

EADS es una compañía internacional que se está expandiendo con rapidez, con ambiciones globales, impulsada por la innovación y con elevadas normas de comportamiento. EADS está desarrollando a sus empleados para conducir al Grupo hacia sus objetivos en un exigente entorno de negocio mundial.

Ambiciones globales

En la ambiciosa línea de EADS de ampliar más su presencia mundial, la dirección de Recursos Humanos (RR.HH.) se ha estado adelantando en la gestión de su creciente plantilla en todo el mundo, para aprovechar su, cada vez mejor, diversidad.

Con varias Divisiones expandiendo sus actividades en China, se lanzó un proyecto conjunto de RR.HH. para establecer una política común de Recursos Humanos. A través del grupo de trabajo, el proyecto ECHO, se creó un manual de política y práctica comunes en materia de RR.HH. para su uso por los profesionales de recursos humanos de las Divisiones y Unidades de Negocio que se están expandiendo en el país. Además, se organizaron varios programas de formación, incluyendo un programa “Expand Management Development” cuyos participantes visitaron Shanghai. Asimismo, se organizaron “Action Learning Expeditions” a China y la India para los altos directivos de EADS.

Imagen como empresario

En 2005, varios estudios independientes reconocieron el atractivo de EADS como centro de trabajo. Según un sondeo realizado por Universum, los estudiantes de ingeniería clasificaban EADS como la quinta empresa más atractiva para trabajar en Europa (primera en Francia y sexta en Alemania). Reflejo del compromiso de EADS por promover la diversidad de género en las carreras de ingeniería, un estudio ha demostrado que, según las estudiantes alemanas de ingeniería, EADS ha mejorado su atractivo como lugar de trabajo, pasando del 21º puesto en 2004 al noveno en 2005.

Desarrollando a nuestra gente

Como empresa líder en una industria de alta tecnología, EADS tiene contratadas a algunas de las personas de más talento del sector y está considerada una de las empresas más atractivas de Europa para trabajar.

Recursos Humanos

Evolución de la plantilla

En 2005, el número de empleados aumentó a 113.210, frente a los 110.662 de 2004. La plantilla de Airbus aumentó de 51.959 a 54.721 empleados. EADS ha estado ampliando sus recursos en las áreas de ingeniería y fabricación para hacer frente a la creciente carga de trabajo de desarrollo de programas nuevos tales como el A350, y debido a importantes programas que están entrando en la fase de entrega, tales como el A380 y los helicópteros NH90 y Tiger.

Formación

Durante el año se lanzaron diversos planes innovadores de formación, destinados a desarrollar el pleno potencial de los empleados de EADS.

Además de sus programas de carácter continuo, la Corporate Business Academy ha lanzado la Academia de Verano, un programa de formación y enseñanza a medida, en el que el personal se beneficia de innovadores métodos de aprendizaje. Asimismo, se ha lanzado un nuevo programa de desarrollo estratégico y personal para la alta dirección, denominado ACHIEVE.

EADS se está preparando para los cambios demográficos de la sociedad y el efecto que tienen en la vida laboral. EADS está adoptando medidas específicas para mejorar las oportunidades profesionales de sus empleados de más edad en Francia. Estas actuaciones comportan una evaluación formal de la carrera cuando los empleados cumplen 45 años, combinada con formación adicional. El objetivo es asegurar que las capacidades y la motivación de los empleados de más edad perduren en sus vidas laborales.

Plan de Participación Accionarial para los Empleados

Los empleados participaron a gran escala en los logros del Grupo. Más de 10.000 empleados compraron casi dos millones de acciones a través del Plan de Participación Accionarial para los Empleados (ESOP), que representan aproximadamente un 0,25% del capital social. Los empleados de EADS han comprado 21,52 millones de acciones durante los últimos seis años. Debido a la evolución de la cotización de EADS durante el año, los empleados se han beneficiado de su esfuerzo colectivo por desarrollar EADS. Asimismo, para que el plan ESOP resulte más atractivo para los empleados británicos de EADS, se ha lanzado un nuevo plan de ahorro, denominado "Stock Incentive Plan" (SIP).

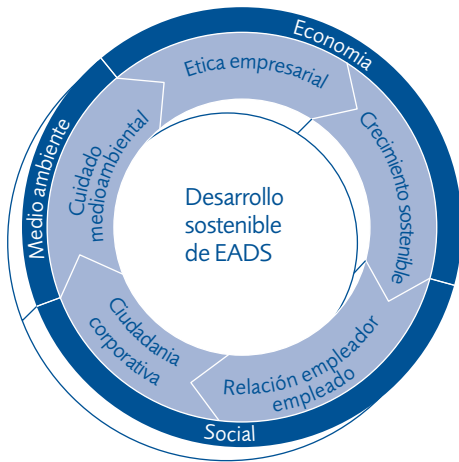
Eficiencia en RR.HH.

EADS ha lanzado un programa mundial electrónico de recursos humanos que cubre todas las Divisiones. Este programa está destinado a revisar y simplificar procesos actuales, implantar plataformas e-RRHH comunes, basadas en sistemas de software SAP comunes, y establecer a medio plazo unos servicios comunes compartidos a escala mundial en cuanto a remuneración y tiempo. El programa será un importante impulsor de la eficiencia de EADS en RR.HH. durante los próximos años. Además, se han establecido herramientas comunes para los informes internos y la gestión de ejecutivos.

En resumen, Recursos Humanos de EADS está respondiendo a los retos de una organización cada vez más mundial y una moderna plantilla. EADS tiene contratados a algunos de los ingenieros y directivos más preparados del mundo. A fin de lograr sus ambiciones, debe seguir atrayendo a los mejores y ofreciendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.



Desarrollando un modelo de crecimiento sostenible



En 2005, EADS estableció una política que le permitirá avanzar hacia su meta de marcar la pauta en Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el sector aeroespacial y de defensa. La Compañía formalizó políticas RSC que se aplicarán en toda EADS para lograr un desarrollo sostenible, equilibrando el comportamiento económico con consideraciones medioambientales y sociales en todo el Grupo. Por medio de los Indicadores Principales de Resultados (KPI), se puede hacer un seguimiento interno del rendimiento y la mejora para su comunicación a terceros.

Además, el Código de Ética de EADS se actualizó para reflejar la situación del Grupo como líder de mercado y en su aplicación de buenas prácticas de ética empresarial.

A destacar en 2005

En 2005, EADS progresó en la implantación de su política RSC en cada una de las áreas cubiertas por la misma.

Economía:

La Ética Empresarial es muy importante para EADS, para asegurar unas prácticas empresariales éticas y el cumplimiento de toda la legislación pertinente en los países en los que opera. Durante 2005, el Grupo revisó sus normas de comercio exterior para fomentar la sensibilización acerca de las buenas prácticas y reforzar la protección contra la corrupción. Las revisiones tuvieron en cuenta la valiosa aportación de reconocidos organismos internacionales con los que EADS ha desarrollado contactos periódicos. Mediante este activo sistema de cooperación en red, y el continuo intercambio con compañías homólogas, EADS presta soporte a la iniciativa de la industria de fijar y promover normas de integridad en las áreas aeroespacial y de defensa.

Progresando para marcar pautas
EADS tiene un marco que le permitirá conseguir y medir los progresos en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Responsabilidad Social Corporativa

El Crecimiento Sostenible a largo plazo de EADS se basa en la capacidad del Grupo de ofrecer productos y prestar servicios que den la talla. Esto exige una atención constante a la satisfacción del cliente y la calidad del producto, una innovación permanente y una gestión experta de los proveedores. Con esta finalidad, en todas las unidades de negocio se va empleando cada vez más el programa de Calidad y Excelencia Operativa (QOEP). Para aumentar el potencial de innovación, el Corporate Research Centre firmó nuevos acuerdos con socios académicos y creó un grupo de estudiosos para un nuevo tipo de investigación de la aviación.

Medio Ambiente:

El respeto al medio ambiente es de especial interés para EADS porque vende productos con largos ciclos de vida. El Grupo da prioridad a minimizar la repercusión de sus actividades en el medio ambiente, asegurando que cada unidad de negocio cumpla las leyes y los reglamentos de cada país en el que opere. En 2005, EADS formó una red dedicada exclusivamente a abordar los retos de la directiva de la UE sobre la Restricción del Uso de Sustancias Peligrosas, que limita la utilización de determinados materiales. En el Grupo se han desarrollado otras iniciativas. Por ejemplo, Airbus logrará pronto la certificación ISO 14001 completa para todos sus centros europeos. En toda EADS, al final de 2005 había otros nueve centros cubiertos por una certificación ISO o un registro EMAS en comparación con el final de 2004 (+45%).

Relaciones con Empleados:

En el área de relaciones con empleados, el Grupo hace hincapié en su determinación de respetar los derechos laborales allá donde opere. En junio, EADS y el Comité de Empresa Europeo, junto con las Federaciones europea e internacional de Trabajadores del Metal, firmó un acuerdo internacional que proporciona un marco para respetar los derechos laborales en todos los lugares donde opere el Grupo. Esto reafirma su creencia colectiva en la RSC y la voluntad de respetar los principios y las normas comunes impuestos por las convenciones y directrices internacionales, al mismo tiempo que sigue haciendo crecer el éxito económico de EADS. Asimismo, EADS ha promovido su plan a largo plazo de atraer mujeres al sector aeroespacial, superando en un 0,5% su objetivo anual del 20% para la contratación de mujeres.

Respecto a la Ciudadanía Corporativa, EADS cree que es importante contribuir al bienestar cultural, educativo y social de los países en los que opera. Esto comporta una amplia gama de actividades, pero en 2005 lo más notable fueron los esfuerzos por paliar los desastres tras el tsunami en Asia, el terremoto en Pakistán y los huracanes en EE.UU. En Asia, un avión Beluga de Airbus transportó suministros de ayuda, varios helicópteros Eurocopter realizaron misiones de rescate y se estableció una central de rescate móvil en la costa de Indonesia. En Pakistán, el Grupo transportó 95 toneladas de suministros de ayuda tras el terremoto y ofreció su ayuda para la evacuación aérea de los heridos. Por último, en Estados Unidos, EADS transportó 23 toneladas de suministros de ayuda, además de contribuir con helicópteros para misiones de rescate.

“La industria de defensa opera en un entorno estrictamente controlado”

Entrevista con John Harrison,
Director de los Servicios Jurídicos (General Counsel),
Defensa y Sistemas de Seguridad

¿Puede EADS ser socialmente responsable siendo propietaria de un negocio de defensa?

Creo que el propio concepto de participar en la industria de defensa es de por sí socialmente responsable. ¿Por qué? Porque no sólo somos miembros de la economía global, sino que además prestamos soporte a gobiernos y organizaciones internacionales, tales como la OTAN, que en última instancia defienden y respaldan nuestras libertades y todas las ventajas de una sociedad libre de las que gozamos actualmente. A una escala menos filosófica, la industria de defensa opera en un entorno legal y reglamentario estrictamente controlado.

¿Cómo se aseguran ustedes de que se respeten los controles de exportación?

Asegurarnos de que cumplimos la totalidad de la legislación sobre control de exportaciones es una tarea compleja y una de mis funciones es descomponer esa complejidad. Tenemos que identificar los casos en que un producto se ve afectado por disposiciones legales, lo que es un requisito mínimo para nosotros, completado por la aplicación de normas de la compañía que a menudo van más allá de la legislación. Los empleados de control de exportaciones son técnicos sagaces que trabajan en nuestros propios centros, no en torres de marfil.



Recibimos el asesoramiento de expertos que nos indican qué piezas pueden usarse para propósitos tanto civiles como militares, a fin de asegurar que respetamos las restricciones sobre exportación.

No sólo obedecemos las leyes, sino que también mantenemos conversaciones con las autoridades pertinentes.

¿Cómo se previenen contra la corrupción?

Como empresa, no toleramos el soborno. Tenemos políticas y procedimientos internos detallados que se ocupan precisamente de este punto, por ejemplo, ofreciendo directrices sobre hospitalidad. Pero sólo tener reglas no es suficiente, las aplicamos con rigor. Cada empleado y colaborador de EADS es responsable de respetar las normas. Además, tenemos un departamento que supervisa el cumplimiento y asesora a los empleados sobre lo que es permisible.

Responsabilidad Social Corporativa



Información más detallada en:
Descripción Legal,
de Actividades y
Responsabilidad Corporativa
2005 (3)
(disponible previa petición)

Valores

En 2005 se actualizó el conjunto de valores de EADS.

Fiabilidad Cumplimos nuestros compromisos con los clientes, empleados y accionistas. Reconocemos nuestras responsabilidades ante todas las partes interesadas. Gestionamos nuestros riesgos y respondemos de lo que hacemos.

Innovación Compartimos un espíritu creativo común y el entusiasmo por la innovación. Desarrollamos los proyectos más avanzados con un espíritu pionero. Valoramos el espíritu emprendedor y el valor como fuente de ideas rompedoras y éxito futuro.

Excelencia Fijamos metas ambiciosas y nos esforzamos por lograr una mejora continua. Estamos comprometidos con lograr el mejor comportamiento y la mejor rentabilidad posibles. Creamos valor para nuestros accionistas y todas las demás partes interesadas.

Satisfacción del cliente Nos mueve el mercado. Escuchamos a nuestros clientes para proporcionarles unas soluciones idóneas que se adelanten a sus necesidades. La satisfacción del cliente es la clave de nuestro éxito a largo plazo.

Honradez Actuamos de conformidad con nuestros valores y compromisos. Estamos comprometidos con cumplir la totalidad de las leyes y los reglamentos aplicables, así como con mantener elevados estándares de honradez e integridad. Proporcionamos información transparente a todos los interesados.

Diversidad Creemos que nuestros empleados son los elementos clave de nuestro éxito en el futuro. Somos una empresa internacional con una cultura compartida de diversidad y apertura. Valoramos tanto las aportaciones individuales como el trabajo en equipo.

“La diversidad añade amplitud a nuestras capacidades”

Entrevista con Thierry Baril,
Director de Recursos Humanos, Eurocopter



¿Cuál es su política sobre diversidad?

Creemos absolutamente en la diversidad por razones tanto éticas como prácticas. Eurocopter es una empresa en crecimiento mundial en un momento en que todas las empresas de alta tecnología están compitiendo por conseguir los mejores empleados. Abrazar la diversidad en cuanto a género, nacionalidad, entorno, etc. nos permite escoger entre la flor y nata y contratar a los mejores.

Además, la diversidad añade amplitud a nuestras capacidades. Si estamos en la India necesitamos personal de la zona para entender el país y su forma de hacer negocios. Contratar a gente del sector de automoción nos enseña sobre la producción en serie. Queremos que un 10% de los empleados de ingeniería que contratemos en 2006 hayan vivido o estudiado fuera de Francia, Alemania o España.

¿Qué retos se derivan de ser la División de EADS con la máxima presencia internacional?

Para poner este tema en contexto, tenemos 11.000 empleados en Francia, Alemania y España y otros 2.000 repartidos por nuestras 15 filiales internacionales. En 2004 empezamos a sentar los cimientos para una implantación más global de las políticas de recursos humanos. Con la base de datos mundial interna del departamento, ahora podemos hacer un seguimiento de nuestros empleados en

todo el mundo y asegurar una mayor igualdad de oportunidades. También hemos traído empleados de nuestras filiales a Europa para cursos de formación, por primera vez, por ejemplo en la Corporate Business Academy de EADS, y hemos ofrecido oportunidades de desarrollo profesional local a medida.

¿Qué diferencia ha representado el International Framework Agreement (Acuerdo Marco Internacional) alcanzado con el Comité de Empresa Europeo?

Hemos tenido filiales fuera de Europa durante 25 o 30 años y siempre hemos mantenido los estándares laborales europeos en todas estas instalaciones. El International Framework Agreement refuerza nuestras normas, pero siempre hemos sido una empresa respetada y atractiva como empleador. Entre 2002 y 2005 hemos duplicado la plantilla fuera de Europa, pero sin ninguna dificultad para contratar a personas de gran valía.

Código de Ética de EADS

A la vista de su establecimiento como líder de mercado en muchas de sus áreas de actividad, y de la evolución del entorno legal en relación con la ética empresarial, EADS actualizó su Código de Ética (el Código) para reflejar las prácticas recomendadas por diversos códigos y leyes y para aplicar buenas prácticas.

En un único y exhaustivo documento, el nuevo Código expone las directrices empresariales de EADS respecto a las normas éticas del Grupo. El Código sirve de directriz esencial de EADS mediante sus documentos integrados y también hace referencia a las políticas detalladas expuestas en el Manual Corporativo de EADS, y puede complementarse con políticas o procesos específicos de cada división o unidad de negocio. Se basa en los valores subyacentes de EADS y está totalmente adaptado a los estándares internacionales reconocidos expuestos en normas, declaraciones o directrices, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El Código abarca todo el ámbito de las políticas RSC de EADS, abordando en cinco capítulos las principales líneas de conducta ética. De este modo, el Código facilita a todos los empleados directrices sobre conducta apropiada en sus respectivos entornos profesionales.

EADS mantiene el compromiso de implantar los principios descritos en el Código, en especial confiando al Comité de Ética, nombrado por el Consejo de EADS, la responsabilidad del cumplimiento en materia de ética.

Perspectiva

En 2006, EADS seguirá desplegando y supervisando sus políticas RSC por medio de una red coordinada a escala del Grupo e incluyendo a representantes de las divisiones y unidades de negocio. El Grupo también seguirá trabajando para mejorar los parámetros de comunicación RSC.

Otra prioridad será seguir abordando el tema de la “ética empresarial”, tanto interna como externamente. Internamente, el Código de Ética se lanzará mediante una completa campaña informativa para aumentar la sensibilización de los empleados sobre la importancia de una conducta empresarial ética, vinculándola con los valores subyacentes de EADS. Además, las actividades de formación en comercio extranjero y redes se usarán para diseminar una cultura de “sensibilización”.

Externamente, EADS se propone mantener un diálogo en la industria aeroespacial y de defensa de Europa con el objetivo de lanzar una plataforma de principios sentando elevados estándares, intercambiando buenas prácticas, promoviendo programas de formación y cumplimiento y, más en general, generando posiciones comunes sobre ética y anticorrupción en la industria europea.

A medida que EADS construye su presencia industrial en todo el mundo, se prestará una especial atención a promover políticas RSC fuera de los mercados nacionales originarios de la compañía. Se está empezando a concienciar a los equipos de compras sobre los retos RSC relacionados con una política crecientemente global.

EADS seguirá realzando su política y sus prácticas RSC, creando valor a largo plazo mediante una aplicación constante de la visión del Grupo para lograr un rendimiento económico teniendo en cuenta, al mismo tiempo, los intereses de todas las partes interesadas y el respeto por el medio ambiente.

“Queremos integrar los temas medioambientales en nuestra cultura”

Entrevista con Philippe de Saint Aulaire,
Director de Medio Ambiente, Airbus



Dado que el A380 es el avión comercial más grande ¿es también el que más contamina?

Cuando el A380 entre en servicio, será el avión más eficiente respecto a emisiones de CO₂. Además, consume algo menos de tres litros de combustible por persona por cada 100 kilómetros. Comparativamente, el coche europeo medio consume más de cinco litros por persona con unos factores de carga medios.

En los últimos 40 años, el consumo de combustible en aviación ha descendido un 50%. Aún más, el Consejo Asesor de Investigación Aeronáutica en Europa ha fijado un objetivo muy arduo de reducir el consumo otro 50% para el año 2020. Estamos investigando cómo lograrlo, cuestionando el diseño del avión y su funcionamiento.

¿Qué hacen ustedes con los aviones cuando se vuelven obsoletos?

Los primeros Airbus están llegando al final de sus vidas útiles y creemos que nuestros clientes se verán pronto obligados a desmantelarlos. Con el denominado proyecto PAMELA (Process for Advanced Management of End of Life Aircraft) nos estamos preparando para almacenar y desmontar los aviones civiles en unas condiciones ecológicas, seguras y económicas.

¿Qué significado tiene el propósito de Airbus de lograr la certificación ISO 14001 para centros y productos para finales de 2006?

Queremos integrar las cuestiones medioambientales en nuestra cultura. El sistema de gestión medioambiental ISO 14001 contribuirá a asegurar que los aspectos medioambientales se tengan en cuenta en cada parte de Airbus, y nos permitirá medir nuestros progresos.

¿Puede el medio ambiente ser una fuente de ventaja competitiva?

A medida que aumenta la presión de las partes interesadas, el medio ambiente se está convirtiendo en una cuestión real para las líneas aéreas. También es concebible que, en el futuro, los pasajeros seleccionen los vuelos en función del comportamiento medioambiental del avión. Por lo tanto, sí, el medio ambiente está a punto de convertirse en una cuestión competitiva importante.