

Madrid, 30 de diciembre de 2008

Estimados señores,

Mediante esta carta quiero expresarles el firme compromiso que tenemos en Telvent para continuar apoyando y promocionando los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que suscribimos el 7 de octubre de 2002 con el fin de ayudar al desarrollo de un modelo de ciudadanía global que permita la conciliación de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad global.

Los diez principios que recoge el Pacto nos sirven como guía para definir la estrategia de Telvent, forman parte de nuestra cultura corporativa y están presentes como referente y estímulo en todos los ámbitos de la operación de nuestra actividad.

Valoramos de una forma indudablemente positiva nuestra adhesión a esta iniciativa. A través de las acciones llevadas a cabo, queremos conciliar las nuestras actividades y objetivos empresariales con los valores y principios descritos en el Pacto Mundial. En Telvent trabajamos para conseguir a través de las tecnologías de la información un mundo más sostenible y seguro para todos.

Independientemente de las actividades directamente involucradas en nuestro negocio, llevamos a cabo otras acciones que persiguen mejorar las condiciones de vida y trabajo. Así, entre otras actividades, en este año 2008 se ha realizado una donación de 50.000 USD a la Cruz Roja para ayudar a paliar las consecuencias del terremoto de Sichuan, en China.

Con la publicación del informe de progreso deseamos hacer participe a la sociedad del avance en la implantación de los diez principios que hemos suscrito, referentes a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción

Atentamente,



Manuel Sánchez Ortega  
Presidente

## **Telvent**

### **Informe de Progreso ASEPAM año 2007**

Dirección Web: [www.telvent.com](http://www.telvent.com)

Alto cargo: Manuel Sánchez Ortega, Presidente

Fecha de adhesión: 07/10/2002

Sector: Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información

Actividad: Telvent desarrolla productos y soluciones integradas de alto valor añadido en Energía, Transporte, Medio Ambiente y Administraciones Públicas, así como Global IT Services. Telvent, a través de su tecnología innovadora y experiencia demostrada, hoy ayuda a gestionar integralmente, de forma eficiente y segura, los procesos operativos y de negocio de las empresas líderes mundiales. Asimismo, Telvent trabaja en su día a día por ser una compañía global que, a través del uso de las tecnologías de la información más avanzadas, contribuya a hacer posible el gran reto de crear un mundo sostenible para las generaciones futuras.

Desglose de grupos de interés:

Países en los que está presente: Con más de 40 años de experiencia en sistemas de control y supervisión industrial y de gestión de procesos, Telvent hoy está presente en Europa, Norteamérica, Latinoamérica, la región de Asia-Pacífico, así como en Oriente Medio y África. En concreto, Telvent cuenta con sedes oficiales en las siguientes ciudades: España, Europa, África, Norteamérica, Iberio América, Asia y Oceanía

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través de la página Web de Telvent se difunde internamente, y de manera rápida y universal toda la información y el conocimiento referente a las sociedades y personas que conforman la organización.

Día de publicación del Informe: (Pendiente de confirmar en función de aprobación de NOC)

Responsable: Gema Montoya

Tipo de informe: ABC

- La entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo.
- La entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo.

### **Principio 1**

**Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**

#### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí

**Notas:** Las acciones de difusión del código de conducta entre las partes interesadas. El código de conducta se difunde en la Intranet de Empleados y a todas las nuevas incorporaciones a la Compañía.

Además, Telvent como parte de Abengoa asume en sus prácticas laborales y acomoda la actuación profesional de sus empleados a la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a sus protocolos, así como a los convenios internacionales aprobados por dicho organismo internacional y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos sociales (expresamente, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, así como las específicas relacionadas con el trabajo infantil, trabajo forzado, salud y seguridad en el trabajo, libertad de asociación, discriminación, prácticas disciplinarias, horas de trabajo y compensaciones). Igualmente, se asume la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT y los Principios para las Empresas Multinacionales de la OCDE.

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

#### **Cuestión 2**

**¿Posee la entidad una declaración de principios, políticas explícitas y procedimientos en torno a los Derechos Humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de mecanismos de seguimiento y sus resultados?**

---

#### **Indicador 1**

Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad,

Sí

**Notas:** Telvent, grupo de negocio de tecnologías de la información de Abengoa, utiliza sus recursos y sistemas de gestión, por lo que muchas de las respuestas a los indicadores del presente informe hacen referencia a Abengoa.

La dirección de todas las sociedades de Abengoa analiza periódicamente los riesgos de sus actividades para asegurar no sólo el buen funcionamiento de todos los grupos de negocio sino la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de su actividad empresarial. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura histórica de Abengoa desde su constitución en el año 1941 e impregnan hoy la entidad corporativa de la Compañía.

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

De la misma forma, el Comité de Estrategia, integrado por los directores de los grupos de negocio, el director de Organización, Calidad y Presupuestos, el secretario técnico, el director de Recursos Humanos, el director de Estrategia y Desarrollo Corporativo, el director financiero, el director de Relaciones con Inversores, el secretario general y el presidente del Consejo de Administración, analiza mensualmente la situación empresarial de Abengoa, revisando su adecuación a la estrategia marcada, en línea con el respeto al medioambiente y a los derechos humanos, evaluando los riesgos y rediseñando las estrategias frente a las nuevas circunstancias y situaciones que puedan presentarse.

Además, Abengoa tiene implementado unos Sistemas Comunes de Gestión que facultan a sus colaboradores para trabajar de forma organizada, coordinada y coherente, permitiendo identificar tanto los riesgos potenciales como las actividades de control necesarias para mitigarlos. Cualquier procedimiento encaminado a identificar y eliminar los riesgos del negocio se instrumenta a través de este sistema, que representa una cultura común en la gestión de los negocios de Abengoa. El cumplimiento de los Sistemas Comunes de Gestión es obligatorio para toda la organización, de ahí que sean conocidos por todos sus miembros; además, se actualizan de forma continua. Las excepciones al cumplimiento de

dichos sistemas deben ponerse en conocimiento de quien corresponda y deben ser convenientemente autorizadas.

---

## **Indicador 2**

Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%).

Sí, 100%

**Notas:** En Telvent es de obligatorio cumplimiento su código, que incorpora los diversos elementos comunes a las distintas sociedades que integran Abengoa atendiendo a su diversidad geográfica, cultural y legal, y recoge los valores fundamentales que deben regir las actuaciones de todos los empleados de la Compañía, con independencia de su puesto o responsabilidad. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura histórica de Abengoa y Telvent.

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

---

## **Indicador 3**

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad.

Sí

**Notas:** El código de conducta de Telvent exige la comunicación interna inmediata de los incumplimientos del presente Código de Conducta así como la comunicación adecuada de toda conducta ilegal. El seguimiento lo realiza el Coordinador de Recursos Humanos.

Además, los Sistemas Comunes de Gestión de Abengoa sirven para identificar tanto los riesgos enmarcados en el modelo actual como las actividades de control

que los mitigan. Desarrollan, por tanto, las normas internas de actuación y representan una cultura común en la gestión de los negocios de Abengoa. Los Sistemas Comunes de Gestión están sometidos a un proceso de actualización permanente que permite incorporar las mejores prácticas en cada uno de sus campos de actuación. Para facilitar su difusión, las sucesivas actualizaciones se comunican de forma inmediata a la organización a través de soporte informático. Los responsables de cada una de las normas que integran los Sistemas Comunes de Gestión deberán verificar y certificar el cumplimiento de dichos procedimientos. La certificación de cada año se emite y se presenta al Comité de Auditoría en el mes de enero del año siguiente.

---

#### **Indicador 4**

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos.

No.

**Notas:** Telvent no tiene una política específica sobre Derechos Humanos, y las actuaciones de la compañía son verificadas externamente.

Sin embargo, como grupo de negocio de Abengoa y en línea con la política de transparencia de éstos, el Informe de Responsabilidad Social Corporativa de Abengoa elaborado en 2007, fue sometido a un proceso de verificación externa por parte de un experto independiente, Pricewaterhouse Coopers, en base a la norma ISAE 3000 y, posteriormente, fue verificado en su totalidad por el Global Reporting Initiative y por la dirección de Abengoa, que calificó la memoria con un A+.

---

#### **Indicador 5**

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad.

Sí

**Notas:** La estrategia de la compañía tiene en cuenta la información relevante que sobre políticas de derechos humanos pueda tener. Toda planificación que lleve a cabo la compañía debe ser coherente con el modelo estratégico, y por tanto siempre se tendrán en cuenta los resultados obtenidos a través de los mecanismos establecidos para realizar un seguimiento de políticas de Derechos Humanos.

---

#### **Cuestión 3**

**¿Comparte y detalla la entidad a sus empleados los principios éticos por los que se rige (códigos éticos o de conducta)?**

---

#### **Indicador 1**

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de derechos humanos sobre el total de la plantilla

Sí. 100%

**Notas:** La empresa ha difundido su código de conducta para todos los empleados de la Compañía a través de la Intranet, y se lo entrega en mano a todos los empleados cuando se incorporan a la Compañía. En ese documento se describen aquellos comportamientos que deben evitarse en la organización. Telvent pretende así informar a todos los empleados sobre cuál es el código de conducta y las limitaciones e incompatibilidades a los que están sujetos.

El Código de Conducta Profesional está publicado en la web interna de Abengoa, a la que tienen acceso todos los empleados, y en la web externa de la compañía ([http://www.abengoa.com/sites/abengoa/es/responsabilidad\\_social/ciudadanos\\_globales/codigo\\_de\\_conducta/index.html](http://www.abengoa.com/sites/abengoa/es/responsabilidad_social/ciudadanos_globales/codigo_de_conducta/index.html)). Los cambios que puedan producirse en dicho código ético se comunican a toda la organización sin excepción ni retrasos. El compromiso de Abengoa con el respeto a los Derechos Humanos tiene uno de sus pilares fundamentales en una comunicación fluida y multidireccional dentro de la compañía.

---

#### **Cuestión 4**

#### **¿Dispone la entidad de una política sobre salud y seguridad del cliente?**

---

##### **Indicador 1**

Indique si la entidad informa sobre la seguridad de sus productos y servicios.

Sí

**Notas:** Telvent informa a sus clientes de la seguridad de sus productos durante las fases de oferta, ejecución de proyectos y prestación de servicios a través de la información de gestión que se intercambia con los clientes

En las encuestas anuales de satisfacción de los clientes se les pide que valoren su percepción sobre el desempeño por parte de Telvent de los requisitos de seguridad y salud que afectan a las actividades asociadas a proyectos y servicios contratados.

Telvent dispone de una política de prevención de riesgos laborales seguridad y salud que se desarrolla a través de sistemas de gestión certificados en conformidad con las normas OHSAS 18001.

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

Atendiendo a la normativa internacional y a las especificaciones internas, es necesario identificar todos los requisitos legales, y de cualquier otro tipo, de aplicación en cada una de las sociedades, así como en sus productos y servicios. En Abengoa se establece, además, la evaluación periódica del cumplimiento de todos los requisitos establecidos, de modo que, en caso de incumplimiento, se exige el registro en las aplicaciones corporativas de resolución de problemas (IRP) y de acciones de mejora (AM) para su control y seguimiento.

Entre estos requisitos se incluyen todos los relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, no habiéndose registrado incumplimientos al respecto durante el presente ejercicio.

---

### **Indicador 2**

Indique si la entidad cuenta con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.)

No

#### **Notas:**

El principio fundamental alrededor del cual se construye la política de calidad es la satisfacción del cliente. Telvent mantiene un contacto directo y continuo con el cliente, pues una comunicación fluida le permite mejorar la calidad de sus productos y servicios.

Las quejas y reclamaciones se registran en una aplicación informática que permite efectuar un control y seguimiento de las acciones establecidas para su eficaz resolución

---

### **Indicador 3**

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente.

0

**Notas:** Ninguno. No existen notificaciones de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente durante 2007.

---

### **Indicador 4**

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios.

0

**Notas:** No existen notificaciones de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente durante 2007.

---

### **Indicador 5**



Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos.

0

**Notas:** No existe constancia de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos.

---

## **Cuestión 5**

**¿Está involucrada la entidad en la promoción de Derechos Humanos en la comunidad en la que opera?**

---

### **Indicador 1**

Cantidad de dinero invertido en la comunidad (en especie, productos o servicios) (miles de euros)

762,3 miles de euros

**Notas:** La acción Social Externa se desarrolla a través de la Fundación Focus-Abengoa.

La Fundación Focus-Abengoa tiene entre sus objetivos principales la promoción de la cultura, atendiendo primordialmente a la conservación y difusión del patrimonio histórico y cultural, la reinserción e inserción social, la cooperación con la defensa del patrimonio medioambiental, y diversas actividades vinculadas al desarrollo tecnológico y social, con especial dedicación a las personas con discapacidad.

---

### **Indicador 2**

Indique si la entidad hace un análisis previo al diseño de los proyectos en la comunidad y desarrolla campañas de educación y de otras características de interés público en la misma.

Sí

**Notas:** Telvent, a través de la Fundación Focus-Abengoa, define la inversión social prevista a través de acciones concretas en la Comunidad.

Abengoa diseña sus programas sociales teniendo en cuenta las deficiencias y necesidades de las comunidades en las que opera, y según un proceso que viene determinado por las normas internas definidas en el ámbito de la acción social. Para poder dar respuesta a las carencias de una determinada zona se realiza un análisis previo al diseño del programa, además de un seguimiento del desarrollo de la acción realizada. La preocupación por la educación escolar, especial y física, y por la reinserción social de personas discapacitadas ha sido una constante en la vida de Abengoa. Se actúa intensamente en áreas marginadas, con altos índices de pobreza. En Perú y Argentina, por ejemplo, se han puesto en funcionamiento centros escolares dignos, dotados de agua potable, instalación eléctrica, ayuda sanitaria y comedores.

Objetivo: En 2008 Teyma Abengoa, filial de Abengoa en Argentina, ha recibido el Premio al Emprededor Solidario 2008 otorgado por el Foro Ecuménico

---

## **Cuestión 6**

### **¿Cuenta la entidad con cláusulas de protección de Derechos Humanos en los contratos con las fuerzas de seguridad contratadas?**

---

#### **Indicador 1**

Número de actuaciones realizadas por la entidad para prevenir la vulneración de los Derechos Humanos por las fuerzas de seguridad contratadas en su ámbito de actuación.

0

**Notas:** Las empresas de seguridad contratadas son evaluadas periódicamente para comprobar que todos los aspectos de la legislación aplicable, incluyendo, en un lugar muy destacado, el respeto hacia los Derechos Humanos.

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

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

---

## **Principio 2**

**Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.**

---

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí

**Notas:** Durante el presente ejercicio además de acordar incluir en el Código de Conducta Profesional de Abengoa la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, se ha acordado contratar únicamente con proveedores que se adhieran de forma explícita a dicha declaración y que respeten la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo adoptada en 1998, de forma que se contrate con proveedores que promuevan y respeten la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y la discriminación en materia de empleo y ocupación.

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

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

---

### **Cuestión 2**

**¿Describe la entidad de forma expresa políticas y procedimientos para evaluar y tratar los DDHH en la cadena de suministros y en sus contratistas?**

---

### **Indicador 1**

Indique si la entidad dispone de una clasificación de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) en función de su tamaño, país, etc. y si favorece a aquellos que disponen de certificaciones (SA8000, ISO 9001, etc.).

Sí

**Notas:** Anualmente se realiza una evaluación de proveedores donde se asigna una valoración en función de la Certificación de Sistemas de Calidad que posee el proveedor. Adicionalmente, el Dpto. de Operaciones audita a aquellos proveedores de la Compañía en los que se concentran el 80% de las compras. La Compañía favorece a aquellos proveedores que poseen certificaciones de calidad y medioambiente.

Además, se exige a los proveedores y subcontratistas un Acuerdo de Adhesión al Código de Responsabilidad Social de Telvent.

Todas las sociedades de Abengoa poseen procesos estandarizados de selección y mecanismos de control y seguimiento de proveedores. La formalidad de los acuerdos con los proveedores se realiza a través de la emisión de la documentación necesaria; documentación que refleje los compromisos alcanzados entre ambas partes, tanto desde el punto de vista de los requisitos técnicos que deben ser cumplidos por el proveedor, como de las condiciones comerciales que deban aplicarse.

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

Dicha aplicación corporativa es una herramienta estratégica para la mejora de la competitividad, que promueve la participación de abajo hacia arriba de todos los elementos de la organización, por tanto también de los proveedores y colaboradores, siendo una tremenda fuente de conocimientos, evaluación constante, mitigadora de riesgos, autocrítica y generadora de ideas que por sí sola asegura la mejora continua de los procesos, actividades, servicios y productos que ofrecemos a la sociedad.

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

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

---

## Indicador 2

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total.

25%

**Notas:** 10% EMAS 35% ISO-14001 30% En proceso de certificación 23% Comprometidos con el Medio Ambiente

---

### **Cuestión 3**

**¿Posee la entidad sistemas de monitoreo para evaluar y tratar los DDHH en la cadena de suministros y en sus contratistas y analiza los resultados de los mismos?**

---

#### **Indicador 1**

Indique el porcentaje de talleres de su cadena de suministro revisados, sobre el total de proveedores de la entidad.

0%

**Notas:** Telvent ha puesto en marcha una iniciativa mediante la cual exige a sus proveedores un compromiso de respeto de los derechos humanos, y se reserva el derecho de establecer controles esporádicos.

No obstante, durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta de Abengoa, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, una norma por la que se establece, como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores, su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

---

#### **Indicador 2**

Indique si la entidad dispone de un procedimiento para registrar y responder a las quejas y comentarios de y sobre los proveedores y subcontratistas dentro de unos plazos determinados.

Sí

**Notas:** Se ha establecido un buzón de correo electrónico para atender los comentarios e incidencias de los proveedores y subcontratistas. Los plazos de respuesta son controlados por el responsable del área. Adicionalmente, en la actualidad se están desarrollando proyectos Seis Sigma sobre reclamaciones de facturas de proveedores. Telvent tiene como compromiso que sus productos, servicios, sistemas y procesos han de estar siempre orientados a lograr la plena satisfacción de sus clientes. Su sistema de gestión de calidad se articula en torno a la norma ISO 9001:2000, que incluye la satisfacción del cliente, identificación de atributos importantes y minimización de tasas de fallo, así como control y mejora de procesos

---

### **Principio 3**

**Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**

---

#### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

**Notas:** Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta Profesional de Telvent la declaración expresa de adhesión de la Compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, conforme a la cual se registrarán todos los actos y relaciones del trabajo. Con el firme compromiso que tiene la Compañía con el respeto de los Derechos Humanos. Así mismo, se ha acordado incluir en el Código de Conducta de la Compañía el compromiso que tiene la compañía con la promoción de todos los principios y derechos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo adoptada en 1988, declaración que incluye la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación.

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

---

#### **Cuestión 2**

**La entidad dispone de una declaración formal de la política de asociación y negociación colectiva**

---

#### **Indicador 1**

La entidad cuenta con una política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa).

Sí

**Notas:** Telvent respeta y apoya la libre asociación de sus trabajadores. El diálogo con los representantes de los trabajadores es un permanente, manteniéndolos

informados sobre todas las áreas de su interés.

---

### **Indicador 2**

La entidad tiene procedimientos de seguimiento y medición, acción correctivas y preventivas, que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión, tanto para la organización como para la cadena de suministro.

No..

**Notas:** No existen procedimientos específicos de seguimiento y medición de acciones relativas a la representación formal de los trabajadores. Sin embargo, Telvent potencia una comunicación fluida y bidireccional con los representantes de los trabajadores tanto de la organización como de la cadena de suministro con los que mantiene un diálogo constante. La compañía estimula la participación de los trabajadores y sus representantes con información constante a través de reuniones, conversaciones y negociaciones. Permite la participación de los empleados con las herramientas informáticas IRP para la resolución de problemas: favorece la propuesta de acciones de mejora de tipo correctivo orientadas a evitar la repetición del problema o la aparición de problemas similares, además permite la evaluación de los tiempos de resolución y del coste de no-calidad asociado. AM para acciones de mejora: las preventivas, que se inician a partir de las propuestas procedentes de la aplicación RP, y las correctivas, que se inician a partir de las propuestas procedentes de auto-evaluaciones, evaluaciones externas y sugerencias individuales. La aplicación AM está diseñada para trabajar en grupo sobre ella y permite la valoración de los recursos invertidos y también la evaluación de la eficacia y la eficiencia de las acciones de mejora.

---

### **Cuestión 3**

**La entidad realiza un análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema**

---

#### **Indicador 1**

La entidad dispone de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.

Sí

**Notas:** Telvent realiza anualmente una encuesta de clima entre sus empleados, mediante la cual la empresa conoce las opiniones y el grado de satisfacción de sus empleados con la empresa. La compañía estimula la comunicación multidireccional dentro de la compañía, de modo que desde la dirección puedan conocer las posturas, preocupaciones y sugerencias de los empleados y sus representantes. Todos los empleados están representados por comités de empresa y sindicatos, y la empresa mantiene con ellos diálogos permanentes para mantenerlos informados

en todas las áreas de su interés. Además cuenta con un buzón de sugerencias al que tiene acceso todos los empleados.

Asimismo, de entre todas las medidas específicas que Abengoa pone a disposición de los empleados, las más utilizadas son, el buzón de sugerencias disponible en la intranet de la compañía, y por tanto, accesible a todos los trabajadores de Abengoa; y los cuestionarios de evaluación de los cursos formativos recibidos por los empleados, donde se puntúan los distintos aspectos que componen el curso y se señalan las áreas de mejora. Ambas herramientas son gestionadas por la dirección de Recursos Humanos de Abengoa.

---

## **Indicador 2**

Número de empleados amparados por convenios colectivos.

**Notas:** La totalidad de los trabajadores de Telvent está bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales supraempresariales, según la naturaleza de sus actividades y los países en los que las realizan. Además del amparo legal en cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa a través de los Convenios Colectivos de Sector, Territoriales o Pactos propios de Empresa, firmados con los trabajadores o sus representantes unitarios o sindicatos, según el caso.

---



## **Principio 4**

**Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.**

---

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

**Notas:** Telvent ha identificado el proceso de fabricación como el proceso potencialmente afectado por ese tipo de prácticas. El personal de Construcción de Telvent, adscrito al departamento de fabricación, realiza visitas periódicas (habitualmente semanales) de seguimiento de avance de los trabajos.

En 2007 se ha desarrollado un modelo de acuerdo para exigir a todos los proveedores que se comprometan a adherirse a una serie de principios éticos coherentes con el código de conducta de Telvent, entre ellos la no utilización de mano de obra forzada u obligada.

Además, a lo largo de los últimos años, Abengoa ha puesto en marcha una serie de actuaciones que tienen como finalidad hacer más humano y agradable el entorno incrementando la calidad de vida en el trabajo y posibilitando la conciliación de la vida familiar y la profesional.

Entre las iniciativas realizadas destacan: promoción de la actividad física y el deporte, guarderías, acumulación de permisos por lactancia, flexibilidad horaria y asistencia social al empleado.

---

### **Cuestión 2**

**La entidad dispone de una descripción de políticas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, que se hacen públicas entre los diferentes grupos de interés**

---

#### **Indicador 1**

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.

Sí

**Notas:** Telvent ha identificado el proceso de fabricación como el proceso potencialmente afectado por ese tipo de prácticas. Para evitarlas, se lleva a cabo un control de los proveedores de este servicio, que en Telvent está externalizado, plasmado en: Visita inicial a las instalaciones del proveedor, en la que se incluye

una inspección ocular y visitas periódicas de seguimiento a las instalaciones de los principales proveedores de este tipo de servicio.  
Las visitas se realizan de forma mensual

---

## **Indicador 2**

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la seguridad en el trabajo y la remuneración de los trabajadores.

Sí

**Notas:** Están reflejadas en las correspondientes organizaciones supraempresariales que varían en función de la naturaleza de la actividad que realiza la compañía. Además del amparo legal de cada país, cobra especial importancia la cobertura normativa a través de los convenios colectivos de cada sector, los convenios territoriales a los pactos propios de empresa, firmados con los trabajadores o con sus representantes unitarios o sindicatos, según caso.

Asimismo, en los Sistemas Comunes de Gestión, obligatorios para todos los empleados de Abengoa y accesibles para cualquier persona de la compañía, se establecen expresamente no sólo las directrices y políticas de contratación de la compañía, por las que Abengoa no aceptará ni consentirá ninguna acción que implique la discriminación de los candidatos o de los empleados en cualquier proceso de contratación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, manteniendo una política de igual salario por trabajo igual; sino que además se especifican los procedimientos establecidos para ascensos, prórrogas o cambios de tipo de contrato, vacaciones, evaluaciones de empleados, destinos en el extranjero, prevención de riesgos laborales y demás cuestiones relacionadas.

---

## **Cuestión 3**

**La entidad verifica y promueve las inspecciones conjuntas de que sus proveedores cuentan con una política para prevenir el trabajo forzoso o bajo coacción**

---

### **Indicador 1**

La entidad verifica que sus proveedores son fieles al cumplimiento de un número de horas de trabajo razonable para sus trabajadores.

Sí

**Notas:** Existe una aplicación de seguimiento del número de horas de trabajo realizadas, que revisa el equipo directivo periódicamente. Además, está incluido en los contratos.

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

su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

---

### **Indicador 2**

La entidad dispone de mecanismos formales que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministros en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.

Sí

**Notas:** Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, una norma por la que se establece como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

---

### **Cuestión 4**

**La entidad describe procedimientos y programas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, incluyendo sistemas de seguimiento y resultados de los mismos**

---

### **Indicador 1**

La entidad controla y verifica el acatamiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso (ej. SA 8000; ppo.2)

Sí

**Notas:** Telvent tiene una política interna de acatamiento de las leyes y normas laborales de cada país en el que opera, y que, además proporciona beneficios adicionales a los mínimos exigidos por la ley.

---

## Principio 5

### Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

---

#### Cuestión 1

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

No

**Notas:** No es considerado factor de riesgo. Telvent rechaza tajantemente cualquier forma de trabajo forzoso y la explotación infantil, y apoya todas las iniciativas dirigidas a erradicarlo. Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta, además de la declaración expresa de adhesión de la compañía a la Declaración Universal de Derechos Humanos, una norma por la que se establece como condición de contratación en los acuerdos que se firmen con proveedores su adhesión explícita a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

---

#### Cuestión 2

**La entidad posee una política específica que prohíbe el trabajo infantil tal y como lo define la Convención 138 de la OIT y evalúa hasta qué punto esta política se hace visible**

---

#### Indicador 1

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.

No

**Notas:** En Telvent no consideramos que el trabajo infantil sea un riesgo para nuestro trabajo dado que la naturaleza del trabajo exige personal altamente cualificado.

---

#### Indicador 2

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente.

Sí

**Notas:** La política de contratación de Telvent es especialmente estricta en todo lo referente al trabajo infantil. Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir como condición de contratación con proveedores la adhesión de estos a la

Declaración Universal de Derechos Humanos y a la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. De modo que se salvaguarden los derechos humanos, y especialmente se evite cualquier forma de trabajo forzoso y de explotación infantil.

---

### **Cuestión 3**

**La entidad incluye sus políticas de no contratación de trabajo infantil en sus contratos con terceros. Además, la entidad verifica que sus proveedores tienen políticas específicas que prohíben el trabajo infantil**

---

#### **Indicador 1**

Número de verificaciones satisfactorias realizadas en el año para descartar el empleo de mano de obra infantil.

0

**Notas:** Dada la naturaleza de nuestras actividades y la falta de incidencia durante ejercicios pasados, no ha sido necesario hacer verificaciones en este aspecto.

---

#### **Indicador 2**

La entidad dispone de mecanismos formales que le permiten que sus principios y valores se transfieran a la cadena de suministros en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.

Sí

**Notas:** Dada la naturaleza de nuestras actividades y la falta de incidencia durante los ejercicios pasados, no ha sido necesario hacer verificaciones en este aspecto.

En 2007 se ha desarrollado un modelo de acuerdo para exigir a todos los proveedores por el que se comprometen a adherirse a una serie de principios éticos coherentes con el código de conducta de Telvent, entre ellos la no utilización del trabajo infantil y el cumplimiento de las normas OIT

---

### **Cuestión 4**

**¿Describe la entidad procedimientos y programas para tratar el trabajo infantil, incluyendo sistemas de seguimiento y resultados de los mismos?**

---

#### **Indicador 1**

La entidad dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil (ej. SA 8000; ppo.1)

Sí

**Notas:** Abengoa está adherida a los estándares internacionales contra el trabajo infantil, y su normativa interna lo prohíbe. Además, conforme a los compromisos de responsabilidad social adquiridos a través de su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a través de su propio Código de Conducta, Abengoa está desarrollando en la actualidad un sistema de

gestión de la responsabilidad social, de acuerdo con el modelo internacional SA 8000, que garantice una mejora continua en el desempeño social de la compañía.

---

**Indicador 2**

Número de empleados menores de 15 años, 18 en caso de tratarse de trabajos peligrosos; de estos, número de asociados a programas de ayuda.

0

**Notas:** Telvent rechaza tajantemente cualquier forma de explotación infantil dentro y fuera de la organización.

---

**Indicador 3**

Número de verificaciones realizadas por el departamento de trabajo por empleo de trabajo infantil.

100%

**Notas:** Dada la naturaleza de las actividades de Telvent y su rechazo a cualquier forma de trabajo infantil, Telvent hace verificaciones por medio de las Normas de Obligado Cumplimiento NOC de contratación.

---

## **Principio 6**

**Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.**

---

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí

**Notas:** Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta una declaración expresa de no discriminación de candidatos ni empleados en ningún proceso de contratación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de cualquier otra índole como el origen nacional o social, posición económica o nacimiento. Asimismo, se hace especial hincapié en dicha declaración en la política de igualdad de Abengoa según la cuál se percibirá siempre el mismo salario por igual trabajo. Además, tras la aprobación de la ampliación del objeto social de la Fundación Focus-Abengoa en 2007, y con el fin de dar cabida a la formación profesional, la inserción laboral y la creación de empleo a favor de personas con discapacidad, se ha confeccionado un programa específico para este colectivo, coordinado por la empresa Abengoa.

Objetivo: Abengoa, vela, impulsa y promueve la igualdad entre mujeres y hombres aplicando este principio en todas sus políticas de gestión en Recursos Humanos, tales como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso.

Con el propósito de desarrollar estos valores, perfeccionando su nivel de actuación social, Abengoa considera conveniente elaborar un Plan Marco de Igualdad, propio, que aplique a todas las personas que trabajan en ella, con independencia del puesto que ocupen, de la sociedad para la que presten servicios, de la ubicación física o territorial y de la naturaleza de la relación contractual que mantengan con Abengoa.

El Plan Marco de Igualdad se estructurará en base a una serie de medidas que pretenden, de un lado, garantizar en Abengoa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y, de otro, evitar cualquier posible situación que implique o pueda ser constitutiva de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de sexo.

Telvent, como grupo de negocio de Abengoa, se beneficiará de este objetivo directamente.

---

## Cuestión 2

**La entidad expresa sus políticas de anti discriminación en la contratación, promoción, formación y despidos de los empleados y cuenta, además, con políticas o programas de igualdad de oportunidades, así como con sistemas de control y seguimiento de resultados**

---

### Indicador 1

La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados.

Sí

**Notas:** El informe de Responsabilidad Social Corporativa de Abengoa 2007, que se realiza siguiendo los criterios del Global Reporting Initiative, recoge de manera explícita la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo, el ratio de diversidad de género y además indicadores culturales. El Informe de Responsabilidad Social Corporativa se puede consultar en la Web de Abengoa: [www.abengoa.com](http://www.abengoa.com) y descargar en [http://www.abengoa.com/sites/abengoa/resources/pdf/gobierno\\_corporativo/informes\\_anuales/2007/2007\\_Tomo2\\_IA.pdf](http://www.abengoa.com/sites/abengoa/resources/pdf/gobierno_corporativo/informes_anuales/2007/2007_Tomo2_IA.pdf)

---

### Indicador 2

La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.

Sí

**Notas:** Telvent tiene una política de contratación y promoción interna donde no hace distinciones en función del sexo, edad, raza, nacionalidad, orientación sexual, religión, estado civil, etc.

Telvent desarrolla una política de recursos humanos basada en atraer y retener el talento, que conlleva un doble objetivo: por un lado, potenciar, aprovechar, transmitir y gestionar el conocimiento, la experiencia de los profesionales, y por la otra guiar el desarrollo de las competencias. Toda esta gestión gira en torno a los pilares fundamentales, la igualdad y la no discriminación, de tal modo que en el desarrollo de la política de recursos humanos se crean las condiciones adecuadas para observar ambos valores y además llevar a cabo las siguientes acciones: desarrollo de planes de carrera profesional dentro de la compañía análisis permanente de las condiciones retributivas ajustadas a los resultados obtenidos y al desarrollo del mercado, y una formación amplia, continua y adaptada a las necesidades de cada perfil y cada puesto.

---

### Indicador 3

La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.



Sí

**Notas:** Telvent apuesta por un sistema de gestión integral e integrado de recursos humanos. Este sistema contempla la definición, descripción, y clasificación de los puestos de trabajo, los medios de reclutamiento y selección para atraer a los mejores profesionales del mercado, las ofertas de formación y desarrollo para empleados, los planes de carrera, la evaluación, la gestión del desempeño y la retribución, así como las actuaciones de comunicación interna y de acción social. Este sistema de gestión de los recursos humanos es el medio a través del que Telvent consigue los retos estratégicos que tiene planeados, pues la mejora constante le permite mantener y desarrollar una nueva ventaja competitiva sostenida, alineando los recursos humanos con su estrategia y buscando el desempeño excelente.

---

### **Cuestión 3**

**La entidad ha implementado los procedimientos pertinentes para tratar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo**

---

#### **Indicador 1**

Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?

Sí

**Notas:** Telvent exige en el Código de Conducta a todos los empleados, directivos y consejeros de la compañía que transmitan a sus superiores y al personal correspondiente cualquier actividad delictiva conocida o presunta que afecte a Telvent y de la que tengan constancia. La comunicación de dicha actividad no someterá al empleado a medidas disciplinarias salvo que el informe sea deliberadamente falso. Todos los informes se tratarán confidencialmente y serán plenamente investigados. Cuenta además con un interlocutor de RRHH y el buzón de sugerencias.

Además, Abengoa ha establecido un Canal de Denuncias (Whistleblower) que garantiza que todos los empleados pueden comunicar cualquier incidencia relacionada con la gestión o área financiera de la compañía, así como cualquier actuación fraudulenta.

De este modo, el Canal de Denuncias pretende alentar y permitir a los empleados poner de manifiesto cualquier actuación que consideren inadecuada, y previene cualquier tipo de represalias contra los denunciantes. El funcionamiento del Canal de Denuncias está descrito en un procedimiento que está a disposición de todos los empleados en la Intranet de la compañía. El procedimiento para garantizar el anonimato en la denuncia establece lo siguiente:

“Los incumplimientos o supuestos incumplimientos del Código, o asuntos acerca de la contabilidad, o controles internos sobre la información financiera, o asuntos relacionados con la auditoría, podrán ser remitidos sobre una base de confidencialidad para el denunciante, o bien podrán ser enviados anónimamente.

Todas las denuncias, deberán ser enviadas en un sobre sellado al Director de Auditoría Interna del Grupo de Negocio, o al Director de Auditoría Interna Corporativa, o al Secretario del Consejo de Administración de Abengoa. Dicho sobre deberá tener una etiqueta con una indicación del tipo: Deberá abrirse únicamente por el Director de Auditoría Interna del Grupo de Negocio / Director de Auditoría Interna Corporativa / Secretario del Consejo de Administración de Abengoa. Remitido en base a la política de canalización de denuncias adoptada por el Comité de Auditoría. "

Además, con la futura implantación del Plan de Igualdad en 2008, que contiene los compromisos y las acciones concretas de la Compañía en aras de velar, impulsar y promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Abengoa, se creará una Oficina y una Comisión para el seguimiento de su implantación y la correcta observancia del mismo, además, de otras iniciativas de supervisión y control.

Como parte de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, la comisión de seguimiento investigará cualquier denuncia recibida por el incumplimiento de cualquiera de los aspectos definidos en el plan, incluido el acoso sexual. Las denuncias deberán estar fundamentadas

---

## **Indicador 2**

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

0

**Notas:** No hay expedientes abiertos ni resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## **Principio 7**

**Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.**

---

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí

**Notas:** Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta un requisito obligatorio de contratación con proveedores. El compromiso de Telvent con el medio ambiente y su concienciación con los actuales problemas medioambientales se reflejan en todos los proyectos que sean susceptibles de tener impacto ambiental, la integridad de los ecosistemas, y la calidad de los servicios ambientales.

Este año se ha desarrollado una normativa interna para la gestión de los gases de efecto invernadero contemplados en el Protocolo de Kioto y generados como consecuencia de las actividades empresariales de Telvent y sus proveedores

---

### **Cuestión 2**

**La entidad adopta el principio, o enfoque, de precaución en temas medioambientales. Para ello la entidad identifica, registra y evalúa aquellos elementos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al ambiente.**

---

### **Indicador 1**

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas internas de educación medioambiental

**Notas:** El compromiso de Telvent con el medio ambiente y su concienciación con los actuales problemas medioambientales, así como el desarrollo de un modelo de negocio basado en el desarrollo sostenible, hace que la compañía base su actividad y su estructura empresarial en estos valores incorporándolos a sus procesos productivos. El respeto al medio ambiente es un valor inherente a Telvent, lo que implica que no exista una campaña interna de educación ambiental propiamente dicha, sino que la compañía incida sobre temas relacionados con el respeto al medio ambiente en gran parte de las formaciones ofertadas a sus empleados; bien sea formación corporativa, basada en los valores de la compañía; bien sea formación específica adaptada a las necesidades y perfiles de cada empleado.

Las acciones de sensibilización medioambiental de Telvent son las siguientes:

- Presentaciones de PowerPoint sobre "Protección ambiental", "Ahorro materias primas", "Ahorro energético" y "Ahorro de recursos naturales" disponibles en la

BD de Documentación de Calidad de Telvent, posiblemente tengan enlace en la propia BD de cada sociedad. También es posible que haya alguna campaña mas emprendida directamente por la sociedad, como por ejemplo en Girh hay una mas sobre "Gestión medioambiental"

- Publicación de eco noticias en la Intranet
- Publicación de noticias relacionadas con el medio ambiente en la revista de Abengoa
- Cartelería en baños y fuentes sobre el consumo racional del agua
- Cartelería sobre reciclaje (toner y residuos de cafetería)
- Correos recordatorios sobre la buena gestión

---

## **Indicador 2**

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad.

Sí

**Notas:** De acuerdo con la norma UNE-EN-ISO 14001:2004 y el Reglamento (CE) n.º 761/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de marzo de 2001 por el que se permite que las organizaciones se adhieran con carácter voluntario a un sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS).

Además, los sistemas de gestión ambientales implantados en Abengoa son muy exigentes en lo relacionado con el seguimiento y la medición de los impactos ambientales, así como en el control de las operaciones asociadas. Todas las actividades vinculadas a los aspectos ambientales evaluados como significativos deben estar contempladas en su correspondiente plan de seguimiento y medición, y en un programa de control operacional.

---

## **Principio 8**

**Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.**

---

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

#### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí

**Notas:** El compromiso de Telvent con el medio ambiente y su concienciación con los actuales problemas ambientales se reflejan en todos y cada uno de los proyectos que desarrolla, de modo que para todos aquellos proyectos que sean susceptibles de tener impacto en el medio ambiente se exigirá la inclusión de una nueva evaluación de impacto ambiental del proyecto presentado, especificando sus posibles consecuencias en la salud ambiental, la integridad de los ecosistemas, y la calidad de los servicios ambientales.

Telvent ha desarrollado una norma interna cuyo objetivo es la determinación, el seguimiento y notificación de estas emisiones de GEI en todas sus sociedades y participa en la iniciativa liderada por la Secretaría General de Gestión de la Sostenibilidad, con el objetivo de establecer un sistema de indicadores que controlen factores que afectan a la sostenibilidad y que no son traducibles a carbono.

Resaltamos la página web y el Blog de Abengoa como información adicional en la que se puede consultar las acciones concretas que desarrolla la compañía referente a la responsabilidad ambiental.

---

### **Cuestión 2**

**La entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas**

---

#### **Indicador 1**

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas.

Sí

**Notas:** La compañía está plenamente ligada al desarrollo sostenible y a la protección del medio ambiente. Enfoca su crecimiento empresarial a crear nuevas tecnologías que contribuyan al desarrollo sostenible: creando infraestructuras que eviten nuevas inversiones en activos que generan emisiones, creando sistemas de información que ayuden a gestionar más eficientemente las infraestructuras existentes.

La política ambiental de Telvent es implantar, certificar y mantener en cada sociedad un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO

14001:2004, definiendo las directrices necesarias para lograrlo, siempre teniendo presente que dicho sistema está enfocado hacia un modelo empresarial de desarrollo sostenible.

---

### **Indicador 2**

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente, o un departamento de medio ambiente o canales de comunicación directa con los altos niveles de la entidad para la gestión y toma de decisiones estratégicas sobre temas medioambientales.

Sí

**Notas:** La empresa dispone de un comité Ambiental que está presidido por la dirección y que proporciona la estructura y la organización ambiental necesaria para cumplir los compromisos ambientales establecidos. En todos los casos el comité está constituido por técnicos plenamente capacitados con la formación académica y ambiental necesaria, y realizan las actividades específicas para ello como: identificación, actualización y verificación de requisitos legales, identificación, evaluación y clasificación de aspectos, propone y desarrolla los planes anuales de auditorías internas; así como los objetivos y metas, indicadores, control operacional y comunicación.

---

### **Indicador 3**

Indique si la entidad ha establecido unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía y si se han documentado.

Sí

**Notas:** Anualmente se establecen objetivos encaminados a la reducción de recursos naturales, recursos energéticos, manejo y/o gestión de los residuos y otros que apliquen en su caso, estos objetivos detallan los recursos asignados para cada uno de ellos, la planificación para el desarrollo y/o ejecución, señalan los responsables del cumplimiento de cada objetivo planteado, técnicos plenamente capacitados con la formación académica y ambiental necesaria. Periódicamente se realizan informes de seguimiento que se revisan en cada Comité de la Calidad y del Medio Ambiente si se está dando cumplimiento con los objetivos y las acciones de mejora a tomar.

Además, como objetivo 2008, Abengoa está diseñando un sistema de indicadores de medioambiente, que incluye a todas sus sociedades, que permitirá, entre otras cosas, medir los impactos de las operaciones sobre la biodiversidad, el consumo de recursos naturales, las emisiones atmosféricas, los vertidos, la emisión de olores, emisión de ruidos, el porcentaje de materiales reciclados consumidos, con el fin de fijar objetivos de limitación y control.

---

#### **Indicador 4**

Indique si la entidad posee certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certificación, etc.)

Sí

**Notas:** Telvent cuenta con el certificado de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO 14001:2004. Las áreas de Energía y Medio Ambiente en sus centros de España se encuentran certificadas de conformidad con el Reglamento EMAS.

---

#### **Cuestión 3**

**La entidad da prioridad a proveedores que evidencian buena conducta con el medio ambiente y/o si utiliza entre los criterios de selección de sus proveedores el que dispongan de políticas medioambientales o sistemas de gestión del medio ambiente**

---

#### **Indicador 1**

Porcentaje de proveedores de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO14001, EMAS, etc.).

37%

**Notas:** Además de incluir en el Código de conducta profesional, para proveedores y subcontratistas, se han creado el acuerdo de Adhesión a código de responsabilidad social y con carácter de obligatoriedad el Acuerdo de Implantación de un Sistema de Reporte de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.

---

## **Principio 9**

**Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.**

---

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí

**Notas:** Telvent dispone de varias empresas que operan en el sector Medio Ambiente realizando proyectos, ofreciendo soluciones y servicios completos de tecnologías de la información aplicadas a: Aguas (sistemas de alerta de inundaciones, sistemas de optimización de cuencas hidrográficas, control de redes de riego, control de fugas) y protección ambiental (redes de vigilancia de la calidad del aire, sistemas de medición continua de emisiones en chimeneas, gestión integral de incendios forestales).

---

### **Cuestión 2**

**La entidad tiene iniciativas para el uso de fuentes de energías renovables y para aumentar la eficiencia energética**

---

### **Indicador 1**

Número de estudios e informes desarrollados en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética.

100%

**Notas** Toda la actividad empresarial de Telvent va dirigida a desarrollar y difundir tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente y mejorar la eficiencia energética mediante la aplicación de las más modernas tecnologías de la información y las telecomunicaciones desarrollando las tecnologías más avanzadas, que hacen más eficientes y seguros los procesos y contribuyen a hacer posible el gran reto de crear un mundo sostenible para las generaciones futuras.

---

### **Indicador 2**

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente



**Notas:** Las inversiones financieras totales llevadas a cabo durante el ejercicio de 2007 fueron de un 10, 5% sobre 595 M de euros.

---

## **Principio 10**

**Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.**

---

### **Cuestión 1**

**¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.**

---

### **Indicador 1**

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí

**Notas:** Durante el presente ejercicio se ha acordado incluir en el Código de Conducta Profesional la declaración expresa de adhesión de la compañía a la convención de las Naciones Unidas contra corrupción, aprobado por la Asamblea General de la ONU en 2003. El citado texto tiene como objetivo: promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción; promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.

---

### **Cuestión 2**

**¿Cuenta la entidad con una política, sistemas de gestión/procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados?**

---

### **Indicador 1**

Indique el porcentaje de empleados, proveedores, clientes, subcontratistas, sucursales/filiales y socios empresariales que conocen los códigos de conducta y las políticas de corrupción y soborno de la entidad.

Empleados: 100%

Proveedores: 100%

Clientes: 100%

Subcontratistas: 100%

Sucursales/filiales: 100%

Socios empresariales: 100%

**Notas:** Además de las disposiciones del presente Código de Conducta y demás políticas de Abengoa, los empleados que trabajen con cualquier entidad de la Administración de cualquier país tiene la obligación de conocer, entender y observar las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de negocios con entidades de la Administración. En el supuesto de que un órgano de la Administración nacional, estatal o local haya adoptado una política más restrictiva que la de

Abengoa en materia de regalos y gratificaciones, los empleados y representantes de Abengoa deberán cumplir dicha política más estricta. Específicamente, la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de Estados Unidos (en lo sucesivo, la U.S. Foreign Corrupt Practices Act "FCPA") tipifica como delito que las empresas y sus directivos, consejeros, empleados y representantes paguen, prometan, ofrezcan o autoricen el pago de cualquier cosa de valor a cualquier responsable extranjero, partido político extranjero, responsable de partidos políticos extranjeros, candidatos a cargos políticos extranjeros o responsables de organizaciones públicas internacionales, al objeto de conseguir o mantener negocios. Hay leyes similares que han sido o están siendo adoptadas por otros países. Los pagos de esta naturaleza se oponen directamente a la política de Abengoa, incluso cuando la negativa a realizarlos pueda producir que Abengoa no realice una oportunidad de negocio. La FCPA también exige que las empresas mantengan libros, expedientes y una contabilidad precisos y que diseñen un sistema de controles de contabilidad interna que sea suficiente como para garantizar de forma razonable que, entre otras cosas, los libros y archivos de la compañía reflejen, de forma razonablemente pormenorizada, las operaciones y enajenaciones de sus activos. Abengoa no entregará ni animará a nadie a entregar ningún tipo de incentivo a ningún empleado de la Administración, ni a ningún proveedor sometido a un contrato o subcontrato gubernamental o no gubernamental, al objeto de conseguir ningún contrato o ventaja comercial.

---

## **Indicador 2**

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción y la extorsión y si realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo.

Sí

**Notas:** La honradez, integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y consejeros de Telvent es fundamental para la reputación y el éxito de la compañía. El Código de Conducta Profesional de la compañía rige los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y consejeros de Abengoa con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, con los medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga contacto. Estas relaciones resultan fundamentales para conseguir el éxito continuado de Telvent. El Código de Conducta de Abengoa exige los más altos estándares de honradez y conducta ética, incluyendo procedimientos adecuados y éticos para tratar los conflictos de intereses reales o posibles entre las relaciones profesionales y personales; exige la comunicación plena, justa, precisa, puntual e inteligible en los informes periódicos que Abengoa debe presentar ante los órganos de la Administración o en aquellas otras comunicaciones que se realicen; exige el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables; aborda los conflictos de intereses reales o posibles y proporciona orientación para que los empleados, directivos y consejeros comuniquen dichos conflictos a Abengoa; aborda el mal uso o la mala aplicación de los bienes y las oportunidades empresariales de Telvent; exige el máximo nivel de confidencialidad y trato justo dentro y fuera de Telvent; y exige la comunicación interna inmediata de los incumplimientos del Código de Conducta, así como la comunicación adecuada de toda conducta ilegal.

El código de conducta está disponible en el Portal del Empleado y se entrega a todos los nuevos empleados. El conocimiento y observancia del código de conducta por parte de los empleados es fundamental para el éxito y reputación de la compañía.

---

### **Cuestión 3**

**¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente?**

---

#### **Indicador 1**

¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente?

Sí

**Notas:** La honradez, integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y consejeros de Telvent es fundamental para la reputación y el éxito de la compañía. El Código de Conducta Profesional de la compañía rige los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y consejeros de Telvent con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, con los medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga contacto. Estas relaciones resultan fundamentales para conseguir el éxito continuado de Telvent.

---

### **Cuestión 4**

**¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?**

---

#### **Indicador 1**

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

Sí

**Notas:** El compromiso que la empresa mantiene con la sociedad, está presente también en otras actividades distintas a las propias de las áreas de negocio, y se proyecta de diferentes formas a través de la Fundación Focus-Abengoa. Desde su creación en 1982 por Abengoa, se encuentra integrada en la esencia de la compañía, constituyendo el instrumento activo para gestionar su labor social. Las donaciones y patrocinios se hacen a través de la Fundación Focus- Abengoa, siempre de acuerdo a las leyes pertinentes.

---

### **Cuestión 5**

**¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?**

---

#### **Indicador 1**

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

Sí

**Notas:** Los regalos y las actividades de ocio son prácticas comunes que se utilizan en muchos sectores y países para reforzar las relaciones comerciales. La posición de Telvent está clara en todo el mundo. No deberá aceptarse ni proporcionarse regalo o favor alguno, ni tampoco ninguna actividad de ocio, si obliga o parece obligar a la persona que lo reciba. No está permitido recibir ni entregar jamás regalos en efectivo ni en activos de alta liquidez. Los empleados de Telvent pueden aceptar o conceder regalos, favores y actividades de ocio exclusivamente si cumplen todos los criterios siguientes: • Si no contravienen la ley o la política de la otra parte; • Si guardan coherencia con las prácticas comerciales habituales del país o sector; • Si guardan una relación razonable con las relaciones comerciales; • Si guardan coherencia con las directrices comerciales existentes; • Si no pueden interpretarse como cohecho, soborno o influencia inadecuada; y • Si no infringen los valores o la ética comercial de Telvent de alguna otra manera.

---

### Cuestión 6

**¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?**

---

### Indicador 1

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?

Sí

**Notas:** Además de las disposiciones del Código de Conducta y demás políticas de la compañía, los empleados que trabajen con cualquier entidad de la Administración de cualquier país tiene la obligación de conocer, entender y observar las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de negocios con entidades de la Administración. En el supuesto de que un órgano de la Administración nacional, estatal o local haya adoptado una política más restrictiva que la de Abengoa en materia de regalos y gratificaciones, los empleados y representantes de Abengoa deberán cumplir dicha política más estricta. Específicamente, la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de Estados Unidos (en lo sucesivo, la U.S. Foreign Corrupt Practises Act "FCPA") tipifica como delito que las empresas y sus directivos, consejeros, empleados y representantes paguen, prometan, ofrezcan o autoricen el pago de cualquier cosa de valor a cualquier responsable extranjero, partido político extranjero, responsable de partidos políticos extranjeros,

candidatos a cargos políticos extranjeros o responsables de organizaciones públicas internacionales, al objeto de conseguir o mantener negocios. Hay leyes similares que han sido o están siendo adoptadas por otros países. Los pagos de esta naturaleza se oponen directamente a la política de Abengoa, incluso cuando la negativa a realizarlos pueda producir que Abengoa no realice una oportunidad de negocio. La FCPA también exige que las empresas mantengan libros, expedientes y contabilidad precisos y que diseñen un sistema de controles de contabilidad interna que sea suficiente como para garantizar de forma razonable que, entre otras cosas, los libros y archivos de la compañía reflejen, de forma razonablemente pormenorizada, las operaciones y enajenaciones de sus activos. Abengoa no entregará ni animará a nadie a entregar ningún tipo de incentivo a ningún empleado de la Administración, ni a ningún proveedor sometido a un contrato o subcontrato gubernamental o no gubernamental, al objeto de conseguir ningún contrato o ventaja comercial.

---