencias entre el salario inicial y el salario mínimo local da como resultado los mismos porcentajes tanto si se trata de personas trabajadoras hombres como mujeres. Sólo en el caso de Cardiff este porcentaje es distinto, siendo un 166% para el caso de los hombres y un 178% para el caso de las mujeres.

	Salario inicial/ Salario mínimo
<b>España</b>	169%
<b>Francia</b>	108%
<b>Inglaterra</b>	133%
<b>Gales</b>	176%
<b>Irlanda</b>	123%
<b>Suecia</b>	121%
<b>Estados Unidos</b>	175%
<b>Argentina</b>	251%
<b>Puerto Rico</b>	104%
<b>Chile</b>	100%
<b>Bolivia</b>	245%

Tasa de retención

	Hombres	Mujeres
Personas que se han acogido a permisos parentales	111	125
Número de personas que ha vuelto a ocupar su puesto de trabajo tras el permiso	111	96
Número de personas que continua en la organización tras 12 meses	111	81

Integración de personas discapacitadas

Gran parte de los países en los que está presente **abertis** disponen de legislación vinculada a la integración de personas discapacitadas, excepto Chile, Bolivia y Suecia. Las implicaciones de esta legislación, entre la que se encuentra la Disability Discrimination Act, la Americans with disabilities Act o el sistema de protección de personas discapacitadas, varían aunque en general requieren procesos de contratación neutros y la adaptación de los puestos de trabajo.

España y Francia son dos países cuya legislación en este aspecto difiere considerablemente, puesto que establece unas cuotas mínimas de personas trabajadoras con discapacidad contratadas. **sanef** ha establecido un convenio con la organización AGEFIPH, organización francesa que promueve el empleo de personas con discapacidad, y **abertis** en España ha llevado a cabo tanto contratación directa como el uso de las medidas alternativas previstas por ley.

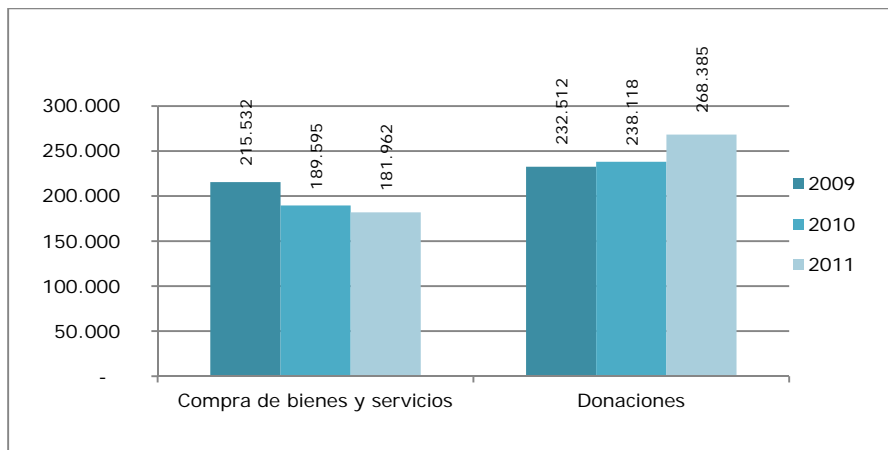
Los cambios organizativos que se han producido durante el año 2011 han incidido sobre el porcentaje de cobertura de la LISMI en España. Después de llevar a cabo una auditoría enmarcada en el Modelo EDC, se está trabajando para racionalizar las medidas alternativas.

**ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, S.A.**

El Modelo EDC de gestión de excelencia en diversidad, promovido por la fundación Seeliger y Conde, constituye un proceso de mejora continua de la inclusión de la diversidad basado en una metodología de organización, gestión, seguimiento y mejora de la inclusión de la discapacidad en las organizaciones.

<b>Trabajadores con discapacidad contratados directamente por abertis en España</b>	<b>1,05%</b>
<b>Trabajadores con discapacidad contratados en España, tanto directamente como mediante medidas alternativas</b>	<b>1,82%</b>

**Compra de bienes y servicios y donaciones a Centros Especiales de Trabajo (CET)**



**Gestión de impatriados y expatriados**

La Política de Expatriación de **abertis** pretende ofrecer una cómoda y rápida instalación de las personas, atendiendo a las necesidades familiares y personales para poder facilitar la mejor adaptación de personas expatriadas e impatriadas a su nuevo entorno.

En el año 2011 se han producido cambios en los movimientos de empleados y directivos en asignación internacional.

Por un lado, en cuanto a los expatriados de larga duración (son aquellas personas cuya asignación internacional es superior a 1 año), han retornado 2 expatriados de Francia y Chile, se han realizado nuevas asignaciones a Francia, USA y Puerto Rico. A finales de año, la presencia de personas expatriadas de larga duración se ha situado en torno a 11 profesionales.

Por otro lado, se han realizado nuevas asignaciones internacionales de corta duración (son aquellos desplazamientos de duración inferior a 1 año) cuya finalidad incluye la transmisión de conocimientos en algunas áreas específicas, así como parte del desarrollo profesional de los empleados. Las asignaciones internacionales de corta duración se han realizado en Francia, UK, Chile y Puerto Rico. El total de movimientos de expatriados de corta duración ha sido de 8 profesionales.

Por último, el dato de impatriados en el Grupo en España (profesionales de otros países que están asignados como expatriados en nuestro país por un periodo superior a 1 año) se ha situado en 2 profesionales.

## Ejemplos de las mejores prácticas

### Cooperante viario

La fundación **abertis**, conjuntamente con el Ayuntamiento de Barcelona y la Fundación Catalana de Síndrome de Down, han impulsado un proyecto para la integración de personas con síndrome de Down o con discapacidad intelectual con el objetivo de mejorar la seguridad viaria en los alrededores de los centros escolares a la vez que se trabaja para la integración de jóvenes con síndrome de Down en el mundo laboral. Se ha llevado a cabo una prueba piloto con 6 cooperantes viarios y 3 escuelas del distrito de Sarrià-Sant Gervasi, en Barcelona.

Los cooperantes viarios escogidos, procedentes del programa de iniciación al trabajo de la Fundación Catalana de Síndrome de Down, han recibido formación teórica y práctica por parte de la Guardia Urbana de Barcelona. Las tareas que desarrolla el cooperante viario incluyen la observación y anotación de los comportamientos de los conductores y viandantes en el momento de entrada y salida de los centros escolares, tanto relativos al uso de elementos de seguridad y el respeto de las señales de circulación y de los viandantes en el caso de los vehículos, como de la circulación de manera correcta y segura. Los datos recogidos por los cooperantes son revisados cada 15 días por un equipo de monitores de educación viaria de la Fundación Catalana de Síndrome de Down.

## 6.5. Extensión de los beneficios sociales

### La política

**abertis** desarrolla una política de beneficios sociales para todas las personas trabajadoras con el objetivo de fomentar el equilibrio entre trabajo, familia y ocio, y favorecer la integración y motivación con la compañía.

### Los resultados

El plan de beneficios sociales de la organización cubre diferentes ámbitos enfocados principalmente a la mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras de la organización, junto con la mejora de su satisfacción.

En este sentido, se incluye el apoyo corporativo en casos de personas trabajadoras con menores o personas dependientes a su cargo, apoyo continuado en la formación especializada con programas de flexibilidad horaria en función de cada una de las tareas a realizar en la organización, y otro tipo de beneficios como por ejemplo la disposición de Vía T con un descuento corporativo.

Inversión total en actividades extra laborales

1.271.683 €

Durante el año 2011 se ha continuado con el desarrollo de la retribución flexible incluyendo nuevos colectivos en algunas de las unidades de negocio del Grupo, especialmente en **abertis telecom**, así como mejoras en algunos productos, como podría ser la inclusión del Plan de Pensiones. Mediante el Plan de Compensación Flexible el empleado tiene la opción de elegir una serie de beneficios sociales con ventajas fiscales y económicas, como ayuda de comida, ticket guardería, seguro de salud, seguro de vida y/o accidentes, alquiler de vivienda, Plan de pensiones etc.

Dentro del ámbito de la previsión social complementaria, se ha seguido trabajando con el grupo de trabajo constituido el año 2010 y compuesto por las personas representantes de los distintos promotores del Grupo en España, representantes de los partícipes de los distintos planes de pensiones, y con la participación de la Unidad de responsabilidad social y de las secciones sindicales más representativas, con el objetivo de definir y coordinar la Inversión Socialmente Responsable dentro del Mandato de Gestión del Fondo de Pensiones.

## Ejemplos de las mejores prácticas

### Planes de incentivos a largo plazo

En el 2011 se han focalizado esfuerzos en poner en marcha un nuevo Plan de entrega de acciones de **abertis** con las mismas características que los planes anteriores.

Esta política está dirigida inicialmente a unos 800 profesionales del Grupo cuyas posiciones abarcan desde puestos directivos hasta técnico experto. La adhesión a dicho plan es voluntaria y consiste en que éstos empleados puedan contratar parte de su retribución variable anual en acciones de **abertis** con el límite de 12.000 euros. Si el empleado mantiene estas acciones durante 3 años, al finalizar este periodo, la empresa le premia con una entrega adicional gratuita del 10% de las acciones inicialmente entregadas. El porcentaje de adhesión a este plan se ha situado en torno al 25%.

## 6.6. Fomento de la salud y la seguridad laboral

### La política

La protección de la salud de los empleados y la prevención de riesgos laborales son elementos fundamentales de la política de recursos humanos de **abertis**, de manera que se aplican todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud en todos los lugares de trabajo.

### Los resultados

La gestión de los riesgos laborales se canaliza a través de la implantación de sistemas de gestión de los riesgos laborales de acuerdo con el estándar internacional OHSAS 18001, en las diferentes unidades de negocio. Durante el año 2011, Rutas del Pacífico y el aeropuerto de Orlando, han implantado su sistema y Orlando lo ha certificado. Luton se encuentra en proceso de implantación, y dispone de un comité de salud además de gestionar los riesgos vinculados a la salud y la seguridad laboral.

Los Comités de Seguridad y Salud formados por personas representantes de los trabajadores y la empresa, están presentes en todas las unidades de negocio, excepto en **codad**, **apr** y **autopistas del oeste**. Estos comités, que cubren un 91% de personas trabajadoras, coordinan la gestión de los riesgos laborales en la organización y se apoyan en el sistema para poder trasladar la gestión de los riesgos en toda la organización.

Estos Comités hacen un seguimiento del cumplimiento de la legislación vigente, junto con las potenciales mejoras que se pueden llevar a cabo relacionadas con la gestión de los riesgos laborales. Durante el año 2011 se han invertido un total de 391.621€ en proyectos para mejorar el entorno, junto con 1.132.135€ en formación en seguridad y prevención de riesgos.

Nivel de implantación de un sistema de seguridad y salud, y certificación OHSAS 18001

		Año 2009	Año 2010	Año 2011
Servicios centrales	serviabertis	✓	✓	✓
	abertis infraestructuras	✓	✓	✓
	fundación abertis	✓	✓	✓
Autopistas	Autopistas España <sup>(1)</sup>	✓	✓	✓
	Autopistas Francia	✓	✓	✓
	<b>Autopistas internacionales</b>			
	Rutas del Pacífico		→	✓
	Elqui		✓	✓
Telecomunicaciones	abertis telecom	✓	✓	✓
Aeropuertos	tbi <sup>(2)</sup>	→	→	→
	Codad		✓	✓
<b>% cifra de negocio*</b>		✓✓ 88,62% → 9,44 %	✓✓ 89,97 % → 8,15 %	✓✓ 91,68 % → 5,14 %

(1) Autopistas España ha completado la integración de los sistemas implantados previamente, y actualmente se está realizando la certificación del sistema integrado.

(2) Orlando dispone de un sistema certificado, Belfast y Cardiff tienen un sistema implantado y Luton está en proceso de implantación.

\*Respecto al total del alcance del informe.

- ✓ Implantado y certificado
- ✓ Implantado
- En proceso de implantación

## ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, S.A.

Los índices de incidencia, frecuencia y gravedad se han visto afectados por el recálculo de datos derivado de la nueva composición organizativa, así como de la mejora en los registros de los datos de accidentes.

Las principales causas de los 374 accidentes producidos incluyen la manipulación de objetos pesados, daños sufridos durante la ejecución de acciones de formación, y manipulaciones en los aeropuertos; caídas y malas posturas, junto con accidentes in itinere (de camino hacia o desde el puesto de trabajo) y algún caso de sobreesfuerzo en autopistas y telecomunicaciones.

### Evolución de los indicadores de riesgos laborales

	Año 2009	Año 2010	Año 2011
<b>Índice de incidencia</b>	34,4	33,22	31,99
<b>Índice de frecuencia</b>	17,71	17,85	16,38
<b>Índice de gravedad</b>	0,38	0,38	0,52

### Indicadores de riesgos laborales 2011

	Hombres	Mujeres	Total
<b>Índice de incidencia</b>	30,82	26,63	31,99
<b>Índice de frecuencia</b>	18,07	14,63	16,38
<b>Índice de gravedad</b>	0,62	0,36	0,52

## Ejemplos de las mejores prácticas

### Seguridad y salud en abertis

La protección de la salud y la prevención de riesgos laborales es un aspecto fundamental para **abertis**, por lo que las diferentes empresas del Grupo aplican medidas para reducir los riesgos y garantizar la seguridad de cada persona trabajadora en el desarrollo de sus actividades.

#### Autopistas

**abertis autopistas** tiene un índice de incidencia de la accidentalidad por debajo del sector servicios en España, concretamente, los resultados obtenidos en 2011 son un 33,8 % inferiores a dicho sector. Con el objetivo de continuar dando respuesta a las necesidades y continuar mejorando en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, así como para adaptarse a la nueva estructura en redes, en enero de 2011 se ha constituido el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Mancomunado.

Junto con la puesta en marcha de este nuevo servicio cabe destacar otras actuaciones llevadas a cabo durante el año:

- la aprobación de un procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales único para todas las autopistas en España. Mediante este procedimiento se garantiza que los proveedores cumplen tanto los requerimientos legales como otros aspectos recogidos en la política de responsabilidad social corporativa de **abertis**.
- la puesta en práctica del Manual de Actuación en pista, aprobado en diciembre de 2010 y actualizado en octubre de 2011, que constituye un elemento básico para la coordinación de la seguridad del personal que interviene en la calzada.

#### Telecomunicaciones

A lo largo de 2011 **abertis telecom** ha llevado a cabo una serie de actuaciones para reducir los accidentes laborales padecidos por su personal trabajador. Entre estas actuaciones está la realización de 93 evaluaciones de riesgos laborales, 13 simulacros y 2 planes de emergencia, 77 auditorías internas según OHSAS 18001, 10 evaluaciones higiénicas, y una campaña antigripal y otra de donación de sangre.

#### Aeropuertos

Los aeropuertos de **tbi** registran todos los accidentes e incidentes en un sistema de gestión on-line. Con el objetivo de mejorar la calidad de la información registrada, se han reunido los miembros de los equipos de operaciones para definir las mejoras que se implantarán en el sistema en 2012. Junto con esta información, trimestralmente se reportan Indicadores Clave de desempeño (KPIs), que son analizados para identificar las tendencias o áreas susceptibles de mejora. Además, los equipos de riesgo de negocio corporativo y de recursos humanos trabajan con el personal del aeropuerto para ofrecerles orientación y apoyo para reducir la incidencia y la gravedad de los incidentes relacionados con el trabajo.