

# Memoria de sostenibilidad

## 2020



# ÍNDICE DE CONTENIDOS



## SOBRE COMSA CORPORACIÓN

PRINCIPALES HITOS 2020  
CARTA DEL PRESIDENTE  
130 AÑOS DE HISTORIA  
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES  
COMPROMISO ODS  
GOBIERNO CORPORATIVO  
TRANSPARENCIA, ÉTICA E  
INTEGRIDAD



## ÁMBITO ECONÓMICO

MODELO DE NEGOCIO  
GESTIÓN DE RIESGOS  
ESTRATEGIA CORPORATIVA  
PRINCIPALES CIFRAS  
CREACIÓN DE VALOR



## ÁMBITO MEDIO AMBIENTE

CONTRIBUCIÓN  
AMBIENTAL  
GESTIÓN DE LA  
INNOVACIÓN



## ÁMBITO SOCIAL

EQUIPO COMSA  
CORPORACIÓN  
COLABORADORES  
EXTERNOS  
CLIENTES  
CONTRIBUCIÓN SOCIAL



## SOBRE EL INFORME

INFORMACIÓN  
ADICIONAL  
ANEXO I: ÍNDICE DE  
CONTENIDOS LEY NO  
FINANCIERA  
ANEXO II: ÍNDICE DE  
CONTENIDOS GRI  
ANEXO III: ÍNDICE DE  
CONTENIDOS ODS

# SOBRE COMSA CORPORACIÓN





## PRINCIPALES HITOS 2020

### ENERO

- Cierre de 2019 con una facturación de 777M€ e impulso del negocio de ingeniería.
- Renovación de la línea Beira Alta, tramo Pampilhosa - Santa Comba Dão y construcción de la variante de Mealhada (Portugal) por 74,7 M€.

### FEBRERO

- Construcción de la nueva planta de producción de la farmacéutica Alter en Meco (España) por 12M€.
- Premio San Telmo por la ejecución de la autovía de acceso a A Coruña (AC-14).

### MARZO

- Adjudicación de la construcción de la estación de Atotxa de alta velocidad en Donostia (España) por 80 M€.
- Realización de servicios esenciales durante la crisis del Covid-19.

### ABRIL

- Adecuación de la planta destinada a la acogida de pacientes con coronavirus, en el Hospital del Mar, Parc de Salut MAR en Barcelona (España).
- Participación en el proyecto Horizonte 2020 5G-PICTURE de la UE.

### MAYO

- Adjudicación de proyectos ferroviarios en México por valor de 38 M€.
- Participación en la campaña #IniciativasconPrincipios del Pacto Mundial, para hacer frente al Covid-19.

### JUNIO

- Participación en el proyecto #5GMED para conectar la red ferroviaria catalana con la del sur de Francia.
- Campaña con el ACNUR para darle la vuelta a la situación de millones de refugiados.





## PRINCIPALES HITOS 2020

### JULIO

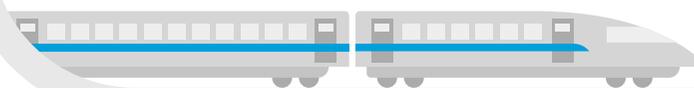
- Adjudicación de contratos de ingeniería para la instalación de sistemas ITS en Colombia por 18 M€.
- Participación en el Programa “Jóvenes Aprendices” de Brasil.

### AGOSTO

- Adjudicación de varios proyectos de mejora de los sistemas de aterrizaje de 14 aeropuertos en Marruecos por 13 M€.
- Certificación Huella de Carbono e inscripción en el Registro del MITECO.

### SEPTIEMBRE

- Adjudicación de la duplicación de 18,7 km de la N-232 en la provincia de Zaragoza (España) por 62 M€.
- Participación en el Programa Target Gender Equality del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



### OCTUBRE

- Adhesión al reto “Beber sin Plástico” promovido por Barcelona + Sostenible.
- COMSA Renovables obtiene el certificado Sustainable Biomass Program.

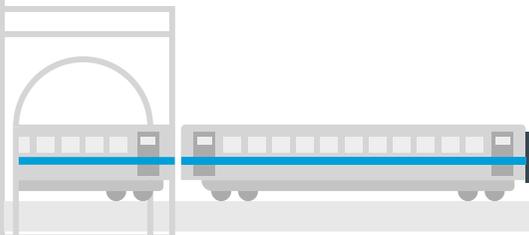


### NOVIEMBRE

- Adjudicación de las obras de transformación del sector XVII de Payuelos, León (España) por 25 M€.
- Presentación del sistema BiGEO para la generación de energía renovable geotérmica integrada en la cimentación de edificios.

### DICIEMBRE

- Adjudicación de contratos de mantenimiento de infraestructuras ferroviarias por más de 5,3 M€, para el TRAM de Alicante (España) y la Línea 10 de Metro Madrid (España).
- Adhesión a la Plataforma Hidrógen Verd Catalunya Sud para fomentar la expansión de este combustible.



Consulta  
las últimas  
noticias



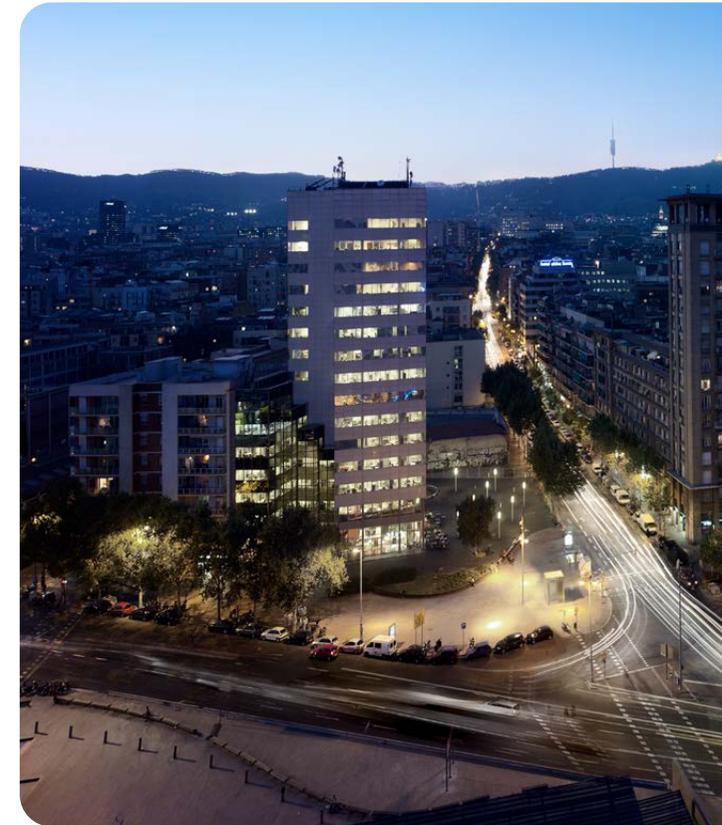
## CARTA DEL PRESIDENTE

El año 2020, del que hacemos balance en este Informe de Sostenibilidad, pasará a la historia no solo por el impacto de la pandemia y de sus consecuencias, sino también por el aprendizaje acelerado que ha supuesto, y que nos permitirá avanzar en los profundos cambios a escala global que se evidencian imprescindibles.

Desde un punto de vista económico, el impacto inmediato de la pandemia ha sido amortiguado gracias a la confianza, implicación, compromiso y generosidad de nuestros trabajadores/as, clientes, proveedores y colaboradores que, en un contexto de máxima dureza, han unido esfuerzos para conseguir lugares de trabajo seguros, que nos han permitido mantener buena parte de las operaciones y, con ello, un volumen de negocio similar al de 2019. En este sentido, la continuidad de las actividades de servicios esenciales ha puesto de manifiesto, una vez más, la voluntad de todos/as los que formamos parte de COMSA Corporación de poner a la compañía al servicio de la sociedad.

A medio plazo, y siguiendo en el ámbito económico, el incremento en la contratación del grupo, que nos permite situarnos por encima de los 1.200M€ de cartera, así como el cerrar con éxito el proceso de refinanciación durante el ejercicio 2021, nos permitirá disponer de capacidades adicionales para afrontar el futuro a medio y largo plazo con mayores garantías de éxito.

Todo lo anterior ha sido posible gracias a la capacidad de adaptación de nuestros profesionales ante una impredecible e inesperada situación, como lo fue y lo está siendo el Covid-19, reflejada tanto en la forma de relacionarnos socialmente, como en la forma de trabajar. Y, en este contexto, debemos seguir avanzando en el desarrollo de nuestros empleados/as desde un punto de vista profesional y también personal, reteniendo, desarrollando y captando talento, y profundizando en la igualdad como marco de referencia y compromiso irrenunciable.





## CARTA DEL PRESIDENTE

Queremos hacer extensivo este compromiso a la sociedad en su conjunto, y, especialmente, a las personas y colectivos más desfavorecidos que también han resultado altamente impactados por la pandemia. Por ello, queremos reafirmar nuestra alianza con el ACNUR, estableciendo nuevos y ambiciosos objetivos para el año 2021, que nos permitan proporcionar refugio a familias que huyen de guerras o de unos efectos de la emergencia climática que cada vez son más frecuentes y evidentes.

Respecto a la situación de emergencia climática en que nos encontramos a nivel global, desde COMSA Corporación seguimos trabajando en la definición de una Estrategia Climática que nos permita establecer objetivos concretos de mitigación de sus efectos e incrementar nuestros impactos positivos en la adaptación al cambio climático. Durante 2020 hemos dado los primeros pasos con la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero y certificación para nuestro *core business*, que extenderemos a todas las actividades del grupo en los próximos ejercicios.

Me gustaría poner en valor la contribución sustancial del sector de la construcción y de la ingeniería, en el pasado, en el presente y, por supuesto, en el futuro, a la adaptación y a la mitigación del cambio climático, así como en la aportación en términos de economía circular. En un contexto de cambios regulatorios y de mercado de profundo calado en materia ambiental, con consecuencias en la concepción de las operaciones y del negocio en general, el reto al que nos enfrentamos es revisar nuestra cadena de valor y realizar cambios en los procesos productivos, de forma que reduzcan nuestro impacto ambiental, y nos permita desarrollar materiales, productos y servicios más sostenibles. Así, la innovación, uno de nuestros valores, debe contribuir a que alcancemos un posicionamiento diferencial en materia medioambiental.

Finalmente, quiero concluir con un reconocimiento expreso a todas las personas que en vuestro día a día contribuís a que COMSA Corporación sea una empresa comprometida con el desarrollo económico, social y ambiental, en un marco de equilibrio entre el progreso tecnológico y la conservación de un ecosistema sostenible.

---

Jorge Miarnau  
Presidente de COMSA Corporación



Jorge Miarnau, presidente de COMSA Corporación



# 130 AÑOS DE HISTORIA

**1 Fundada en 1891 en Reus, COMSA** centró sus actividades, en sus primeros años, en trabajos de vía y renovación de estaciones. El conocimiento de las infraestructuras y las capacidades de sus profesionales, convirtieron rápidamente a COMSA en una de las empresas ferroviarias de referencia de la época.

**2** En la **década de los años 60**, la tercera generación familiar impulsó la mecanización de los trabajos de vía, e inició la expansión del grupo por todo el territorio español, que fue consolidándose en los siguientes años, culminándose con la participación en el primer proyecto español de alta velocidad ferroviaria, la línea Madrid-Sevilla.



Comprometida con el crecimiento sostenible y la innovación, COMSA Corporación está plenamente focalizada en la calidad, la profesionalidad y la satisfacción del cliente, con respeto hacia las comunidades y hacia el entorno en el que opera, actuando siempre bajo los principios de sostenibilidad, integridad y responsabilidad.

**3** Ya en los **años 40** del siglo pasado, coincidiendo con el segundo relevo generacional, comenzó la diversificación de sus actividades, con nuevas áreas de ingeniería civil, iniciando la construcción de todo tipo de obras.



**4** Con el **centenario del grupo**, y coincidiendo con la llegada de la cuarta generación familiar, COMSA inició su internacionalización con la implantación en Portugal, seguida de una rápida expansión hacia Europa y Latinoamérica.



**5** En **2019** el área de mantenimiento y servicios cumple 25 años con COMSA Service consolidada en el sector del mantenimiento y la eficiencia energética. Este área se completa con COMSA Solutions, especializada en servicios auxiliares y COMSA Security, enfocada en la instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad.

**6** En la **primera década del siglo XXI** se produce la integración de Grupo COMSA y Grupo EMTE, hoy denominada COMSA Corporación, con la vocación de ofrecer servicios integrales de alto componente tecnológico enfocados al desarrollo de las comunicaciones y la vertebración territorial en cualquier ámbito geográfico.



**7** **Los 130 años de experiencia** del grupo, unidos a la alta especialización en la construcción y modernización de infraestructuras de transporte, hacen que COMSA Corporación sea socio de referencia para clientes y colaboradores.



# MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

“ La cultura de COMSA Corporación tiene su base en nuestra misión, visión y valores.

## MISIÓN

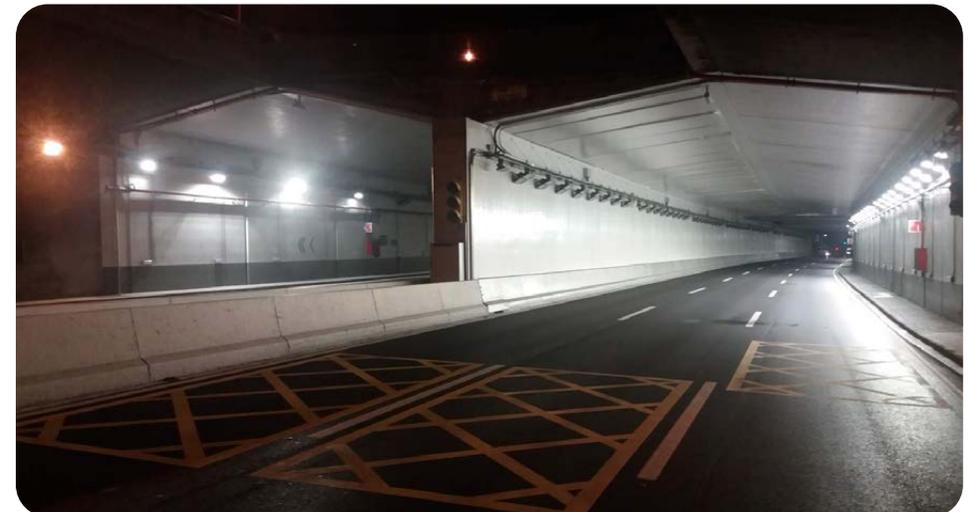
Ofrecer a la sociedad servicios integrales de infraestructuras, ingeniería industrial, mantenimiento, y promoción y concesión de infraestructuras, bajo los principios de la profesionalidad, calidad e innovación, dando cumplimiento así a las necesidades de clientes y fomentando un entorno de desarrollo humano en un marco de crecimiento rentable y sostenible.

## VISIÓN

Ser líderes, consolidando la rentabilidad de las diversas áreas de actividad e impulsando el crecimiento internacional, en línea con el objetivo de contribuir al progreso económico, tecnológico y social.



Duplicación de la carretera BR-101 entre las ciudades de Río Largo, São Miguel dos Campos y Teotônio Vilela (Brasil)



Instalación eléctrica en los trabajos de cobertura de la Ronda de Dalt, Barcelona (España)



# MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

## NUESTROS VALORES



### Visión global

COMSA Corporación trabaja con una estrategia basada en impulsar las sinergias entre las diferentes líneas de negocio con el fin de proporcionar a sus clientes un servicio integral con soluciones de alto valor añadido, potenciando así la fortaleza del grupo.



### Enfoque al cliente

Concentra los esfuerzos en satisfacer las necesidades de sus clientes con soluciones innovadoras que permitan superar sus expectativas.



### Orientación a resultados

Con el fin de posicionar a COMSA Corporación como grupo de referencia en el sector, está orientada a la consecución de rigurosos objetivos, asegurando una gestión eficiente de sus recursos.



### Equipo humano

En tanto que las personas son uno de los principales activos de la corporación, el grupo potencia su talento como garante del éxito colectivo.



### Excelencia e iniciativa

COMSA Corporación basa la excelencia en la profesionalidad y en el talento de su equipo humano, en la búsqueda de nuevas oportunidades y en el compromiso de proporcionar las mejores soluciones a cada cliente, ejecutando los proyectos con los máximos estándares de calidad.



### Innovación y tecnología

La especialización tecnológica es un activo integrante de la cadena de valor que permite ofrecer a los clientes soluciones avanzadas para anticiparse a sus necesidades y mejorar la eficiencia de sus proyectos.



### Responsabilidad con el entorno

El grupo está plenamente comprometido con la sociedad y con el medio ambiente en todas sus actividades.



## COMPROMISO CON LOS ODS

En esta década marcada por la **Agenda 2030** y en especial por los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, junto a la emergencia sanitaria provocada por la Covid-19, han hecho que la gestión responsable haya cobrado una mayor relevancia en COMSA Corporación, donde el liderazgo y la implicación de la alta dirección, así como la capacidad de adaptación de todo el equipo que forma la compañía, han resultado fundamentales para superar este 2020.

COMSA Corporación entiende la sostenibilidad como un equilibrio entre el crecimiento económico, la reducción del impacto ambiental y el fomento del progreso social de su entorno, contribuyendo así a generar un impacto positivo en sus grupos de interés. Por ello, desde las diferentes áreas de la compañía, se trabaja en el establecimiento de indicadores cuantificables que permitan medir la evolución del desempeño ante los principales retos a los que nos enfrentamos como sociedad.

### IMPACTO DIRECTO

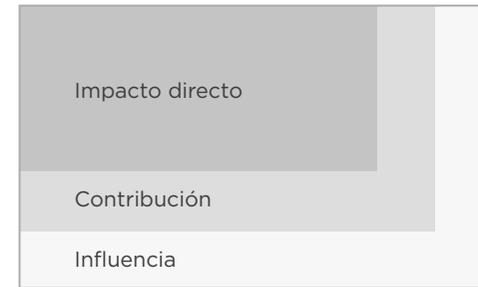


**ODS9 Industria, innovación e infraestructura:** El desarrollo de infraestructuras sostenibles y resilientes resulta fundamental para los retos a los que nos enfrentamos como sociedad, por ello debemos centrar los esfuerzos en fomentar la innovación. En 2020 el grupo ha desarrollado más de **30 proyectos de innovación** en el ámbito ferroviario y de obra civil, de digitalización, de transición energética, así como de smart building por un valor de **7 millones de euros**.



**ODS12 Producción y consumo responsables:** El uso eficiente de los recursos y la transición de hacia modelos de producción circulares forman parte de la hoja de ruta de todos los negocios. Desde la adhesión al **Pacto por la Economía Circular en 2019**, COMSA Corporación trabaja para hacer un uso eficiente de los recursos, alargar su vida útil y promover su revalorización en los diferentes proyectos. En este ámbito, el 97% de los residuos generados en proyectos en España, se han gestionado para su revalorización. A nivel interno, se han promovido diferentes iniciativas en el día a día de la compañía, como el *Reto beber sin plástico*, el *Reto reduce tu huella digital*, así como las campañas de fomento del reciclaje y la de sensibilización para reducir impresiones.

Después de analizar su contexto, el grupo ha priorizado los ODS en función de si suponen un impacto directo por su tipo de actividad, de si contribuyen a su consecución en su día a día, o de si ejerce algún tipo de influencia indirecta en su consecución.



**ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles:** En la actualidad más de la mitad de la población reside en ciudades y, tal y como apuntan las tendencias globales, estas cifras van en aumento, por lo que resulta esencial que estos espacios sean más sostenibles, seguros y eficientes para todos sus habitantes. En 2020, con **14 proyectos con certificaciones LEED y BREEAM**, la compañía ha continuado desarrollando proyectos de edificación sostenible y diferentes infraestructuras de movilidad en el ámbito urbano, contribuyendo así a minimizar la huella ecológica de las ciudades.



**ODS 13 Acción por el clima:** Combatir las consecuencias del cambio climático supone el principal reto al que debemos enfrentarnos como sociedad, y por ello todos los actores debemos contribuir. La actividad de COMSA Corporación se basa en la construcción sostenible, el fomento de la eficiencia energética en las instalaciones, así como en el desarrollo del sector renovable, herramientas indispensables para reducir las emisiones, así como la dependencia de las energías contaminantes. Como muestra de su compromiso con el clima, en 2020 la compañía ha **verificado la huella de carbono** de su Core Business, como primer paso hacia la reducción de emisiones y el 75% de las oficinas corporativas en España disponen de certificación de eficiencia energética.



## COMPROMISO CON LOS ODS

### CONTRIBUCIÓN



**ODS 3 Salud y bienestar:** El firme compromiso de COMSA Coporación con la seguridad y salud se hace extensivo también a todos los colaboradores. En 2020, fruto de la emergencia sanitaria, el grupo ha **focalizado sus esfuerzos** por preservar entornos seguros para todo el personal, garantizando a su vez la continuidad de las actividades.



**ODS 6 Agua limpia y saneamiento:** A lo largo de su historia, COMSA Coporación ha participado en proyectos para mejorar el acceso al agua potable en varios continentes. En la actualidad fomenta el uso eficiente de este preciado recurso, tanto en el seno de la compañía, donde se han instalado **sensores en grifos** para minimizar así su consumo, como en los proyectos, donde su gestión responsable resulta fundamental.



**ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico:** Las compañías deben contribuir a crear sociedades justas e inclusivas, por ello deben fomentar el desarrollo económico en las áreas donde se emplazan, promover la igualdad de oportunidades en los centros de trabajo, así como garantizar la seguridad y la integración de diferentes colectivos en el mercado laboral. En este ámbito el **98% de los proveedores del grupo son de origen local**, contribuyendo al desarrollo de los diferentes territorios, así como se fomenta la formación e integración de jóvenes en el mercado laboral a través de varias colaboraciones.



**ODS 5 Igualdad de género:** Conscientes de la gran masculinización del sector, y como muestra del compromiso de la compañía en este ámbito, en 2020, se ha adherido al programa acelerador **Target Gender Equality** de Pacto Mundial. De forma paralela se han impartido formaciones de **Sensibilización en Igualdad de Género**, así como para prevenir conductas de acoso por razones de sexo a la plantilla.



**ODS 7 Energía asequible y no contaminante:** En 2020 el grupo ha contribuido a la generación de **230.900 MWH de energía libre de emisiones** través de instalaciones fotovoltaicas y eólicas contribuyendo así a incrementar el conjunto de renovables.



**ODS 17 Alianzas para alcanzar objetivos:** Para poder alcanzar las diferentes metas de la Agenda 2030, la compañía ha establecido alianzas con diferentes actores para maximizar sus resultados. Fruto de estas alianzas, en 2020, la compañía, de la mano de su plantilla, ha contribuido a **apoyar a 436 familias a través del Programa Nómina Solidaria en colaboración el el ACNUR**. En otras ocasiones, la compañía se ha sumado a proyectos de clientes o socios, como por ejemplo el **proyecto ALETEO** de Iberdrola para preservar la avifauna.

### INFLUENCIA

De forma indirecta, a través de colaboraciones, como la establecida con el ACNUR desde 2019, la compañía contribuye a la lucha contra la pobreza (ODS 1), erradicar el hambre (ODS 2), promover la educación (ODS 4) y reducir las desigualdades (ODS 10), contribuyendo a no dejar a nadie atrás. Además a través de colaboraciones de origen local, se llevan a cabo acciones para, entre otros, preservar la vida de los ecosistemas (ODS 15). Por otro lado, a través de alianzas sectoriales, y de la participación en organismos como el Pacto Mundial, la compañía contribuye a promover la transición de las instituciones hacia la sostenibilidad.



## COMPROMISO CON LOS ODS

### ADHESIÓN A LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Desde hace varios años, con la adhesión de COMSA Corporación al Pacto Mundial de Naciones Unidas, la compañía muestra su compromiso con sus 10 Principios en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Más allá de integrar estos compromisos en su día a día y de difundir sus buenas prácticas en los días Mundiales, en 2020, la compañía ha dado un paso más en el cumplimiento de estos principios y de los objetivos derivados, adhiriéndose a su programa **acelerador SDG Ambition**, a través del cual quiere establecer metas más ambiciosas en su desempeño de sostenibilidad, a la vez que sirve de referente para inspirar a otros actores del sector.



Construcción de la residencia de estudiantes contigua a la Estación de Sants, Barcelona (España).



## GOBIERNO CORPORATIVO

COMSA Corporación es fruto de la integración, en el año 2009, de dos grupos empresariales de carácter familiar. Ambos grupos habían mantenido, históricamente, una estrecha relación de colaboración que permitía ofrecer a los clientes soluciones integrales para sus proyectos. Esta visión ha permitido a COMSA Corporación ser hoy un referente del sector de las infraestructuras y la ingeniería industrial.

En el proceso de integración, COMSA Corporación ha mantenido una de las características más significativas de ambos grupos, como es el hecho conservar su propiedad en las familias Miarnau, con un 70% del accionariado, y Sumarroca, con un 30% del accionariado, además de ser una de las primeras empresas españolas no cotizadas del sector por volumen de facturación.

Esta **condición de empresa familiar** determina, en gran medida, el modelo de funcionamiento y de gobierno corporativo, así como el proceso de toma de decisiones.

Órganos y estructuras de gobierno de COMSA Corporación:

- » Consejo de Administración.
- » Comité Ejecutivo.
- » Comités Operativos y Operacionales.

### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El máximo órgano de gobierno del grupo es el **Consejo de Administración**, nombrado por la junta general de socios y formado, íntegramente, por consejeros dominicales, que son elegidos por la junta general entre los accionistas por su conocimiento del negocio, experiencia en la gestión y formación.

En 2020, se aprobó la Política de nombramientos de los miembros del Consejo de Administración, que desarrolla el procedimiento y criterios de selección de estos.

El Presidente del Consejo de Administración, D. Jorge Miarnau Montserrat, es designado por el resto de los miembros del Consejo, y tiene funciones ejecutivas. En particular, tiene responsabilidades directas sobre las siguientes áreas corporativas: Económico-financiera, Jurídica y de Personas.



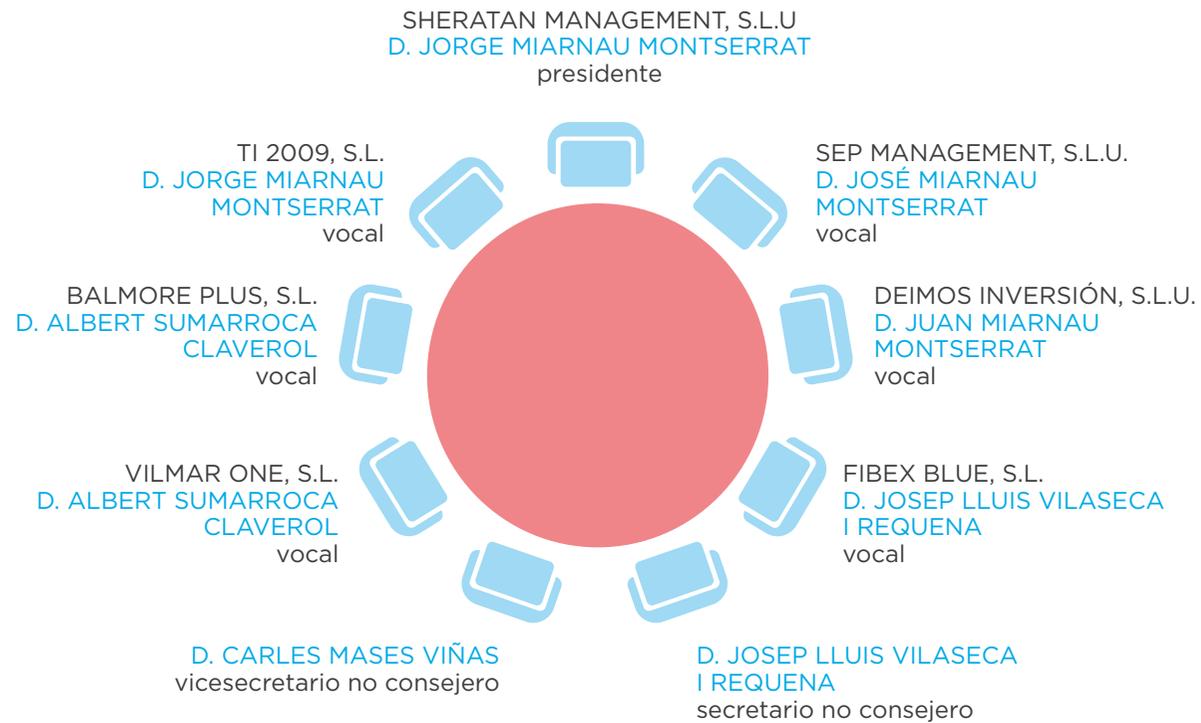
Construcción de la Autovía del Reguerón, Murcia (España)



## GOBIERNO CORPORATIVO

El Consejo de Administración está formado por 7 miembros, todos ellos personas jurídicas representadas por personas físicas. Tres de los consejeros tienen funciones ejecutivas en la sociedad. Al tratarse de una sociedad de responsabilidad limitada, el cargo de los administradores tiene carácter indefinido y la antigüedad de todos ellos data de 2014.

Composición del Consejo de Administración:





## GOBIERNO CORPORATIVO

Los asuntos tratados por el Consejo de Administración son:



Adicionalmente, el Consejo de Administración promueve de forma recurrente, como una de sus funciones como máximo órgano de gobierno, el desarrollo de objetivos, estrategia, valores, principios y definición de la misión de COMSA Corporación y de las sociedades que la integran. En este sentido, en el marco de actualización del modelo de *compliance* del grupo llevada a cabo en 2020, el Consejo de Administración ha revisado la definición de misión, visión y valores corporativos, recogidos en la nueva versión del Código Ético de la compañía.

Ante la toma de decisiones que puedan afectar a los grupos de interés, el Consejo de Administración solicita informes pertinentes, tanto a nivel externo, mediante consultores independientes y organismos sectoriales, como a nivel interno, a través de expertos en materia ambiental, social y económica del propio grupo. Asimismo, a las reuniones del Consejo de Administración asisten, en calidad de invitados, los máximos directivos del grupo en la función Corporativa, D. Fernando Perea Samarra, y en la de Negocio, D. Guillermo Lorenzo Rodrigo, ambos integrantes de la Alta Dirección, que dan respuesta a cuantas aclaraciones precise el Consejo y le informan sobre las decisiones tomadas por el Comité Ejecutivo y por los Comités Operativos y Operacionales.

Con una periodicidad mínima semestral, en el segundo y cuarto trimestre del año, el Consejo de Administración realiza una evaluación global de los principales indicadores de evolución del negocio. En 2020, con motivo de la situación sanitaria, las reuniones del primer semestre se realizaron de manera telemática, hasta que pudieron restablecerse de forma presencial garantizando todas las medidas de seguridad.

El Consejo de Administración encomienda a la Comisión de Ética, que constituye el Órgano de Cumplimiento de COMSA Corporación, la supervisión y control de la aplicación de los principios y valores que rigen las actividades de COMSA Corporación. Además, esta Comisión, es también la encargada de desarrollar las funciones de gestión y control de conflictos de interés, de conformidad con el Protocolo de gestión de conflictos de interés revisado en 2020.

Respecto a la evaluación del desempeño del Consejo de Administración, durante el ejercicio 2020, el Vicesecretario no miembro del Consejo ha recabado información de cada uno de los integrantes del Consejo, para posteriormente elaborar un informe a partir del cual se ha generado un debate interno, que ha concluido en la adopción de una serie de aspectos de mejora en materia de gobernanza.



## GOBIERNO CORPORATIVO

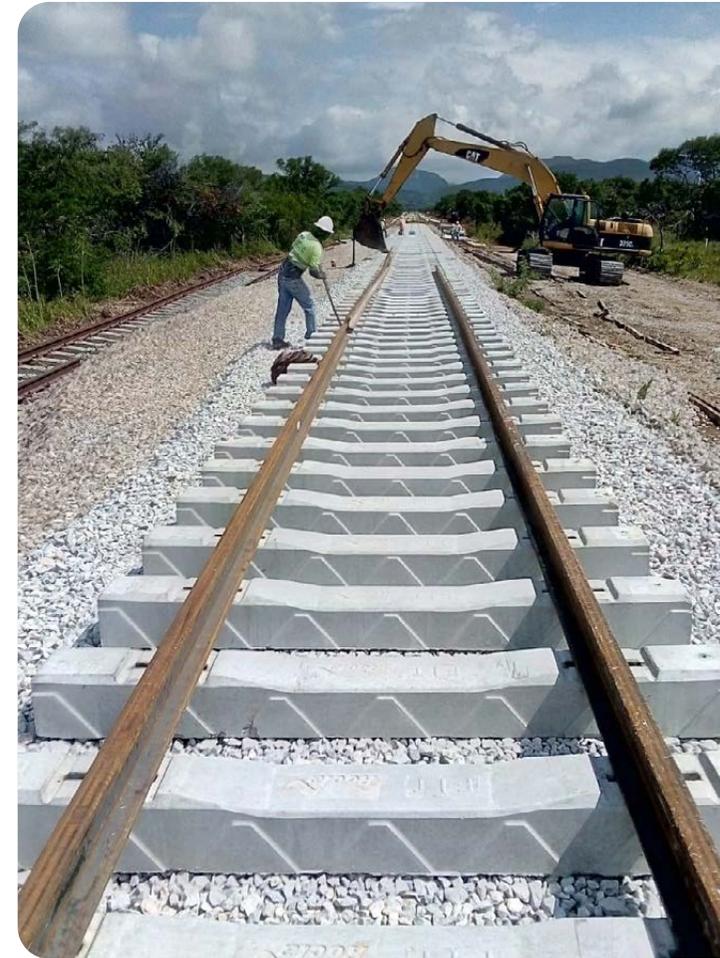
### COMITÉ EJECUTIVO

El Comité Ejecutivo tiene delegada la toma de decisiones, dentro de determinados límites, en las materias encomendadas por el Consejo de Administración.

Por su parte, el Comité Ejecutivo se reúne con una periodicidad mensual para realizar el seguimiento de la evolución de los principales indicadores y objetivos de negocio, así como las preocupaciones críticas relativa a las principales operaciones en curso de COMSA Corporación. A estas reuniones pueden asistir, en calidad de invitados, los directores de las Áreas Corporativas.

El Comité Ejecutivo está compuesto por los Sres. D. Jorge Miarnau Montserrat, D. Juan Miarnau Montserrat, D. José Miarnau Montserrat, D. Guillermo Lorenzo Rodrigo y D. Fernando Perea Samarra.

El Comité Ejecutivo encomienda a la Dirección del Área de personas la revisión de las actuaciones que se realizan desde las Direcciones correspondientes en el ámbito económico, ambiental y social al efecto de elaborar el Memoria de Sostenibilidad que se eleva al Consejo de Administración para su análisis debate y aprobación y que sirve de bases para la implantación de medidas de mejora.



Colocación de vías en el tramo La Mata - Colonia Jordán del Ferrocarril Istmo de Tehuantepec (México)



# GOBIERNO CORPORATIVO

## COMITÉS OPERATIVOS Y OPERACIONALES

Asimismo, existen Comités Operativos y Operacionales desde los cuales se analizan y controlan los principales indicadores de gestión y operacionales que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos, y a ellos pueden asistir, en calidad de invitados, directores y controllers de las respectivas áreas de negocio.

Cada una de las áreas de negocio realiza comités cuatrimestrales, excepto el Área de Negocio de Infraestructuras e Ingeniería Industrial, cuya periodicidad es mensual. Además de estos comités, se realizan otros Comités Operacionales, cuyas principales competencias consisten en el control y seguimiento de las áreas con mayor impacto en el buen gobierno del grupo. En marzo de 2020, se creó el Comité de gestión del Covid-19 para minimizar su impacto y garantizar, en la medida de lo posible, la continuidad de las operaciones.

El flujo de información de estos comités puede hacerse directamente al Consejo de administración a través de los primeros ejecutivos del grupo, o bien, se puede recurrir al comité ejecutivo, para que este lo traslade al Consejo en sus reuniones periódicas.

Principales Comités Operacionales del grupo:



Perforación para la construcción de los túneles de acceso a la autopista E4, Skarholmen (Suecia)



# TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD



COMSA Corporación tiene un firme compromiso con la gestión ética en el desarrollo de todas sus actividades.

Los principios de comportamiento y de tolerancia cero frente a incumplimientos éticos y normativos, están reflejados en el **Código Ético y la Política de compliance penal y de antisoborno** y desarrollados a través del resto de Protocolos y Políticas del Modelo de *compliance*. Dichos documentos marcan las pautas de conducta de todos quienes integran COMSA Corporación, exigiéndoles un estricto respeto por los derechos humanos y el entorno social y ambiental en que se desarrollan sus actividades, así como un estricto cumplimiento de la normativa vigente en cualquier ámbito y, en especial, en materia de corrupción y de soborno.

## CÓDIGO ÉTICO

El Código Ético de COMSA Corporación, disponible en la página web corporativa, tiene como propósito establecer las pautas de comportamiento que deben guiar el quehacer diario de sus profesionales, cualquiera que sea su responsabilidad, su posición en la organización o el entorno geográfico en el que desarrollan sus actividades desde una perspectiva ética y de cumplimiento normativo.



### DECÁLOGO DE COMPORTAMIENTO ESPERADO EN COMSA CORPORACIÓN

- |   |   |    |   |
|---|---|----|---|
| 1 | Respeto a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas.   | 6  | Actuar con imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores y colaboradores.  |
| 2 | Protección del uso responsable de los recursos y de la información.   | 7  | Competir de forma leal.   |
| 3 | Transparencia y fiabilidad de la información financiera, transmitiéndola de forma veraz, completa y comprensible.                 | 8  | Prohibición de cualquier tipo de discriminación, abuso de autoridad acoso físico, psíquico o moral.                             |
| 4 | Prohibición expresa de los pagos o atenciones indebidas con intención de obtener beneficios para la organización o para sí mismo. | 9  | Cumplimiento riguroso de las normas internas y externas de salud y seguridad en el trabajo.                                     |
| 5 | Actuar con lealtad a la organización, evitando cualquier situación de conflicto de interés.                                       | 10 | Respeto al entorno, minimizando los impactos negativos sobre el medio ambiente y maximizando los propósitos sobre la comunidad. |



# TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD



## MODELO DE COMPLIANCE

COMSA Corporación adoptó por primera vez en el año 2011 un **Modelo de compliance, que ha ido revisándose, siendo la última actualización en 2020**. Este modelo constituye un sistema de gestión de riesgos de incumplimiento ético y normativo para todo el grupo, y lo conforman el **Código Ético**, la [Política de compliance penal y de antisoborno](#), así como los Protocolos y Políticas que desarrollan ambos documentos, de entre los cuales cabe destacar:

- Protocolo de prevención de riesgos delictivos de corrupción, donde se incluyen aspectos específicos a las relaciones con funcionarios públicos.
- Política de contratación con socios y consultores comerciales.
- Política de atenciones, regalos y donaciones, donde se establecen las pautas de actuación y de debida diligencia para que, desde el grupo, y en especial, desde las áreas o departamentos que intervienen en la contratación con terceros, no tengan lugar conductas que podrían suponer un riesgo delictivo en materia de corrupción y competencia.
- Política de cumplimiento normativo en materia de competencia donde se establecen las pautas a seguir a los efectos de evitar vulneraciones de la normativa de competencia.
- Nueva versión de la Política de Privacidad, así como del Protocolo de Seguridad de la Información y de las Políticas específicas que lo desarrollan.
- Nueva versión del Protocolo de gestión de conflicto de interés que incluye como Anexo una nueva Declaración frente al conflictos de intereses en los que pudieran encontrarse el accionista, los miembros del Consejo de Administración, Directivos y resto de empleados de la Organización, en sus relaciones con la Compañía, así como respecto a posibles conflictos que pudiesen plantearse con competidores, clientes o proveedores.

El objetivo del nuevo Modelo de *compliance* aprobado por el Consejo de Administración del grupo, en diciembre de 2020, es garantizar:

- El cumplimiento de los requisitos legales españoles.
- El cumplimiento de las expectativas marcadas en organizaciones que operan en mercados internacionales.
- La prevención, detección y gestión de delitos y conductas ilícitas regulados en leyes y reglamentos anticorrupción y antimonopolio.

A raíz de la revisión y actualización del nuevo Modelo de *compliance*, se han elaborado informes de mapa de riesgos penales de la actividad empresarial de las principales sociedades del Grupo en función del Área de Negocio del grupo al que dichas sociedades pertenecen.



### OBJETIVO

Puesta en marcha de un procedimiento de recogida telemática de las declaraciones periódicas en materia de conflicto de interés y relaciones con funcionarios públicos.



## TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD



### MODELO DE COMPLIANCE

En el marco de la implementación del Modelo de *compliance* en el seno de la organización, se plantean una serie de retos a partir del año 2021, entre los que destacan:

- La revisión del alcance y evaluación de la adaptación del nuevo modelo de *compliance* al resto de países.
- El nombramiento de personas de enlace en Latinoamérica.
- La evaluación de la implantación de un Canal Ético de carácter local en el caso de Latinoamérica.
- La Certificación bajo la ISO 37001 Antisoborno de la sucursal de COMSA, S.A.U. en Perú y de la sociedad COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales, S.A.U.

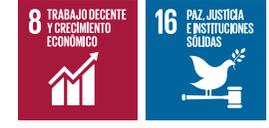
Los documentos que forman parte del modelo de *compliance* se entregan para su conocimiento y firma a las nuevas incorporaciones del Grupo, además, los empleados son informados cada vez que hay una modificación o actualización de los mismos. En cuanto a los socios y externos, en los contratos que se suscriben con terceros, se incluyen cláusulas que hacen referencia a este modelo de *compliance* del grupo y a través del cual estos terceros se comprometen a dar cumplimiento a los principios y valores que se recogen en el Código Ético y Política de *compliance* penal y de antisoborno de COMSA Corporación.

En relación con eventuales procedimientos judiciales que pudiesen afectar a un miembro del órgano de administración del grupo o a algún empleado, COMSA Corporación recurre a asesores externos, distintos de los abogados que asesoran a dicho miembro del órgano de administración o empleado, para que valoren el procedimiento en cuestión desde la perspectiva de la compañía. Gracias a esta medida, se asegura que el análisis que se realiza es objetivo, por lo que la Comisión de Ética puede adoptar las decisiones oportunas de forma informada, cumpliendo con las normas nacionales e internacionales vigentes en materia de *compliance*, así como con los principios, valores y objetivos del Código Ético y Política de *compliance* penal y de antisoborno del grupo.

Respecto a cuestiones relacionadas con temas de corrupción que eventualmente podrían suponer un riesgo para COMSA Corporación o cualquiera de las sociedades de su grupo, la Comisión de Ética ha evaluado los tres casos en curso, concluyendo que estos no afectan a COMSA Corporación ni tampoco a las sociedades de su Grupo, sino únicamente a personas físicas que han estado o están vinculados con el grupo. Después de revisar los hechos, circunstancias y avances de dichos procedimientos, se ha decidido no abrir ningún procedimiento interno ni la adopción de medidas disciplinarias apropiadas, ya que no hay ningún caso confirmado.



Revisión de los trabajos de mantenimiento eléctrico, Huacho (Perú)



# TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD

## LA COMISIÓN ÉTICA

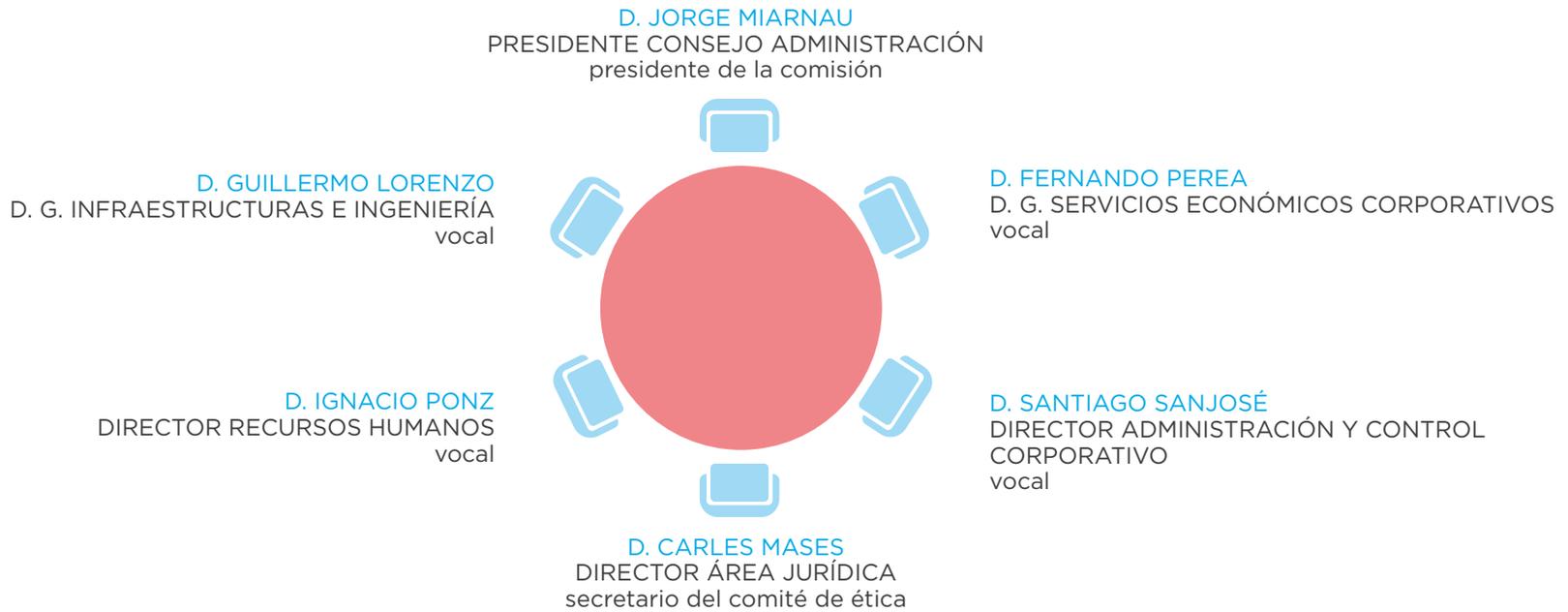
Con el objetivo de velar por el cumplimiento de los principios de gestión ética y de tolerancia cero frente a incumplimientos éticos y normativos según lo dispuesto en el Código Ético, la Política de *compliance* penal y de antisoborno y el resto de Protocolos y Políticas del modelo de *compliance*, COMSA Corporación ha establecido diferentes mecanismos de seguimiento y control.

En este sentido, el análisis, investigación, evaluación y resolución de comportamientos no alineados con lo establecido en el modelo de *compliance* de la compañía es realizado por la **Comisión de Ética**, Órgano de cumplimiento de COMSA Corporación, que es competente, a su vez, de la supervisión, buen funcionamiento y desarrollo del modelo de *compliance* del grupo, así como de asegurar el adecuado funcionamiento del Canal Ético de la organización. Esta comisión está

dotada a su vez de poderes autónomos de iniciativa y de control en los términos previstos por la legislación.

Paralelamente, los órganos de administración de las diferentes sociedades del grupo podrán nombrar, si lo consideran oportuno, como órgano de supervisión o cumplimiento a la propia Comisión de Ética de COMSA Corporación y una persona adicional vinculada estrechamente con el negocio de la sociedad, quien actuará como enlace del órgano de administración y de los miembros de la sociedad con la Comisión de Ética de COMSA Corporación, a quien reportará de forma periódica y, en su caso, puntual, las incidencias y posibles incumplimientos del Modelo de *compliance*.

### Composición de la Comisión Ética:





# TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD



## EL CANAL ÉTICO

COMSA Corporación dispone de un Canal Ético o Canal de Denuncias, en el que todos los empleados y empleadas, así como terceros pueden comunicar de buena fe y sin miedo de represalias, comportamientos y prácticas potencialmente no alineados con lo dispuesto en el Código Ético, la Política de *compliance* penal y de antisoborno y el resto de Protocolos y Políticas que los desarrollan, especialmente, en lo relacionado con cualquier forma de corrupción, de soborno o de vulneración de derechos humanos, incluyendo los relacionados con la seguridad y salud, tanto en su aplicación por empleados de COMSA Corporación como en sus relaciones con terceros.

El Modelo de *compliance* impone a todo el personal, la obligación de notificar cualquier incumplimiento ético o normativo. Para ello, el Canal Ético está diseñado de forma que se garantice la confidencialidad, el trato justo y la actuación bajo el principio de no represalias.

Asimismo, el Canal Ético puede utilizarse para aclarar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno existentes en la compañía en las diversas materias contempladas en el Código o para apuntar comportamientos o áreas de riesgo.

COMSA Corporación dispone del [Protocolo de gestión del canal de denuncias, investigaciones internas y reacciones corporativas](#) accesible a los miembros de la Organización y terceros a través de la página web y del portal corporativo de COMSA Corporación. Este protocolo, que cumple con los requisitos y recomendaciones establecido por la Unión Europea en éste ámbito, regula todos los aspectos vinculados con la función del Canal Ético o Canal de Denuncias y desarrolla el procedimiento de detección, reacción y resolución de casos de denuncia a través de la Comisión de Ética.

Las comunicaciones y denuncias en cuestiones relacionadas con el Modelo de *compliance* se pueden realizar a través de alguna de las siguientes vías:

- Dirección de internet: [ComisiondeEtica@comsa.com](mailto:ComisiondeEtica@comsa.com)
- Correo postal: por carta dirigida al Presidente de la Comisión de Ética de COMSA Corporación, c/ Viriat, 47 - 08014 Barcelona.

La Comisión de Ética de COMSA Corporación, como órgano de cumplimiento penal y de antisoborno, es el órgano competente de la gestión y supervisión del buen funcionamiento del Canal Ético y el destinatario final de las comunicaciones recibidas, siendo el secretario de la comisión el máximo responsable.

Durante 2020 se ha recibido una denuncia a través del Canal Ético, cuyos hechos quedan fuera del ámbito de aplicación del Canal Ético, ya que tienen trascendencia en el ámbito de las relaciones laborales. La Comisión de Ética derivó la comunicación al departamento de recursos humanos para que se revise y se adopten las medidas oportunas.



Trabajos de gunitado en proyecto de la Línea 4 del metro, São Paulo (Brasil)



# TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD



## FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El compromiso con la gestión ética y responsable implica una formación continua en estas materias de todas las personas empleadas y directivas de COMSA Corporación, que deben conocer y aplicar los instrumentos, los principios y las normas que conforman la cultura de cumplimiento de la organización, donde se incluyen de forma implícita cuestiones relativas al respecto de los derechos humanos. Además de fomentar e implantar acciones formativas entre los profesionales, COMSA Corporación ha introducido estos principios en su cadena de valor, haciendo partícipes de esta cultura empresarial a sus colaboradores.

En 2017 se llevó a cabo la comunicación y formación en esta materia, tanto al órgano de gobierno de COMSA Corporación, como a directivos y empleados. Desde entonces, la formación se ha ido extendiendo a los diferentes países, así como también se han impartido reciclajes y formaciones para nuevas incorporaciones, adaptando las formaciones al idioma del país según corresponda: castellano, inglés, francés o portugués.

### Personas formadas en materia de Código Ético en 2020

	2019	2020
Categoría 1 - Directivos	1	0
Categoría 2 - Delegados, Gerentes, Jefes Área, Jefes Dpto.	10	2
Categoría 3 - Jefes de obra y Responsables de unidad	53	5
Categoría 4 - Técnicos y Administrativos	7	3
Categoría 5 - Encargados y Operarios	9	0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>10</b>

A lo largo de 2020, en el proceso de certificación ISO 37.001 en Perú, también se llevó a cabo una formación específica a tal efecto para 9 personas responsables de su implementación y cumplimiento.

“ Con motivo de la aprobación del nuevo modelo de *compliance*, se han llevado a cabo diversas reuniones con los Directores y los miembros de la Comisión de Ética para establecer nuevos contenidos generales y temas específicos de las formaciones a partir de 2021, así como diferentes campañas de difusión del mismo.



### OBJETIVO

Formaciones específicas a todo el personal del grupo en función del riesgo evaluado.



# TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD



## RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

El cumplimiento del Código Ético garantiza una actuación acorde con el compromiso de COMSA Corporación de realizar sus proyectos satisfaciendo los requisitos legales vigentes en cada ámbito geográfico, en base a los más altos estándares internacionales, como la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo o las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, entre otras. En este sentido, el Código Ético detalla que COMSA Corporación pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios básicos de la OIT, no admitiendo prácticas contrarias a estos ni entre las compañías que componen el grupo ni entre aquellas que colaboran con ella. El Código Ético establece el marco de actuación de la relación de COMSA Corporación con proveedores y socios. En esta línea, en los contratos con proveedores y socios se introduce, siempre que la negociación lo permita, cláusulas que hacen referencia a los principios y valores del Código Ético, a su existencia y al compromiso de cumplimiento del mismo.

Por otro lado, el Protocolo de Prevención de Acoso y otras Conductas Discriminatorias tiene como objeto establecer las pautas procedimentales que deben regir en COMSA Corporación para prevenir, evitar y erradicar cualesquiera conductas de acoso y/o discriminatorias dentro de su organización, siendo la Comisión de Acoso el órgano encargado del seguimiento y control de cualquier caso relativo a este ámbito. En términos generales, se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

COMSA Corporación manifiesta su total rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso, así como a cualquier tipo de trabajo que implique condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes, así como su total defensa de los derechos de las minorías y de los pueblos indígenas en cualquier ámbito geográfico en que desarrolle sus actividades y respeto a la libertad de asociación y de negociación colectiva.

En este mismo sentido, COMSA Corporación manifiesta su compromiso con el desarrollo de los cuatro pilares del programa de trabajo decente, esto es, creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social, que son elementos centrales del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 de Naciones Unidas.

Para garantizar el cumplimiento de las directrices establecidas en relación al respeto de los derechos humanos, se incluyen estos contenidos en las formaciones realizadas desde 2017 sobre el Código Ético.

En línea con el compromiso de respeto a los Derechos Humanos por parte del grupo, en 2019 COMSA Corporación se adhirió a los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Cualquier situación de posible vulneración de los derechos humanos puede ser notificada a través del Canal Ético. Por otra parte, el grupo no ha identificado situaciones en que exista riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

# ÁMBITO ECONÓMICO



## MODELO DE NEGOCIO

COMSA Corporación, grupo español líder en infraestructuras, ingeniería y servicios, pone al servicio de la sociedad sus 130 años de experiencia en el desarrollo de obras de gran envergadura y alto componente tecnológico contribuyendo decididamente a la reducción de los impactos ambientales.

Comprometido con la sostenibilidad, el crecimiento responsable y la vertebración territorial de los países en los que ejecuta su actividad, el grupo trabaja para ofrecer soluciones de valor añadido, de acuerdo con los estándares de calidad y contribuyendo a la consecución de los ODS establecidos por Naciones Unidas. Todo ello con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus clientes.

En este sentido el modelo de negocio de COMSA Corporación se estructura en torno a **4 áreas de trabajo principales**:

- Construcción
- Ingeniería Industrial
- Mantenimiento, conservación y Servicios
- Promoción y concesión de infraestructuras

El grupo exporta su conocimiento y amplia experiencia en la construcción y el mantenimiento de infraestructuras por todo el mundo, estando presente en Andorra, Argelia, Brasil, Chile, Colombia, Croacia, Dinamarca, España, Francia, Lituania, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Rumanía, Suecia, Suiza y Uruguay.

En 2020, COMSA Corporación gestionó una plantilla de más de 5.000 empleados que permitieron lograr una facturación de 778 M€. En línea con su plan estratégico, el 38% de dicha facturación corresponde a su actividad internacional.

## CONSTRUCCIÓN

COMSA participa en el desarrollo de infraestructuras ferroviarias desde hace 130 años, donde ofrece un servicio integral, que abarca los ámbitos de construcción, renovación y mantenimiento de líneas de alta velocidad, tranvías, ferrocarriles metropolitanos y regionales.

En el ámbito de la obra civil, COMSA ejecuta trabajos integrales de carreteras, aeropuertos, urbanizaciones, obras marítimas y portuarias, hidráulicas, sanitarias, etc. En edificación, la empresa destaca como constructor experimentado de obras singulares y de gran complejidad arquitectónica.

COMSA es una de las principales constructoras no cotizadas en España y cuenta con una sólida presencia internacional en mercados como Brasil, Chile, Croacia, Colombia, Dinamarca, Lituania, México, Perú, Polonia, Portugal, Suecia y Uruguay.



## MODELO DE NEGOCIO

### INGENIERÍA INDUSTRIAL

Con 60 años de experiencia en el desarrollo de proyectos de ingeniería de alto componente tecnológico, COMSA Industrial se ha consolidado focalizando su actividad en el diseño y ejecución de instalaciones para el sector de las infraestructuras, industrial y de servicios.

Entre sus ámbitos de especialización destacan los proyectos llave en mano en materia electromecánica y de industria, así como ITS y sistemas de control de túneles, electrificación y sistemas ferroviarios. La compañía dispone también de un excelente *know-how* en soluciones para el sector biofarmacéutico, protección contra incendios, aeropuertos, telecomunicaciones y distribución eléctrica.

En la actualidad está presente en Andorra, Colombia, Francia, Marruecos, México, Paraguay, Polonia, Portugal, Suiza y Uruguay.



COMSA  
SERVICE



COMSA  
SOLUTIONS



COMSA  
SECURITY



TFM



Trabajos de ingeniería eléctrica en el túnel de la Línea de ferrocarriles FGC, Sabadell (España)



Modernización de la Fuente de los Pastores, París (Francia)

## MODELO DE NEGOCIO

### PROMOCIÓN Y CONCESIÓN DE INFRAESTRUCTURAS

COMSA Corporación acumula una amplia experiencia en el desarrollo de la promoción y concesión de infraestructuras de todo tipo.

En este ámbito se encuentra, por una parte, el área de COMSA Renovables que realiza la promoción y desarrollo de instalaciones de energías renovables, focalizándose en energía solar fotovoltaica y eólica en España. Asimismo, también está presente en el sector de la tecnología termosolar y en el suministro de biomasa de origen forestal para su valorización energética.

Por otra una parte, está el área de concesiones de infraestructuras de transporte y sociales, encabezado por COMSA Concesiones.



### OTRAS ACTIVIDADES

De forma complementaria a las 4 áreas principales, la compañía completa su cartera con diferentes actividades que permiten ampliar su oferta de servicios:

- GMN: Gestión, tratamiento y valorización de neumáticos
- Egatel: Sistemas de difusión por radiofrecuencia, así como sistemas de comunicaciones por satélite.
- Iconus: Servicios de consultoría y desarrollo de proyectos informáticos.



Parque eólico de Les Colladetes, El Perelló (España)

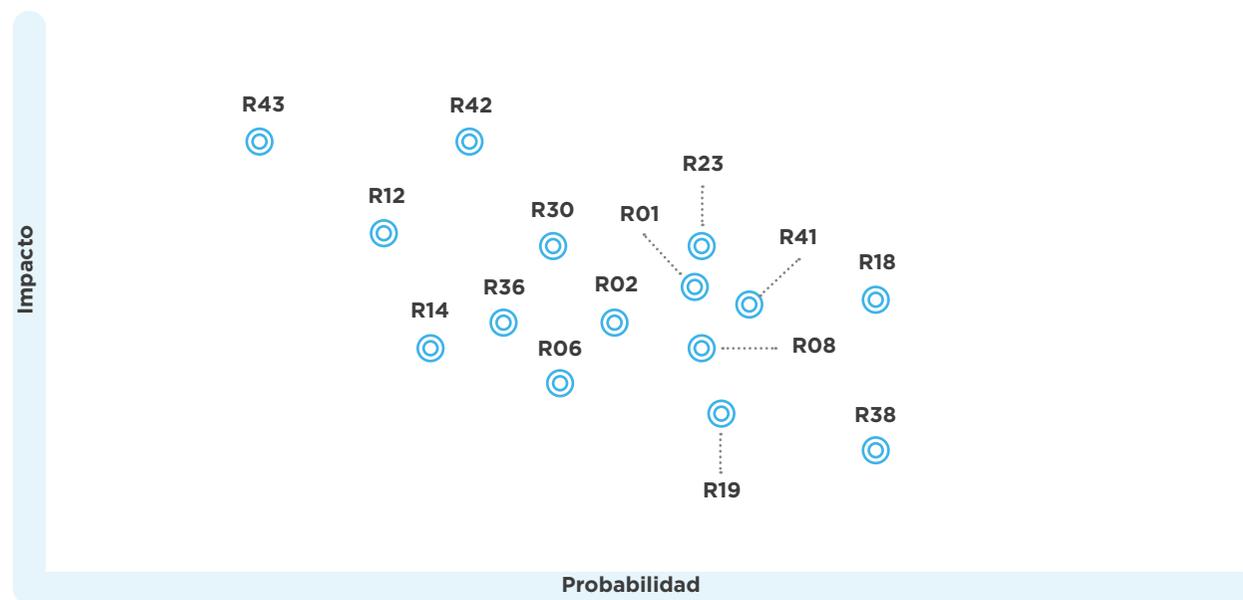
## GESTIÓN DE RIESGOS

COMSA Corporación ha establecido un proceso proactivo en relación a la gestión de riesgos, el cual se fundamenta en la temprana identificación, evaluación y mitigación de riesgos. Es por ello que, el Consejo de Administración, toma el mapa de riesgos como una herramienta clave para la detección de nuevas oportunidades de mejora.

El grupo está expuesto a riesgos que tienen relación directa con el desarrollo de su actividad, ya sean los que tienen que ver con la geografía y países en los que opera y/o con el entorno socio-económico, ambiental y legal, entre otros aspectos clave.

- Respecto a la actividad, los proyectos de Infraestructuras e Ingeniería Industrial tienen una alta variabilidad en cuanto a su volumen y tipología, sobre todo en el caso de la ingeniería industrial.
- En lo que respecta al ámbito geográfico, este resulta un factor determinante para establecer los recursos necesarios y disponibles en cada proyecto, lo que unido a los ajustados márgenes en que opera el sector, hacen fundamental una adecuada selección de proyectos y una óptima gestión de los riesgos, tanto en fase de licitación, como posteriormente en fase de ejecución.

### Mapa de riesgos clave



- R01** Daños propios en ejecución proyecto
- R02** Errores durante la construcción
- R06** Incumplimiento contractual con terceros
- R08** Seguridad y Salud
- R12** Responsabilidades civiles y penales administradores
- R14** Daños al medio ambiente
- R18** Demoras o insolvencias de clientes
- R19** Tipos de cambio
- R23** Riesgo reputacional
- R30** Actuaciones de socios
- R36** Reporting de la información del avance de proyectos
- R38** Pérdida de talento
- R41** Clausulados contractuales
- R42** Cumplimiento del Plan Estratégico
- R43** Pérdida de capacidad de contratar



# GESTIÓN DE RIESGOS

Paralelamente, COMSA Corporación dispone de otros sistemas para identificar, evaluar, gestionar y minimizar posibles riesgos en ámbitos concretos.

• **Riesgos penales.** En 2020 COMSA Corporación ha aprobado un nuevo Modelo de *compliance* que, teniendo como marco de referencia el nuevo Código Ético y la Política de *compliance* penal, desarrolla toda una serie de protocolos, políticas y procedimientos que aseguran el comportamiento ético y responsable del grupo, dando respuesta a los requerimientos normativos relacionados con la actividad de la organización. Para más información sobre este ámbito, se puede consultar el apartado de Transparencia, ética e integridad de la presente memoria. En el marco de revisión del Modelo de *compliance*, en 2020 COMSA Corporación ha elaborado informes de mapa de riesgos penales de la actividad

empresarial de las distintas sociedades del grupo (incluidos los riesgos asociados a la corrupción), en función del Área de Negocio al que dichas sociedades pertenecen.

Por otro lado, en el marco de los diferentes sistemas de gestión, el grupo ha identificado diferentes factores tanto de carácter interno, como externo, que pueden suponer un riesgo y/o una oportunidad para la compañía, a partir de los cuales se desarrollan diferentes acciones para darles respuesta.

• **Aspectos relacionados con la gestión ambiental.**

Factores externos	Factores internos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambios legislativos en el ámbito ambiental.</li> <li>• Condiciones meteorológicas (desastres naturales).</li> <li>• Posibles afecciones al patrimonio cultural.</li> <li>• Requisitos de clientes.</li> <li>• Nuevas necesidades del mercado, relacionadas con expectativas de clientes e inversores.</li> <li>• Aspectos técnicos.</li> <li>• Demandas sociales.</li> <li>• Aspectos relacionados con las compras y gestión de proveedores y subcontratistas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección estratégica y liderazgo.</li> <li>• Afecciones al entorno y control operacional.</li> <li>• Desempeño de la organización.</li> <li>• Seguimiento, medición, análisis y evaluación de aspectos ambientales.</li> <li>• Aspectos ambientales significativos durante la ejecución de las obras.</li> <li>• Formación, capacitación y sensibilización en temas ambientales.</li> </ul>

• **Aspectos relacionados con la seguridad.**

Factores externos	Factores internos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadena de valor: clientes, proveedores, socios y competidores.</li> <li>• Aspectos técnicos y relacionados con el propio proceso productivo.</li> <li>• Coyuntura socioeconómica y seguridad jurídica y social del entorno.</li> <li>• Contexto ambiental vinculado a las condiciones climáticas y a la geografía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias del personal en lo que respecta a cualificaciones, aptitudes y uso de equipos.</li> <li>• Sistemas de control operacional.</li> <li>• Tipología de proyectos y distribución geográfica.</li> </ul>

Algunas de las acciones planificadas para 2020 en el marco de los procesos de mejora continua vinculados a los sistemas de gestión se han visto afectadas o aplazadas con motivo de las nuevas prioridades establecidas por la Covid-19.



## ESTRATEGIA CORPORATIVA

COMSA Corporación, durante el año 2020, ha definido el Plan Estratégico Corporativo para el período 2021-2025, que se estructura en los siguientes objetivos fundamentales:

- Desarrollo de **planes comerciales** específicos para cada uno de los negocios y actividades del grupo.

Durante el año 2020 se ha definido la estrategia comercial de las principales áreas de negocio.

En el ámbito nacional, destaca el refuerzo en los mercados más consolidados para el grupo, así como la potenciación de mercados relacionados con el medio ambiente, la generación de energías renovables, y la edificación singular.

En el ámbito internacional, desde un punto de vista geográfico, los objetivos se establecen en la consolidación y ampliación de la actividad en países nórdicos y balcánicos en Europa, así como en países latinoamericanos como Brasil, Colombia y México, impulsando el acceso a nuevos proyectos en Centro América. Desde el punto de vista de la actividad, los objetivos se focalizan en incrementar la actividad en el ámbito de Biopharma, en Sistemas Inteligentes de Transporte (ITS), y en infraestructuras ferroviarias.

- **Desarrollar un sistema unificado de planificación de los proyectos** para anticipar los riesgos y oportunidades, y poder así tomar decisiones de manera más ágil.

Durante el año 2020 se ha definido un nuevo modelo de planificación de proyectos y se ha iniciado la formación a los distintos equipos, con el objetivo de impulsar su implantación durante el segundo semestre de 2021.

- Continuar con la **digitalización del grupo** tanto en el soporte en la ejecución de proyectos, como en la mejora de los procesos internos.

En 2020 se ha avanzado en la digitalización de procesos internos, como *Success Factors* para la evaluación del desempeño y mejora de las competencias profesionales, o el nuevo Portal Corporativo, herramienta básica de comunicación interna.

Respecto a procesos externos, se han desarrollado sistemas enfocados, fundamentalmente, en la relación con empresas colaboradoras, como el Portal del Proveedor o el Portal de Homologación de Proveedores.

Paralelamente, durante los próximos ejercicios, se prevé un incremento significativo en la digitalización de ciertos procesos productivos.

- Mantener la **especialización y el servicio integral** enfocados al cliente, con la **innovación** como eje vertebrador para potenciar así las ventajas competitivas.

Durante el año 2020 se han gestionado más de 30 proyectos de innovación, con una inversión superior a 7M€, focalizados en ofrecer productos y servicios con un alto componente tecnológico, y alineados con las necesidades globales del cliente, maximizando la eficiencia energética y reduciendo el uso de nuevos materiales y las emisiones de gases de efecto invernadero.

- Continuar **potenciando la colaboración entre las sociedades participadas por el grupo** en los proyectos internacionales.

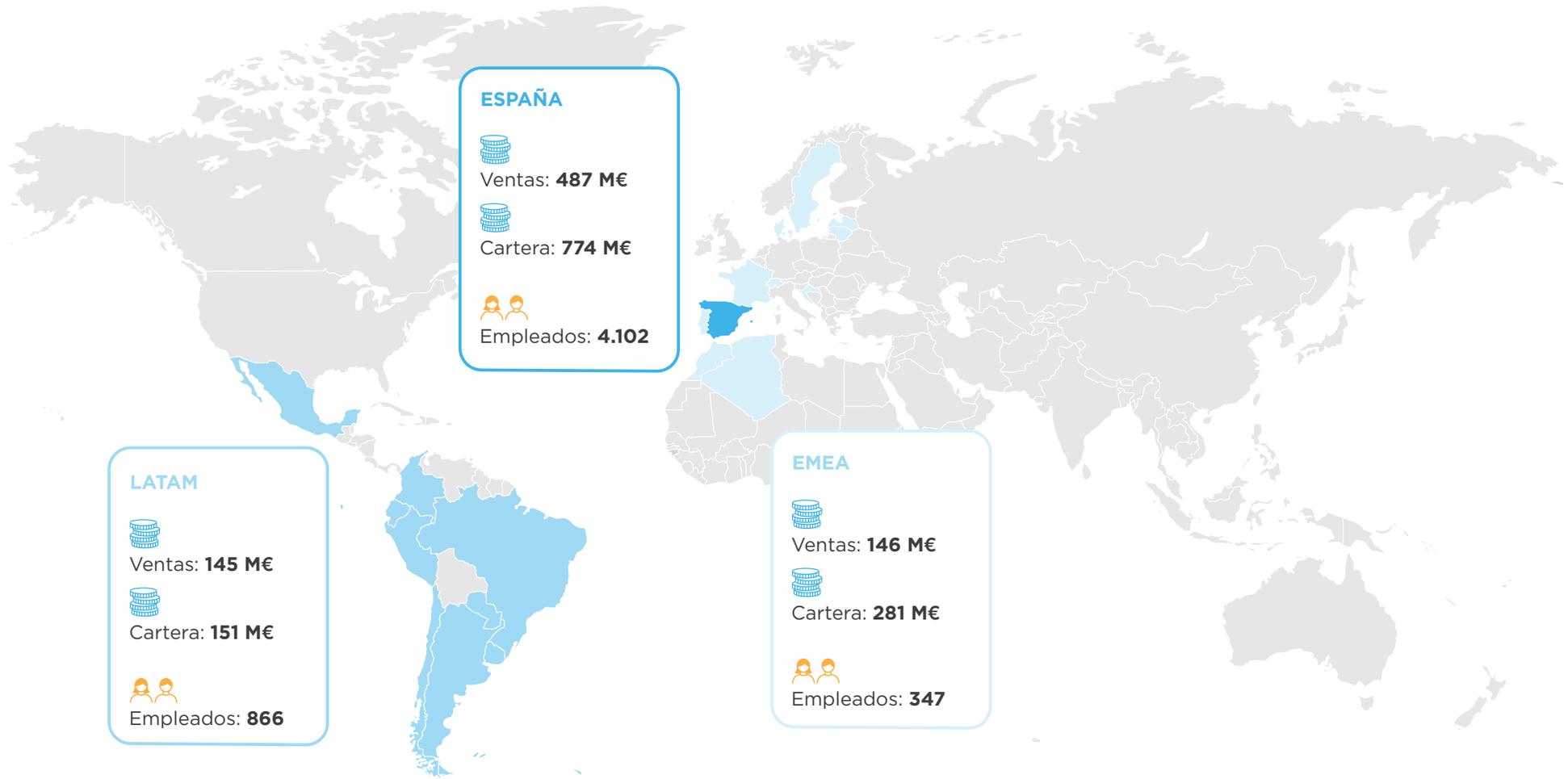
En 2020 se ha continuado con la estrategia colaborativa entre las sociedades del grupo en el ámbito internacional, ofreciendo soluciones globales, en el ámbito de las infraestructuras, a los clientes en mercados objetivo. En 2021 se prevé que dicha colaboración proporcione nuevas contrataciones para el grupo.

- Revisar el **modelo organizativo** del perímetro de Infraestructuras e Ingeniería Industrial durante el año 2020 para situar la obra en el centro del modelo.

Durante el año 2020 se ha trabajado en el modelo organizativo de la compañía que, en los primeros meses de 2021, ha integrado las áreas de Concesiones y de Energías Renovables dentro del perímetro de Infraestructuras e Ingeniería Industrial, contribuyendo con ello al desarrollo y consecución de los objetivos estratégicos.



# PRINCIPALES CIFRAS EN 2020<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Cifras consolidadas del grupo

## CREACIÓN DE VALOR

Uno de los pilares de la estrategia en sostenibilidad, impulsado por la Alta Dirección de COMSA Corporación, es el convencimiento de que la viabilidad de los negocios a largo plazo solo es posible con una sólida actuación ética y responsable, ya que la visión de la compañía contempla la participación y compromiso de todas las partes interesadas de la cadena de valor, en lo que, en suma, debe ser una prosperidad compartida con clientes, con trabajadores, con empresas colaboradoras, así como con las comunidades en las que la compañía lleva a cabo sus proyectos.

Esta visión de prosperidad compartida y de creación de valor tiene, como ejes vertebradores, la voluntad de incentivar y potenciar el talento y la creatividad de sus profesionales, a través de su desarrollo personal y profesional, que, a su vez, redundan en una mayor capacidad de ofrecer soluciones a sus clientes para desarrollar proyectos, obras y servicios que cubran tanto necesidades explícitas, como expectativas presentes y de futuro.

Estos mismos principios son la base de la relación comercial con empresas colaboradoras, fomentando relaciones de confianza bajo criterios de principios éticos, sociales y medioambientales, con el objetivo de mantener colaboraciones estables y duraderas, creando valor mediante la generación de empleo de calidad y riqueza en los países en los que COMSA Corporación desarrolla sus actividades.

Durante el año 2020, COMSA Corporación ha contribuido al crecimiento productivo de la sociedad, generando empleo estable y de calidad, con 5.315 personas en plantilla<sup>1</sup>, y cerca de 19.000 empresas colaboradoras, de las que más del 98% son empresas radicadas en los países en los que lleva a cabo sus actividades. Con todo, la actividad generada por el grupo en 2020 ha implicado 11.893 empleos directos en sus centros de trabajo, incluyendo trabajadores propios y colaboradores.

Adicionalmente a la actividad propia de su negocio, COMSA Corporación está comprometida con el apoyo de causas sociales en los distintos territorios en los que está presente, ya sea dando soporte a instituciones culturales, deportivas, medioambientales, o del ámbito de la formación e integración de colectivos en riesgo de exclusión, con una visión de contribución, directa e indirecta, en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

La estrategia de sostenibilidad se completa con una visión ambiental a medio plazo, donde la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y la transición a modelos energéticos menos contaminantes, en un contexto de emergencia climática, se hacen imprescindibles. Y es en este campo en el que la innovación ha jugado y siguen jugando un papel fundamental.



Trabajos nocturnos en infraestructuras ferroviarias, Vila Nova de Cerveira (Portugal)

<sup>1</sup>Esta cifra tiene en cuenta la plantilla total del grupo al cierre en diciembre de 2020



# CREACIÓN DE VALOR

## PRINCIPALES INDICADORES DEL NEGOCIO EN 2020

### VENTAS (M€)



Infraestructuras e Ingeniería Industrial: **1.184 M€**  
Otros negocios: **22 M€**

### CARTERA (M€)

### INNOVACIÓN



**7 M€**  
Inversión en I+D+i



**30**  
Proyectos de innovación



Sistema de Gestión en I+D+i certificado por **UNE 166002**



**+ de 10**  
Asociaciones colaborativas

### CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



**77%**  
de las ventas con certificación **ISO 14001**



**48.854 GJ**  
Consumo eléctrico



**1.215.838 Tn**  
(74% tierras)  
Residuos no peligrosos gestionados



**EDIFICACIÓN SOSTENIBLE**  
**75%** Oficinas corporativas certificadas ISO 50001  
**14** Proyectos Certificaciones Sostenibles

### ÁMBITO SOCIAL



**98%**  
Proveedores locales



**80%**  
de las ventas con certificación **ISO 9001**



**8,3/10**  
Valor medio satisfacción cliente



**+ 5.000<sup>1</sup>**  
Empleados directos



**22,5%.**  
Reducción índice gravedad de accidentes laborales



**75.391**  
Horas de formación



**76%**  
de las ventas con certificación **ISO 45001**

<sup>1</sup> Esta cifra tiene en cuenta la plantilla total del grupo al cierre en diciembre de 2020

# ÁMBITO MEDIO AMBIENTE





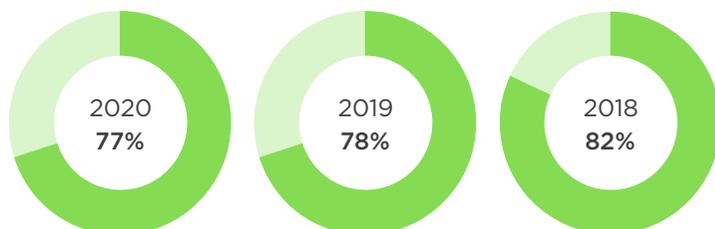
# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL, PILAR DE NUESTRA ESTRATEGIA

COMSA Corporación dispone de un **Sistema de Gestión Ambiental** consolidado y orientado a la excelencia, certificado en base a la norma ISO 14001:2015, que garantiza la correcta gestión de los aspectos ambientales significativos, el cumplimiento de la legislación y el establecimiento de un compromiso de mejora continua.

Durante el año 2020, el porcentaje de actividad certificada asciende al 77%. En el siguiente gráfico, se muestra la evolución de porcentaje de actividad certificada en los tres últimos años:



COMSA Corporación dispone de una **Política Ambiental** que establece los principios de actuación de la compañía en materia de conservación del medioambiente.

- ✓ Promover la economía circular
- ✓ Combatir el cambio climático
- ✓ Reducir el consumo de agua
- ✓ Mejorar la eficiencia energética
- ✓ Reducir la generación de residuos



Por último, cabe citar que el ejercicio 2020 ha sido un año inusual en cuanto al desempeño ambiental de COMSA Corporación. La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 ha provocado la paralización o retraso de parte de proyectos, lo que ha repercutido directamente en el resultado de los indicadores ambientales. A efectos comparativos, a lo largo del presente capítulo se recogen los indicadores clave de rendimiento ambiental para el periodo de los tres últimos años, de manera que permite referenciar la evolución de los mismos y prever el resultado esperado en una situación normal.



Puesta en servicio del tramo de la carretera BR-101, del km 124 al km 130 (Brasil)



## CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

### ECONOMIA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

COMSA Corporación ve la economía circular como una oportunidad de contribuir al desarrollo sostenible. Por ello, la circularidad está integrada en las líneas de negocio, contribuyendo a avanzar hacia un modelo económico más sostenible.

Este modelo prioriza la reducción del uso de materiales, la segregación en origen y la gestión eficiente de los residuos generados, así como, así como en el desarrollo de proyectos de I+D+i focalizados en la economía circular.

COMSA Corporación está adherida al **Pacto por una Economía Circular**, promovido por el Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente de España. A través de esta iniciativa, todos los firmantes se implican en la transición hacia un nuevo modelo económico más sostenible y respetuoso con el medio ambiente

Así, las principales líneas de actuación para fomentar la economía circular en la compañía son:

- Promover la utilización de materiales sostenibles reciclados y/o certificados, ofreciendo este tipo de alternativas más respetuosas con el medio ambiente a los clientes.
- Evaluar los aspectos ambientales de los proyectos teniendo en cuenta el ciclo de vida de la infraestructura o servicio.
- Minimizar los impactos en cuanto a la gestión de residuos, priorizando su valorización frente a su eliminación.
- Identificar oportunidades de negocio para contribuir a la economía circular por medio de las actividades, productos y servicios.



#### PLANTA DE GMN EN MAIALS

Gestión Medioambiental de Neumáticos (GMN) basa su negocio en la gestión integral de neumáticos fuera de uso (NFU), separando sus componentes y reciclando el caucho para ser reutilizado.

En España, en la planta de Maials de GMN, se han reutilizado 25.547 Tn de neumáticos fuera de uso valorizados para su reaprovechamiento.



Construcción de carretera antifisuras con polvo de neumático de alto contenido en caucho reciclado, Huelva (España)



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## CONSUMO DE MATERIALES

COMSA Corporación fomenta el uso de materiales reciclados y/o certificados, priorizando su uso, y ofreciendo al cliente alternativas más eficientes desde un punto de vista ambiental.

Los materiales que suponen un mayor volumen de consumo para COMSA Corporación son el hormigón, en obras, y el papel, en oficinas. En los últimos tres años, los consumos de estos materiales han sido:

	2020	2019	2018
<b>Hormigón (m³)</b>	567.013,12	209.246,62	241.565,78
<b>Papel (Tn)</b>	Global: 25,81 España: 16,66 (16,22% reciclado)	Global : 31,75 España: 23,59 (13,66 % reciclado)	Global: Datos no disponibles España: 25,65 (23,23% reciclado)



Trabajos de hormigonado en el nuevo muelle Baleares del Puerto de Tarragona (España)

### SUSTAINABLE BIOMASS PROGRAM

COMSA Renovables obtuvo en 2020 el **certificado Sustainable Biomass Program** que acredita que su abastecimiento de biomasa forestal se realiza de manera sostenible y se obtiene de explotaciones acreditadas.

Entre otras medidas, esta certificación contempla la huella de carbono de todo el proceso, desde el bosque hasta la caldera final.

### PROYECTO BIRBALAS

COMSA Corporación participa desde el año 2019 en el proyecto BIRBALAS, proyecto subvencionado por la Unión Europea, coordinador por Sidenor, junto a la empresa Saitec.

El proyecto busca analizar la viabilidad técnica y de mercado para el empleo de escoria negra de diferentes acerías del País Vasco como balasto y sub-balasto ferroviario, profundizando en el cumplimiento de especificaciones que garanticen la conformidad tanto funcional como medioambiental del producto y afrontando las tradicionales barreras de mercado a las que históricamente se ha debido enfrentar el material en otros sectores.



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## GENERACIÓN DE RESIDUOS

La gestión eficiente de los residuos es una cuestión especialmente relevante para COMSA Corporación, dada la naturaleza y las actividades que realizan sus líneas de negocio. Por ello, se prioriza el reciclaje, la reutilización o otras operaciones de valorización frente al depósito en vertedero, minimizando así el impacto sobre el medio ambiente.

**Durante el año 2020 se han revalorizado el 97 % de los residuos generados en España.**

Durante el año 2020, se han generado un total de 1.215.838 toneladas de residuos peligrosos y no peligrosos, lo que supone una reducción del 12% respecto al 2019. La mayor parte de los residuos generados tienen su origen en el negocio de Construcción y el volumen generado está directamente relacionado con la tipología de los proyectos que se llevan a cabo.

Por otro lado, del total de residuos generados en 2020, el 97% recibe tratamientos para su revalorización, lo que evidencia el esfuerzo de la compañía por priorizar la reutilización o reciclaje frente a la eliminación de residuos.

### Evolución de los residuos generados (Tn)

	2020	2019	2018
Residuos Peligrosos	398	335	217
Residuos No Peligrosos	1.215.440 (74,46% tierras)	1.384.084 (86,69% tierras)	826.691 (71,37% tierras)

Por lo que respecta a las tierras, que suponen más del 70% de los materiales considerados como restos en los proyectos, la compañía prioriza la utilización de las mismas, tanto dentro de la misma obra de la que se extraen o movilizan, como en proyectos cercanos, evitando así su consideración como residuo, y al mismo tiempo disminuyendo las necesidades de nuevos materiales extractivos para otros proyectos.



OBJETIVO

Obtención de la certificación Residuo Cero



Campas de segregación de residuos, Autovía A-68 entre El Burgo de Ebro y Fuentes de Ebro (España)



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## PARTICIPACIÓN EN LA SEMANA EUROPEA DE LA PREVENCIÓN DE RESIDUOS

Bajo el lema REORGAnicémonos, COMSA Corporación participó en la Semana Europea de Prevención de Residuos 2020.

Este año, la temática se centró en los residuos invisibles y COMSA Corporación lanzó una campaña para reducir la huella digital.

### SETMANA EUROPEA DE LA PREVENCIÓ DE RESIDUS 2020

**GRÀCIES!**  
Amb la vostra participació heu contribuït a reduir la generació de residus

**COMSA CORPORACIÓN**

Josep Maria Tost i Borràs  
Director de l'Agència de Residus de Catalunya



A lo largo de 2020, con el objetivo de eliminar el consumo de vasos de plástico de un solo uso y bajo el lema “Súmate a beber sin plástico”, se ha puesto en marcha, de forma progresiva, diferentes iniciativas:

- Campaña de concienciación sobre el consumo responsable de recursos y sobre la correcta separación de residuos para su reciclaje.
- Eliminación de vasos de plástico en las fuentes de agua.
- Modernización de máquinas de vending para que detecten la presencia de taza o vaso propio.
- Reparto de más de 2.000 tazas de cerámica, así como más de 3.000 botellas de vidrio y aluminio a los empleados para contribuir y facilitar su adaptación a los cambios.

**Reducción del 83% de consumo de vasos de plástico en oficinas corporativas.**

Con estas acciones la compañía quiere disminuir su impacto ambiental, al mismo tiempo que conciencia a sus empleados para que actúen de forma responsable, no solo en a lo largo de su jornada laboral, sino también en sus hábitos cotidianos.



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## EFICIENCIA EN EL USO DE RECURSOS

### CONSUMO Y GESTIÓN DE AGUA

COMSA Corporación trabaja para asegurar la gestión eficiente del agua en cada una de sus actividades, teniendo en consideración la infraestructura y disponibilidad hídrica de la zona.

Las actividades desarrolladas por COMSA Corporación llevan asociadas un notable consumo de agua, especialmente en el ámbito de la construcción, y en el año 2020 la cifra total de consumo de agua ha sido de 965.967 m<sup>3</sup>.

	2020	2019	2018
Consumo agua de red (m <sup>3</sup> )	49.329	55.420	33.291
Consumo agua de captación (m <sup>3</sup> )	912.535	719.857	72.162
Consumo agua de compra (m <sup>3</sup> )	4.103	14.151	25.209
<b>Consumo global de agua (m<sup>3</sup>)</b>	<b>965.967</b>	<b>789.428</b>	<b>130.661</b>

Se ha producido una reducción del consumo de agua en oficinas respecto al año anterior derivado de los efectos de la pandemia del Covid-19 que ha requerido potenciar el teletrabajo.

En las obras, al igual que sucede en otros indicadores ambientales la tendencia creciente del consumo viene derivada de la tipología y la fase en la que se encuentran los proyectos.

Desde que se extrae hasta el momento en el que llega al usuario, el agua de red tiene asociados, entre otros, procesos de captación, potabilización y distribución, cuyo tratamiento implica la emisión de CO<sub>2</sub> a la atmósfera. La huella hídrica nos permite conocer las emisiones asociadas a este proceso.

	2020	2019	2018
Emisiones agua Obra (Tn CO <sub>2</sub> /m <sup>3</sup> )	18,55	20,22	11,59
Emisiones agua Oficina (Tn CO <sub>2</sub> /m <sup>3</sup> )	0,93	1,67	1,56
<b>Emisiones Globales agua (Tn CO<sub>2</sub>/m<sup>3</sup>)</b>	<b>19,49</b>	<b>21,89</b>	<b>13,15</b>

Por otra parte, además de gestionar responsablemente los recursos hídricos, en algunos negocios se llevan a cabo iniciativas específicas para reducir el consumo de agua.

Cabe destacar, además, que se lleva a cabo un control exhaustivo de la calidad de las aguas que vierten al medio natural, para asegurar que los vertidos no produzcan afecciones significativas al medio, cumpliendo siempre, con lo establecido por la legislación local.



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## CONSUMO DE ENERGIA

La energía es uno de los principales recursos utilizados por la compañía y supone un elemento clave para la puesta en marcha y el desarrollo de sus actividades. Como parte de la lucha contra el cambio climático, COMSA Corporación apuesta por el fomento de la eficiencia energética.

En este sentido, COMSA Corporación dispone de una Política de Eficiencia Energética que tiene como principal objetivo reducir el consumo energético a través del compromiso con la mejora continua, apostando por la innovación y fomentando el uso de energías alternativas y renovables.



### Consumo de la energía eléctrica

	2020	2019	2018
Oficinas (GJ)	21.287	20.669	18.203
Obras (GJ)	27.567	20.269	16.013
<b>Total COMSA Corporación (GJ)</b>	<b>48.854</b>	<b>40.938</b>	<b>34.221</b>

Las actividades que llevan asociado un mayor consumo energético son los desplazamientos de la flota de vehículos, así como el uso de la maquinaria y actividades de obra.

### Consumo de combustible

	2020	2019	2018
Combustible (GJ)	316.308	296.427	266.850

Para minimizar este consumo, la compañía desarrolla políticas de alquiler y renting de vehículos priorizando aquellos de menor consumo y limitadas emisiones de gases de efecto invernadero.

COMSA Renovables se ha adherido a la **Plataforma Hidrógen Verd Catalunya Sud**, impulsada por la Universitat Rovira i Virgili para fomentar la expansión de este combustible.

Esta plataforma tiene como objetivo la descarbonización (dejar de generar hidrógeno gris a partir de energía de origen fósil, disminuyendo así las emisiones de CO<sub>2</sub>) y consolidar el hidrógeno limpio como vector energético clave para afrontar el reto climático y activar una nueva economía verde que genere prosperidad.



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

En cuanto a los centros corporativos, cabe destacar que el 75% de ellos disponen de certificación energética.

**El 75% de los centros corporativos disponen de certificación energética.**

Las principales acciones llevadas a cabo para reducir el consumo de energía eléctrica son:

- Certificaciones de eficiencia energética en oficinas y proyectos.
- Campañas de concienciación a la plantilla como el curso de buenas prácticas ambientales.
- Implementación de iluminación Leed y sistemas para controlar y optimizar los consumos.
- Implementación de sensores en los grifos para reducir el consumo de agua.
- Implantación de placas fotovoltaica en casetas de obra.
- Implementación de puntos de recarga eléctrica en centros corporativos.
- Fomento de alquiler y renting de vehículos priorizando aquellos de menor consumo y emisiones de gases de efecto invernadero.

2020	2019	2018
<b>32</b> vehículos eléctricos o GLP <sup>1</sup>	<b>25</b> vehículos eléctricos o GLP <sup>1</sup>	<b>12</b> vehículos eléctricos o GLP <sup>1</sup>

- Sustitución de maquinaria combustible por maquinaria ligera y equipos eléctricos o de batería.
- Uso de softwares de eficiencia energética con el objetivo de proponer soluciones alternativas a las de proyecto, más eficientes y sostenibles

<sup>1</sup> GLP, gas licuado del petróleo, combustible alternativo.



## SOFTWARE DE GESTIÓN ENERGÉTICA

Dentro del proceso de modernización en la metodología de realización de estudios técnicos, y con el objetivo de optimizar soluciones constructivas más respetuosas con el medio ambiente y económicamente más favorables, COMSA muestra su apuesta por la utilización de programas de eficiencia energética aplicados a los proyectos de edificación.

## IMPACTO COVID-19 SOBRE EL CONSUMO DE ENERGÍA

- Si bien el uso de oficinas, incluidas las de obras y proyectos, se ha reducido significativamente, los consumos no lo han hecho de forma proporcional debido al incremento en las necesidades de ventilación y renovación de aire.
- Respecto al combustible, durante las primeras fases de la crisis sanitaria, se duplicó, en muchos casos, el uso de vehículos para desplazamientos individuales, por un lado por la disminución de opciones de transporte colectivo, menor cantidad de trenes y aviones, y por otro, a la prohibición de compartir vehículos fuera de las burbujas sanitarias.



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## PROGRAMA ENERGYPLUS

El software de simulación energética de edificios EnergyPlus ha sido la herramienta utilizada en este estudio realizado en la obra *Estación Marítima en la explanada y los muelles comerciales al abrigo del dique Botafoch en el Puerto de Ibiza* (España), con el objetivo de obtener información sobre los consumos energéticos de los principales espacios de la infraestructura.

Esta herramienta permite realizar el modelo virtual del edificio, definiendo geometrías, parámetros constructivos, parámetros de uso de los espacios, horarios, equipos de climatización y, sobre todo, las condiciones meteorológicas del emplazamiento de la obra.

Con los resultados obtenidos por el software se consigue un ahorro total aproximado de 152.000 kWh/año. Esta energía, considerando un coste energético aproximado de 7,5 €/kWh, supone un ahorro de unas 40 t/año de CO<sub>2</sub> y 9.000 €/año.



Trabajos en la cubierta de la Estación Marítima en la explanada y los muelles comerciales al abrigo del dique Botafoch del Puerto, Ibiza (España)

COMSA Corporación ofrece dentro de su cartera de servicios soluciones para la mejora de la eficiencia energética de sus clientes, fomentado así un uso más eficiente de la energía.

Además de la mano del **Área de Negocio de Energías Renovables** contribuye al desarrollo del sector renovable, tanto en las fases de diseño y construcción, como en la gestión de diversas infraestructuras energéticas, contribuyendo así a garantizar el acceso universal a la energía sostenible.

“ En 2020 COMSA Renovables ha gestionado 230.900 MWh de energía de origen renovable, el equivalente a un municipio de 178.000 habitantes. ”



Paneles fotovoltaicos en planta termosolar, Les Borges Blanques (España)



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## CAMBIO CLIMÁTICO

COMSA Corporación, consciente del papel que puede desempeñar en la lucha contra el cambio climático, establece entre sus objetivos estratégicos la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en sus actividades.

Por ello, dispone de un sistema de gestión de riesgos que integra los riesgos financieros y los no financieros, donde se encuentran los riesgos asociados al medio ambiente.

Uno de los objetivos de COMSA Corporación para el 2021 es identificar, evaluar los riesgos y oportunidades a corto, medio y largo plazo asociados al cambio climático conforme a las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), así como incorporarlos a la matriz de riesgos generales de la compañía.

Durante el año 2020, COMSA Corporación ha materializado su compromiso con la lucha contra el cambio climático, elaborando y verificando su informe de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de su Core Business. Además, ha inscrito su huella de carbono en el Registro Nacional de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de absorción de CO<sub>2</sub>, promovido por la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) como organismo dependiente del Ministerio para la Transición Ecológica (MITECO) el Ministerio para la Transición Ecológica.



OBJETIVO

Gestión de Riesgos y Oportunidades relacionados con el Cambio Climático.



OBJETIVO

Plan Estratégico de Lucha Contra el Cambio Climático 2021-2050.

Dentro del Plan Estratégico del grupo, se establecen una serie de objetivos para conseguir una reducción de las emisiones:

- Evaluar los impactos en el cambio climático.
- Minimizar el consumo energético.
- Ampliar el alcance de certificación a la cadena de suministro.
- Establecer objetivos de reducción de emisiones.
- Potenciar los proyectos de innovación ligados a la eficiencia energética.

# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

Para seguimiento del compromiso establecido por COMSA Corporación en relación con el cambio climático, se monitorizan las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

En 2020, el impacto de la Covid-19 ha provocado una reducción en el Alcance 3 de las emisiones GEI como consecuencia de las restricciones en la movilidad que han implicado una reducción considerable de los viajes de negocios.

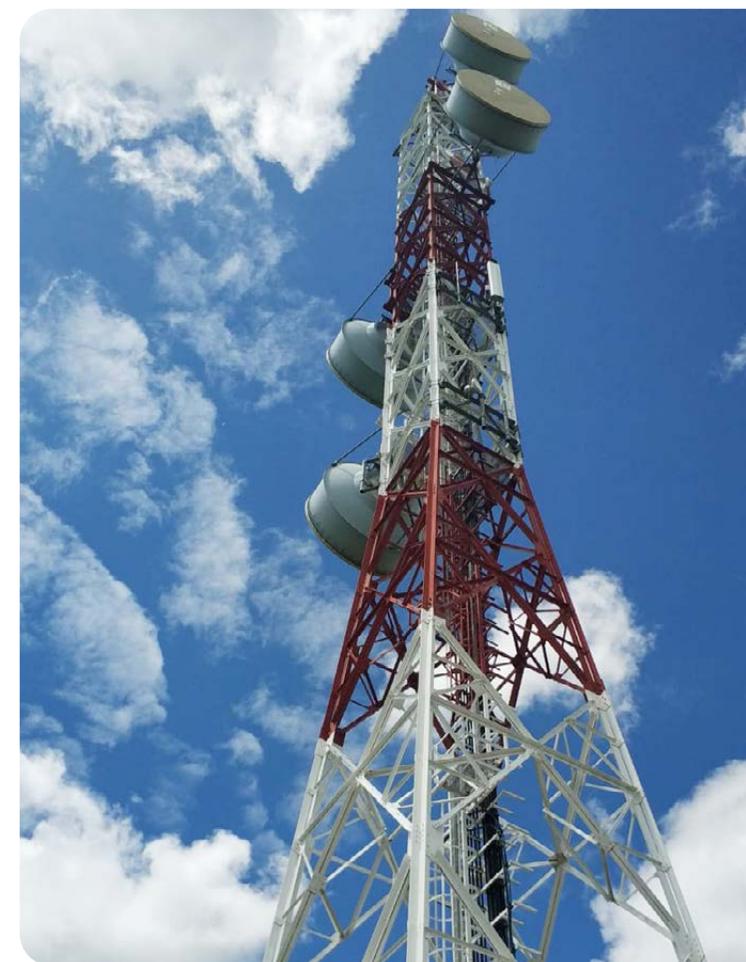
## Emisiones de la compañía (Tn CO<sub>2</sub>eq)

	 Alcance 1 Combustibles	 Alcance 2 Electricidad	 Alcance 3 Viajes Corporativos y agua	TOTAL
<b>2020</b>	20.097,84	2.660,06	898,26	<b>23.656,16</b>
<b>2019</b>	19.020,68	2.311,56	2.792,32	<b>24.124,56</b>
<b>2018</b>	17.158,02	2.809,21	2.219,66	<b>22.186,89</b>

## Intensidad de las emisiones respecto a la facturación

	ALCANCE 1	ALCANCE 2	ALCANCE 3	Total
2020	25,83	3,42	1,15	<b>30,40</b>
2019	24,48	2,97	3,59	<b>31,05</b>
2018	23,38	3,83	3,02	<b>30,23</b>

COMSA Corporación está trabajando en la definición de objetivos ambiciosos dentro del plan estratégico 2021-2025, conscientes de la actual crisis climática.



Torre de telecomunicaciones de Sistemas de IPT, Madrid (España)



# CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL



## CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE

COMSA Corporación contribuye, asimismo, a mitigar los efectos de las emisiones de gases de efecto invernadero implantando políticas relacionadas con la aplicación de **estándares de construcción sostenible**.

“ En 2020 se han ejecutado 14 proyectos con certificaciones de eficiencia energética: LEED y BREEAM.

La construcción de este tipo de infraestructuras sostenibles permite una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, tanto en la fase de construcción como durante todo el ciclo de vida del edificio. Con el fomento de este tipo de edificios con certificación energética se reduce el consumo de energía y agua respecto a la edificación convencional.

El número de proyectos, con algún tipo de certificación sostenible sigue en continuo incremento, confirmando la tendencia de este tipo de construcción. Durante 2020, se han ejecutado 14 proyectos con certificación energética.

### Evolución cifra edificios sostenibles

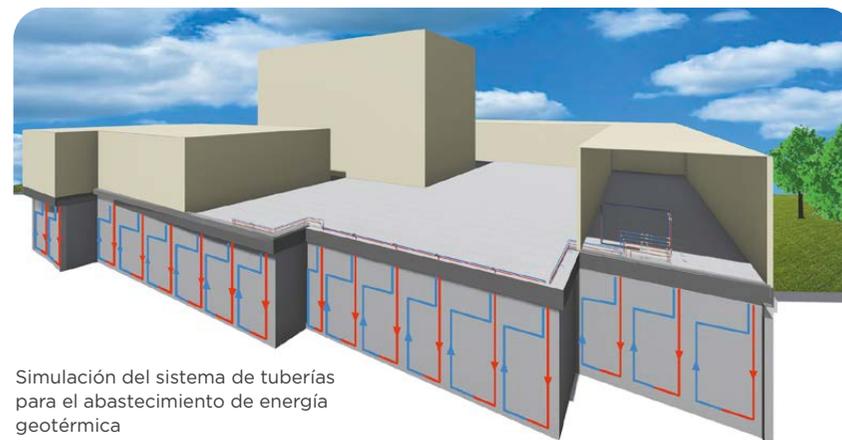


Además, tal y como se ha expuesto anteriormente, uno de los objetivos de COMSA Corporación es potenciar los proyectos de innovación ligados a la eficiencia energética.

### BIGEO (Building-Integrated GEOthermal systems)

Los sistemas BiGEO, así como otros sistemas de generación de energía renovable geotérmica, aprovechan la energía térmica almacenada en forma de calor bajo la superficie de la tierra para aplicaciones de **climatización** de edificios (tanto para calefacción como para refrigeración), **agua caliente sanitaria, procesos industriales**, etc. La energía geotérmica es una energía renovable, limpia y eficaz, **disponible los 365 días del año y las 24 horas al día**, dado que no depende de la disponibilidad de otros recursos naturales fluctuantes como el viento o la irradiación solar.

En el proyecto GEOTECH, cofinanciado por la Comisión Europea dentro del programa marco Horizon2020, **COMSA Corporación ha continuado con su labor de desarrollo y optimización de la tecnología BiGEO** implementando el sistema en dos proyectos.



Simulación del sistema de tuberías para el abastecimiento de energía geotérmica



## CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

### PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Las actividades desarrolladas por COMSA Corporación pueden comportar afectaciones al entorno natural donde se ejecutan los proyectos de obras. Por esa razón, la compañía trabaja para minimizar su impacto en la biodiversidad y los ecosistemas y proteger el medio natural a través de planes de gestión y actuaciones de compensación, especialmente cuando su actividad se produce en zonas protegidas o de alto valor ecológico.

Para ello, COMSA Corporación tiene establecidos unos principios básicos de actuación en materia de protección de la biodiversidad:

- Evaluar los impactos sobre la biodiversidad para cada uno de los proyectos y servicios realizados.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para mitigar dichos impactos siempre que no se puedan eliminar, mediante actuaciones de prevención y reducción.
- Elaborar e implementar planes de vigilancia ambiental para garantizar el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas para reducir el impacto de los proyectos o servicios.
- Implantar planes de restauración, reforestación o compensación con el objetivo de restaurar la biodiversidad en aquellas actividades que hayan tenido un impacto significativo.

Así, la implantación de medidas para la conservación de la flora y de la fauna es uno de los principios ambientales aplicados en la planificación de las operaciones. Dichas medidas se basan en la protección física, trasplante o traslado, así como en el respeto a los ciclos vitales de las especies vegetales y animales afectadas.



#### COLABORACIÓN CON IBERDROLA PARA LA INSTALACIÓN DE PROTECCIONES EN TORRES ELÉCTRICAS

Participación de COMSA Industrial en el proyecto “Aleteo” promovido por Iberdrola, con el objetivo de instalar más de 10.000 protecciones en torres de media y alta tensión, con el fin de minimizar el impacto de los tendidos eléctricos aéreos en la avifauna y así protegerla de la colisión y electrocución.

Este proyecto incluye una serie de actuaciones en los apoyos dependiendo de su configuración, que pasan por el forrado de las diferentes fases y conexiones, y el aumento de la distancia de seguridad mediante el cambio de aisladores para alargar la cadena.



Instalación de protecciones en torres de media tensión, Salamanca (España)



## CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

### CONTAMINACIÓN ACÚSTICA

COMSA Corporación es consciente del impacto acústico causado por las actividades que desarrolla, especialmente, por el uso de maquinaria pesada en sus proyectos.

Durante la ejecución de los trabajos de construcción, la compañía mantiene limitaciones temporales para los trabajos con equipos que generan ruido. Los trabajos en las zonas urbanas se realizan en los horarios establecidos por cada región. Además, se instalan pantallas acústicas a lo largo de carreteras y líneas ferroviarias, para proteger el entorno inmediato del ruido generado por la maquinaria y los vehículos. En el caso de las obras de infraestructuras de transporte, gran parte de los trabajos deben realizarse en horario nocturno para minimizar la incidencia sobre la movilidad de la población, especialmente en zonas urbanas densamente pobladas.

Para minimizar estos impactos, se han implantado diversas medidas, entre las que pueden destacarse:

- Sistemas de monitorización de ruido en zonas urbanas o de especial interés.
- Sustitución de maquinaria de mayor impacto acústico.
- Instalación de pantallas acústicas en las zonas de mayor emisión.
- Protección de los trabajadores con equipos específicos.

#### ACUSTICAT 2020

COMSA Corporación participó en el congreso Acusti.cat como ponente del reto sobre 'Gestión y control del impacto acústico en la obra pública'.

Durante la sesión se trató la problemática, se abordaron diferentes casos, así como diferentes soluciones para hacer frente al ruido generado durante la ejecución de obras públicas en entornos densamente poblados.

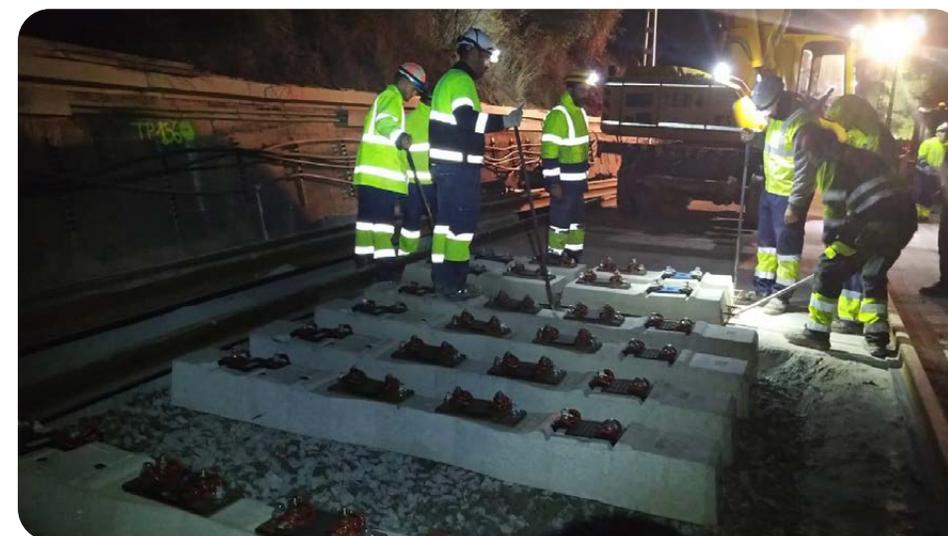


### CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

COMSA Corporación lleva a cabo Planes de Vigilancia Ambiental en todos sus proyectos que determinan las medidas preventivas a adoptar para mitigar los impactos de contaminación lumínica. Las actividades que generan un mayor impacto en este sentido son aquellas obras ejecutadas en horario nocturno, así como la iluminación exterior de los centros de trabajo.

Para minimizar estos impactos, se han implantado diversas medidas, entre las que pueden destacarse:

- Sustitución de luminarias exteriores por otras de mayor eficiencia (LED).
- Uso de dispositivos de iluminación nocturna respetuosos con el medio ambiente en aquellas obras que deben ejecutarse en horario nocturno.
- Instalación de detectores de presencia y temporizadores para garantizar el mínimo uso de la iluminación.



Trabajos nocturnos de mantenimiento de infraestructura y vía de ADIF, Castellbisbal (España)



# GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN



## GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN

COMSA Corporación apuesta por la innovación a lo largo de toda su cadena de valor y actividades. Gracias a iniciativas internas y externas de emprendimiento, y otras técnicas y tecnologías, la compañía consigue liderar el cambio y desarrollar soluciones innovadoras.

“ En 2020 se han ejecutado 14 proyectos con certificaciones de eficiencia energética: LEED y BREEAM.

Para llevar a cabo los diversos trabajos de investigación la compañía busca siempre encontrar la mayor sinergia posible de colaboración con instituciones y entidades científicas públicas y privadas y también en asociación con empresas procedentes de sectores industriales y tecnológicos afines y complementarios al de la compañía.

En 2020 COMSA Corporación invirtió más de **7 millones de euros** en actividades de I+D+i brindando apoyo a una treintena de proyectos en desarrollo. La apuesta por la transferencia tecnológica aplicada a los sectores de la construcción y mantenimiento es una prioridad para la compañía, que ha establecido una Política de Innovación en la que la cultura organizacional considera este elemento como un factor diferencial integrado en todas sus unidades de negocio.

Actualmente, COMSA Corporación tiene en curso [30 proyectos de innovación](#).



Implementar tecnologías innovadoras digitales que mejoren procesos en los negocios de COMSA Corporación.

Los proyectos de I+D+i en fase de desarrollo o de lanzamiento, persiguen las siguientes líneas estratégicas:

- Eficiencia en la construcción y mantenimiento de infraestructuras.
- Edificación y Smart building.
- Digitalización.
- Transición energética.

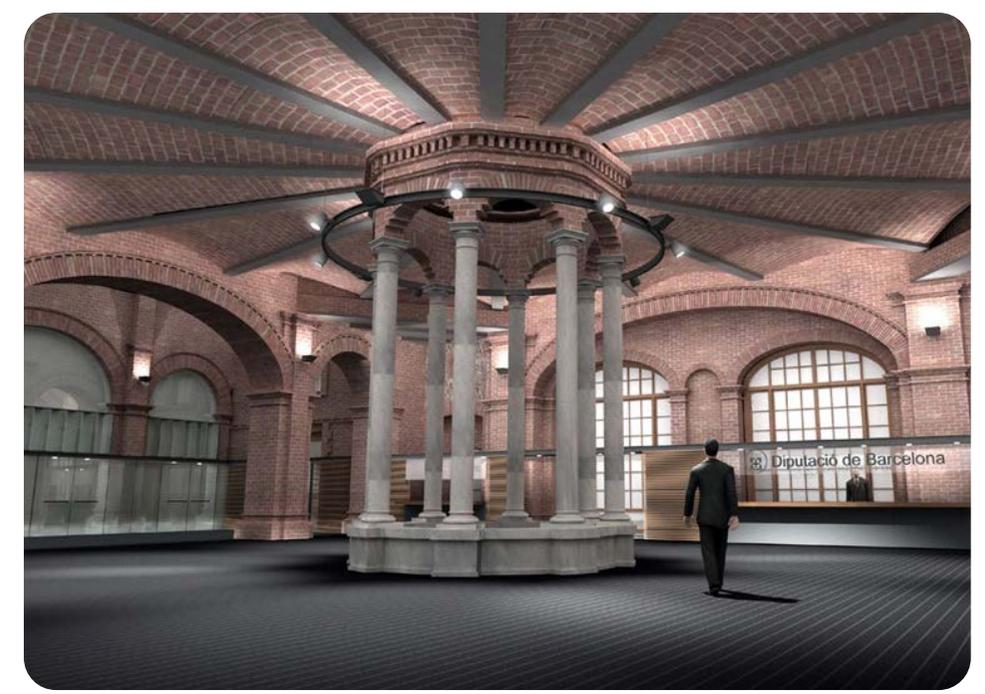


Imagen virtual del vestíbulo de la Escuela Industrial realizada mediante tecnología BIM, Barcelona (España)



## GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN



### CREACIÓN DE VALOR EN LA CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS

En COMSA Corporación, la innovación es la palanca de impulso dentro de todas las áreas de negocio con el objetivo de anticiparnos a futuras tendencias y buscar soluciones innovadoras que puedan generar nuevas oportunidades de negocio.

El futuro de la movilidad depende en gran medida de la conectividad, por ello COMSA Corporación forma parte del consorcio de empresas que se encargan del despliegue del **proyecto 5GMED** para garantizar la conectividad 5G en la red ferroviaria entre España y el sur de Francia. Este proyecto forma parte del Programa Horizon 2020 para la investigación y la innovación de la Unión Europea.

En este contexto, el transporte de personas y mercancías es una necesidad fundamental para la sociedad y la economía global. COMSA Corporación participa en el **proyecto Safe4RAIL-3** que tiene como objetivo desarrollar las tecnologías y dispositivos para la próxima generación del Sistema de Control y Monitorización de Trenes (TCMS).

Los resultados de Safe4RAIL-3 aumentarán la flexibilidad y la fiabilidad de las comunicaciones del TCMS, reducirán los costes de desarrollo y mantenimiento y conseguirán nuevas funcionalidades para los trenes, prestando especial atención a la interoperabilidad de los fabricantes.

Asimismo, también resulta imprescindible asegurar unas infraestructuras resilientes ante los efectos del cambio climático, un ámbito en el que COMSA Corporación contribuye dotando de resiliencia a las infraestructuras, como uno de los objetivos principales de su cartera de proyectos de Innovación dedicados al mantenimiento predictivo.

En este sentido, destaca el **proyecto RESILTRACK**, que tiene como objetivo diseñar un sistema que permita conocer el estado de la infraestructura ferroviaria y su afectación ante fenómenos climáticos adversos en tiempo real, así como prever el comportamiento de ésta para actuar donde es necesario obteniendo así infraestructuras ferroviarias resilientes ante los efectos del cambio climático.

**RESILTRACK** representa el nuevo enfoque europeo del mantenimiento de las infraestructuras ferroviarias, yendo de un formato correctivo hacia un formato preventivo más sostenible, en tiempo real, y alineado con el programa 3 del S2R “Cost efficient and reliable high capacity infrastructure”.



BIMTable en el marco del proyecto RESILTRACK, Barcelona (España)



## GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN



### EDIFICACIÓN Y SMART BUILDING

Otro de los principales retos del sector es lograr avanzar en cuanto a nuevas tecnologías se refiere siempre de la mano de la sostenibilidad. De esta manera, nace lo que se conoce como smart building o edificios inteligentes, edificios adaptados tecnológicamente para una mayor comodidad de sus inquilinos, así como para lograr un alto ahorro energético.

El proyecto **LIFE BIPV** pretende impulsar el uso de los innovadores sistemas BIPV (Building-Integrated PhotoVoltaics) a través de una nueva fachada que permita una reducción sustancial de las emisiones de CO<sub>2</sub> en los edificios nuevos y existentes.

Los principales objetivos de este proyecto son demostrar una disminución de las emisiones directas de CO<sub>2</sub> del 34% por edificio (de media) y reducir la huella de carbono de la tecnología de captación solar en más de un 50%. Se utilizarán dos demostradores en dos edificios diferentes situados en dos regiones climáticas distintas de la Unión Europea (España y Bélgica).

Otra de las apuestas estratégicas de COMSA Corporación en el ámbito de la eficiencia energética se centra en la integración en el edificio de sistemas de generación de energía de origen geotérmico. Como parte de dicha estrategia, COMSA Corporación participa en el **proyecto GEOFIT**, financiado por el Programa Horizon 2020 de la Unión Europea, para la incorporación de soluciones geotérmicas a la rehabilitación de edificios.

### DIGITALIZACIÓN

COMSA Corporación innova en el diseño de los proyectos integrando el uso de la **tecnología BIM**, que permite “construir antes de construir”, es decir, construir virtualmente antes de ejecutar la obra.

Para ello, el grupo creó ya hace años una Unidad BIM propia y ha diseñado la **BIMTable**, una herramienta que permite realizar el seguimiento de los proyectos in situ en un entorno colaborativo y que fue presentada en 2018 en la feria BIMExpo de Madrid generando gran expectación.

Durante el año 2020 se han ejecutado 10 proyectos con metodología BIM.

### CORPORATE VENTURING

En el ámbito del corporate venturing, y dentro de su apuesta por la transformación digital, COMSA Corporación impulsa el programa “The INNcom Challenge” diseñado para encontrar tecnologías emergentes en el campo de la construcción, el mantenimiento y la gestión de instalaciones.



Asimismo, la compañía colabora con el programa de transferencia tecnológica “The Collider” de Mobile World Capital Barcelona, que conecta talento emprendedor y científico para impulsar la innovación.

El grupo ha creado también las startups **SmartTower**, para la comercialización de un sistema remoto de inspección de torres eléctricas y telecomunicaciones basado en una plataforma IoT (Internet of Things), y **NEOBALLAST®**, para poner en el mercado balasto avanzado de durabilidad extendida que reduce ruido y vibraciones derivadas de la circulación de trenes.



## GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN



### ALIANZAS ESTRATÉGICAS

COMSA Corporación ha establecido una red de colaboración con múltiples centros de excelencia del ámbito nacional e internacional, con los que participa en distintos proyectos de I+D+i.

Cabe destacar que COMSA Corporación es socio fundador y miembro de la Junta Directiva de **The Railway Innovation Hub Spain**, un clúster que tiene como misión potenciar la proyección internacional del ecosistema ferroviario español.

Asimismo, desde 2019 es miembro del consejo directivo de la **European Construction Technology Platform (ECTP)** y colabora con entidades sectoriales y otras más especializadas para promover el desarrollo del sector, entre las que destacan:

- Asociación de Empresas Constructoras de Ámbito Nacional de España (SEOPAN).
- Plataforma Tecnológica Ferroviaria Española (PTFE), integrada en la European Rail Research Advisory Council (ERRAC).
- Plataforma Tecnológica de Construcción (PTEC).
- Energy Efficient Buildings (E2B).
- Clúster de Eficiencia Energética de Cataluña (CE).

### PARTICIPACIÓN EN FOROS

COMSA Corporación fomenta la participación en foros y espacios de encuentro con otras empresas, para avanzar de la manera conjunta en el impulso de la innovación.

- Semana de las Infraestructuras impulsada por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA) a través de un webinar sobre la contribución de los proyectos 5G-Picture y 5GMed a la digitalización del sector ferroviario.
- Grupo de trabajo de Railway Innovation Hub para la creación de la clasificación BIM única para el sector ferroviario.
- Jornada sobre Innovación en la rehabilitación de estructuras de hormigón armado degradadas, organizada por la Asociación de Consultores de Estructuras (ACE).
- Encuentro digital organizado por el diario Expansión en colaboración con Cellnex Telecom titulado “5GMED: La movilidad del futuro en el corredor del Mediterráneo”.
- Ponencia en la jornada “La geotermia, clave en la descarbonización de la energía en las ciudades y la lucha contra el cambio climático”, organizada por el Cluster de la Energía Eficiente de Cataluña (CEEC), el Instituto Cartográfico y Geológico de Cataluña (ICGC) y el Instituto Catalán de la Energía (ICAEN).
- Webinar “IOT Wireless monitoring in the rail industry” organizado por la compañía World Sensing.
- Innovation day del Cluster de Eficiencia Energética de Cataluña (CEEC). Lanzamiento de un reto para desarrollar soluciones que mejoren los servicios de facility management.

# ÁMBITO SOCIAL





# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



Para COMSA Corporación, sus empleados y empleadas son una prioridad. La compañía comparte y promueve valores de respeto, igualdad de oportunidades, diversidad, equilibrio de género y colaboración.

En este sentido, el grupo tiene un firme compromiso con el ODS **8-Trabajo decente y crecimiento económico, así como con el ODS 3-Salud y bienestar, ODS 4-Educación de calidad, ODS 5-Igualdad de género y ODS 10-Reducción de las desigualdades.**

Bajo esta premisa, el grupo ofrece entornos de trabajo inclusivos, seguros, saludables y libres de discriminación, en los que todas las personas pueden crecer y desarrollar su carrera profesional y trabajar en equipo, en un entorno en el que el talento, la profesionalidad y la búsqueda de la excelencia en el desempeño constituyen factores de éxito.

COMSA Corporación manifiesta su compromiso con sus profesionales en la **Política de Personas**. Asimismo, se compromete con el éxito y el desarrollo profesional de su plantilla, invirtiendo permanentemente en fomentar el talento.

El Plan Estratégico de Recursos Humanos 2018-2020 tiene continuidad con el nuevo **Proyecto COMStruimos 2021-2022** adaptado al contexto actual, es decir, a la creciente globalización, el uso de nuevas tecnologías y nuevos métodos de trabajo. Esto se traduce en la necesidad de situar a las personas en el centro de los procesos y contribuir de manera continua a su desarrollo profesional.

En el marco del Proyecto COMStruimos se ha revisado el modelo de Evaluación de Desempeño, potenciándolo más allá de un modelo de retribución variable y extendiendo su aplicación para la gestión, evaluación y el desarrollo de las personas.

“ **Organizar, informar, formar, acompañar y evaluar, claves para una buena gestión de nuestros equipos.** ”

En esta línea, se ha puesto a disposición de los responsables de equipos un amplio conjunto de herramientas y procesos que permiten un seguimiento efectivo de la carrera profesional y el desempeño de la plantilla.



Cabe destacar, que debido a la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de Covid-19, se han producido algunos impactos significativos en la gestión de personas.

Se debe tener en cuenta que gran parte de la actividad desarrollada por COMSA Corporación ha sido considerada servicio esencial, lo que ha supuesto que la mayoría de las personas trabajadoras hayan permanecido prestando servicios durante el periodo de confinamiento. Como consecuencia de las restricciones sanitarias establecidas, también ha sido necesario activar medidas como el teletrabajo, así como otras fórmulas, como reducciones de jornada, que han permitido conciliar en momentos de alta exigencia social. En este sentido, se han habilitado plataformas de desarrollo de capacidades de la plantilla telemáticas que han permitido seguir avanzando en los procesos de desarrollo de capacidades de la plantilla y se ha facilitado el teletrabajo a determinados colectivos. En ambos casos, la digitalización ha jugado un papel clave para el éxito de las medidas.



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN

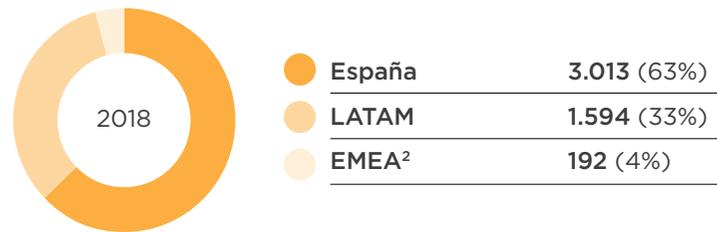
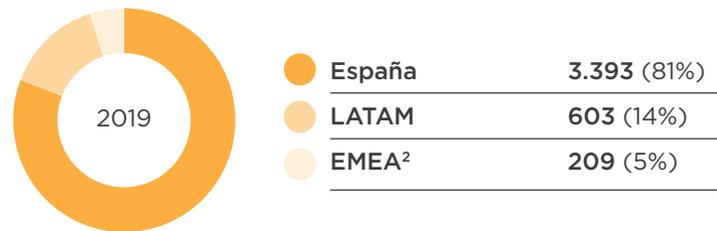
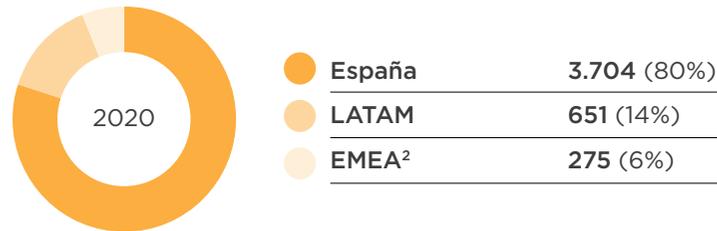


## LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO<sup>1</sup>

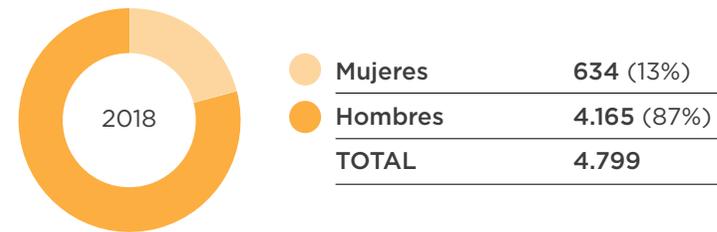
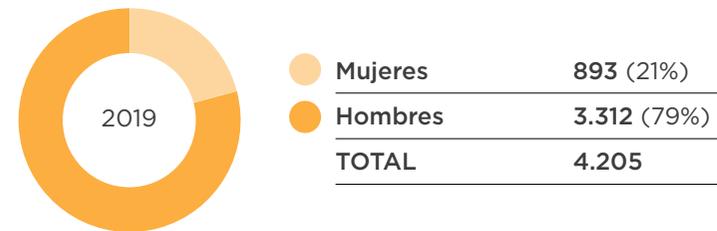
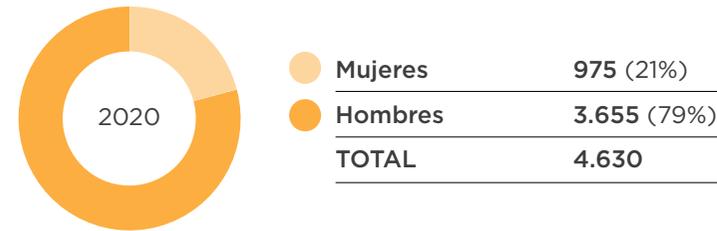
A cierre de 2020, la plantilla global asciende a 4630 personas, de las cuales el 21 % son mujeres. Por países, el 92,6% es de origen local, sumando un total de 57 nacionalidades en todo el grupo.

La estrategia transversal y global de COMSA Corporación hace que se requiera de un equipo diverso, integrado por perfiles profesionales diferenciados, que generan riqueza y prosperidad en todas las geografías en las que la compañía opera.

### Plantilla por área geográfica



### Distribución de la plantilla por género



<sup>1</sup> Salvo que se indique lo contrario, todas las cifras, tablas y comparativas de este apartado hacen referencia a los países y negocios incluidos en el alcance de este informe.

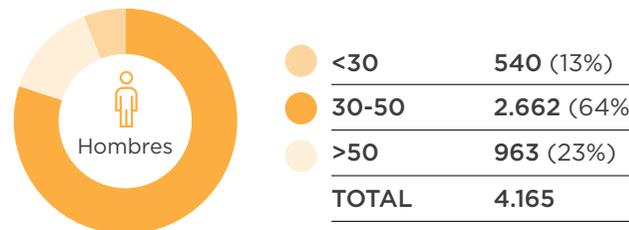
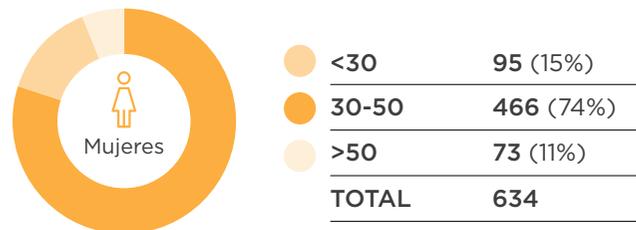
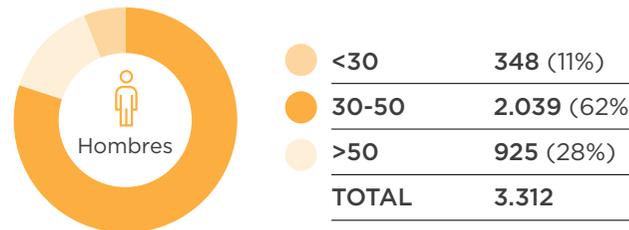
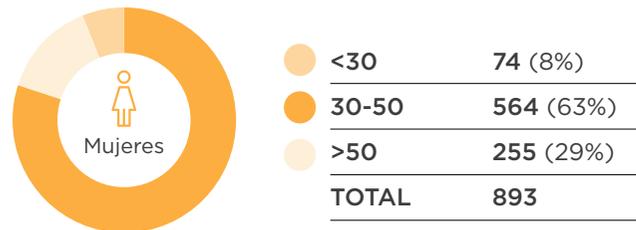
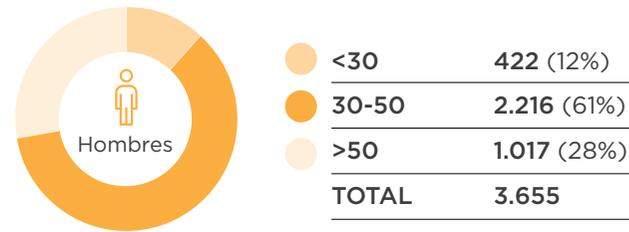
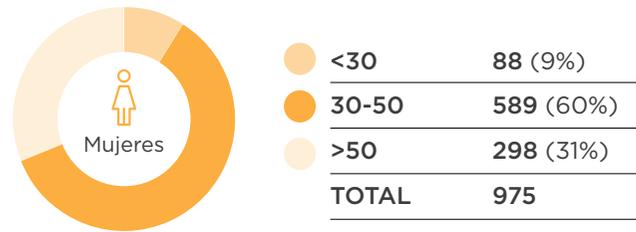
<sup>2</sup> EMEA incluye Europa, Oriente Medio y África.



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## Distribución de la plantilla por edad



Los indicadores de gestión de personas reflejan algunas de las características propias del sector de la construcción y de la ingeniería industrial. Una de ellas es la temporalidad de los proyectos y su deslocalización, entendida como un modelo productivo en un entorno geográfico discontinuo a corto plazo, lo que condiciona significativamente la forma de creación de empleo, tanto en lo que se refiere a la modalidad de contratación, como en su duración temporal, así como en diferencias significativas en cuanto a distribución de la plantilla por género. No obstante, COMSA Corporación apuesta por la creación de empleo de calidad que contribuya al desarrollo de las comunidades en las que opera y, por ello, a nivel global en 2020 el 73% de los contratos fueron indefinidos, y un 89% de ellos a jornada completa.



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



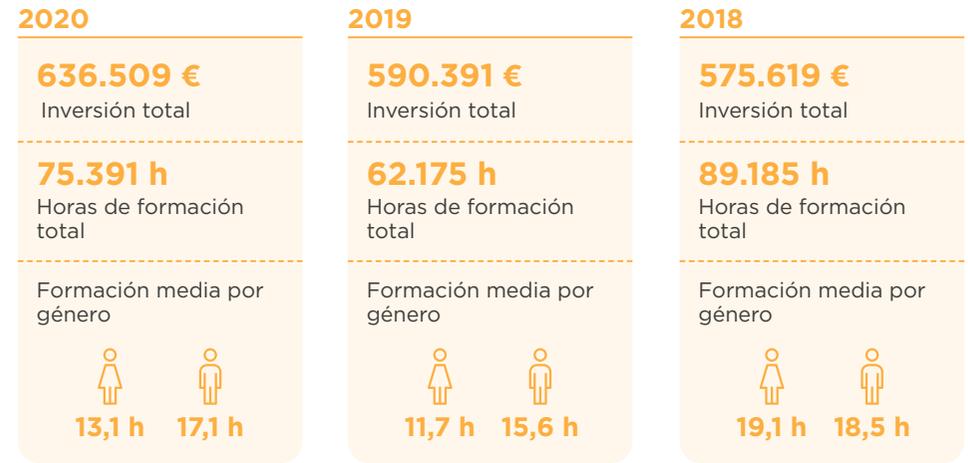
## SELECCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

COMSA Corporación es consciente que el éxito de la compañía depende en gran medida del talento y capacitación de sus empleados y empleadas. Por esta razón, uno de los objetivos es atraer y retener a los mejores profesionales a través de la formación para impulsar su desarrollo profesional.

En este sentido, no solo es necesario identificar el talento en la selección de nuevas incorporaciones, sino que también es fundamental potenciar el crecimiento y el desarrollo profesional de todas las personas que forman del grupo. La compañía dispone de un modelo de desarrollo profesional que persigue potenciar el talento de cada uno de los empleados.

Para ello, en 2019 la compañía elaboró el Mapa de Competencias, que contribuye a determinar las necesidades formativas y a establecer los planes de formación anuales específicos de cada puesto.

En esta línea, en 2020 se han impartido un total de **75.391 horas de formación**, tanto presenciales como a través de la plataforma on line de la compañía.



### OBJETIVO

Puesta en marcha del **proyecto On Boarding**, el programa de bienvenida para las nuevas incorporaciones.

Formación focalizada en el desarrollo de habilidades y competencias (Soft Skills), así como módulos formativos específicos para la línea de producción



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN

Asimismo, COMSA Corporación colabora con organizaciones especializadas en asuntos de seguridad, salud y prevención de riesgos, y participa activamente en los principales congresos, jornadas y foros que se organizan, tanto a nivel nacional como internacional, algunos ejemplos de los cuales son los siguientes:

- Formación para inspectores de Seguridad y Salud en Obras de Construcción, de la Fundación Laboral de la Construcción.
- Formación en Soluciones técnicas y Jurídicas para Técnicos de Prevención, de AJP Asesoría Jurídica Y Prevención.
- Jornadas técnicas 'GeoEnergía en Cataluña'.
- Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad en Compras en el I Congreso de Compras de Catalunya.
- Participación en el Reto 05. Gestión y control del impacto acústico en la obra pública' en el Congreso Acusticat.
- Seminario web organizado por Worldsensing sobre el monitoreo inalámbrico de IoT en la industria ferroviaria.
- Participación en el Congreso Nacional de Infraestructuras de Colombia.

Además, en EOLIS, dispone de la **"Universidad Eolis"** para fomentar la transmisión del conocimiento del personal con experiencia en la empresa al nuevo personal, contribuyendo así también a su capacitación.

En 2020 destaca la participación de COMSA Corporación en el **Talent Day20**, organizado por *Equipos y Talento*. Durante la jornada se debatió sobre las últimas novedades en la gestión de personas bajo el lema **Reconnecting People & Reinventing Organizations**. El grupo participó en la mesa redonda en la que se abordó la gestión integral de los recursos humanos para impulsar el negocio.



Formación gamificada para el desarrollo del Proyecto OnBoarding, Barcelona (España)



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN

El modelo retributivo de COMSA Corporación se estructura en una retribución fija que se complementa con una retribución variable en base a los resultados obtenidos, tanto individuales como de grupo.

El grupo determina la remuneración en función de la estructura salarial fijada en los convenios colectivos que son de aplicación y que, por lo general, están compuestos de salario base, antigüedad y pluses adicionales relacionados con las condiciones específicas, con la calidad y/o con la cantidad de trabajo.

Este modelo de retribución de COMSA Corporación se constituye de:

- Salario Fijo. Correspondiente a la categoría profesional, el convenio colectivo y el país.
- Retribución variable, que mide el resultado de los objetivos de grupo, de área e individuales y conforma el pago de la retribución variable.
- Evaluación del desempeño individual de cada trabajador en base a una evaluación de las competencias.

En 2020 el 69%<sup>1</sup> de la plantilla de España, Argentina, Brasil, Francia y Perú han dispuesto de este tipo de retribución y su desempeño ha sido evaluado y transmitido formalmente, mientras que en 2019 fue el 74% de la plantilla.

**“ El 95%<sup>2</sup> de los profesionales sujetos a valoración del desempeño en España ha sido evaluado a través de Success Factors.**

Asimismo, el Plan de Retribución Flexible permite optimizar el salario del personal del grupo. En función del país, los empleados pueden adquirir ciertos productos o servicios con ventajas, que les permiten maximizar su retribución vía beneficios fiscales. A través de esta opción se puede acceder a bonificaciones en transporte, dietas, seguros médicos o de vida, así como acceso a guarderías y formación.

### “COMSTRUIMOS” PERSONAS

Durante el año 2020, se ha puesto especial énfasis en la evaluación del desempeño a través de Success Factors.

Este proceso se ha consolidado, por segundo año, como herramienta global de evaluación del desempeño, ya que facilita una visión completa del talento interno y permite establecer planes de crecimiento profesional en función de las necesidades detectadas.

Desde la perspectiva de la gestión de personas, el modelo pone el foco en dos grandes áreas:

- Fijación de Objetivos de equipo y Resultados.
- Desarrollo de Personas: Identificación y evaluación de competencias.

COMSA Corporación publica de forma anual en el informe de gestión las remuneraciones del Consejo de Administración, de acuerdo con el compromiso del grupo con la transparencia y la igualdad.

El importe devengado durante el ejercicio 2020 por los miembros actuales del Consejo de Administración por todos los conceptos retributivos (sueldos, gratificaciones, dietas y retribuciones en especie) ha ascendido a 797 miles de euros, siendo 796 en 2019.

<sup>1</sup>La evaluación del desempeño se realiza para los puestos a partir de la Categoría 4: Técnicos y administrativos.

<sup>2</sup>La evaluación del desempeño a través de Success Factors en 2020, se ha realizado a partir de la Categoría 4: Técnicos y administrativos, para los negocios de COMSA Corporación de Infraestructuras S.L., COMSA, S.A.U. y COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales, S.A.U.



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



COMSA Corporación está comprometida en la consecución de la equidad salarial por género en todas sus actividades y países en los que está presente. Con este fin, se realiza un análisis salarial que permite identificar los posibles casos de diferencias de retribución entre empleados y empleadas con puestos de trabajo idénticos.

Con este análisis, se determina si existe brecha salarial por género en trabajos de igual actividad o si la diferencia se debe a otras causas (antigüedad, resultados, etc).

### Remuneración media por país y género

País/género	Mujeres	Hombres
Argentina	-	17.002,42
Brasil	12.270,48	42.683,14
Colombia	10.883,68	11.904,79
Dinamarca	49.040,07	63.406,03
España	25.641,42	29.859,21
Francia	31.706,65	30.929,42
México	8.603,76	7.698,30
Peru	9.276,27	31.085,54
Portugal	17.960,52	17.321,20
Suecia	37.139,28	48.286,14

En este sentido, en 2020 la ratio entre el salario que percibe el personal de la compañía y el salario mínimo en cada uno de los países en los que el grupo opera, es de 1,18 de media, frente al 1,43 del año 2019.

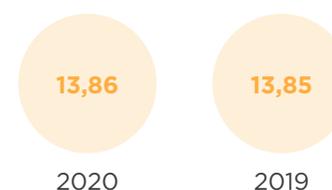
### Brecha salarial global por categoría y edad<sup>1</sup>

Edad (años)/ Categoría profesional <sup>2</sup>	2020			
	Categoría 1 y 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
<30	-	-7,16%	-0,47%	-6,71%
30-50	11,43%	17,01%	12,12%	22,59%
>50	12,16%	24,23%	21,21%	27,41%

El cálculo de la brecha salarial presenta una problemática similar a la de las remuneraciones medias, por cuanto la presencia del grupo en ámbitos geográficos muy diferenciados hace poco representativos los resultados obtenidos.

La ratio de compensación anual para 2020 se obtiene a partir del salario fijo bruto anual más la retribución variable.

### Ratio compensación anual global<sup>3</sup>



<sup>1</sup> La brecha se obtiene a partir de la retribución total, compuesta por el salario fijo bruto anual y la retribución variable, cuando aplica.

<sup>2</sup> Las categorías incluyen: 1 Directivos; 2 Delegados, Gerentes, Jefes Área y Jefes de Departamento; 3 Jefes de Obra y Responsables de Unidad; 4 Técnicos y Administrativos y 5 Operarios.

<sup>3</sup> En 2019 se publicó la cifra para España, para 2020 se reportan ambos periodos a nivel global.



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## SATISFACCIÓN Y COMPROMISO DEL PERSONAL

La satisfacción, fidelización y el compromiso de las personas son los atributos principales del modelo de relación que COMSA Corporación pretende mantener con sus trabajadores y trabajadoras.

Por ello, desde el año 2019 se llevan a cabo entrevistas de seguimiento a las nuevas incorporaciones, así como entrevistas de salida, que consiste en la realización de un cuestionario y una posterior entrevista con Recursos Humanos por parte de la persona que abandona el grupo de forma voluntaria.

### Número de altas por género y edad

Edad (años)	<30		30-50		>50		Total Altas
	M	H	M	H	M	H	
2020	101	323	207	757	95	227	1.710
2019	81	293	168	723	61	178	1.504
2018	89	612	122	1.068	9	236	2.136

### Número de bajas por año

	Despido	Baja Voluntaria	Fin contrato	Jubilación	Total Bajas
2020	171 (14,1%)	376 (30,9%)	634 (52,2%)	34 (2,8%)	1.215
2019	170 (7,5%)	819 (35,9%)	1261 (55,3%)	30 (1,3%)	2.280
2018	112 (7,5%)	553 (37,2%)	798 (53,7%)	24 (1,6%)	1.487

Con el fin de adaptarse a la realidad productiva y organizativa de los distintos proyectos en cada región o país, la compañía ajusta la contratación de personal especializado a las necesidades en cada fase de los trabajos.

De esta forma, la rotación de personal queda condicionada por dos factores fundamentales:

- En primer lugar, gran parte de los proyectos son llevados a cabo en ámbitos geográficos dispersos, que hacen que a la finalización de dichos proyectos la continuidad de gran parte del personal adscrito al contrato quede altamente condicionada por la finalización de los contratos. El impacto de este tipo de bajas en la plantilla ha sido para el conjunto del grupo de 634 personas, un 52,2% del total de bajas en 2020.
- En segundo lugar, algunas tipologías de contratos de servicios hacen que, con objeto de garantizar a los clientes las mejores condiciones y la continuidad de las mismas, el grupo subrogue personal con amplia experiencia y conocimientos en la tipología de trabajos a realizar. Este mismo proceso, en sentido inverso, se da en casos en que alguna de las sociedades del grupo deja de prestar algún contrato de este tipo, y el personal asignado al mismo es subrogado por la empresa que se hace cargo del servicio.



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



### DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN

Dentro de los principios básicos recogidos en el Código Ético de COMSA Corporación destaca la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por los derechos humanos y laborales, que son también determinantes a la hora de promover el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla.

La compañía rechaza la discriminación por cualquier motivo y, en particular, por razón de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad.

Asimismo, durante el año 2020 se han continuado realizando diferentes acciones en esta línea, cuya finalidad es implementar y desarrollar el compromiso con la diversidad e inclusión.

Más allá de integrar estos compromisos en su día a día, la compañía ha dado un paso más en el cumplimiento de estos principios y de los objetivos derivados, adhiriéndose al programa **Target Gender Equality** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a través del cual se pretende **acelerar la representación y el liderazgo de las mujeres en las empresas**.

El **Plan de Igualdad 2019-2023** es el instrumento empleado por el grupo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas exigibles y aplicables, alineado con el **ODS 5-Igualdad de género**. En este documento se recogen las medidas llevadas a cabo para promover el progresivo aumento de mujeres en el grupo.

Entre ellas, destaca una medida que establece que, ante igualdad de condiciones entre candidatos, se debe priorizar la contratación o la promoción femenina.

No obstante, la distribución de género en la mayoría de las categorías profesionales está fuertemente masculinizada debido a la gran vinculación con la fuerza física que ha prevalecido históricamente en el sector. La incorporación femenina al sector de la construcción y la ingeniería se ha producido, sobre todo, en los últimos años, si bien, como se muestra en los desgloses que se presentan a continuación, continúa siendo desigual.


5 IGUALDAD DE GÉNERO 

**Comprometid@s con:**

- ✓ La no discriminación por razón de sexo, raza y religión.
- ✓ La prevención frente al acoso sexual y laboral.
- ✓ El trato igualitario y la promoción del talento, sin distinción de sexo.
- ✓ El talento sin etiquetas.
- ✓ La igualdad como un valor para la empresa y un derecho a defender entre todos.



"Convirtamos el reto de la igualdad en una oportunidad"

Consulta el Protocolo para la prevención del acoso y otras conductas discriminatorias en: Portal Corporativo > Gestor Documental > Área de RRHH > Protocolo Prevención Acoso

Cartel para la difusión de la Campaña de Sensibilización en materia de género



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## Tipología de contrato por género

2020



Indefinido	763 (78%)
Temporal	212 (22%)
<b>TOTAL</b>	<b>975</b>



Indefinido	2.623 (72%)
Temporal	1.032 (28%)
<b>TOTAL</b>	<b>3.655</b>



Indefinido	3.386 (73%)
Temporal	1.244 (27%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.630</b>

2019



Indefinido	688 (77%)
Temporal	205 (23%)
<b>TOTAL</b>	<b>893</b>



Indefinido	2.492 (75%)
Temporal	820 (25%)
<b>TOTAL</b>	<b>3.312</b>



Indefinido	3.180 (76%)
Temporal	1.025 (24%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.205</b>

2018



Indefinido	501 (79%)
Temporal	133 (21%)
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>



Indefinido	2.414 (58%)
Temporal	1.751 (42%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.165</b>



Indefinido	2.915 (61%)
Temporal	1.884 (39%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.799</b>



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## Tipología de contrato por tipo de jornada y género

2020



● Completa	554 (57%)
● Parcial	421 (43%)
<b>TOTAL</b>	<b>975</b>



● Completa	3.580 (98%)
● Parcial	75 (2%)
<b>TOTAL</b>	<b>3.655</b>



● Completa	4.134 (89%)
● Parcial	496 (11%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.630</b>

2019



● Completa	514 (58%)
● Parcial	379 (42%)
<b>TOTAL</b>	<b>893</b>



● Completa	3.228 (97%)
● Parcial	84 (3%)
<b>TOTAL</b>	<b>3.312</b>



● Completa	3.742 (89%)
● Parcial	463 (11%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.205</b>

2018



● Completa	489 (77%)
● Parcial	145 (23%)
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>



● Completa	4.083 (98%)
● Parcial	82 (2%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.165</b>



● Completa	4.572 (95%)
● Parcial	227 (5%)
<b>TOTAL</b>	<b>4.799</b>



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



Por otro lado, durante el año 2020 se ha revisado y actualizado el **Protocolo de prevención de acoso y otras conductas discriminatorias**, cuyo objetivo es prevenir y, en su caso, sancionar, todas aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de cualquier persona que forme parte del grupo. En este protocolo se establecen las vías de denuncia, garantizando la confidencialidad en todo el proceso. Durante el año 2020 se han registrado 3 denuncias en este ámbito.

### FORMACIÓN EN SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

Durante este año, destaca la organización de la Formación en sensibilización en igualdad de género que ha sido realizada por 959 empleados y empleadas de la compañía a nivel nacional. El objetivo de esta formación era conocer el contexto actual en el marco de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y el porqué de la importancia de velar por la igualdad de oportunidades en las empresas.

El compromiso con la igualdad de oportunidades trasciende del plano laboral, ya que el grupo entiende que la organización del empleo debe favorecer esta igualdad también en el plano personal y familiar, mejorando, adicionalmente, el bienestar de la plantilla.

En este sentido, COMSA Corporación ha establecido políticas y acciones que favorecen la conciliación, la flexibilidad y la desconexión, en el marco de las distintas realidades y necesidades organizativas de los diferentes centros de trabajo. Algunos ejemplos de estas medidas adoptadas en España son:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida en oficinas.
- Jornada intensiva los viernes durante todo el año.
- Jornada continuada en periodos estivales.
- Flexibilidad en la elección de periodos vacacionales, así como prolongación del periodo más allá del año natural.



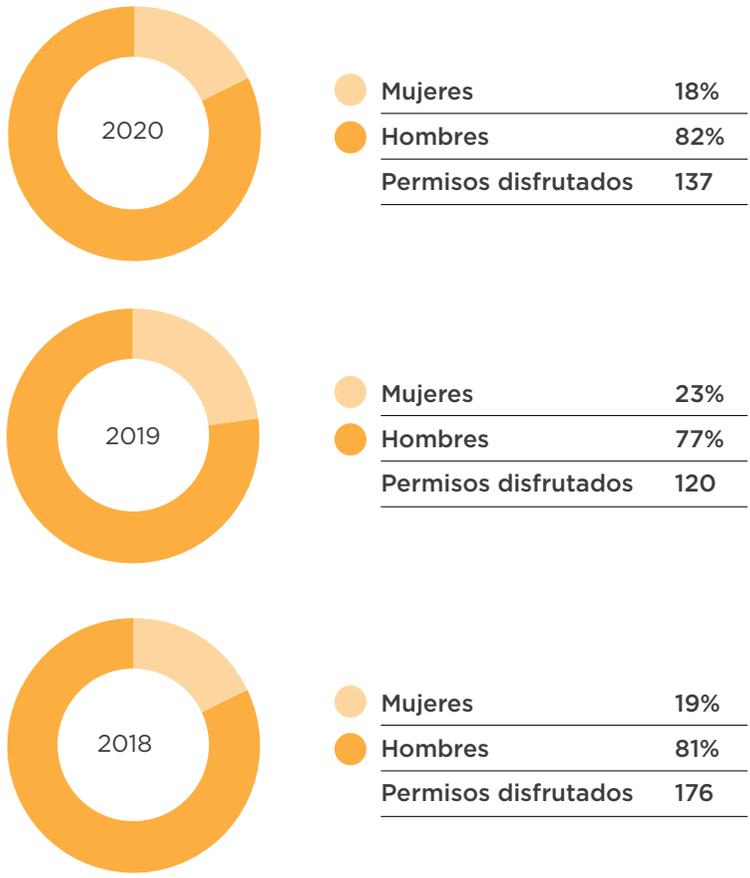
Jornada de formación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el proyecto de Modificación del trazado de las líneas ferroviarias del margen izquierdo, Puerto de Avilés (España)



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## Permisos de paternidad o maternidad disfrutados



En lo que respecta a permisos de paternidad o maternidad, el grupo, tal y como establece la normativa, acepta todas las solicitudes recibidas.

Las políticas de conciliación establecidas han permitido que, en el año 2020, la totalidad de hombres y mujeres que han solicitado este tipo de permiso en los diferentes países, se hayan reincorporado a sus respectivos puestos después de su disfrute.

COMSA Corporación entiende, además, la relevancia que tiene el enraizamiento local y la sensibilidad hacia las particularidades de cada territorio para el éxito de la compañía. Por esta razón, promueve la contratación directa de empleados y directivos locales.

En 2020, el personal local ha sido del 94% del total de COMSA Corporación, respecto al 93% en 2019, manteniéndose también estos porcentajes en lo que respecta a los altos cargos<sup>1</sup>, con un 94% de origen local en 2020 y un 93% en 2019.

La compañía está fuertemente comprometida con la integración laboral del talento diverso, por lo que además de las 57 nacionalidades que integran el grupo, se trabaja también en la integración laboral de diferentes perfiles, incluyendo aquellos con dificultades de acceso al mundo laboral, como colectivos vulnerables de diferentes ámbitos.

En lo que respecta a colectivos con diversidad funcional, el grupo prioriza la contratación interna, salvo en los casos en los que por la tipología de tareas a realizar esto no resulta posible, y dicha contratación se realiza de forma indirecta a través de centros especiales de empleo o de donaciones a los mismos, para fomentar así la integración laboral de estos trabajadores.

<sup>1</sup> Altos cargos hace referencia a: Directores, Delegados, Gerentes, Jefes de Área y Jefes de Departamento.



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## DIÁLOGO SOCIAL

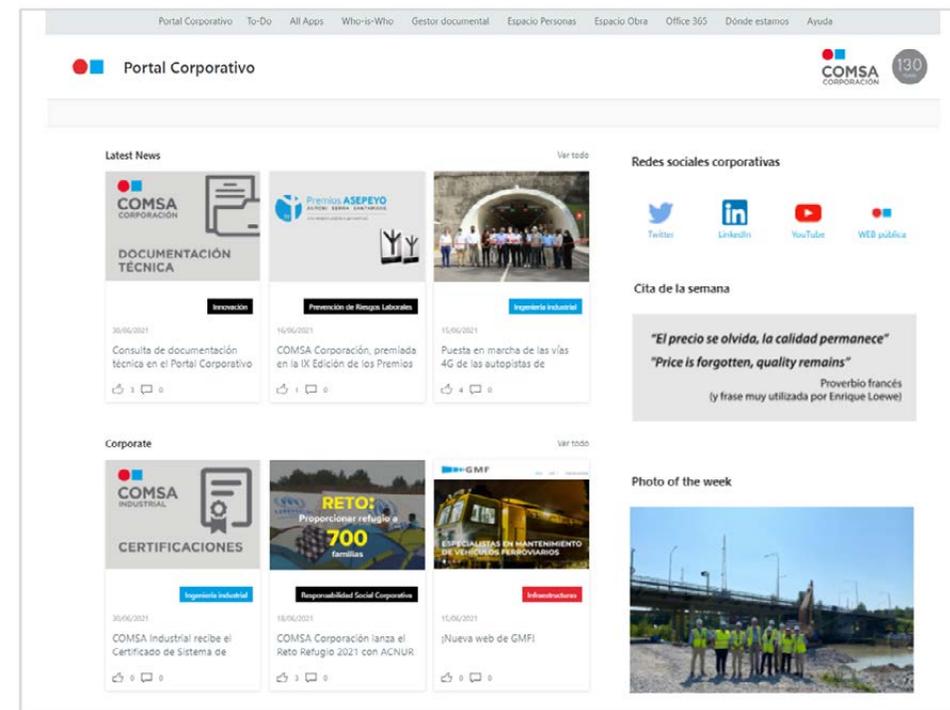
COMSA Corporación ofrece canales de diálogo formales para la relación con los trabajadores, como por ejemplo el canal ético.

Para garantizar este aspecto, se cuenta con diversas vías, tales como reuniones formales e informales, comités de empresa, correo electrónico, página web, intranet o portal corporativo. Algunos de estos canales tienen periodicidad establecida y otros se utilizan cuando se producen hechos considerados relevantes para la plantilla.

El **Portal Corporativo o Portal del Empleado**, canal de comunicación interno en el que se publican contenidos e informaciones específicos para la plantilla, se ha renovado en 2020 con el objetivo de convertirse en un espacio de colaboración entre el personal de la empresa.

El grupo dispone de Comités de empresa por negocio y por zona, con representación paritaria de trabajadores y empresa, en los que se tratan aspectos de distinta naturaleza, relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales. En esta línea, también se realizan reuniones específicas por temática como las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

Debido a la naturaleza y localización de las actividades del grupo, en COMSA Corporación aplican diferentes convenios colectivos. En esta línea, en todos los países en los que el grupo está presente, la compañía cumple con los convenios colectivos respectivos que establecen regulaciones específicas en el ámbito de seguridad y salud laboral.



Pantalla de inicio del nuevo Portal Corporativo, en funcionamiento desde finales de 2020



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## SALUD Y SEGURIDAD

COMSA Corporación es consciente, desde sus inicios, que las personas constituyen el valor más significativo y la mayor garantía de futuro para el grupo, por lo que mantiene un continuo compromiso por ofrecer unas condiciones óptimas de seguridad y salud a todas las personas trabajadoras y colaboradoras, en línea también con el ODS 8-Trabajo decente y crecimiento económico y el ODS 3-Salud y bienestar.

En este marco, a lo largo de 2020, el grupo ha concluido con el proceso de transición de su **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo**, pasando de inicialmente de los requisitos de la OHSAS 18001 a la ISO 45001. De este modo, además de superar los requisitos legales en este ámbito, se incorporan preceptos estratégicos alineados con los principios de trabajo digno de la Organización Internacional del Trabajo, y con las metas del ODS3-Salud y Bienestar, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por Naciones Unidas.

Las líneas de trabajo determinadas en COMSA Corporación tienen como finalidad principal hacer posible su visión de un escenario de cero daños, fomentando una cultura en que se prioriza la prevención a la corrección, y que se basa en cinco principios imprescindibles que conforman la Política de Seguridad y Salud.

“ En 2020 el 76% de las ventas de COMSA Corporación se ejecuta bajo las directrices y pautas de la norma internacional ISO 45001 de seguridad y salud laboral.

### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD

1. Planificación e innovación para eliminar o reducir riesgos.
2. Coordinación y participación de toda la plantilla.
3. Rigor y competencia profesional.
4. Disponibilidad de los recursos adecuados para cada actividad.
5. Revisión sistemática del conjunto de los procesos, como herramienta básica para la mejora continua de los mismos.

Cabe destacar que esta Política de Seguridad y Salud, y la Política Ambiental, ambas de carácter transversal, están fuertemente relacionadas ya que se trabajan de forma integrada desde el Área de Prevención, Calidad y Medio Ambiente, que cuenta con tres divisiones:

### Política de Seguridad y Salud de COMSA Corporación



Servicio de Prevención Mancomunado



Prevención, Calidad y Medio Ambiente Nacional e Internacional



Auditoría interna



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



### PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN

El eje central de la gestión de la Seguridad y Salud en COMSA Corporación se sitúa en la planificación preventiva, por lo que el grupo cuenta con técnicos especializados, que se apoyan en servicios especializados, como la Medicina del Trabajo, para dar cobertura y una visión global de los riesgos laborales en la organización.

Para ello, el grupo lleva a cabo una identificación de los peligros en el ámbito de la seguridad y salud, tanto a nivel general para actividades recurrentes, como a nivel particular de cada proyecto. Los riesgos identificados son evaluados, a partir de procedimientos contrastados y documentados, que utilizan criterios de probabilidad de ocurrencia y severidad de los daños en caso de materializarse. A partir de esta información, se planifican e implantan las medidas de prevención en origen que eliminen los riesgos o, en caso de no ser posible, que los reduzcan hasta un nivel que convierta el grado de riesgo en moderado. La política de COMSA Corporación en materia de Seguridad y Salud no permite, en ningún caso, procesos que impliquen grados de riesgo altos o muy altos.

De forma complementaria al **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo**, el grupo facilita el acceso y la participación del personal en diferentes actividades y acciones que contribuyen a fomentar la salud y bienestar de los profesionales a través de hábitos de vida saludables, tales como:

- Contratar seguros de salud bajo condiciones más beneficiosas a través del Plan de Compensación Flexible.
- Descuentos en gimnasios cercanos a las oficinas.
- Participación en carreras.

### IMPLANTACIÓN Y CONTROL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

COMSA Corporación cuenta con un Servicio de Prevención externo responsable de la Vigilancia de la Salud, que entre otras funciones se responsabiliza de realizar exámenes periódicos a la plantilla, respetando en todo momento la confidencialidad de toda esta información.

Asimismo, el grupo documenta la planificación preventiva, tanto a nivel general como a nivel particular de cada proyecto, siguiendo criterios de los más altos estándares a nivel mundial e implantando diferentes tipos de medidas:

- Técnicas.
- De protección colectiva o de protección individual.
- Organizativas.
- Relacionadas con factores humanos.

Para comprobar la eficacia de las acciones implantadas, el grupo realiza controles sistemáticos de las condiciones de la organización y de los métodos de trabajo, así como de la salud de los trabajadores, complementados con auditorías internas y externas voluntarias, en todo el ámbito geográfico en el que COMSA Corporación desarrolla su actividad.



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



### LA FORMACIÓN COMO BASE DE LA PREVENCIÓN

El grupo dispone de un **Plan anual de formación en Seguridad y Salud** que incluye formación preventiva específica para cada puesto de trabajo. En esta línea, en el caso de las obras, el grupo también lleva a cabo charlas al inicio de los trabajos, tanto a personal propio, como a subcontratistas, donde se hace hincapié en los riesgos y medidas preventivas específicas de cada proyecto. En este ámbito, la puesta en marcha de la plataforma de formación on-line del grupo ha permitido que muchas de las formaciones se puedan seguir realizando a pesar de las dificultades que ha ocasionado la emergencia sanitaria.

Otro factor relevante ha sido la renovación de la homologación de sus centros propios, según el estándar TELCO de AENOR para cuestiones relativa a riesgo eléctrico en Madrid y Sevilla.

Dada la importancia de la formación, información y sensibilización de la sociedad y de los futuros profesionales del sector, el grupo colabora asiduamente con entidades de reconocido prestigio en el ámbito de la prevención impartiendo diferentes jornadas, entre las que destaca la Formación para inspectores de Seguridad y Salud en Obras de Construcción de la Fundación Laboral de la Construcción, entre otras.



Formación TELCO sobre riesgo eléctrico, El Prat de Llobregat (España)

### CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

En enfoque de mejora continua en el ámbito preventivo, supone la revisión sistémica del sistema de gestión, para ello el grupo dispone de canales de comunicación estables, así como de los Comités de Seguridad y Salud, órganos de representación paritaria empresa-trabajadores que facilitan la participación de la plantilla. De forma periódica, en estos Comités se analizan los diferentes indicadores y las acciones emprendidas, de manera que la representación de las personas trabajadoras puede realizar propuestas de mejora que complementen las acciones establecidas por la empresa. Desde 2018, todo el personal de COMSA Corporación dispone de herramientas de consulta y participación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Todas las personas implicadas en los diferentes proyectos del grupo están cubiertas por el Sistema de Seguridad y Salud. Además, este sistema establece la obligatoriedad de realizar reuniones periódicas de coordinación dentro de cada proyecto, donde participan los representantes de las personas trabajadoras de las empresas colaboradoras, con el objetivo de poner en común los diferentes riesgos detectados y planifican nuevas acciones preventivas.



Reunión participativa en el proyecto de la autopista Pacifico 1, Amagá (Colombia)



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



### EVOLUCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD

A continuación, se muestra la evolución de los diferentes índices de siniestralidad en lo que respecta al personal propio para los 3 últimos años:

	2020	2019	2018
Índice de frecuencia <sup>1</sup>	21,39	20,66	20,29
Índice de gravedad <sup>2</sup>	0,43	0,48	0,40
Índice de incidencia <sup>3</sup>	44,92	38,91	40,78

Los datos de accidentalidad correspondientes al año 2020, muestran un predominio de los accidentes leves, puesto que, pese al ligero incremento en la frecuencia, se ha reducido significativamente el índice de gravedad. El incremento en los índices de frecuencia y de incidencia se debe, fundamentalmente, a dos factores: por una parte, a la incertidumbre generada por la excepcionalidad de la Covid-19 y su impacto sobre las actividades del grupo que, en la mayor parte de los casos, son actividades esenciales que han implicado una mayor complejidad, y por otra parte, por el incremento de personal subrogado en nuevos contratos que, en ocasiones, requieren de un tiempo de adaptación a la cultura preventiva de la empresa.



Formación sobre el uso de detectores de tensión eléctrica, Málaga (España)

<sup>1</sup> Índice de frecuencia: Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.

<sup>2</sup> Índice de gravedad: Jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

<sup>3</sup> Índice de incidencia: Número de accidentes por cada mil trabajadores.



## EQUIPO COMSA CORPORACIÓN

En relación a la accidentalidad presentada, a continuación se muestra su distribución en relación a diferentes parámetros:

### Distribución de accidentes por tipología:

Tipología de accidentes	2020	2019	2018
Caídas al mismo nivel / Torceduras	8,7%	16,0%	7,1%
Golpe o choque contra objeto	12,0%	15,9%	32%
Contacto eléctrico	1,1%	1,5%	4,1%
Proyecciones / Salpicaduras	-	1,5%	5,6%
Contacto agente cortante	13,7%	5,3%	5,1%
Caídas en altura	-	-	0,5%
Caídas a distinto nivel	-	-	5,1%
Aplastamiento / Atrapamientos	7,7%	1,5%	7,1%
Picadura insecto	-	1,5%	0,5%
Sobreesfuerzos (TME)	41,0%	37,1%	32,5%
Otros	15,8%	19,6%	0,4%

En este sentido, son piezas indispensables las acciones derivadas de las investigaciones de accidentes e incidentes, es por ello por lo que se realiza una investigación de cada uno de los accidentes ocurridos, hayan causado o no baja laboral, tanto para casos de trabajadores propios como de subcontratados.



En lo que respecta a enfermedades profesionales, se ha detectado un caso en 2020 y otro en 2019, ambos con baja, mientras que en 2018 no se detectó ninguno. Por otro lado, ni en 2020, ni en 2019 se han producido accidentes mortales, habiendo que lamentar un caso en 2018.

### Distribución por sexo de los accidentes

	2020	2019	2018
Mujeres	4%	5%	7%
Hombres	96%	95%	93%

La distribución de accidentes por género muestra una mayor incidencia en hombres que en mujeres, distribución lógica si tenemos en cuenta tanto la distribución de la composición de la plantilla, como, adicionalmente, los factores de exposición al riesgo.

### Absentismo

Los datos de absentismo para el año 2020 para el conjunto de COMSA Corporación en España, son muy similares a las del año anterior y muestran 56.961 jornadas perdidas, con las siguientes tasas de absentismo:

	2020	2019	2018
Absentismo por contingencias comunes	4,03%	3,72%	3,72%
Absentismo por accidentes de trabajo	0,27%	0,61%	0,54%



# EQUIPO COMSA CORPORACIÓN



## COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA

COMSA Corporación lleva a cabo diferentes iniciativas, consensuadas con la representación de las personas trabajadoras y alineadas con el **ODS3-Salud y bienestar**, con el objetivo de reducir tanto el número como la gravedad de los principales tipos de accidentes. Entre estas iniciativas destacan:

- El Plan de Movilidad para reducir los accidentes in itinere.
- La instalación de desfibriladores en las sedes corporativas, con sus respectivas formaciones al personal, en los principales centros logísticos en España, convirtiéndolos en centros cardio-protegidos.
- La campaña de prevención de consumo de alcohol y drogas.
- La implantación del Protocolo para la Prevención y Detección del Estrés mediante el cual se realiza la revisión sistemática de los riesgos psicosociales.

Estas acciones respaldan la apuesta de COMSA Corporación por la promoción de hábitos de vida saludables y de bienestar personal.

### PLAN DE ACCIÓN EN ERGONOMÍA

Poniendo especial foco en la prevención de los trastornos musculoesquelético, uno de las principales causas de accidentalidad, la compañía ha puesto en marcha el Plan de Acción de Ergonomía, focalizado en diferentes grupos de riesgo, pero con la intención de llegar a toda la plantilla a largo plazo. Mediante este proyecto se busca la mejora de las condiciones ergonómicas de grupos específicos de profesionales a través de dos vías. Por un lado, mediante la aplicación de herramientas digitales, identificar de forma más ágil todos aquellos procesos que pudiesen suponer un riesgo para la salud y, por otro lado, mediante la realización de talleres prácticos de ergonomía y con el personal implantando así medidas preventivas específicas para cada tipo de actividad.



Monitorización con sensores de las zonas de mayor compresión vertebral en el marco del Plan de Acción de Ergonomía en el Prat de Llobregat (España)



## COLABORADORES EXTERNOS

COMSA Corporación sitúa en el centro de la toma de decisiones del grupo la adecuada gestión de su cadena de valor, pues se considera un ámbito estratégico para garantizar la competitividad del grupo. En este sentido, el Comité de Compras de la compañía ha llevado a cabo en 2020 una revisión del Modelo de compras establecido a nivel corporativo, cuyo objetivo es velar en todo momento por la transparencia en los procesos de contratación, favorecer la libre competencia y detectar situaciones de riesgo, reforzando a su vez el compromiso ético del grupo, establecido en el nuevo modelo de *Compliance*, que incluye asuntos relativos a la competencia, la contratación de socios comerciales y la aceptación de regalos y donaciones, así como el nuevo Procedimiento General de compras, que agiliza los flujos de trabajo y optimiza la adquisición de materiales y servicios estratégicos.



Trabajos de mantenimiento en el túnel Singelo de la Línea 4 del Metro, São Paulo (Brasil)

Como muestra de su compromiso, COMSA Corporación exige a sus proveedores que asuman sus principios éticos, sociales y ambientales, por lo que incluye cláusulas en los contratos donde éstos manifiestan su conocimiento y su adhesión a los siguientes principios fundamentales:



### Principios éticos

El cumplimiento de los derechos humanos en sus relaciones comerciales se materializa a través de la aplicación de una política de tolerancia cero ante potenciales situaciones de trabajo infantil, trabajo forzoso, riesgo grave para la salud de los trabajadores, o comportamientos contrarios al Código Ético del grupo. Además, en el caso de los proveedores de seguridad, desde 2019, se solicita que incluyan formaciones relativas al respeto de los derechos humanos en el desempeño de sus labores, o bien en sus manuales y protocolos de actuación



### Principios sociales y ambientales

Con el objetivo de que toda la cadena de valor se adapte lo antes posible a las expectativas crecientes de los diferentes grupos de interés, y de forma complementaria a los requisitos establecidos en la selección de proveedores, el grupo ha empezado a trabajar con algunos de los que ofrecen servicios transversales, para potenciar el desarrollo de soluciones en el ámbito de la sostenibilidad en el seno de sus organizaciones. En este ámbito se incentiva por ejemplo la integración de colectivos, la compras a proveedores locales o el incremento de actuaciones para reducir el impacto ambiental en sus instalaciones.



## COLABORADORES EXTERNOS

Para garantizar el cumplimiento de estos requisitos de calidad, de respeto al medio ambiente y prevención de riesgos laborales, durante la relación contractual se lleva a cabo el **seguimiento y evaluación de las empresas proveedoras** de manera sistemática.

La cadena de suministro del grupo, está formada más de 18.000 proveedores, fomentando la contratación de proveedores locales y apoyando la generación de impacto social positivo a través de la creación de riqueza e inversión en los países donde está presente.

Con motivo de la situación vivida a nivel global durante 2020 como consecuencia de la pandemia, las relaciones con algunos proveedores se han visto modificadas: en algunos casos, debido a la falta de materias primas, se han incrementando de forma exponencial tanto los precios como los plazos de suministro de algunos bienes de primera necesidad. Un ejemplo en este sentido serían los vividos con los proveedores de equipos de protección individual durante los primeros meses del año, mientras que en otros casos, como podrían ser los proveedores de servicios en oficinas o de viajes, como consecuencia de las restricciones de movilidad y el teletrabajo, su facturación ha decrecido de manera notable. En cualquier caso, cabe destacar la gran capacidad de resiliencia de toda la cadena de valor del grupo, basada en relaciones estables y a largo plazo, que han posibilitado superar los meses más críticos, con un alto grado de continuidad en las principales operaciones del grupo.



Más del **98% de los proveedores son de origen local**, contribuyendo a generar valor en el territorio



Más de

**522 M€**

valor monetario destinado al pago de proveedores



**93,72%**

de las compras efectuadas a proveedores locales



# COLABORADORES EXTERNOS

## SELECCIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

COMSA Corporación selecciona a sus proveedores en base a la calidad, los servicios ofrecidos, las tarifas, las condiciones de seguridad y salud, las condiciones de suministro y criterios ambientales y éticos, con el objetivo de garantizar que cumplen con los estándares del grupo.

Los principales criterios que se emplean para la homologación de proveedores son:



Con la formalización del contrato, las empresas proveedoras se comprometen a respetar los requisitos normativos y legales del país, así como a adoptar el Código Ético de COMSA Corporación en el desempeño de su actividad. En este sentido, para facilitar la comunicación bidireccional, se pone a disposición del proveedor, así como de terceros que estén o hayan estado en contacto con el grupo, el buzón del Canal Ético de COMSA Corporación, a través del cual pueden comunicar de buena fe cualquier tipo de irregularidad. En este sentido, en los últimos 3 años, no se ha recibido ninguna denuncia respecto a comportamientos que pudieran ser considerados contrarios a los principios del Código Ético de COMSA Corporación.



Mantenimiento correctivo de las antenas de radiodifusión en FM, Pic de Carroi (Andorra)



# COLABORADORES EXTERNOS

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento y evaluación de las empresas proveedoras** con las que colabora COMSA Corporación es un aspecto clave en la gestión de la cadena de valor, y tiene la finalidad de asegurar el cumplimiento de los siguientes criterios a lo largo de la relación contractual.



En 2020, en España se han evaluado más de 1.400 proveedores, considerados críticos por el tipo de suministro o el volumen de facturación. El resultado del proceso de evaluación permite clasificar a los proveedores en aconsejables, todos aquellos a los que se les puede realizar pedidos, y proveedores no aconsejables. Entre estos últimos, se diferencian 3 categorías: con incidencias, lo que implica que pueden realizarse pedidos, pero debe analizarse su evolución durante la vigencia del contrato; no deseables, para los que únicamente pueden realizarse pedidos previamente aprobados por dirección; y bloqueados, con los que no se puede establecer una relación contractual.

En el caso de que un proveedor presente un desempeño negativo en las evaluaciones, se desarrolla un plan de acción específico. En 2020 no se ha identificado ningún proveedor que presente impactos ambientales negativos significativos, ni reales ni potenciales, pero sí en lo que respecta a criterios relacionados con la prevención, donde se ha detectado un caso de riesgo potencial para la seguridad y salud. Ante esta situación, se ha establecido como requisito indispensable para volver a contratar sus servicios, la realización de una auditoría in situ para verificar que se han subsanado las irregularidades detectadas. En lo que respecta al resto de aspectos sociales, como el respeto de los derechos humanos, se encuentran recogidos de forma expresa en el Código Ético del grupo, por lo que son de obligado cumplimiento para poder establecer la relación contractual. A excepción de casos puntuales, el proceso de evaluación de proveedores no contempla la realización de auditorías in situ.



## COLABORADORES EXTERNOS

### DIGITALIZACIÓN

En la actualidad el área de compras está inmersa en un proceso de digitalización interna con el objetivo de optimizar procesos y trabajar de forma más ágil y eficaz con los diferentes colaboradores. Bajo esta premisa, en 2020 se ha aprobado el **nuevo Procedimiento de Compras**, donde se recogen los siguientes aspectos:

- 1 Nueva herramienta de **Planificación de Compras** para grandes proyecto, que permite mejorar la previsión de compras, así como agilizar y optimizar la búsqueda de materiales y servicios.
- 2 Optimización de la **base de datos de materiales**, donde gracias a la disposición de categorías de materiales y servicios más amplias, es más sencillo para el usuario elegir la que mejor se adapta a sus necesidades. Del mismo modo, en el caso de materiales estratégicos, se han definido parámetros concretos a partir de los cuáles poder establecer mejores decisiones de compra.
- 3 **Centralización de las compras y contrataciones** desde el área de compras para proyectos de gran envergadura.
- 4 Aprobación de las compras ya desde la fase comparativa de ofertas.
- 5 **Aplicación de Aprobación de Compras** que permite agilizar los procesos de aprobación de facturas y en consecuencia el resto de trámites vinculados.
- 6 Firma de los contratos por parte del máximo responsable de dicha adquisición.

Dentro del área de compras se están desarrollando algunas herramientas para optimizar los procesos y la interlocución con colaboradores externos:



**Portal de Licitaciones:** Esta herramienta facilita la gestión y recopilación de información de forma más ágil y transparente en licitaciones con proveedores. Desde 2020 se está utilizando ya dentro del área de compras para la adjudicación de algunas compras, y se prevé que, en el futuro, pueda extenderse su uso a otras áreas del negocio.



**Portal del Proveedor:** Permite una gestión más ágil de pedidos y facturas, tanto interna como externamente, al mismo tiempo que dota de mayor trazabilidad a las diferentes transacciones.



**Portal de Homologaciones:** Permitirá el pre-registro de forma autónoma de nuevos proveedores con los que colaborar. Cada proveedor interesado podrá subir a la plataforma información empresarial y requisitos específicos según su tipología de suministro, y en base a esta información, se valorará su incorporación o mantenimiento como empresa colaboradora del grupo.



**Nuevo portal de compras internas (E-Carrito):** Ofrecerá una nueva interfaz mucho más ágil e intuitiva para los usuarios.

De forma complementaria, se trabaja en diferentes ámbitos para aumentar la digitalización de diferentes procesos dentro de la compañía, permitiendo así ahorrar recursos, como en el caso de la digitalización de documentación, que agiliza trámites y a su vez reduce consumos de papel.



## COLABORADORES EXTERNOS

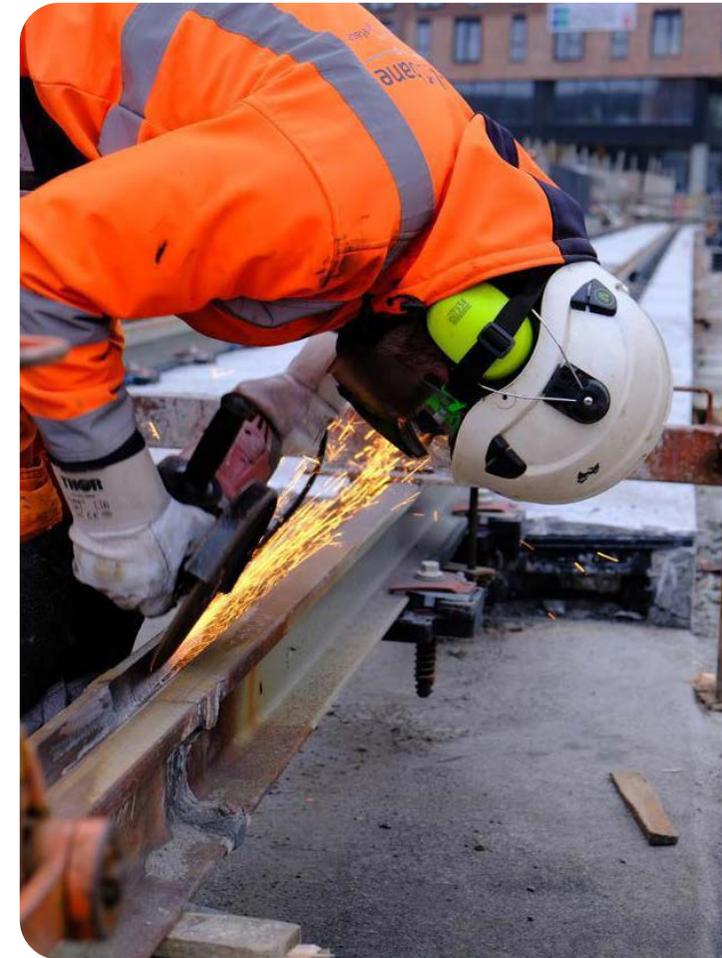
### CULTURA PREVENTIVA EN LA CADENA DE VALOR

COMSA Corporación trabaja para asegurar y promover la cultura preventiva a lo largo de toda la cadena de valor, estableciendo medidas transversales que se aplican a todos los trabajadores de sus centros de trabajo, ya sean propios o de empresas colaboradoras.

#### Índices de accidentalidad globales:

	2020	2019	2018
Índice de frecuencia <sup>1</sup>	21,91	19,37	20,03
Índice de gravedad <sup>2</sup>	0,31	0,40	0,41
Índice de incidencia <sup>3</sup>	42,55	30,01	30,29

Tal como ocurre para el personal propio, los datos correspondientes a 2020 muestran un predominio de los accidentes leves, puesto que, pese al ligero incremento en la frecuencia se ha reducido significativamente el índice de gravedad. El incremento en los índices de frecuencia y de incidencia se debe, fundamentalmente, al impacto de la Covid-19 sobre las actividades, en su mayoría, consideradas esenciales y, en consecuencia, con un alto grado de continuidad, incluso de intensificación, en los momentos de mayor complejidad por la pandemia, que, adicionalmente, incrementó los índices de rotación de personal.



Trabajos de construcción del tranvía frente al Odense Banegard Center, Odense (Dinamarca).

<sup>1</sup> Índice de frecuencia: Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.

<sup>2</sup> Índice de gravedad: Jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

<sup>3</sup> Índice de incidencia: Número de accidentes por cada mil trabajadores.



## CLIENTES

A lo largo de sus 130 años de historia, COMSA Corporación se ha constituido como uno de los grupos de referencia en el sector, en gran parte, gracias al papel protagonista que otorga a los clientes en el desarrollo de los proyectos, donde a través de la escucha activa, no solo se da respuesta a sus necesidades actuales, sino que también permite anticiparse a expectativas futuras.

Para garantizarlo, el grupo potencia los siguientes aspectos:



**Profesionalidad del equipo humano:** En los actuales entornos cada vez más exigentes y cambiantes, la búsqueda ágil de soluciones, así como el trato fluido con el cliente, resultan fundamentales para hacer frente a los retos del día a día.



**Apuesta por la innovación y el desarrollo tecnológico:** Las nuevas soluciones desarrolladas por la compañía permiten optimizar el desempeño en los diferentes proyectos, llegando incluso a superar las expectativas del cliente. En este ámbito, la compañía está inmersa en un proceso de digitalización integral para agilizar la obtención de indicadores de desempeño en diferentes ámbitos del negocio:

- Reporte de información e indicadores de forma automatizada que permita un control centralizado de las diferentes unidades del negocio.
- Obtención de indicadores de diferente tipología que puedan desglosarse por proyecto, unidad de negocio o país en función de las necesidades.
- Aplicación de nuevas tecnologías durante las inspecciones en proyecto para agilizar procesos.



**Incentivo de la visión global:** Gracias a la diversidad de negocios que integran el grupo, se dispone de un amplio abanico de recursos para ofrecer soluciones integradas basadas en sinergias internas aportando un valor añadido al cliente.



**Apuesta por la calidad:** Gracias a la rigurosa planificación de cada fase y al cumplimiento estricto de los compromisos adquiridos, la calidad es uno de las señas de identidad de COMSA Corporación.



**Potenciación del aprendizaje organizacional:** Los sistemas de mejora continua que integran la organización, permiten detectar nuevas oportunidades en el desarrollo de los proyectos.

Gracias a la Política de Calidad de COMSA Corporación, junto al **Sistema de Gestión de Calidad**, basado en la norma ISO 9001:2015, se garantiza a los clientes que los proyectos ejecutados cumplen con los más altos estándares de calidad y con la normativa vigente en cada momento.



La base del Sistema de Gestión de la Calidad, auditado interna y externamente, garantiza la mejora continua a través del establecimiento de objetivos ambiciosos.

## CLIENTES

El sistema de gestión de calidad tiene como objetivo asegurar el cumplimiento y control de los parámetros establecidos por la certificación ISO 9001. Este procedimiento está estrechamente vinculado con las ventas, por lo que se aprecian variaciones al comparar diferentes periodos:

	2020	2019	2018
% de ventas con certificación ISO 9001	80%	80%	86%

En todos los proyectos se desarrolla un Plan de Calidad que incluye:

- Todos los requisitos de la normativa aplicable
- Los Programas de Puntos de Inspección, donde se detalla la secuencia y el alcance de las verificaciones y se recogen las exigencias específicas de los clientes.
- Los Planes de Ensayos

Además, una vez finalizado el proyecto, se genera el expediente de obra “*as built*”, que permite al cliente conocer todas las características finales del proyecto, facilitando su conservación y mantenimiento.



**Política de Calidad**



Tareas de limpieza y desinfección del CEM Claror, polideportivo habilitado como pabellón de salud en apoyo al Hospital de Sant Pau para pacientes con Covid-19, Barcelona (España)

## CLIENTES

### SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Con la finalidad de garantizar la satisfacción de los clientes, COMSA Corporación lleva a cabo evaluaciones de forma sistemática y continua, ya sea a la finalización del proyecto, o bien durante la prestación del servicio, estableciendo planes de acción específicos cuando se considera necesario.

Los mecanismos establecidos en los Sistemas de Gestión de Calidad garantizan el adecuado tratamiento de las reclamaciones y quejas recibidas en las evaluaciones, permitiendo a COMSA Corporación identificar y evaluar sus fortalezas y debilidades, así como los riesgos y oportunidades de los diferentes proyectos.

#### Etapas establecidas en el marco del Sistema de Gestión de Calidad:

- 1 Identificación y comunicación de las reclamaciones y quejas recibidas.
- 2 Análisis de disposiciones a adoptar para su resolución.
- 3 Aprobación, en función de su trascendencia, de las disposiciones propuestas.
- 4 Adopción de las disposiciones aprobadas.
- 5 Comprobación de la eficacia de las disposiciones y cierre de la reclamación o queja.

Este sistema está diseñado para atender cualquier reclamación o queja del cliente o de su representante, así como de cualquier otra parte interesada, como vecinos, asociaciones, entidades ecologistas, etc. El proceso es sistemáticamente supervisado mediante auditorías de primera, segunda y tercera parte, por lo que la objetividad es máxima.

Una vez analizados, si se considera que se requieren competencias adicionales a las de COMSA Corporación, se establecen alianzas con socios y consultores de acreditada experiencia y con afinidad en los principios y valores corporativos, especialmente en lo que a comportamiento ético e integridad se refiere.

La satisfacción es evaluada en base a encuestas de satisfacción, cuyos criterios se revisan y ponderan de forma periódica para adaptarse a las necesidades del cliente.

Gracias al proceso de digitalización en el que está inmerso el grupo, el número de encuestas que se realizan a través de plataformas digitales es cada vez mayor, lo que permite no solo una respuesta más ágil por parte del cliente, sino también mayor capacidad de responder ante propuestas de mejora.



Servicios de mantenimiento realizados por COMSA Service en la Torre de Collserola, Barcelona (España)

## CLIENTES

Principales criterios de evaluación en las encuestas de satisfacción:

- ✓ Capacidad técnica de los equipos
- ✓ Cumplimiento de plazos y compromisos
- ✓ Capacidad de respuesta ante imprevistos
- ✓ Fluidez en la comunicación
- ✓ Calidad final del proyecto
- ✓ Calidad final del proyecto
- ✓ Gestión ambiental

Análisis de las encuestas recibidas:

**2020****509**

Encuestas enviadas

**61%**

Índice de respuesta

**8.34 / 10**

Valor promedio

**2019****556**

Encuestas enviadas

**73%**

Índice de respuesta

**8.23 / 10**

Valor promedio

**2018****563**

Encuestas enviadas

**54%**

Índice de respuesta

**8.18 / 10**

Valor promedio

En un año marcado por las dificultades impuestas por las restricciones y en el que preservar la seguridad de todos ha sido fundamental en el desarrollo de los proyectos, el haber incrementado la valoración obtenida por los diferentes clientes, supone un gran reconocimiento al esfuerzo realizado por todos los profesionales que integran COMSA Corporación.



Excavación, sostenimiento y revestimiento de los túneles pertenecientes a la autopista Pacífico 1, Amagá (Colombia)



## CONTRIBUCIÓN SOCIAL

“ En 2020 COMSA Corporación ha realizado donaciones en diversos ámbitos por valor de 316.200 €.

La naturaleza familiar de COMSA Corporación le confiere una sensibilidad especial por el entorno en el que desarrolla su actividad y por las personas que lo integran. Esta particularidad se observa en la filosofía del grupo “Cuidamos a las personas igual que cuidamos nuestros proyectos”, y se materializa a través de diferentes acciones en los diferentes territorios en los que el grupo está presente.

El objetivo fundamental de COMSA Corporación es crear valor en el territorio apoyando el desarrollo local, así como mantener activas sus relaciones con la comunidad atendiendo a sus necesidades. Para ello, establece colaboraciones con entidades de diferente ámbito, tanto a escala global, como el Pacto Mundial o el MIESES Global, que buscan la consecución de los principales objetivos de sostenibilidad amparados en la Agenda 2030, como a escala local, con la adhesión a las comunidades #PorElClima o la red Barcelona+Sostenible.



En 2020 la compañía ha afianzado sus relaciones con diferentes entidades territoriales manteniendo o intensificando sus colaboraciones, como con la adhesión a diferentes programas aceleradores en el caso del Pacto Mundial.



## GESTIÓN DE LA ACCIÓN SOCIAL

La acción social en COMSA Corporación tiene principalmente dos enfoques:

- Focalizar la colaboración con **entidades que tengan relación con el negocio**, ya sea por su misión o por su presencia en el territorio.
- **Priorizar la participación de la plantilla**, con el objetivo de generar conciencia y así poder extender valores positivos, tanto dentro, como fuera de la compañía.



OBJETIVO

Establecer una metodología estandarizada que, con independencia de la localización y del tipo de acción desarrollada, permita cuantificar el impacto positivo de las alianzas generadas en el ámbito social.



## CONTRIBUCIÓN SOCIAL

### COLABORACIÓN CON ACNUR - PROGRAMA NÓMINA SOLIDARIA

En 2019, COMSA Corporación y el Comité español del ACNUR, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, firmaron un convenio de colaboración con el objetivo de formalizar el compromiso que la compañía mantenía desde hace años con la organización. El objetivo del acuerdo es el de contribuir a la mejora de la cobertura de las necesidades básicas de los refugiados, a través de la solidaridad de las personas que integran la corporación.

Esta colaboración se está materializando a través del **Programa Nómina Solidaria**, mediante el cual, el personal que así lo desea, puede realizar aportaciones mensuales a el ACNUR desde su nómina, con el compromiso de que COMSA Corporación iguala su aportación de forma simultánea.

En 2020, ante la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud del estado de pandemia global, la compañía llevó a cabo diferentes campañas para reforzar la sensibilización sobre la situación en los campos de refugiados, donde las medidas más elementales para prevenir los contagios, como mantener la distancia de seguridad o llevarse las manos de forma recurrentes, suponían un gran reto, a causa de la alta concentración de personas que habitan los campos de refugiados, así como por la dificultad de acceder a recursos básicos como el agua. En este escenario, a lo largo de 2020, gracias a la solidaridad de los empleados y la equiparación por parte de la compañía, el ACNUR ha garantizado refugio a 436 familias, mediante:

- Kits de refugio de emergencia.
- Distribución de tiendas de emergencia para familias refugiadas.
- Rehabilitación completa de casas destruidas por la violencia para familias refugiadas.
- Rehabilitación de edificios con habitaciones privadas para las familias, con instalaciones comunes (cocinas, aseos).

“ Gracias a la solidaridad de los empleados y empleadas y la equiparación realizada por COMSA Corporación, el ACNUR ha garantizado refugio a 436 familias en 2020.



Programa Nómina Solidaria con el ACNUR para dar soporte en materia de refugio



## CONTRIBUCIÓN SOCIAL

### ACCIONES 2020

#### ESPAÑA

En 2020 se ha mantenido el apoyo a entidades que hacen accesible la cultura y el deporte a la ciudadanía, como la colaboración a largo plazo que el grupo mantiene con el Gran Teatre del Liceu, así como también la consolidación de patrocinios a entidades deportivas arraigadas el territorio en Lleida y el País Vasco.

Por otro lado, también se ha dado apoyo a entidades de interés social que trabajan tanto en la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social, como con la Fundación Esclerosis Múltiple, y otras como la Fundación Olof Palme que velan por el respeto de los derechos humanos.

#### PERÚ

En el ámbito de los proyectos de Perú, se ha contribuido con las zonas menos desarrolladas próximas a los proyectos mediante la entrega de lotes de comida por navidad a diversas familias.



Donación de víveres en el marco del proyecto del Vial Ancash (Perú)



## CONTRIBUCIÓN SOCIAL

### ACCIONES 2020

#### BRASIL

Un año más, se han consolidado las diversas campañas que se llevan realizando desde que la compañía tiene presencia en el territorio. Por un lado el apadrinamiento de menores en la campaña de navidad y por otro se ha afianzado el programa de jóvenes aprendices con el objetivo de incrementar la empleabilidad de esta población.

#### MÉXICO

En el ámbito social se ha afianzado la colaboración con el Banco de Alimentos de México, en un contexto donde su misión ha sido aún más necesaria, y en el ámbito de la biodiversidad, se ha extendido el proyecto de reforestación iniciado en 2018, a la vez que se ha trabajado en incrementar la conciencia ambiental de los más pequeños de la compañía, mediante el concurso nacional de dibujo infantil “Vamos a pintar un árbol”, organizado por la Comisión Nacional Forestal de México.

#### COLOMBIA

En el marco de las actuaciones llevadas a cabo para paliar las consecuencias de la pandemia, en las inmediaciones del municipio de Amagá, la compañía ha entregado de 55 lotes de comida a más de 40 familias vulnerables que durante los primeros meses de la pandemia no habían podido recibir asistencia por parte de las autoridades.



Apadrinamiento a menores en la campaña de navidad, São Paulo (Brasil)



Dibujos seleccionados en el marco del concurso “Vamos a pintar un árbol” en la sede de la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), Ciudad de México (México)

# SOBRE EL INFORME



## SOBRE EL INFORME

### ALCANCE Y COBERTURA

Manteniendo el compromiso iniciado en 2017 en relación al reporte de información de sostenibilidad, a través de los Informes de Responsabilidad Social Corporativa, COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L., referenciada a lo largo de este informe como “COMSA Corporación” o “el grupo”, redobla sus esfuerzos en materia de transparencia con la publicación de este tercer Informe, que da respuesta a los requisitos establecidos en la **Ley 11/2018, de 29 de diciembre, de información no financiera y diversidad**, donde se incluyen aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, también conocidos por sus siglas ASG.

A partir de este informe de 2020, se procede a unificar documentos y nomenclaturas, de manera que en lugar de publicar “Informe de Información no financiera” o “Estado de Información no financiera”, que da cumplimiento a la mencionada Ley, y de forma paralela el “Informe de Responsabilidad Social Corporativa”, con mayor enfoque en los grupos de interés, se publicará un único documento denominado “Informe de sostenibilidad”. Con esta unificación, no solo resultará mucho más sencillo su revisión por parte de los grupos de interés al disponer de un único documento verificado, sino que también se incorpora la tendencia observada en el sector, de denominar a estos aspectos ASG bajo el concepto de sostenibilidad, reconociendo a su vez, la repercusión que todos estos aspectos tienen en el ámbito financiero.

El presente documento, muestra la información y los datos correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2020 de COMSA Corporación y sus sociedades dependientes. En este sentido, la presente memoria se focaliza en las actividades del área de negocio de las siguientes sociedades españolas:

- COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L.
- COMSA, S.A.U.
- COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales, S.A.U.
- COMSA Service Facility Management, S.A.U.
- COMSA Renovables, S.A.U.
- Gestión Medioambiental de Neumáticos, S.L.
- VILLOLDO SOLAR, SL
- Generación de Energías Sostenibles, S.L.
- COMSA Auxiliary Solutions, S.L.
- COMSA Security Service, S.L.U.
- NORTUNEL, S.A

Se incluyen, asimismo, sus filiales y sucursales en Argentina, Brasil, Colombia, Dinamarca, Francia, México, Perú, Portugal y Suecia.



Preparación de la rampa para la ejecución del falso túnel en el proyecto del tanque de tormentas de Galindo, entre Barakaldo y Sestao (España)



## SOBRE EL INFORME

Debido a las variaciones en el perímetro, los datos presentados en las diferentes tablas, no son estrictamente comparables entre los diferentes ejercicios:

Perímetro 2018: Incluye datos relativos a la actividad del Grupo Trackja en Polonia, aunque sin consolidar dicha información con el resto de los datos del informe.

Perímetro 2019: Como consecuencia de la variación del perímetro de la auditoría financiera, las cifras de este año no incluyen información relativa Grupo Trakcja. Adicionalmente, en lo que respecta a cifras sobre sostenibilidad se añaden las siguientes sociedades: COMSA Auxiliary Solutions, S.L. y COMSA Security Service, S.L.U.

Perímetro 2020: Al perímetro establecido en 2019, se añade también la sociedad de NORTUNEL, S.A debido a su facturación y a la relevancia del negocio en el conjunto del grupo. Por otro lado, cabe mencionar que la actividad de TFM Energía Solar Fotovoltaica, S.A. se integra en el negocio de COMSA Service Facility Management, S.A.U.

El presente Informe de Sostenibilidad, forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L. y Sociedades Dependientes y se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la **Ley 11/2018, de 29 de diciembre, de información no financiera y diversidad (Ley no financiera)**, incluyendo a su vez las directrices y los requerimientos contemplados en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), tanto en la definición del contenido y a la inclusión de los diferentes grupos de interés, el contexto de sostenibilidad, la materialidad y la exhaustividad, como respecto a la calidad de la información, contemplado los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad, así como también atendiendo a las metas establecidas por la **Agenda 2030 en los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. Por ello, con la finalidad de dar respuesta a los diferentes requerimientos, y con el objetivo de facilitar la trazabilidad de la información, se han incluido diferentes anexos:

- ANEXO I. Índice de contenidos Ley No Financiera
- ANEXO II. Índice de contenidos GRI
- ANEXO III. Índice de contenidos vinculados a los ODS



Construcción de la losa sobre la zona de ejecución del falso túnel en el proyecto del tanque de tormentas de Galindo, entre Barakaldo y Sestao (España)



# SOBRE EL INFORME

## TEMAS MATERIALES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

La presente memoria ha sido elaborada para dar respuesta a los principales temas materiales identificados en el análisis de materialidad del grupo, efectuado en el marco de la elaboración del primer Informe de RSC de COMSA Corporación.

### Temas materiales identificados:



**OBJETIVO**

A lo largo de 2021, se ha previsto retomar la actualización del análisis de materialidad del grupo para conocer las nuevas inquietudes y expectativas de los diferentes grupos de interés del grupo.



**GOBIERNO CORPORATIVO**

- \* Integridad
- \* Cumplimiento
- \* Gestión del riesgo
- \* Prevención de la corrupción y sobornos



**ECONÓMICO**

- \* Competitividad
- \* Responsabilidad fiscal



**MEDIO AMBIENTE**

- \* Economía circular
- \* Gestión del agua
- \* Cambio climático
- \* Impacto en la biodiversidad
- \* Impacto acústico



**LABORAL**

- \* Igualdad y diversidad
- \* Atracción y retención del talento
- \* Seguridad y salud



**CADENA DE SUMINISTRO**

- \* Riesgos en la cadena de suministros
- \* Derechos Humanos
- \* Calidad del servicio
- \* Satisfacción del cliente



**SOCIAL**

- \* Relación con la comunidad
- \* Relaciones institucionales
- \* Impacto social
- \* Compromiso social
- \* Programas de voluntariado

Como muestra del compromiso del grupo con la gestión ética y responsables, la planificación de actividades de 2020 contemplaba la actualización de este análisis de materialidad, pero debido a la nueva coyuntura provocada por la Covid-19, no ha sido posible.



# SOBRE EL INFORME

## COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Como aspecto clave dentro del modelo de negocio, el grupo apuesta por mantener relaciones estables y transparentes con sus diferentes grupos de interés.

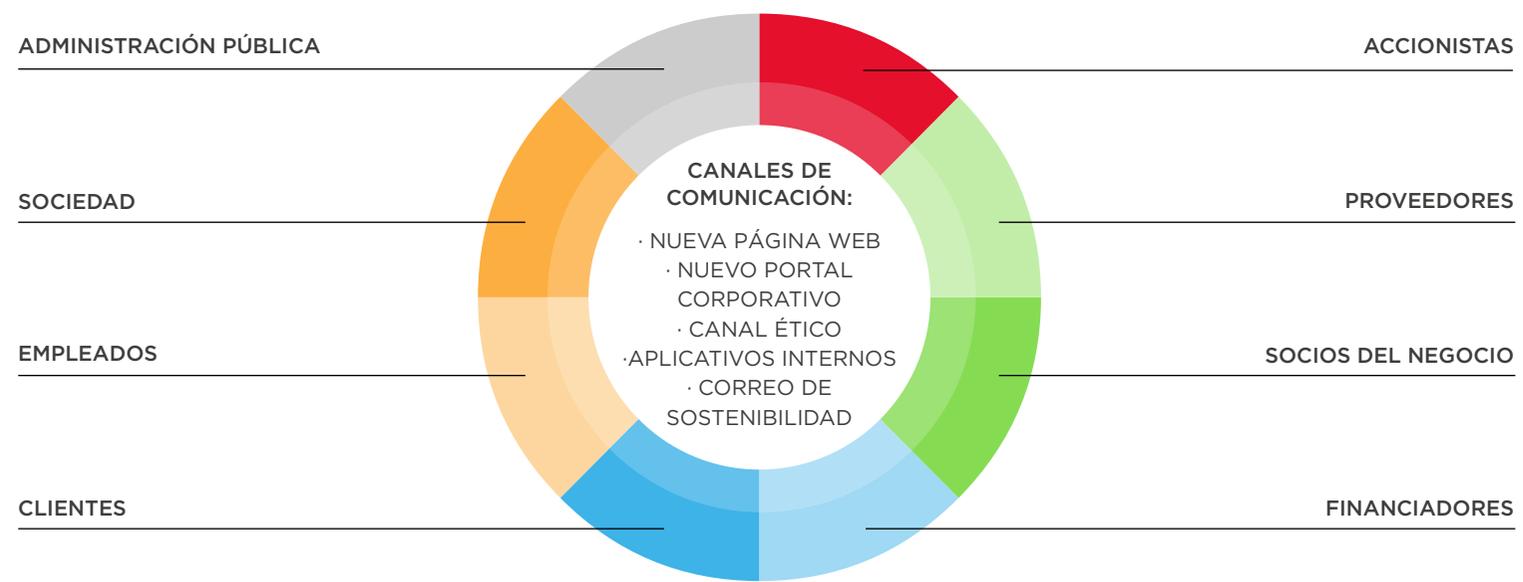
Para ello, COMSA Corporación pone a disposición de los mismos diferentes canales de comunicación, tanto internos como externos, que posibilitan la comunicación de inquietudes y expectativas con el objetivo de integrarlas en la estrategia del grupo.



La compañía está trabajando en el desarrollo de nuevos canales de comunicación con sus grupos de interés, que fomenten la comunicación bidireccional entre ambas partes, para poder identificar y gestionar de forma ágil nuevos temas materiales.

OBJETIVO

Grupos de interés de COMSA Corporación y canales de comunicación establecidos



## SOBRE EL INFORME

### CONCORDANCIA CON OTROS DOCUMENTOS

El presente documento se ha elaborado de forma exhaustiva teniendo en cuenta el contexto de sostenibilidad de COMSA Corporación, sus temas materiales y la repercusión de los mismos sobre los principales grupos de interés del grupo. Muchos de los datos aquí presentados complementan y amplían el [Resumen Anual 2020](#) publicado en marzo de 2021, disponible en la web del grupo. En caso de divergencia de información entre ambos documentos, prevalece la información del presente documento ya que ha sido verificado por un prestador independiente de servicios de verificación, en el marco de aplicación de la Ley 22/2018.

Las consultas sobre este informe pueden dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: [sostenibilidad@comsa.com](mailto:sostenibilidad@comsa.com)

### HECHOS RELEVANTES

La aparición del Coronavirus Covid-19 en China en enero de 2020, y su rápida expansión global ha supuesto grandes retos para la gestión de la sociedad y de las compañías en todo el mundo.

En el caso de COMSA Corporación la repercusión de esta nueva situación se ha ido tratando en los diferentes apartados de este Informe, de manera que se han abordado todos los puntos en los que la Covid-19 ha supuesto un reto o un cambio en el día a día de la compañía, siendo aún demasiado pronto para poder hacer una valoración global de sus consecuencias a largo plazo. No obstante, los Administradores y la Dirección del Grupo, realizaron una evaluación preliminar de la situación destacando las siguientes cuestiones relativas a la información no financiera:

- Modelo de negocio: Se creó un Comité para reducir el impacto sobre el negocio y garantizar la continuidad de las operaciones.
- Continuidad de las operaciones: El grupo ha establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones, con el fin de minimizar su impacto en los proyectos.
- Cuestiones ambientales: La repercusión en este ámbito está estrechamente ligada con la actividad desarrollada, de manera que en algunos ámbitos como el de las emisiones indirectas, vinculadas a los viajes corporativos, se han reducido notablemente como consecuencia de las restricciones de movilidad vividas en las diferentes geografías y el fomento del teletrabajo, otros aspectos como la generación de residuos o de materiales, vinculados al tipo y la fase de cada proyecto, se han mantenido o incrementado.
- Cuestiones relativas al personal: Esta nueva situación ha permitido implantar mecanismos que favorecen como el trabajo en remoto o teletrabajo, que no solo han hecho posible, en gran medida, la continuidad de las operaciones de soporte al negocio principal, sino que también han supuesto un paso adelante en el desarrollo de nuevas formulas de conciliación y la flexibilidad para la plantilla. A su vez, como consecuencia de las modificaciones en la actividad, el grupo también se ha visto obligado a acogerse a prácticas de regulación del empleo.
- Cuestiones relativas a la salud y la seguridad: Desde el inicio de la crisis, el grupo ha adoptado las medidas necesarias para garantizar la salud y seguridad de los empleados y de los clientes en todo momento.
- Cuestiones relativas a la cadena de suministro: El suministro mundial de algunos bienes se ha visto afectado por la paralización inicial de algunas actividades, esto ha tenido consecuencias en el suministro de algunos materiales y/o servicios, que son aún latentes en 2021.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Distribución de la plantilla por categoría profesional

Categoría profesional <sup>1</sup>	2020		2019		2018	
	% Mujeres <sup>2</sup>	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Categoría 1	4 (0,4%)	19 (0,5%)	3 (0,3%)	15 (0,5%)	3 (0,5%)	18 (0,4%)
Categoría 2	16 (1,6%)	109 (3,0%)	16 (1,8%)	102 (3,1%)	14 (2,2%)	109 (2,6%)
Categoría 3	89 (9,1%)	300 (8,2%)	73 (8,2%)	291 (8,8%)	66 (10,4%)	277 (6,7%)
Categoría 4	519 (53,2%)	686 (18,8%)	495 (55,4%)	660 (19,9%)	518 (81,7%)	811 (19,5%)
Categoría 5	347 (35,6%)	2541 (69,5%)	306 (34,3%)	2.244 (67,7%)	33 (5,2%)	2.950 (70,8%)
<b>Total</b>	<b>975</b>	<b>3655</b>	<b>893</b>	<b>3.312</b>	<b>634</b>	<b>4.165</b>

### Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional España 2020

Edad (años)	<30		30-50		>50		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Categoría 1	0	0	3	6	1	11	21
Categoría 2	0	0	13	55	1	32	101
Categoría 3	4	5	60	168	4	64	305
Categoría 4	27	66	291	298	80	113	875
Categoría 5	17	136	125	1.280	189	655	2.402
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>207</b>	<b>492</b>	<b>1.807</b>	<b>275</b>	<b>875</b>	<b>3.704</b>

<sup>1</sup> Las Categorías incluyen: 1 Directivos; 2 Delegados, Gerentes, Jefes Área y Jefes de Departamento; 3 Jefes de Obra y Responsables de Unidad; 4 Técnicos y Administrativos, y 5 Operarios.

<sup>2</sup> El % de Mujeres y Hombres se ha calculado en relación con la categoría y no al 100% de la plantilla.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional España 2019

Edad (años)	<30		30-50		>50		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Categoría 1	0	0	2	6	1	8	17
Categoría 2	0	0	14	55	0	26	95
Categoría 3	2	3	55	172	2	54	288
Categoría 4	30	63	293	312	70	99	867
Categoría 5	14	108	113	1.126	166	599	2.126
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>174</b>	<b>477</b>	<b>1.671</b>	<b>239</b>	<b>786</b>	<b>3.393</b>

### Tipología de contrato por género

Género	2020			2019			2018		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Mujeres	763 (78%)	212 (22%)	<b>975</b>	688 (77%)	205 (23%)	<b>893</b>	501 (79%)	133 (21%)	<b>634</b>
Hombres	2.623 (72%)	1.032 (28%)	<b>3.655</b>	2.492 (75%)	820 (25%)	<b>3.312</b>	2.414 (58%)	1.751 (42%)	<b>4.165</b>
<b>Total</b>	<b>3.386 (73%)</b>	<b>1.244 (27%)</b>	<b>4.630</b>	<b>3.180 (76%)</b>	<b>1.025 (24%)</b>	<b>4.205</b>	<b>2.915 (61%)</b>	<b>1.884 (39%)</b>	<b>4.799</b>

### Tipología de contrato por tipo de jornada y género

Género	2020			2019			2018		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Mujeres	554 (57%)	421 (43%)	<b>975</b>	514 (58%)	379 (42%)	<b>893</b>	489 (77%)	145 (23%)	<b>634</b>
Hombres	3.580 (98%)	75 (2%)	<b>3.655</b>	3.228 (97%)	84 (3%)	<b>3.312</b>	4.083 (98%)	82 (2%)	<b>4.165</b>
<b>Total</b>	<b>4.134 (89%)</b>	<b>496 (11%)</b>	<b>4.630</b>	<b>3.742 (89%)</b>	<b>463 (11%)</b>	<b>4.205</b>	<b>4.572 (95%)</b>	<b>227 (5%)</b>	<b>4.799</b>



## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Distribución de la plantilla por país

País	Personal 2020	Personal 2019	Personal 2018
Argentina	4 (0,1%)	7 (0,17%)	182 (3,79%)
Brasil	20 (0,4%)	30 (0,71%)	26 (0,54%)
Colombia	65 (1,4%)	39 (0,93%)	32 (0,67%)
Dinamarca	27 (0,6%)	20 (0,48%)	13 (0,27%)
España	3.704 (80,0%)	3.393 (80,69%)	3.013 (62,76%)
Francia	54 (1,2%)	57 (1,36%)	74 (1,54%)
México	549 (11,9%)	451 (10,73%)	362 (7,54%)
Perú	13 (0,3%)	76 (1,81%)	992 (20,66%)
Portugal	168 (3,6%)	120 (2,85%)	104 (2,17%)
Suecia	26 (0,6%)	12 (0,29%)	1 (0,02%)
<b>Total</b>	<b>4.630</b>	<b>4.205</b>	<b>4.799</b>

### Formación media por categoría profesional y género<sup>1</sup>

Año	Género	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
2020	Mujeres	34	38	25	19	0
	Hombres	21	30	26	28	13
2019	Mujeres	65	49	26	15	1
	Hombres	74	33	19	26	11

<sup>1</sup> Las Categorías incluyen: 1 Directivos; 2 Delegados, Gerentes, Jefes Área y Jefes de Departamento; 3 Jefes de Obra y Responsables de Unidad; 4 Técnicos y Administrativos, y 5 Operarios.



## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Remuneración media por país y género

País	2020		2019		2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Argentina	-	17.002,42	-	17.680,52	10.418,29	9.954,95
Brasil	12.270,48	42.683,14	15.048,33	32.361,21	15.030,75	27.484,14
Colombia	10.883,68	11.904,79	12.026,95	13.560,39	10.942,90	9.426,21
Dinamarca	49.040,07	63.406,03	51.091,51	72.700,99	42.384,8	75.957,84
España	25.641,42	29.859,21	25.578,06	23.318,63	28.311,38	27.334,54
Francia	31.706,65	30.929,42	28.728,30	32.690,16	28.265,92	32.339,53
México	8.603,76	7.698,30	10.039,36	9.381,54	8.759,97	8.858,63
Perú	9.276,27	31.085,54	7.583,47	14.507,42	7.930,89	7.532,75
Portugal	17.960,52	17.321,20	18.861,11	14.141,29	17.355,14	12.666,61
Suecia	37.139,28	48.286,14	40.892,91	47.423,95	-	-



## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Remuneración media por país y edad

País	<30			30-50			>50		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Argentina	-	12.043,55	7.964,23	-	21.893,88	10.524,10	-	16.574,33	12.783,05
Brasil	23.254,23	16.410,91	16.489,79	29.728,69	31.121,58	24.815,46	44.516,01	16.826,08	24.247,09
Colombia	8.473,94	7.169,72	4.982,02	12.306,18	14.410,65	11.434,29	11.239,57	13.622,25	9.620,10
Dinamarca	50.425,94	53.893,85	61.334,08	67.442,53	67.202,03	60.242,66	47.485,38	56.213,61	93.608,13
España	22.503,43	21.858,02	21.466,90	29.051,80	28.771,37	27.135,90	30.115,25	29.198,14	29.716,48
Francia	33.290,00	31.483,33	25.245,98	30.283,43	30.174,43	32.027,57	32.693,31	35.179,27	34.597,68
México	4.654,08	5.464,38	5.386,88	8.429,86	10.107,14	9.411,15	12.576,26	14.553,39	13.939,97
Perú	10.924,67	8.876,36	6.521,11	23.894,78	12.175,57	7.802,83	-	24.601,64	8.266,13
Portugal	9.882,53	9.420,60	9.048,56	17.445,24	14.387,48	13.333,45	22.185,11	19.076,91	16.861,73
Suecia	40.859,85	40.778,04	-	47.105,80	47.351,02	-	-	-	-



## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Remuneración media por país y categoría: 2020<sup>1</sup>

País	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Categoría 4.2.	Categoría 4.1.	Cat. 5
Argentina			17.002,42			-
Brasil		69.868,41			19.428,80	
Colombia		-		14.154,75		6.058,61
Dinamarca	-	73.801,64		49.701,45		-
España	87.782,45		49.293,01	34.958,61	24.586,33	22.421,77
Francia	-	35.989,40		30.009,71		26.729,25
México	-	37.361,82		8.114,19		5.120,08
Peru	-		27.736,34			5.887,63
Portugal	-	37.992,58		17.708,21		12.192,94
Suecia	-	-		44.427,61		

<sup>1</sup> Las Categorías incluyen: 1 Directivos; 2 Delegados, Gerentes, Jefes Área y Jefes de Departamento; 3 Jefes de Obra y Responsables de Unidad; 4.2 Técnicos; 4.1 Administrativos y 5 Operarios.



## INFORMACIÓN ADICIONAL

Remuneración media por país y categoría: 2019<sup>1</sup>

País	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Argentina	-	-	23.808,54	15.060,07	
Brasil	-	-	43.534,13	15.904,91	
Colombia	-	-	14.804,24	9.349,28	
Dinamarca	-	71.701,04	58.279,02	-	
España	87.806,10	48.587,24	31.471,26	21.430,88	
Francia	-	37.556,39	31.471,26	21.430,88	
México	-	40.905,63	28.172,22	26.809,67	
Peru	-	44.775,54	31.405,93	12.523,21	7.811,32
Portugal	-	64.246	26.267,75	16.378,91	10.328,85
Suecia	-	-	44.702,68		

Remuneración media por país y categoría: 2018<sup>1</sup>

País	Cat. 1 y 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Argentina	-	16.008,68	11.703,99	8.825,17
Brasil	-	44.814,10	13.938,73	19.369,77
Colombia	-	-	14.085,16	6.956,93
Dinamarca	-	82.278,74	55.709,56	-
España	72.176,72	42.014,59	29.328,37	21.607,14
Francia	-	41.691,20	28.440,87	30.281,33
México	56.642,55	18.393,86	8.124,26	5.237,73
Peru	29.089,41	20.713,73	9.444,27	6.375,15
Portugal	54.847,33	27.883,33	14.487,48	9.834,65
Suecia		-		

<sup>1</sup> Las categorías incluyen: 1 Directivos; 2 Delegados, Gerentes, Jefes Área y Jefes de Departamento; 3 Jefes de Obra y Responsables de Unidad; 4 Técnicos y Administrativos y 5 Operarios.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Número de bajas por género y edad 2020

		Despido	Baja voluntaria	Fin contrato	Jubilación	Total Bajas
<30	Mujeres	0	21	59	0	80
	Hombres	12	78	120	0	210
30-50	Mujeres	22	48	91	0	161
	Hombres	73	176	212	0	461
>50	Mujeres	12	13	44	7	76
	Hombres	52	40	108	27	227
<b>Total por Tipo</b>		<b>171</b>	<b>376</b>	<b>634</b>	<b>34</b>	<b>1215</b>
% por tipo		14%	31%	52%	3%	100%

### Número de bajas por género y edad 2019

		Despido	Baja voluntaria	Fin contrato	Jubilación	Total Bajas
<30	Mujeres	4	36	0	0	96
	Hombres	29	152	280	0	461
30-50	Mujeres	16	55	76	0	147
	Hombres	81	474	665	1	1.221
>50	Mujeres	6	10	23	4	43
	Hombres	34	92	158	25	309
<b>Total por Tipo</b>		<b>170</b>	<b>819</b>	<b>1.261</b>	<b>30</b>	<b>2.280</b>
% por tipo		7,5%	35,9%	55,3%	1,3%	100%



## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Número de bajas por género y edad 2018

		Despido	Baja voluntaria	Fin contrato	Jubilación	Total Bajas
<30	Mujeres	2	17	35	0	54
	Hombres	23	147	194	0	367
30-50	Mujeres	16	32	24	0	72
	Hombres	53	312	197	0	367
>50	Mujeres	2	3	1	0	6
	Hombres	16	42	87	798	24
<b>Total por Tipo</b>		<b>112</b>	<b>553</b>	<b>798</b>	<b>24</b>	<b>1.487</b>
<b>% por tipo</b>		<b>7,5%</b>	<b>37,2%</b>	<b>53,7%</b>	<b>1,6%</b>	<b>100%</b>

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Número de bajas por país y tipología

País	Despido			Baja voluntaria			Fin de contrato			Jubilación		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Argentina	0	32	12	1	12	18	0	148	3	0	1	0
Brasil	0	2	0	2	1	1	9	0	97	0	0	1
Colombia	11	15	1	6	8	2	5	2	2	0	0	0
Dinamarca	2	0	0	6	5	1	3	0	0	0	0	0
España	145	76	78	220	246	220	413	353	307	29	22	18
Francia	1	0	6	4	0	4	2	0	13	0	0	1
México	7	42	13	125	57	52	146	92	56	5	6	2
Perú	0	0	1	0	481	230	53	662	311	0	0	2
Portugal	4	3	1	10	8	23	2	4	9	0	1	0
Suecia	1	0	0	2	1	2	1	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>170</b>	<b>112</b>	<b>376</b>	<b>819</b>	<b>553</b>	<b>634</b>	<b>1261</b>	<b>798</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>24</b>

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Número de altas por país

País	2020		2019		2018	
	Número de altas	% Altas	Número de altas	% Altas	Número de altas	% Altas
Argentina	1	0,06%	17	1,13%	144	6,74%
Brasil	3	0,18%	7	0,47%	30	1,40%
Colombia	30	1,75%	47	3,13%	37	1,73%
Dinamarca	18	1,05%	13	0,86%	10	0,47%
España	1214	70,99%	912	60,64%	935	43,77%
Francia	4	0,23%	7	0,47%	24	1,12%
México	336	19,65%	257	17,09%	105	4,92%
Perú	22	1,29%	205	13,63%	793	37,13%
Portugal	63	3,68%	29	1,93%	57	2,67%
Suecia	19	1,11%	10	0,66%	1	0,05%
<b>Total</b>	<b>1.710</b>	<b>100%</b>	<b>1.504</b>	<b>100%</b>	<b>2.136</b>	<b>100%</b>

### Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

País	2020		2019		2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Argentina	0%	25%	0%	17%	50%	89%
Brasil	100%	100%	100%	100%	100%	74%
Colombia	-	-	-	-	-	-
Dinamarca	100%	100%	100%	100%	100%	100%
España	99%	99%	99%	99%	98%	99%
Francia	100%	100%	100%	100%	100%	100%
México <sup>1</sup>	0%	33%	0%	43%	0%	41%
Perú	-	-	-	-	-	-
Portugal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Suecia	100%	100%	100%	100%	100%	100%

<sup>1</sup> Solo se incluyen los datos de la sociedad EOLIS AMERICA LATINA SAPI CV para México, ya que no se dispone de los datos de las otras sociedades.

## ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY NO FINANCIERA

A continuación, se presenta un esquema con los requisitos desglosados de la Ley 11/2018 para facilitar su identificación en el documento.

### O. INFORMACIÓN GENERAL

APARTADO DE LA LEY 11/2018		INFORMACIÓN
O.A	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	<a href="#">8</a> , <a href="#">14-18</a> , <a href="#">27-29</a> , <a href="#">32</a>
O.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	Introducción de los diferentes apartados.
O.C	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Se incluyen indicadores relevantes en cada uno de los puntos del informe.
O.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	<a href="#">30-31</a> , <a href="#">32</a> , <a href="#">46</a> , <a href="#">69</a> , <a href="#">70-75</a>
O.E	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	Se incluyen indicadores relevantes en cada uno de los puntos del informe.



# ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY NO FINANCIERA

## O. INFORMACIÓN GENERAL

APARTADO DE LA LEY 11/2018		INFORMACIÓN
<b>1.1 Información general</b>		
1.1.1	Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	<a href="#">31</a> , <a href="#">37</a>
1.1.2	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	<a href="#">31</a> , <a href="#">37</a>
1.1.3	Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	<a href="#">31</a> , <a href="#">37</a>
<b>1.2 Contaminación</b>		
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	<a href="#">46-48</a> , <a href="#">50</a>
<b>1.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>		
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	<a href="#">38-41</a>
1.3.2	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica.
<b>1.4 Uso sostenible de los recursos</b>		
1.4.1	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	<a href="#">42</a>
1.4.2	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	<a href="#">39</a>
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	<a href="#">43</a>
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	<a href="#">44</a> , <a href="#">45</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">51</a> , <a href="#">53</a>
1.4.5	Uso de energías renovables	<a href="#">11-12</a> , <a href="#">39</a> , <a href="#">43</a> , <a href="#">45</a> , <a href="#">48</a>
<b>1.5 Cambio climático</b>		
1.5.1	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	<a href="#">46-47</a>
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	<a href="#">34</a> , <a href="#">44-46</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">52-53</a>
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	<a href="#">46</a>



# ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY NO FINANCIERA

## 1. INFORMACIÓN AMBIENTAL

### APARTADO DE LA LEY 11/2018

### INFORMACIÓN

#### 1.6 Protección de la biodiversidad

1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	<a href="#">49</a>
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	<a href="#">49</a>

## 2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

### 2.1 Empleo

2.1.1	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	<a href="#">57-58, 96-98</a>
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	<a href="#">65-66, 97</a>
2.1.3	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	<a href="#">62, 99-102</a>
2.1.4	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	<a href="#">62</a>
2.1.5	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	<a href="#">61</a>
2.1.6	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	No aplica.
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	<a href="#">67</a>
2.1.8	Empleados con discapacidad	<a href="#">68</a>

Personal contratado en España:

	2020	2019	2018
España	39	33	27

## ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY NO FINANCIERA

APARTADO DE LA LEY 11/2018		INFORMACIÓN
<b>2.2 Organización del trabajo</b>		
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	Las horas de trabajo son las establecidas en los diferentes convenios colectivos. En lo que respecta al registro de jornada, este se implantó a inicios de 2020.
2.2.2	Número de horas de absentismo	<a href="#">74</a>
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	<a href="#">67-68</a>
<b>2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
<b>2.3 Salud y seguridad</b>		
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	<a href="#">70-71</a>
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	<a href="#">73-74</a>
2.3.3	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	<a href="#">74</a>
<b>2.4 Relaciones sociales</b>		
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	<a href="#">72</a>
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	<a href="#">69, 106</a>
2.4.3	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	<a href="#">72</a>
<b>2.5 Formación</b>		
2.5.1	Políticas implementadas en el campo de la formación	<a href="#">59</a>
2.5.2	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	<a href="#">59, 98</a>
<b>2.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>		
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<a href="#">68</a>

## ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY NO FINANCIERA

APARTADO DE LA LEY 11/2018		INFORMACIÓN
<b>2.7 Igualdad</b>		
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<a href="#">64</a> , <a href="#">67-68</a>
2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	<a href="#">64</a>
2.7.3	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	<a href="#">19</a> , <a href="#">25</a> , <a href="#">56</a> , <a href="#">64</a> , <a href="#">67</a>
<b>3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
<b>3.1 Derechos humanos</b>		
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	<a href="#">19</a> , <a href="#">25</a>
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	La compañía no ha identificado situaciones en que exista riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	<a href="#">25</a>
<b>4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
<b>4.1 Corrupción y el soborno</b>		
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	<a href="#">19-21</a>
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	<a href="#">19-21</a>
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	<a href="#">86</a>



## ANEXO I. ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY NO FINANCIERA

APARTADO DE LA LEY 11/2018		INFORMACIÓN
<b>5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>		
<b>5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>		
5.1.1	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	<a href="#">34</a>
5.1.2	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	<a href="#">34, 86-89</a>
5.1.3	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	<a href="#">88-89, 94</a>
5.1.4	Acciones de asociación o patrocinio.	<a href="#">86-89</a>
<b>5.2 Subcontratación y proveedores</b>		
5.2.1	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	<a href="#">76</a>
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	<a href="#">78-79</a>
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	<a href="#">79</a>
<b>5.3 Consumidores</b>		
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	<a href="#">82</a>
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	<a href="#">83</a> Desde 2018 no hay constancia de reclamaciones en este ámbito.

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Este informe se ha elaborado conforme a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión esencial.

A continuación, se presenta una tabla resumen con todos los indicadores GRI tratados a lo largo de este informe para facilitar su identificación.

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 101</b>	<b>FUNDAMENTOS</b>	
GRI 101	Principios	
<b>GRI 102</b>	<b>CONTENIDOS GENERALES</b>	
	<b>Perfil de la organización</b>	
GRI 102-01	Nombre de la organización	COMSA Corporación de Infraestructuras S.L.
GRI 102-02	Actividades, marcas, productos y servicios	<a href="#">27-29</a>
GRI 102-03	Ubicación de la sede central	España C/ Viriato, 47, 08014, Barcelona.
GRI 102-04	Localización de las actividades	<a href="#">27-33</a>
GRI 102-05	Propiedad y forma jurídica	Sociedad Limitada.
GRI 102-06	Mercados servidos	<a href="#">27</a>
GRI 102-07	Dimensión de la organización	<a href="#">33-35</a>
GRI 102-08	Información sobre empleados y otros trabajadores	<a href="#">33-35</a> , <a href="#">57-58</a> , <a href="#">96-97</a>
GRI 102-09	Cadena de suministro	<a href="#">76</a>
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	<a href="#">32</a> , <a href="#">92</a>
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución, si se aplica y cómo se hace	<a href="#">20</a> , <a href="#">25</a> , <a href="#">30</a> , <a href="#">37</a> , <a href="#">49-50</a> , <a href="#">67</a> , <a href="#">69-75</a>
GRI 102-12	Iniciativas externas	<a href="#">25</a> , <a href="#">38-39</a> , <a href="#">41</a> , <a href="#">43</a> , <a href="#">48-50</a> , <a href="#">52-54</a> , <a href="#">60</a> , <a href="#">64</a> , <a href="#">86-89</a>
GRI 102-13	Participación en asociaciones	<a href="#">13</a> , <a href="#">86</a> , <a href="#">54</a>
	<b>Estrategia</b>	
GRI 102-14	Declaración del máximo órgano de gobierno	<a href="#">6-7</a>
GRI 102-15	Impactos, riesgos y oportunidades clave	<a href="#">30-31</a>

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>Ética e integridad</b>		
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	<a href="#">9-10</a>
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	<a href="#">19, 22-23</a>
<b>Gobernanza</b>		
GRI 102-18	Estructura de gobierno	<a href="#">14-15</a>
GRI 102-19	Toma de decisiones	<a href="#">14-18</a>
GRI 102-20	Nivel de responsabilidad ejecutivo vinculado a temas económicos, ambientales y sociales.	<a href="#">14-17</a>
GRI 102-21	Consulta a los grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	<a href="#">16</a>
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	<a href="#">15, 17-18</a>
GRI 102-23	Presidencia del máximo órgano de gobierno	<a href="#">14</a>
GRI 102-24	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno	<a href="#">14</a>
GRI 102-25	Conflictos de interés	<a href="#">16, 19-20</a>
GRI 102-26	Participación del máximo órgano de gobierno en el establecimiento de la misión, los valores y la estrategia	<a href="#">16</a>
GRI 102-27	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	<a href="#">14-16</a>
GRI 102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	<a href="#">16</a>
GRI 102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	<a href="#">30-32, 46, 71, 76, 84</a>
GRI 102-30	Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	<a href="#">31</a>
GRI 102-31	Revisión de los temas económicos, ambientales y sociales	<a href="#">16</a>
GRI 102-32	Participación del máximo órgano de gobierno en la rendición de cuentas de sostenibilidad	<a href="#">17</a>
GRI 102-33	Comunicación de consideraciones críticas	<a href="#">14-18</a>
GRI 102-34	Número y naturaleza de las consideraciones críticas	El principal tema crítico gestionado durante 2020 ha sido la repercusión de la Covid-19 en el negocio.

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

<b>Estándar GRI</b>	<b>Nombre del indicador</b>	<b>Nº de página o explicación</b>
GRI 102-35	Políticas de retribución	<a href="#">61</a>
GRI 102-36	Proceso para la determinación de la retribución de la dirección	<a href="#">61</a>
GRI 102-37	Implicación de los grupos de interés en la retribución	No se implica a los grupos de interés en la retribución.
GRI 102-38	Ratio de compensación total	<a href="#">62</a>
GRI 102-39	Porcentaje de incremento de la ratio anual de retribución	En 2020 se ha incrementado un 7%.
<b>Participación de los grupos de interés</b>		
GRI 102-40	Listado de grupos de interés	<a href="#">94</a>
GRI 102-41	Negociación colectiva	<a href="#">69</a> , <a href="#">106</a>
GRI 102-42	Identificar y seleccionar grupos de interés	<a href="#">94</a>
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	<a href="#">94</a>
GRI 102-44	Temas principales y consideraciones tratados	<a href="#">93</a>
<b>Prácticas de elaboración del informe</b>		
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	<a href="#">91</a>
GRI 102-46	Definición del contenidos del informe y las fronteras de los temas	<a href="#">91</a>
GRI 102-47	Lista de temas materiales	<a href="#">93</a>
GRI 102-48	Re expresiones de información	<a href="#">91</a>
GRI 102-49	Cambios en la rendición de cuentas	<a href="#">92</a>
GRI 102-50	Periodo de elaboración del informe	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020.
GRI 102-51	Fecha del último informe	Julio 2020.
GRI 102-52	Ciclo de rendición de cuentas	Anual.
GRI 102-53	Punto de contacto para cuestiones relacionadas con el informe	sostenibilidad@comsa.com



## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
GRI 102-54	Declaraciones sobre el nivel de conformidad con los estándares de GRI	Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial.
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI	<a href="#">113</a>
<b>GRI 103</b>	<b>ENFOQUE DE GESTIÓN</b>	
GRI 103-01	Explicación del tema material y sus fronteras	Inicio de los diferentes apartados.
GRI 103-02	Enfoque de gestión y componentes	Inicio de los diferentes apartados.
GRI 103-03	Evaluación del enfoque de gestión	Inicio de los diferentes apartados.

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

### TEMAS MATERIALES ECONÓMICOS

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 201</b>	<b>DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	<a href="#">33-35</a>
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático	No reportado.
GRI 201-3	Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación	La compañía no realiza este tipo de compensaciones.
<b>GRI 202</b>	<b>PRESENCIA EN EL MERCADO</b>	
GRI 202-1	Ratio de salario de entrada base por género comparado con el salario mínimo local	<a href="#">62</a>
GRI 202-2	Porcentaje de directivos que proceden de la comunidad local	<a href="#">68</a>
<b>GRI 203</b>	<b>IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS</b>	
GRI 203-1	Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo	<a href="#">35, 51</a>
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	<a href="#">34, 95</a>
<b>GRI 204</b>	<b>PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN</b>	
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	<a href="#">77</a>
<b>GRI 205</b>	<b>ANTI CORRUPCIÓN</b>	
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción	<a href="#">20-21</a>
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	<a href="#">24</a>
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	<a href="#">21</a>



## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 206</b>	<b>PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL</b>	
GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	Existen cuatro expedientes en curso que corresponden a las siguientes sociedades: Un caso relacionado con COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales , S.A.U., un caso relacionado con Fergrupo Construções e Técnicas Ferroviárias, S.A. y dos casos relacionados con ADASA Sistemas, S.A.U. (sociedad que a la fecha de realización de este informe ya no forma parte del grupo). En todos los expedientes se han impuesto multas, pero en todos los casos las sociedades afectadas están en desacuerdo con la resolución y han interpuesto o tienen la intención de interponer los oportunos recursos contencioso-administrativos en los que, adicionalmente, se ha solicitado o se solicitará la adopción de medidas cautelares consistentes en la suspensión judicial de la ejecución de las obligaciones de pago, en su caso.
GRI 207-1	Enfoque fiscal	El grupo dispone de una Política Fiscal y una Estrategia Fiscal aprobada por el Consejo de Administración y aplicable en todos los países en los que opera. El objetivo de esta política es minimizar los riesgos en el ámbito tributario, y para ello cuenta con el Protocolo de prevención, control y gestión de los riesgos tributarios y contra la Seguridad Social que garantiza que se cumple con los principios de transparencia, integridad, eficiencia y prudencia en este ámbito.

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 206</b>	<b>PRÁCTICAS DE COMPETENCIA DESLEAL</b>	
GRI 207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	COMSA Corporación es consciente de que su contribución fiscal constituye una parte significativa en el desarrollo de las comunidades en que opera, por lo que el rigor en el cumplimiento normativo en este ámbito, incluido en el mapa de riesgos de la compañía, se enmarca dentro del modelo de compliance del grupo, siendo el Departamento Fiscal, supervisado por la Dirección Financiera del grupo, el responsable de dar cumplimiento a la Política Fiscal.
GRI 207-3	Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	<p>A nivel interno, la concienciación sobre el cumplimiento tributario, como parte del modelo de <i>compliance</i> del grupo, resulta fundamental, especialmente para posiciones potencialmente expuestas a los riesgos tributarios. En este sentido, la comunicación con el Departamento Fiscal Corporativo, a nivel de consulta y coordinación, resulta fundamental, tanto a nivel nacional como internacional.</p> <p>En lo que respecta a grupos de interés externos, existen diversos canales de comunicación que permiten recoger cualquier tipo de inquietud o sugerencia, incluyendo las de índole tributaria por su especial sensibilidad. En relación a socios de negocios externos, uniones temporales de empresas, <i>joint ventures</i> u otras formas análogas de colaboración, se fomenta una relación transparente, con un análisis riguroso de la tributación de cualquier proyecto en cualquier ámbito geográfico.</p>

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

### TEMAS MATERIALES AMBIENTALES

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación						
<b>GRI 301</b>	<b>MATERIALES</b>							
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	<a href="#">39</a>						
GRI 301-2	Materiales reciclados consumidos	<a href="#">39, 40</a>						
GRI 301-3	Productos y embalajes recuperados	<a href="#">38, 40-41</a>						
<b>GRI 302</b>	<b>ENERGÍA</b>							
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	<a href="#">43</a>						
GRI 302-2	Consumo de energía fuera de la organización	<a href="#">45</a>						
GRI 302-3	Intensidad energética	Energía utilizada (electricidad y combustible) respecto a las ventas globales: <table border="1" data-bbox="1489 869 1926 949"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>469,36</td> <td>434,19</td> <td>410,17</td> </tr> </tbody> </table>	2020	2019	2018	469,36	434,19	410,17
2020	2019	2018						
469,36	434,19	410,17						
GRI 302-4	Reducción del consumo de energía	<a href="#">44-45</a>						
GRI 302-5	Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios	<a href="#">48, 53</a>						
<b>GRI 303</b>	<b>AGUA</b>							
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso: cómo y dónde se extrae, consume y se descarga; impactos; objetivos y metas	<a href="#">42</a>						
GRI 303-2	Impactos relacionados con la gestión de las descargas de agua en el medio	<a href="#">42</a>						
GRI 303-3	Extracción de agua	<a href="#">42</a>						
GRI 303-4	Descarga	No reportado.						
GRI 303-5	Consumo de agua	<a href="#">42</a>						

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 304</b>	<b>BIODIVERSIDAD</b>	
GRI 304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	No reportado.
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	<a href="#">49</a>
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	<a href="#">49</a>
GRI 304-4	Especies de la Lista Roja de la IUCN e incluidas en los listados de conservación nacionales cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por la actividad	No reportado.
<b>GRI 305</b>	<b>EMISIONES</b>	
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	<a href="#">47</a>
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	<a href="#">47</a>
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	<a href="#">47</a>
GRI 305-4	Intensidad de emisiones de GEI	<a href="#">47</a>
GRI 305-5	Reducción de emisiones de GEI	<a href="#">44-46</a>
GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan el ozono	No reportado.
GRI 305-7	NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	No reportado.
<b>GRI 306</b>	<b>RESIDUOS</b>	
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	<a href="#">38-41</a>
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	<a href="#">38-41, 76</a>
GRI 306-3	Residuos generados	<a href="#">40</a>
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	<a href="#">40</a>
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	<a href="#">40</a>



## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 307</b>	<b>CUMPLIMIENTO AMBIENTAL</b>	
GRI 307-1	Incumplimientos de la legislación y normativa ambiental	En 2020 se ha producido un vertido a cuenca sin autorización de aguas residuales procedentes de las obras del AVE (sanción 50.000€)
<b>GRI 308</b>	<b>EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES</b>	
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	<a href="#">78</a>
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	<a href="#">79</a>

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

### TEMAS MATERIALES SOCIALES

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 401</b>	<b>EMPLEO</b>	
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y ratio de rotación	<a href="#">63</a> , <a href="#">103-106</a>
GRI 401-2	Beneficios ofrecidos a empleados a jornada completa que no se ofrecen a empleados temporales o a jornada parcial.	<a href="#">61</a> , <a href="#">71</a>
GRI 401-3	Permisos parentales	<a href="#">68</a>
<b>GRI 402</b>	<b>RELACIONES LABORALES</b>	
GRI 402-1	Periodo mínimo de preaviso en relación con cambios operacionales	Establecido por convenio.
<b>GRI 403</b>	<b>SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL</b>	
GRI 403-01	Sistema de gestión de la PRL	<a href="#">70</a>
GRI 403-02	Identificación de riesgos e investigación de incidentes	<a href="#">31</a> , <a href="#">70-71</a>
GRI 403-03	Servicios de salud laboral: descripción y mecanismos para garantizar la calidad del servicio	<a href="#">71</a>
GRI 403-04	Participación de los empleados en PRL	<a href="#">71-72</a>
GRI 403-05	Formación de empleados en PRL	<a href="#">72</a>
GRI 403-06	Promoción de la salud laboral	<a href="#">71</a> , <a href="#">75</a>
GRI 403-07	Prevención y mitigación de impactos en la salud relacionado con relaciones laborales	<a href="#">71-72</a>
GRI 403-08	Empleados cubiertos por sistemas de gestión de PRL	<a href="#">72</a>
GRI 403-09	Lesiones por accidente laboral	<a href="#">73-74</a> , <a href="#">81</a>
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	<a href="#">74</a>

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 404</b>	<b>FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</b>	
GRI 404-1	Horas medias de formación anuales por empleado	<a href="#">59, 98</a>
GRI 404-2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	<a href="#">59-60, 67, 73</a>
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional	<a href="#">61</a>
<b>GRI 405</b>	<b>DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	
GRI 405-1	Diversidad de los órganos de gobierno y la plantilla	<a href="#">57-58, 96-97</a>
GRI 405-2	Ratio de retribución de mujeres en relación con los hombres	<a href="#">62</a>
<b>GRI 406</b>	<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>	
GRI 406-1	Incidentes de discriminación y acciones correctivas implantadas	En 2020 se ha gestionado 1 caso de acoso y 2 casos de trato desigual.
<b>GRI 407</b>	<b>LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	
GRI 407-1	Operaciones o proveedores en los que la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo	<a href="#">76, 78</a> No se han detectado casos.



## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 408</b>	<b>TRABAJO INFANTIL</b>	
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	<a href="#">76</a>
<b>GRI 409</b>	<b>TRABAJO FORZOSO</b>	
GRI 409-1	Operaciones o proveedores con riesgo significativo por incidentes de trabajo forzoso	<a href="#">76</a>
<b>GRI 410</b>	<b>PRÁCTICAS DE SEGURIDAD</b>	
GRI 410-1	Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	<a href="#">76</a>
<b>GRI 411</b>	<b>DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS</b>	
GRI 411	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	Desde 2018 no hay constancia de casos.
<b>GRI 412</b>	<b>EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS</b>	
GRI 412-1	Operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impacto en materia de Derechos Humanos	La compañía no ha identificado situaciones en que exista riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.
GRI 412-2	Formación a empleados en políticas y procedimientos de Derechos Humanos	<a href="#">24</a>
GRI 412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	<a href="#">76, 78</a>
<b>GRI 413</b>	<b>COMUNIDADES LOCALES</b>	
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	<a href="#">34, 85, 87-89</a>
GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	<a href="#">49-50, 85</a>
<b>GRI 414</b>	<b>EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES</b>	
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	<a href="#">76-78</a>
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	<a href="#">79</a>

## ANEXO II. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Nombre del indicador	Nº de página o explicación
<b>GRI 415</b>	<b>POLÍTICA PÚBLICA</b>	
GRI 415-1	Contribuciones políticas	No se han realizado en 2020.
<b>GRI 416</b>	<b>SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES</b>	
GRI 416-1	Evaluación de los impactos sobre salud y seguridad de los productos y servicios	<a href="#">82</a>
GRI 416-2	Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos sobre la salud y la seguridad de los productos y servicios	Desde 2018 no hay constancia de incidentes en este ámbito.
<b>GRI 417</b>	<b>MARKETING Y ETIQUETAJE</b>	
GRI 417-1	Requisitos de información y etiquetaje de los productos y servicios	No aplica.
GRI 417-2	Incidentes de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetaje de los productos y servicios	No aplica.
GRI 417-3	Incidentes de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No aplica.
<b>GRI 418</b>	<b>PRIVACIDAD DE LOS CLIENTES</b>	
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Desde 2018 no hay constancia de reclamaciones en este ámbito.
<b>GRI 419</b>	<b>CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO</b>	
GRI 419-1	Incumplimiento con las leyes y regulaciones en el área social y económica	En 2020 se ha recibido una sanción leve en materia de prevención de riegos en España (2.400€).

## ANEXO III. ÍNDICE DE CONTENIDOS ODS

A continuación, se indican los apartados en los que puede encontrarse más información sobre la contribución de COMSA Corporación a cada uno de los objetivos introducidos en el apartado “Compromiso con los ODS de Naciones Unidas” de este informe, así como algunos ODS a los que se contribuye de forma indirecta:

ODS	Implicación	nº de página
<b>1 FIN DE LA POBREZA</b>	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	<a href="#">12</a> , <a href="#">86</a> , <a href="#">87</a> , <a href="#">88</a> , <a href="#">89</a>
<b>2 HAMBRE CERO</b>	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible	<a href="#">12</a> , <a href="#">86</a> , <a href="#">87</a> , <a href="#">88</a> , <a href="#">89</a>
<b>3 SALUD Y BIENESTAR</b>	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	<a href="#">12</a> , <a href="#">19</a> , <a href="#">56</a> , <a href="#">70-75</a> , <a href="#">81</a> , <a href="#">86</a>
<b>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</b>	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	<a href="#">5</a> , <a href="#">12</a> , <a href="#">59</a> , <a href="#">60</a> , <a href="#">89</a>
<b>5 IGUALDAD DE GÉNERO</b>	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	<a href="#">5</a> , <a href="#">12</a> , <a href="#">25</a> , <a href="#">56</a> , <a href="#">62</a> , <a href="#">64</a> , <a href="#">67</a> , <a href="#">93</a>
<b>6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO</b>	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos	<a href="#">12</a> , <a href="#">37</a> , <a href="#">42</a> , <a href="#">44</a> , <a href="#">47</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">87</a>
<b>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</b>	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos	<a href="#">5</a> , <a href="#">12</a> , <a href="#">43</a> , <a href="#">45</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">53</a>
<b>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</b>	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	<a href="#">12</a> , <a href="#">25</a> , <a href="#">34</a> , <a href="#">56</a> , <a href="#">62</a> , <a href="#">67</a> , <a href="#">70</a> , <a href="#">71</a> , <a href="#">76</a> , <a href="#">86</a>
<b>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</b>	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación	<a href="#">8</a> , <a href="#">11</a> , <a href="#">28</a> , <a href="#">38</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">52</a>

ODS	Implicación	nº de página
<b>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</b>	Reducir la desigualdad en y entre los países	<a href="#">12</a> , <a href="#">56</a> , <a href="#">87</a>
<b>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</b>	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	<a href="#">11</a> , <a href="#">44</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">51</a> , <a href="#">53</a>
<b>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</b>	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	<a href="#">5</a> , <a href="#">12</a> , <a href="#">38</a> , <a href="#">39</a> , <a href="#">40</a> , <a href="#">41</a> , <a href="#">42</a> , <a href="#">43</a> , <a href="#">44</a> , <a href="#">45</a> , <a href="#">46</a> , <a href="#">48</a>
<b>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</b>	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	<a href="#">5</a> , <a href="#">11</a> , <a href="#">34</a> , <a href="#">37</a> , <a href="#">43</a> , <a href="#">45</a> , <a href="#">46</a> , <a href="#">47</a> , <a href="#">48</a> , <a href="#">52</a> , <a href="#">53</a> , <a href="#">86</a>
<b>14 VIDA SUBMARINA</b>	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible	Fuera de alcance por la actividad de la compañía
<b>15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES</b>	Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad	<a href="#">12</a> , <a href="#">49</a> , <a href="#">89</a>
<b>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</b>	Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas	<a href="#">19</a>
<b>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</b>	Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible	<a href="#">4</a> , <a href="#">5</a> , <a href="#">12</a> , <a href="#">38</a> , <a href="#">41</a> , <a href="#">43</a> , <a href="#">49</a> , <a href="#">53</a> , <a href="#">54</a> , <a href="#">60</a> , <a href="#">86</a> , <a href="#">87</a> , <a href="#">88</a> , <a href="#">89</a>



**COMSA**  
CORPORACIÓN

[www.comsa.com](http://www.comsa.com)  
[sostenibilidad@comsa.com](mailto:sostenibilidad@comsa.com)

#### OFICINAS CENTRALES

---

*Edificio Numancia 1*  
c/ Viriat, 47  
08014 Barcelona (España)  
T +34 933 662 100

c/ Julián Camarillo 6A, 2ª  
28037 Madrid (España)  
T +34 913 532 120

Para más información:

