

## 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

RESUMEN DE  
INDICADORES

**87%**  
de la plantilla con  
contrato indefinido

**3.987.568**  
euros invertidos en  
formación

**90%**  
de la cifra de  
negocio con un  
sistema de gestión  
de riesgos laborales  
implantado según  
OHSAS 18001

Política	Principales aspectos	Ejemplos de las mejores prácticas 2010
Asegurar la motivación y la implicación de las personas en la mejora continua de la empresa	El equipo humano de <b>abertis</b>	Catálogo corporativo de puestos de trabajo
	Gestión del talento y desarrollo profesional	"talent": sistema de gestión por competencias Programas de desarrollo directivo
	Generando cultura común	Nace linking: ¿nos conectamos? Corresponsales: los periodistas internos de <b>abertis</b>
	Gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades	Plan sénior para la promoción del trabajo a mayores de 57 años
	Satisfacción de los empleados y mejora continua	
	Extensión de los beneficios sociales	Plan de entrega de acciones y Planes de opciones
	Fomento de la salud y seguridad laboral	Formación para la gestión de conflictos en peajes Evaluaciones de riesgos en telecomunicaciones

## 6.1 El equipo humano de abertis

### 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.

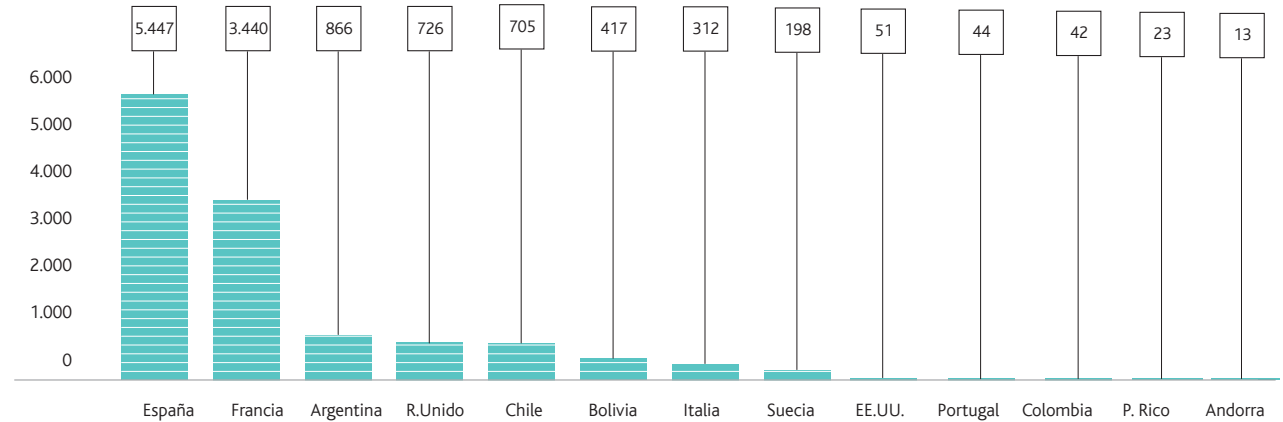
### Los resultados

#### PERFIL DE LA PLANTILLA

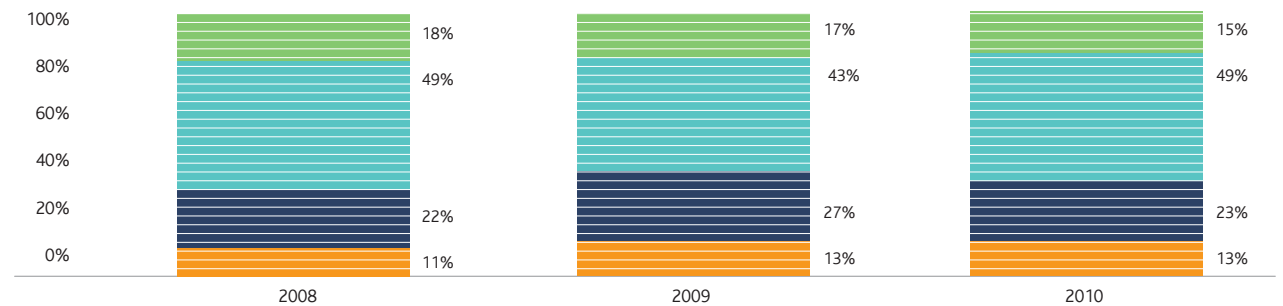
	Total abertis	Alcance informe RSC
Plantilla a 31 de diciembre	13.289	12.284
Plantilla media equivalente	12.401	11.343

La plantilla media equivalente del alcance del informe ha aumentado un 4,7% en relación al año anterior, debido a las variaciones que se han producido en el alcance del informe. Entre éstas, especialmente la incorporación de las autopistas chilenas y la exclusión del aparcamiento de Rabat.

#### NÚMERO DE TRABAJADORES POR PAÍS (PLANTILLA A 31/12)



#### DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD



<30 años 30-45 años 46-55 años >55 años

El 87% del total de la plantilla dispone de un contrato indefinido, lo que supone una tasa de variación del porcentaje de plantilla con contrato indefinido del 7% en relación al año anterior. También ha aumentado el índice de rotación, situándose en un 7,9, debido principalmente a su aumento en aeropuertos y aparcamientos.

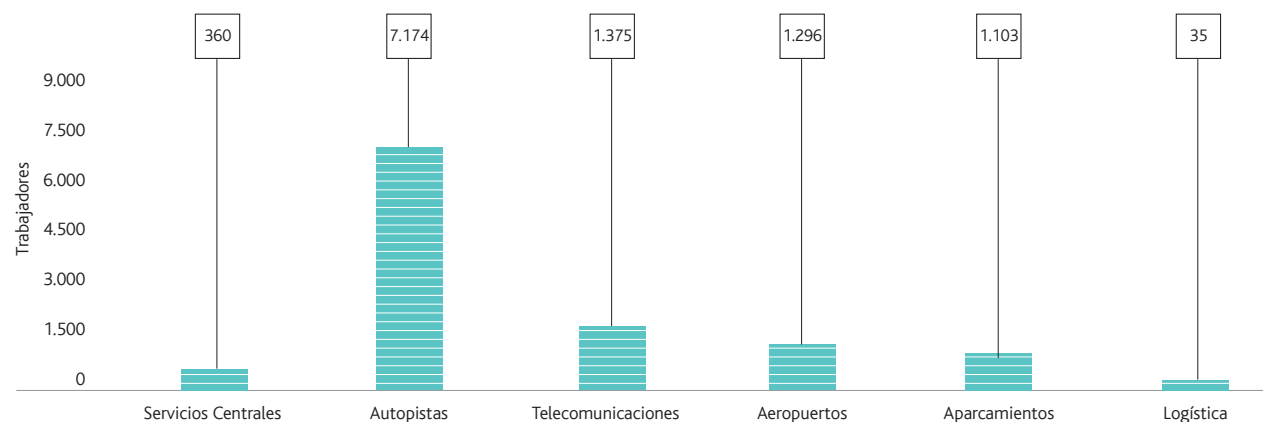
También relacionado con la actividad diaria, con la movilidad profesional y con la integración de diferentes sectores y perfiles de actividad en el Grupo, el proceso que se definió durante el 2009 para compartir y comunicar las **vacantes internacionales y entre negocios** ha dado como resultado la publicación global de más de un centenar de plazas en el Grupo.

### Relaciones entre empresa y trabajadores

Una de las herramientas de las que dispone **abertis** para gestionar las relaciones laborales formalmente entre la organización y el equipo humano son los convenios colectivos. El 93% de la plantilla total se encuentra cubierta por un convenio colectivo, mientras que entre el 7% de la plantilla restante se encuentran aquellas categorías profesionales cuya contratación queda fuera de la negociación colectiva (principalmente cargos directivos y algunas jefaturas) junto con colectivos profesionales de otros países en los que se despliega un marco de relaciones laborales corporativo equivalente en gran medida a los convenios colectivos.

Durante el año 2010, se han mantenido un total de 453 reuniones con 57 comités de empresa y 17 representaciones legales de los trabajadores.

PLANTILLA MEDIA EQUIVALENTE POR LÍNEA DE NEGOCIO



En el caso de que se produzcan cambios organizativos significativos, las diferentes unidades de negocio disponen de un periodo de preaviso que oscila entre un mínimo de 8 días y un máximo de 90 días, siempre de acuerdo con la legislación vigente.

Respecto al Comité de Empresa Europeo, se ha seguido trabajando para lograr su constitución, que se formulará a lo largo de 2011.

## Catálogo corporativo de puestos de trabajo

**abertis** dispone de un sistema de clasificación profesional, basado 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 actividades.

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.

Como resultado de este proceso de clasificación, durante el 2010 se ha publicado y desplegado el **Catálogo Corporativo de Puestos de Trabajo**, alcanzando al 100% de los empleados de todas las Unidades de Negocio en España (**abertis infraestructuras** y servicios compartidos, **abertis autopistas España**, **abertis telecom**, **saba España** y **abertis logística**). Además se ha iniciado el despliegue a nivel internacional, que ya se ha completado en todas las Unidades de Negocio en Chile y también en **saba Italia**, y está en proceso en los diferentes aeropuertos y en **sanef**.

Los resultados de esta clasificación se utilizan como base para diferentes procesos de gestión organizativa y desarrollo de personas.

## 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.

### Los resultados

La mejora en la capacitación de los empleados es un reto que en **abertis** se estructura mediante distintos planes de formación. Invertir en formación supone para la empresa una mejora en la competitividad de su equipo humano.

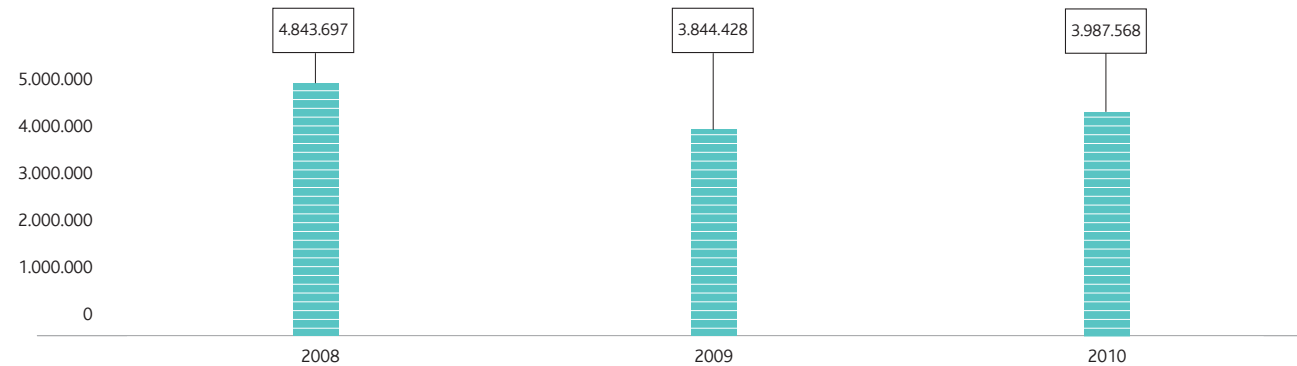
Los planes de formación recogen las necesidades formativas previstas en el corto plazo, junto con aquella formación continua que se realiza año tras año.

En este sentido, la inversión en formación ha incrementado un 4% tras el ajuste del año 2009, situando la media de horas de formación por persona trabajadora en un total de 19,1 horas. En este contexto, el 82% de la plantilla del Grupo ha recibido formación.

En el marco de la gestión para el desempeño profesional, **abertis** aplica el modelo de evaluación de Dirección por Objetivos, que permite:

- Establecer cuáles son las contribuciones individuales a los objetivos del Grupo y de la propia empresa

### EVOLUCIÓN DE LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN (€)



	Cargos directivos	Jefaturas	Resto de empleados
Media de horas de formación por categoría profesional	32,37	25,26	13,59
Porcentaje de cobertura del indicador	77,18%	86,77%	85,2%

### PERSONAS TRABAJADORAS INCLUIDAS EN EL MODELO DE DIRECCIÓN POR OBJETIVOS

Cargos directivos	95%
Jefaturas	91%
Resto de empleados	17%

- Facilitar la consecución de los objetivos estratégicos definidos en **abertis**, alineando e integrando el esfuerzo realizado por los distintos colectivos de la organización
- Potenciar el estilo de dirección orientado al desarrollo de las personas.

Durante el año 2010, **abertis** ha continuado con la extensión de este modelo principalmente en los colectivos de cargos directivos y jefaturas. El proceso forma parte del Modelo de Gestión del Grupo.

## 'talent': sistema de gestión por competencias

Tras la prueba piloto realizada en el año 2009, durante 2010 se ha realizado la primera evaluación de la herramienta "talent" en **abertis infraestructuras** (100%), **abertis logística** (100%), **abertis telecom** (50%) y **saba** (personal de oficinas y mandos intermedios). Han realizado la evaluación un total de 1.200 empleados, de los cuales más del 90% han finalizado el proceso de evaluación y establecido un plan de desarrollo a realizar en el año en curso.

"talent", el sistema de gestión del desarrollo profesional en **abertis**, permite, a cargos directivos y mandos intermedios gestionar el desarrollo de sus equipos, ofreciéndoles *feedback* a través de reuniones acerca de sus competencias y conocimientos. Este proceso de gestión permite realizar una auto-evaluación, consensuarla con el responsable y definir conjuntamente un plan de desarrollo personalizado. La información resultante sirve también de base en otros procesos relativos a recursos humanos como son la selección, promoción o planes de carrera, entre otros.

A partir de la encuesta realizada sobre el proceso, cuya tasa de respuesta alcanzó un 53%, un total del 79% ha manifestado estar de acuerdo o muy de acuerdo en catalogar el proceso como útil. Los aspectos que las personas trabajadoras han valorado más positivamente son disponer de un espacio establecido para la auto-reflexión y mantener una conversación con el mando directo.

Durante el año 2011 se consolidará el proceso y mejorará la herramienta en el sistema con el objetivo de dar una respuesta favorable a las expectativas de los empleados en los aspectos de su desarrollo profesional en su puesto de trabajo. Asimismo, se completarán los porcentajes en aquellas unidades en las que la implantación ha sido paulatina.

De igual modo, está previsto continuar con el despliegue del sistema en otros negocios del grupo **abertis**. Se iniciará con un piloto en **sanef**, en **abertis autopistas España** y en **abertis Chile**.

## Programas de desarrollo directivo

En 2010 se ha seguido avanzando en este programa, uno de cuyos objetivos es preparar la nueva generación de líderes. El nuevo colectivo de mandos medios identificados (*abantis*) en 2009 ha participado en el primer ciclo de la III y IV edición del **abertis Executive Program**, programa estable, de alto nivel, impartido en gran parte por los directores generales del Grupo y directivos corporativos. El programa pretende desarrollar profesionales más polivalentes, con mejor visión de grupo y del sector de infraestructuras y con alto nivel competencial, quienes podrían ser las personas directivas del mañana.

Aquellos *abantis* que cubren el ciclo completo del *Executive Program*, tienen acceso a la segunda fase de desarrollo del programa directivo, la *Oficina de proyectos*. Se trata de desarrollar proyectos-estudio de carácter corporativo con el objetivo de adquirir un mayor conocimiento del Grupo y ampliar la red de contactos dentro y fuera del mismo. Además, el formato de la Oficina de proyectos permite beneficiarse de la relación con el mentor: un Director que acompaña al colaborador en el desarrollo del proyecto, le transfiere sus conocimientos y saber hacer y lo esponsoriza facilitándole nuevos contactos.

Durante el año 2010, se presentaron 7 propuestas de proyectos corporativos al Comité de Proyectos *abantis* de las cuales 5 han sido aprobadas y están en desarrollo, con el objetivo de realizar la defensa de los proyectos durante el primer trimestre del 2011.

Para completar el desarrollo de este colectivo, participan en un proceso de evaluación 360°, que les proporciona un informe final confidencial sobre el que definir un plan de acción. Durante este año se han establecido entrevistas individuales con los 72 participantes para el seguimiento de sus planes, detectando así necesidades de formación y desarrollo. Estas entrevistas también tienen como objetivo tener información significativa de las expectativas de desarrollo y de los intereses de movilidad del colectivo.

## 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

Durante el 2010, **abertis** ha trabajado en diferentes proyectos orientados a potenciar la comunicación y el intercambio entre las Unidades de Negocio, buscar nuevos o mejores canales para acercar e incorporar la cultura corporativa, e integrar a los diferentes colectivos que forman el Grupo.

En este sentido se ha profundizado y concretado el marco común de trabajo con los **Corresponsales abertis**. La red de corresponsales de Comunicación Interna se extiende por todo el territorio dónde **abertis** está presente. Con ella es posible conocer y trasladar al resto de colaboradoras y colaboradores lo que sucede cerca y lejos de su actividad diaria.

Junto con la revista interna de reciente creación, *Linking*, el otro gran canal de comunicación es la intranet corporativa desde la que se ha continuado dando voz durante el 2010 al proyecto de '**voluntaris**', el programa de voluntariado corporativo, a través de la propuesta de participación en diferentes actividades voluntarias de carácter general ('voluntaris te propone'), o en

acciones mucho más concretas, como la ayuda organizada para compañeros afectados en los terremotos de Chile.

Igual que en la anterior edición, la intranet ha sido el principal canal de difusión de las iniciativas organizadas en torno a la discapacidad para la celebración del '**II Día del Voluntariado**', organizado por la **fundación abertis**, el 2 de diciembre, bajo el lema 'Otra forma de hacer las cosas', y que este año amplió sus fronteras con la adhesión de otros centros de trabajo, entre ellos los de **abertis** Chile.

Las comunicaciones online de la campaña de concienciación medioambiental '**Aristos**', que periódicamente acerca los diferentes aspectos que impactan en el medio, presentando las acciones que **abertis** lleva a cabo como empresa, así como propuestas concretas de actuación para las personas que trabajan en esta sede han continuado su comunicación a través de este medio.

Dada su versatilidad y flexibilidad, y el alto alcance que permite en una población tan dispersa geográficamente, durante el 2010 se ha impulsado de forma consistente el desarrollo de la nueva plataforma online, la **inrabertis 2.0**. Cuando finalice su despliegue llegará al 90% del equipo humano de **abertis**, en 7 idiomas, para acercar la cultura del Grupo a todos sus colaboradores y también ofrecer más espacios participativos y de intercambio.

Finalmente, durante el año 2010 se han cerrado las últimas fichas que componen el **Libro Naranja**, llegando con esta última entrega también a los empleados de **sanef**. El Libro Naranja arrancó en 2007, en forma de fichas coleccionables, que diera

a conocer la identidad del grupo **abertis** y la de todas sus Unidades de Negocio a los colaboradores del Grupo. Durante estos años se han ido completando sus contenidos y ampliando su distribución, abarcando en este momento 8 lenguas distintas, y un total de 11.000 colaboradores en 10 países: Argentina, Bolivia, Chile, España, Estados Unidos, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido y Suecia.

## Nace *linking*: ¿Nos conectamos?

Tras intensos meses de colaboración entre todas las Unidades de Negocio del grupo **abertis**, en abril del 2010 nació *linking*, la nueva revista interna del Grupo. En cohesión con *link abertis* – la renovada *Revista abertis*, destinada a accionistas, clientes, instituciones, prensa,...- el público objetivo de *linking* son los 12.500 colaboradoras y colaboradores que forman parte del Grupo.

Con una periodicidad cuatrimestral, traducida a 6 idiomas y distribuida en 13 países, nos une en lo positivo, salvando fronteras y sumando la diversidad, gracias a la activa labor de nuestros corresponsales.

Su objetivo es mostrar y compartir el sentir de todas las personas trabajadoras, compartiendo la experiencia común y acercando visiones, objetivos e inquietudes, y fomentando así el sentimiento de pertenencia. *Linking* supone un nuevo canal de interacción entre las trabajadoras y trabajadores del grupo, ya que dispone de secciones a través de las cuales el personal puede hacer llegar sus inquietudes a expertos del Grupo, compañeros/as y directivos/as.

## Corresponsales: los periodistas internos de abertis

Los **Corresponsales abertis** son personas curiosas e inquietas por todo aquello que ocurre a su alrededor y que se encuentran en contacto con un abanico amplio de colaboradores, que disponen de intuición para captar aquellas informaciones destacables a nivel de Grupo, cuya comunicación aporte un valor añadido a todas las personas que la reciban.

Entre sus funciones se encuentran la identificación de hechos relevantes, la búsqueda proactiva de oportunidades informativas, la auditoría de las acciones de comunicación corporativa, la canalización del retorno por parte del equipo y la participación activa en las comunicaciones de Red.

Con el objetivo de consolidar el programa Corresponsales y de proveer a los participantes con herramientas que faciliten su tarea, durante el año 2010 se han elaborado dos manuales de gestión, la Guía del corresponsal y la Guía para la gestión de la Red. Ambos tienen como eje central a los Corresponsales, y especialmente en el segundo caso, facilitan consejos de gestión de redes, tanto de nueva creación como de otras ya existentes, junto con otras recomendaciones que definen la figura de los Corresponsales como agentes de dinamización y cohesión del Grupo.

## 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

El compromiso de **abertis** en materia de igualdad ha cobrado notoriedad de forma paralela a las diferentes regulaciones que se han desarrollado en la materia, especialmente en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En España, la ley de igualdad regula este ámbito en función de los grupos de interés implicados, y entre otras medidas requiere la elaboración de planes de igualdad de oportunidades en empresas públicas y empresas privadas de cierto tamaño.

De igual modo, existen diferentes legislaciones que dan cobertura a algunos aspectos de la igualdad en los países en los que opera **abertis**. Entre esta legislación se encuentran la Sex Discrimination Act, o la Equality Act en el Reino Unido, la ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres en Francia, la ley de igualdad en el derecho al trabajo en Puerto Rico, la ley Chilena sobre igualdad salarial, o la normativa estadounidense promo-

vida por la Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo, alineadas todas ellas con el código ético y los valores corporativos.

De las unidades de negocio de **abertis** que operan en España, disponen de Plan de Igualdad **abertis telecom**, **saba** y **aumar** el resto de unidades de negocio se encuentran en fase de negociación de los planes de igualdad, de acuerdo con los criterios comunes establecidos en el "Proyecto Diversidad". Entre las acciones que se incluyen en estos planes se encuentran:

- Incorporar información relativa a la igualdad de oportunidades en los planes de formación.
- Incluir en las encuestas de clima aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Desarrollar la perspectiva de género en los procesos internos de gestión del equipo humano, desde la selección hasta la promoción y evaluación.
- Mejorar la obtención de indicadores relacionados con la perspectiva de género.

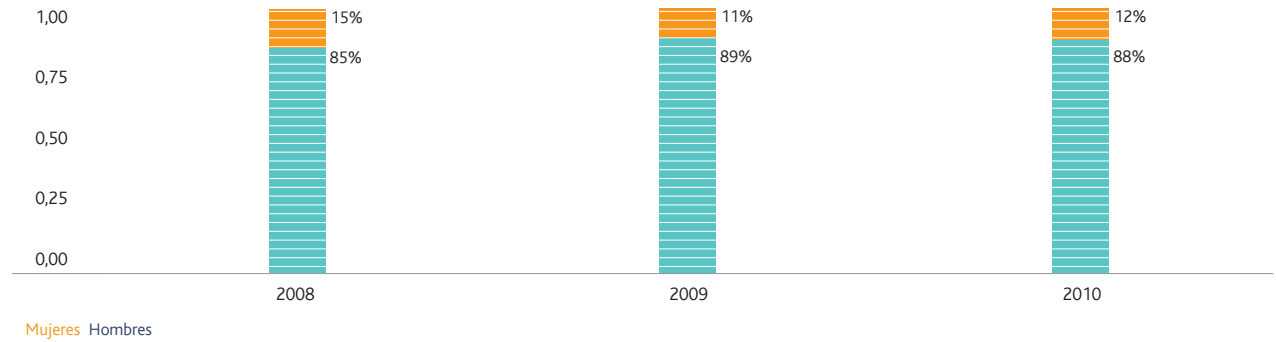
Por otro lado, en el resto de países se dispone de políticas de fomento de la igualdad de oportunidades que establecen los principios y actuaciones del Grupo en este sentido, y que determinan los procesos internos de gestión del equipo humano; entre otras acciones destacan la formación continuada en la materia.

Forman parte de la igualdad de oportunidades y la diversidad, el grado de implicación de la comunidad local en la operativa de la organización. En este caso, cabe destacar que el 95% del total

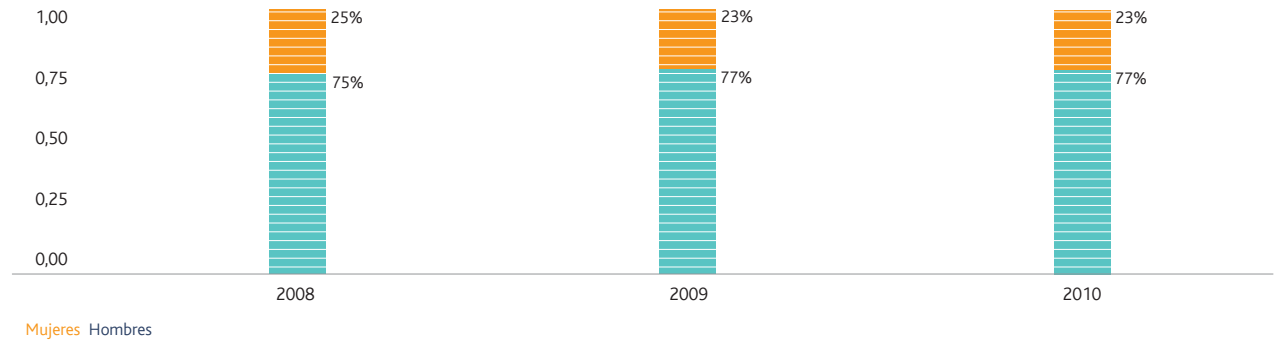
de cargos directivos provienen de la comunidad local, así como la contribución salarial de la organización en relación al salario mínimo en cada uno de los países. La política salarial de **abertis** no discrimina entre géneros.

	Salario inicial/Salario mínimo
España	188%
Francia	100%
Inglaterra	100%
Gales	154%
Irlanda	127%
Italia	100%
Suecia	120%
Portugal	109%
Estados Unidos	117%
Argentina	320%
Puerto Rico	113%
Chile	100%
Bolivia	283%

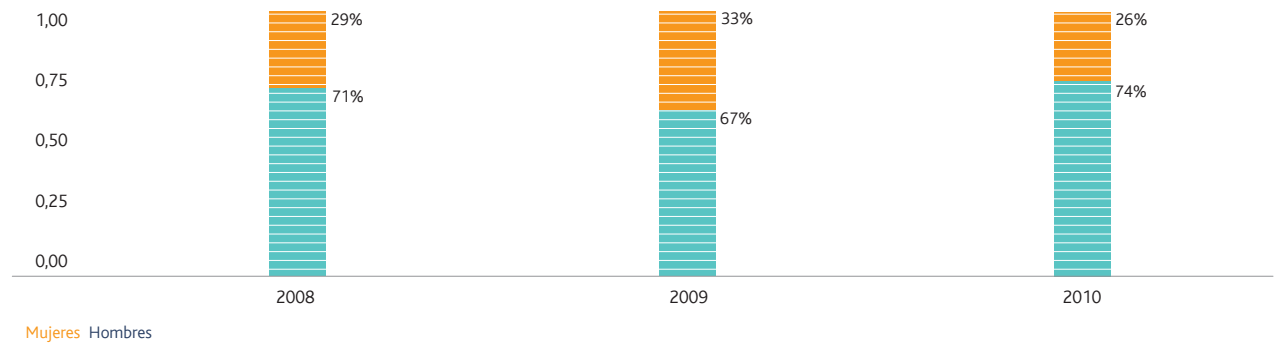
### EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS



### EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA DE MUJERES EN JEFATURAS



### EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN GÉNERO



## Integración de personas discapacitadas

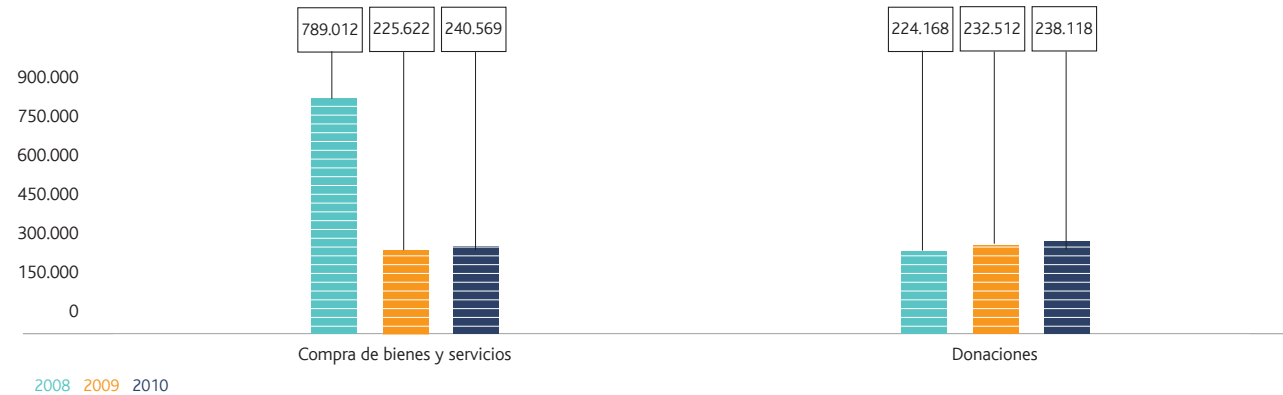
La integración de personas discapacitadas es un aspecto que forma parte de la legislación de diferentes países en los que opera **abertis**. La Disability Discrimination Act en el Reino Unido, el sistema de protección de personas discapacitadas en Argentina o la Americans with disabilities Act en Estados Unidos, reconocen que las personas con discapacidad deben disponer de un lugar de trabajo adaptado, además de considerar a una organización responsable si se produce discriminación en el proceso de contratación.

Sin embargo, es en España y Francia en los que la ley determina una cuota de contratación de personas con discapacidad. En Francia, **sanef** ha establecido un acuerdo con AGEFIPH, la organización francesa que promueve el empleo de personas discapacitadas mediante financiación por un lado y cómo un centro especial de empleo por otro.

En España por otro lado, la LISMI dispone que las organizaciones con 50 o más personas en plantilla, deben reservar, como mínimo, un 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad. En **abertis** este porcentaje se ha alcanzado tanto mediante la contratación directa como mediante las medidas alternativas que contempla la Ley.

Porcentaje de trabajadores con discapacidad contratados directamente por <b>abertis</b> en España	1,35%
Porcentaje de trabajadores con discapacidad contratados en España, tanto directamente como mediante medidas alternativas	1,98%

## COMPRA DE BIENES Y SERVICIOS Y DONACIONES A CENTROS ESPECIALES DE TRABAJO (€)



## Gestión de impatriados y expatriados

En el año 2010 se ha mantenido el flujo de asignaciones internacionales y a finales de año la presencia de personas expatriadas a empresas del grupo **abertis** se ha mantenido en la decena.

Por otro lado, el número de impatriados durante el año se redujo a dos profesionales, dado que uno de ellos consolidó su estatus como empleado local en España, dejando, por consiguiente, su consideración de impatriado.

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.

## Plan sénior para la promoción del trabajo a mayores de 57 años

Dentro del ámbito de la reforma del plan de pensiones, **saneff** al igual que el resto de empresas francesas planteó diferentes opciones para gestionarla. En este sentido, **saneff** ha desarrollado su propio Plan Sénior, con objetivos concretos y medidas para promover el empleo entre el personal de mayor edad.

Mediante este plan, **saneff** pretende mejorar las condiciones de trabajo a través de medidas como la supresión de tareas difíciles a petición de los trabajadores de autopistas de más de 57 años, o facilitar el acceso a los mayores de 50 años a un día de descanso adicional.

Otro de los objetivos del plan es la contratación de personal mayor de 57 años mediante un tipo de contrato de duración determinada llamado "sénior", que permita a estos trabajadores optar a mejores condiciones para percibir el 100% de la jubilación.

## 6.5 Satisfacción de los empleados y mejora continua

### La política

Es voluntad de **abertis**, según expresa en el Plan Estratégico, contribuir al bienestar de los empleados.

### Los resultados

A raíz de los resultados de la **I Encuesta de Opinión de Empleados**, las Unidades de Negocio han estado trabajando para el diseño e implantación de soluciones y mejoras que puedan revertir que puedan revertir en una mayor satisfacción de los empleados.

Las propuestas recogidas se centran principalmente en:

- Optimizar y clarificar los procesos de gestión
- Mejorar la calidad directiva de los managers
- Formalizar de un modo más adecuado la información y la comunicación interna en el Grupo y los negocios.

Los Planes de Acción de los diferentes negocios se han completado en un alto porcentaje, y fruto de su implantación han surgido nuevos canales de participación con los empleados, que favorecen un mejor alineamiento, compromiso y una mejor eficiencia organizativa.

Asimismo, se han iniciado procesos de mejora que verán la luz durante el 2011 y que supondrán un importante cambio para avanzar en procesos de gestión integrados en las unidades de negocio y en su relación con el grupo **abertis**.

## 6.6 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 la satisfacción del equipo humano.

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.

Durante el año 2010 se ha continuado con el desarrollo de la retribución flexible incluyendo nuevos colectivos. Mediante este sistema el empleado tiene la opción de elegir una serie de beneficios sociales con ventajas fiscales, como ayuda de comida, ticket guardería, seguro de salud, seguro de vida y/o accidentes, alquiler de vivienda, etc.

Adicionalmente este año 2010 se ha dado un seguro médico a todos los empleados sujetos a Convenio Colectivo del sector

de autopistas en España, con un colectivo aproximado de 2.300 profesionales.

Dentro del ámbito de la previsión social complementaria, destaca la creación de un grupo de trabajo 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 en el Grupo, con el objetivo de desarrollar la Inversión Socialmente Responsable dentro del Mandato de Gestión del Fondo de Pensiones.

Finalmente, cabe destacar los programas de actividades extra-laborales desarrollados por las unidades de negocio, que cubren actividades diversas enfocadas a la mejora de la capacidad profesional y personal de las personas, junto con su bienestar personal y otras actividades que fomentan la cohesión de grupo. Destacan actividades deportivas, culturales y de formación en idiomas.

Inversión total en actividades extra laborales	1.171.226€
--	------------

## Plan de entrega de acciones y Planes de opciones

En el 2010 se puso en marcha un nuevo Plan de entrega de acciones de **abertis** con las mismas características que los planes anteriores. Esta política está dirigida a unos 765 empleados del Grupo en España cuyas posiciones abarcan desde puestos directivos hasta técnico experto. La adhesión a dicho plan es voluntaria.

De igual modo, se ha seguido con otro Plan de opciones sobre acciones, con las mismas condiciones que los planes anteriores y dirigido a directivos y empleados clave de España y de otros países como Francia, Chile, Puerto Rico, Bolivia, Portugal, Argentina, Colombia, Suecia, EEUU, Italia y UK. En la actualidad el colectivo incluido en 2010 en este sistema de retribución a largo plazo alcanzaba ya a 205 profesionales.

Es importante recordar que los principales objetivos de **abertis** para establecer una política de retribución a largo plazo como el Plan de Entrega de Acciones y el Plan de Opciones son:

1. **Fidelizar** el equipo directivo y empleados clave en el proceso de crecimiento e internacionalización de **abertis**
2. Tener una política retributiva que **vincule e integre** a todos los directivos y empleados clave a nivel internacional con los objetivos de **abertis** como Grupo
3. **Alinear** los objetivos de los directivos y empleados clave con los objetivos del accionista
4. **Competitividad** externa: captación de nuevos talentos

## 6.7 Fomento de la salud y 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

Las comisiones de seguridad y salud son el órgano que coordina los temas de riesgos laborales en cada una de las unidades de negocio. Bajo la idea de una gestión conjunta común, la adopción de un sistema de seguridad y salud constituye el paraguas para una correcta gestión de los riesgos laborales en la organización.

Cabe destacar que durante el año 2010 los aeropuertos han continuado el trabajo conjunto coordinado por el foro de seguridad y salud, cuyo objetivo es implantar un sistema de seguridad y salud común en los aeropuertos del Grupo, así como que **avasa**, implantó y certificó su sistema de gestión de riesgos. Así, en 2010, un 90% de la cifra de negocio dispone de un sistema de seguridad y salud implantado.

De acuerdo con el seguimiento del cumplimiento legislativo que incluyen todos los sistemas de gestión, durante el año 2010 rutas del pacífico ha recibido diversas sanciones vinculadas a la falta de registros y el incumplimiento del código sanitario por importe de 7.381€; Por otro lado, **elqui** ha recibido sanciones del Ministerio de Obras Públicas vinculadas a temas de salud laboral por valor de de 5.704€.

### NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD, Y CERTIFICACIÓN OHSAS 18001

		Año 2008	Año 2009	Año 2010
Servicios centrales	<b>serviabertis</b>	✓	✓	✓
	<b>abertis infraestructuras</b>	✓	✓	✓
	<b>fundación abertis</b>	✓	✓	✓
Autopistas	Autopistas España <sup>(1)</sup>	→	✓	✓
	Autopistas Francia	✓	✓	✓
	<b>Autopistas internacionales</b>			
	<b>rutas del pacífico</b>			→
	<b>elqui</b>			✓
Telecomunicaciones	<b>abertis telecom</b>	✓	✓	✓
Aeropuertos	<b>tbi</b> <sup>(2)</sup>		→	→
	<b>codad</b>			✓
Aparcamientos	<b>saba</b> España	✓	✓	✓
	<b>saba</b> Chile	✓	✓	✓
	<b>saba</b> Italia	→	✓	✓
Logística	<b>abertis logística</b>	✓	✓	✓
% cifra de negocio*		✓✓✓ 68,1%	✓✓ 88,74%	✓✓✓ 89,74%
		→ 21,9 %	→ 9,06%	→ 7,81%

(1) Autopistas España incluye todas las concesionarias que operan en España (**acesa, aucat, aumar, aulesa, iberpistas** y **avasa**). El año 2010, todas ellas han completado la implantación y certificación de un sistema de seguridad y salud.

(2) Belfast y Cardiff disponen de un sistema de gestión implantado, mientras que el resto de aeropuertos se encuentran en proceso de implantación

\* Respecto al total del alcance del informe.

✓ Implantado y certificado

✓ Implantado

→ En proceso de implantación

A nivel interno, los Comités de Seguridad y Salud, formados por representantes de la empresa y del equipo humano, gestionan las cuestiones diarias vinculadas a la operativa de **abertis** y que pueden afectar sobre aspectos de seguridad y salud. Un 91% de la plantilla se encuentra cubierta por este tipo de comisiones. Los principales índices de seguridad y salud, calculados en base a los accidentes laborales producidos, las horas trabajadas y las jornadas perdidas por baja laboral, y ponderados por la plantilla

media equivalente se han mantenido en niveles similares al año anterior. En total se han invertido 742 mil euros en proyectos de mejora del entorno laboral en las distintas unidades de negocio.

	Año 2009	Año 2010
Índice de incidencia	32,98	31,76
Índice de frecuencia	17,06	17,14
Índice de gravedad	0,52	0,54

## Formación para la gestión de conflictos en los peajes

Con la finalidad de dar solución a las situaciones de abuso verbal y de conflictos que se generan en las estaciones de peaje entre clientes y empleados, dos empresas del grupo **abertis**, **sanef** y **acesa**, han llevado a cabo durante el 2010 formación a su personal vinculado a los peajes, en relación con la gestión de estos conflictos.

En el caso de **acesa**, con el objetivo de dotar de herramientas a los cobradores de peaje para la gestión diaria de conflictos y afrontamiento emocional, se ha realizado un curso de una jornada de gestión de las emociones, impartido por una doctora en psicología de la Universidad de Barcelona. Mediante esta formación, los cobradores disponen de una mejor preparación para afrontar los conflictos externos hacia el cliente, y a su vez aquellos conflictos internos que se le puedan plantear.

**sanef**, durante el 2010 ha continuado con la formación iniciada en mayo de 2009 mediante la cual se está formando al personal para la prevención y gestión de la conducta agresiva, incluso violenta, y también de la gestión post-lesión. Hasta el momento se han formado un total de 60 personas.

## Evaluaciones de riesgos en abertis telecom

El propósito de las evaluaciones de riesgos realizadas en **abertis telecom** es identificar cuáles están presentes en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad realizada en cada uno de sus emplazamientos y centros de trabajo, para así poder adoptar las medidas preventivas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores. Estas evaluaciones son sometidas periódicamente a revisión a fin de garantizar su actualización.

Se ha establecido el criterio de hacer revisiones de las evaluaciones de riesgos cada 3 años en centros donde el personal presta sus servicios de manera permanente, y cada 6 años en el resto de centros.

El proceso de evaluación de riesgos se compone de las siguientes etapas:

- Análisis del riesgo: se identifica el peligro, se estima el riesgo, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias en caso de que se materialice el peligro. En consecuencia, dicho análisis proporciona la información necesaria para conocer la magnitud del riesgo.
- Valoración del riesgo, en base al valor del nivel de riesgo obtenido, y en relación al valor del tipo de riesgo, se emite un juicio sobre si éste es aceptable o no, y el tipo de acciones a realizar.

Con este objetivo, durante 2010, se han efectuado un total de 108 evaluaciones, llevadas a cabo por los Técnicos de la Unidad de Prevención de Riesgos.

Del mismo modo se realizó la Implantación de los planes de emergencias de las diversas zonas, que ha consistido en el ofrecimiento e impartición de un curso de extinción de incendios a todos los trabajadores que conforman los equipos de emergencias de todas las sedes de **abertis telecom**, junto con la realización de un simulacro de evacuación.