



INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2018

ÍNDICE

1. SOBRE EL INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA	3
2. SOBRE COMSA CORPORACIÓN	6
2.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES COMSA CORPORACIÓN	7
2.2. COMPROMISO CON LOS ODS	8
2.3. TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD	11
2.4. MODELO DE NEGOCIO	19
2.5. ESTRATEGIA CORPORATIVA	26
2.6. GESTIÓN DE RIESGOS	28
2.7. PRINCIPALES CIFRAS DE COMSA CORPORACIÓN	31
3. CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL	32
3.1. ECONOMÍA CIRCULAR	34
3.1.1. GENERACIÓN DE RESIDUOS	35
3.1.2. CONSUMO DE AGUA	35
3.1.3. CONSUMO DE MATERIALES	36
3.2. CAMBIO CLIMÁTICO	37
3.2.1. CONSUMO DE ENERGÍA	37
3.2.2. GASES DE EFECTO INVERNADERO	38
3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	41
3.4. OTROS IMPACTOS AMBIENTALES	44
3.4.1. CONTAMINACIÓN ACÚSTICA	44
3.4.2. CONTAMINACIÓN LUMÍNICA	44
3.4.3. CONTAMINACIÓN POR PARTÍCULAS	45
4. EQUIPO COMSA CORPORACIÓN	46
4.1. NUESTRAS PERSONAS	46
4.2. ROTACIÓN	49
4.3. REMUNERACIÓN	52
4.4. FORMACIÓN	54
4.5. IGUALDAD	55
4.6. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	56
4.7. DIÁLOGO SOCIAL	57
4.8. DERECHO A LA DESCONEXIÓN	58
4.9. ABSENTISMO	58
4.10. SEGURIDAD Y SALUD	59

4.10.1. SEGURIDAD Y SALUD EN COMSA CORPORACIÓN	59
4.10.2. SEGURIDAD Y SALUD EN GRUPO TRAKCJA.....	63
5. COLABORADORES EXTERNOS	69
6. CLIENTES.....	73
7. CONTRIBUCIÓN SOCIAL	75
7.1. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	76
7.2. CONTRIBUCIÓN SOCIAL	77
ANEXO I: Tabla de indicadores Ley 11/2018 y vinculación con GRI.....	84
ANEXO II: Informe de Verificación Independiente.	95

1. SOBRE EL INFORME DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El Boletín Oficial del Estado del 28 de diciembre de 2018 publicó la Ley 11/2018, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, Real Decreto Legislativo 1/2010, y la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Con la aprobación de esta Ley, se concluye el proceso de transposición al ordenamiento jurídico español, de la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que a divulgación de información no financiera e información sobre la diversidad por parte de determinadas empresas, en lo que representa una de las transposiciones más avanzadas en Europa.

Como continuación del compromiso iniciado en 2017 en relación al reporte de información no financiera, COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L., en adelante COMSA Corporación, redobla sus esfuerzos en materia de transparencia con la publicación de este primer Informe de Información No Financiera, divulgando con el mismo información relativa a cuestiones medioambientales, cuestiones sociales y relativa a la plantilla del grupo, sobre el respeto de los derechos humanos y relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Principales temas materiales identificados en COMSA Corporación

GOBIERNO CORPORATIVO	ECONÓMICO	MEDIO AMBIENTE	LABORAL	CADENA DE SUMINISTRO	SOCIAL
					
<ul style="list-style-type: none">- Integridad- Cumplimiento- Gestión del riesgo- Prevención de la corrupción y sobornos	<ul style="list-style-type: none">- Competitividad- Responsabilidad fiscal	<ul style="list-style-type: none">- Economía circular- Gestión del agua- Cambio Climático- Impacto en la biodiversidad- Impacto acústico	<ul style="list-style-type: none">- Igualdad y diversidad- Atracción y retención del talento- Seguridad y Salud	<ul style="list-style-type: none">- Riesgos en la cadena de suministro- Derechos Humanos- Calidad del servicio- Satisfacción del cliente	<ul style="list-style-type: none">- Relaciones con la comunidad- Relaciones institucionales- Impacto social- Compromiso social- Programas de voluntariado

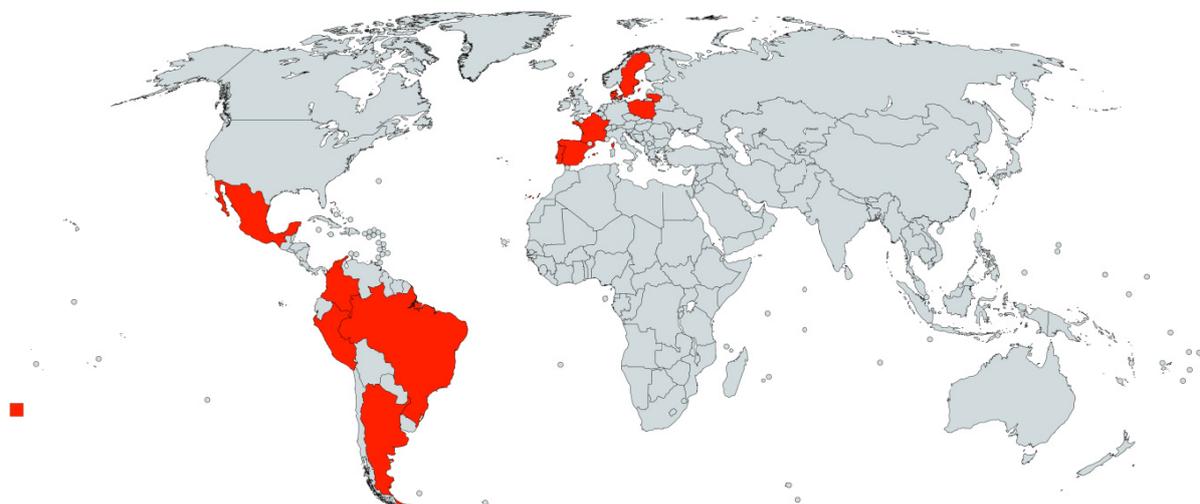
El presente informe, de acuerdo con los principios de materialidad, incluye información no financiera correspondiente a **Grupo Trakcja**, grupo de construcción con sede en Polonia, cuyos resultados financieros consolidan en los de COMSA Corporación. Sobre este particular, cabe indicar que Grupo Trakcja, como grupo empresarial cotizado, y en base a la legislación vigente, viene publicando informes de información no financiera, aprobados por el Management Board, que son accesibles a través de su página web. En aras a garantizar la máxima transparencia, en el presente informe se transcribe el contenido del Informe de Información No Financiera de Grupo Empresarial Trakcja correspondiente al ejercicio 2018, sin consolidar sus indicadores con los relativos a COMSA Corporación.

La información e indicadores que, sobre el desempeño ético, ambiental y social de COMSA Corporación, se incluye en el presente informe, sigue los principios de elaboración de informes del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión “Estándares” tanto para la definición del contenido en lo que a inclusión de grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad se refiere, como en lo que a calidad del informe en cuanto a precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad respecta. No obstante lo anterior, con objeto de dar respuesta a los requisitos legales de referencia, la información se ha adaptado a los mismos. Con objeto de facilitar la trazabilidad de la información, en el anexo I del presente informe se incluye una tabla con las correspondencias entre los indicadores GRI y la Ley.

De acuerdo al criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades de COMSA Corporación con el objeto de conocer de cada uno de los aspectos, definiendo aquellos que son materiales para la organización, y así poder rendir cuentas a los grupos de interés sobre información no financiera.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a seis ámbitos: Gobierno Corporativo, Contribución Ambiental, Equipo COMSA Corporación, Colaboradores Externos, Gestión del producto, y Contribución Social.

A través de este informe se recogen todos los aspectos identificados como materiales para las diferentes sociedades de COMSA Corporación en los siguientes países:



- Argentina.
- Brasil.
- Colombia

- Dinamarca
- España¹
- Francia

- México
- Lituania²
- Perú

- Polonia²
- Portugal
- Suecia

¹ Las sociedades incluidas en el alcance de la información en España son: Comsa Corporación de Infraestructuras S.L., Comsa SAU, Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales SAU, Comsa Service Facility Management SAU, Comsa Solutions, Comsa Security, Gestión Medioambiental de Neumáticos (GMN), TFM Energía Solar Fotovoltaica, Comsa Renovables, Gestión de Energía Sostenible (GdES).

² A través de la información de Grupo Trakcja.

Por último, resaltar que el contenido de este informe ha sido verificado por Deloitte SL, tal como queda recogido en el **Anexo II**. Como quiera que 2018 es el primer año en que COMSA Corporación publica su Informe de Información No Financiera con la verificación independiente de su contenido, no es posible cumplir el requisito exigido y deseable de comparabilidad con ejercicios anteriores.

2. SOBRE COMSA CORPORACIÓN

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 la primera empresa española no cotizada 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 decisión.

Por su parte, **Grupo Trakcja** es una de las entidades líderes en el mercado polaco y lituano de construcción de infraestructuras ferroviaria, tranviaria y vial. La sede de su Sociedad Matriz, Trakcja PRKil S.A., se encuentra en Varsovia.

La entidad dominante del nivel más alto en relación con el Grupo Trakcja es COMSA, S.A., que elabora las cuentas anuales consolidadas que incluyen también los datos del Grupo Trakcja.

2.1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES COMSA CORPORACIÓN

MISIÓN

Ofrecer a la sociedad servicios integrales de infraestructuras, ingeniería, medio ambiente y tecnología, 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.

VALORES



Visión global, trabajando con una estrategia basada en explotar 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, concentrando los esfuerzos en satisfacer sus necesidades 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, asegurando una gestión eficiente de sus recursos.



Excelencia e iniciativa, basada 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.



Equipo humano en tanto que las personas son uno de los principales activos de la corporación y su talento debe potenciarse como garante del éxito colectivo.



Innovación y tecnología como un activo integrante de la cadena de valor que permite ofrecer a los clientes soluciones tecnológicas avanzadas para anticiparse a sus necesidades y mejorar la eficiencia de sus proyectos.



Responsabilidad con el entorno, comprometido con la sociedad y con el medio ambiente en todas las actividades.

2.2. COMPROMISO CON LOS ODS

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



COMSA Corporación presentó en 2018 su primer Informe de Responsabilidad Social Corporativa, que recopila los principales hitos y retos del grupo en el ámbito de la sostenibilidad, entendida como un equilibrio entre el crecimiento económico, la reducción del impacto ambiental y el progreso social en su entorno.

Fruto de este esfuerzo por integrar la sostenibilidad en toda la corporación, se alinearon por vez primera las acciones de la compañía en base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), impulsados por Naciones Unidas.

Los cuatro ODS a los que COMSA Corporación contribuye de forma directa a través de su actividad son:



Industria, innovación e infraestructura: Uno de los pilares que sustenta el prestigio de COMSA Corporación es la innovación en sus actividades.

En 2018 la compañía gestionó proyectos de innovación vinculados a la eficiencia energética y a la mejora de procesos productivos y digitalización por importe superior a 7 millones de euros.

La propia actividad de COMSA Corporación implica la construcción de infraestructuras modernas y eficientes, que facilitan el acceso a servicios básicos como la electricidad, el agua o los transportes, y contribuyen así al desarrollo de las comunidades en que tiene presencia.



Ciudades y comunidades sostenibles: En 2018 se han construido **13 proyectos** de edificación sostenible certificados con LEED o BREEAM que, junto a medidas que incrementan la eficacia energética de los proyectos, hacen que la compañía contribuya a disminuir el impacto ambiental generado por los núcleos urbanos.



Producción y consumo responsables: La apuesta de la compañía por la economía circular contribuye a incrementar el uso eficiente de los recursos, valorizando subproductos al reintroducirlos al sistema como materia prima, y contribuyendo así a la reducción de residuos.

Proyectos como **Neoballast**, que alarga la vida útil de la infraestructura reutilizando el caucho procedente de neumáticos fuera de uso, o Albepav, asfalto sostenible y de alta durabilidad que utiliza vidrio reciclado, son ejemplos de la apuesta de COMSA Corporación por la economía sostenible.



Acción por el clima: La compañía ha establecido 2018 como año base a partir del cual se desarrollarán las políticas de reducción de emisiones de CO₂, y seguirá trabajando para identificar nuevas emisiones contabilizadas dentro del alcance 3.

Asimismo, COMSA Corporación incorpora otras acciones concretas que desarrollan aspectos específicos de los ODS, entre los que cabe destacar:



ODS 3 - Salud y bienestar: El compromiso con la salud y la seguridad es máximo en COMSA Corporación y se hace extensivo a todos sus colaboradores. En este sentido, se ha vinculado la retribución variable de los responsables de operaciones de forma directa con la implantación de los estándares de seguridad y salud establecidos.



ODS 5 - Igualdad de género: COMSA Corporación trabaja para fomentar la igualdad de oportunidades, por ello en la selección y en la promoción de talento se valora la meritocracia y la diversidad. De forma paralela, se trabaja en el desarrollo de medidas que promueven la conciliación laboral como herramienta para hacer extensiva la igualdad de condiciones más allá del ámbito laboral.



ODS 6 - Agua limpia y saneamiento: A lo largo de su historia, la compañía ha participado en proyectos de potabilización, depuración y desalinización en cuatro continentes, colaborando en la gestión integral del agua. Internamente, también promueve su uso eficiente como en el caso del reaprovechamiento del agua pluvial en la planta de GMN en Maials (España).



ODS 7 - Energía asequible y no contaminante: El desarrollo del sector de las energías renovables forma parte del negocio de la compañía. En este sentido, en 2018, a través de la gestión de instalaciones fotovoltaicas y eólicas, la compañía contribuyó a la producción de **332.195 MWH** de energía renovable.



ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico El compromiso de la compañía con sus empleados radica en promover entornos de trabajo seguros y sin riesgos para todos los trabajadores. Del mismo modo, la compañía fomenta la formación continuada de sus empleados, así como la integración de jóvenes al mercado laboral, como en el caso de Brasil donde después de pasar por una fase de formación, **14 jóvenes han sido contratados como aprendices.**

COMSA Corporación ha mantenido un compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción desde hace años, de forma individualizada por parte de diferentes sociedades del grupo.

En 2018, la dirección de la compañía ha decidido que este compromiso sea asumido de forma global por todas las sociedades del grupo empresarial. La adhesión de COMSA Corporación se ha hecho efectiva en 2019.



2.3. TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD

COMSA Corporación vela por el comportamiento ético e íntegro de todos sus profesionales como prioridad irrenunciable en todas sus actividades. Bajo el principio “cuidamos a las personas igual que cuidamos nuestros proyectos”, la compañía entiende que su sostenibilidad sólo es posible en un entorno de respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.

Estos principios de comportamiento quedan reflejados en el Código Ético y en las políticas específicas que del mismo se derivan, que indican las pautas de comportamiento y de conducta de todos quienes integran COMSA Corporación, con criterio de tolerancia cero respecto a un estricto cumplimiento de la normativa vigente en materia de corrupción y de soborno, y a favor del respeto a los derechos humanos y al entorno social y ambiental en que se desarrollan sus actividades, así como a la libre competencia.

El Código Ético de COMSA Corporación, revisado en 2016, se desarrolla en políticas, manuales y protocolos específicos, entre los que destacan el Manual de Prevención y Respuesta ante delitos, la Política de Cumplimiento Penal, los Planes de Igualdad, y los Protocolos de Prevención del Acoso en cualquiera de sus formas.

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.

DECÁLOGO DE COMPORTAMIENTO ESPERADO EN COMSA CORPORACIÓN

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

El Código Ético es una de las principales herramientas mediante la que COMSA Corporación pone en práctica el principio de diligencia debida en materia de ética e integridad, con una orientación a la prevención, detección y, en su caso, erradicación de las malas prácticas, utilizando para ello el ciclo de mejora continua.

Durante 2018 COMSA Corporación ha continuado con la revisión sistemática de sus políticas y protocolos en materia de comportamiento ético e íntegro, en un proceso continuo de adaptación a nuevas realidades, que pueden venir determinadas tanto por cambios normativos como por nuevos ámbitos geográficos de actuación.

En concreto, el año 2018 se han revisado requisitos específicos de países como Argentina, Brasil, México o Perú, y, de forma generalizada, se han analizado riesgos específicos como el conflicto de interés y el soborno, gratificaciones ilegales y extorsión económica. Abundando en estos aspectos, para el año 2019, el Consejo de Administración valora la creación de una Comisión de Auditoría y de una Comisión de Conflicto de Interés.

Respecto al conflicto de interés y de lealtad a la organización, la compañía ha puesto en marcha un proceso para que los empleados declaren, de forma individual, acerca de sus posibles vinculaciones con sociedades. Asimismo, los miembros del máximo órgano de gobierno de la compañía realizan, de forma anual, una declaración sobre su deber de lealtad y el deber de evitar situaciones de conflicto de interés.

Como línea de trabajo para el año 2019, COMSA Corporación ha previsto ampliar estas declaraciones a todas las incorporaciones de empleados, así como actualizar los mapas de relaciones de los integrantes de la plantilla de la sociedad.

Aunque incluido en el Código Ético, el respeto a los Derechos Humanos merece, por su relevancia en los principios y valores de COMSA Corporación, un punto específico de detalle.

En concreto, la compañía 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. La compañía no ha identificado situaciones en que exista riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

En este 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.

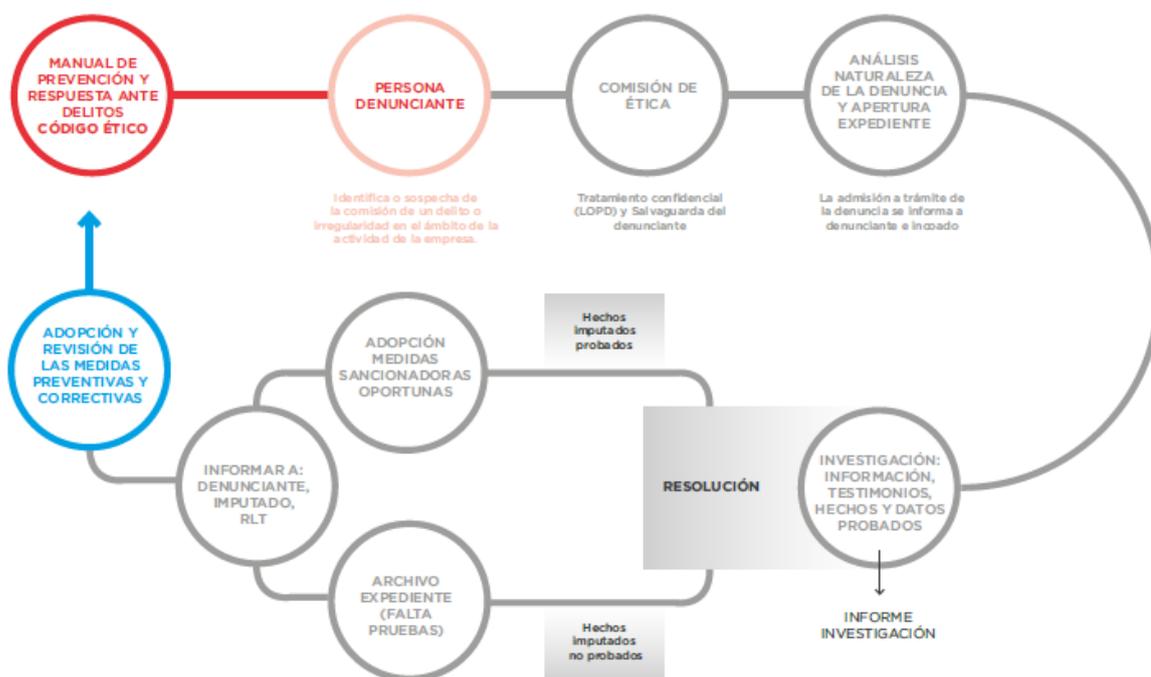
Todo lo anterior implica una formación continua en estas materias de todos los empleados y directivos de COMSA Corporación, que deben conocer y aplicar los instrumentos y los principios y normas que conforman la cultura de cumplimiento de la organización.

Además de fomentar e implantar acciones formativas entre sus empleados, COMSA Corporación ha introducido estos principios en su cadena de valor, haciendo partícipes de esta cultura empresarial a sus colaboradores.

Adicionalmente, y con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los principios incluidos en el Código Ético, COMSA Corporación ha establecido mecanismos de seguimiento y control ante potenciales incumplimientos.

Así, la compañía dispone de un Canal Ético, en el que todos los empleados pueden realizar la comunicación de buena fe sobre comportamientos y prácticas potencialmente no alineados con lo dispuesto en este código en cualquiera de sus materias, y 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.

CANAL ÉTICO DE COMSA CORPORACIÓN



El Código Ético incluye, como requisito para todos los empleados, la obligatoriedad de notificar cualquier comportamiento observado y que resulte contrario al código de conducta que de él se deriva. 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.

El análisis, investigación, evaluación y resolución de comportamientos no alineados con el Código Ético de COMSA Corporación es realizado por la Comisión Ética, compuesta por:

- D. Jorge Miarnau, Presidente del Consejo de Administración, en calidad de Presidente de la Comisión.
- D. Guillermo Lorenzo, Director General de Infraestructuras e Ingeniería Industrial, en calidad de Vocal.
- D. Ferran Perea, Director General de Servicios Económicos Corporativos, en calidad de Vocal.
- D. Ignacio Ponz, Director de Recursos Humanos, en calidad de Vocal.
- D. Santiago Sanjosé, Director de Auditoría Interna, en calidad de Vocal.
- D. Carles Mases, Director de Área Jurídica, en calidad de Secretario de la Comisión.

Durante el año 2018 no se han producido denuncias a través del Canal Ético.

Por su parte, **Grupo Trakcja** ha adoptado y aplica el Código de Ética del Grupo, que es una expresión de la actitud del Grupo hacia una serie de disposiciones que regulan los derechos civiles y de los empleados. Además de la aplicación de las leyes nacionales, en las ubicaciones en las que opera, las empresas del Grupo han adoptado normas de trabajo y normas de remuneración, cuyo objetivo es garantizar condiciones de trabajo decentes y una remuneración justa, relacionadas con la posición, las competencias y el desempeño del trabajo. El Grupo Trakcja es un empleador confiable que ofrece empleo estable, como lo demuestra la participación de personas mayores de 50 años, principalmente debido al empleo de nuevos empleados en este grupo de edad. El Grupo resolvió los problemas relacionados con la garantía de condiciones de trabajo y de vida dignas para los empleados y, por ende, los derechos humanos básicos. El grupo neutraliza el riesgo de violación de la normativa laboral. La naturaleza del trabajo requiere de una gran parte de la plantilla realizar viajes regulares a todo el país. Gracias a garantizar una gama de servicios tales como: vivienda, subsidios de alojamiento, reembolso de los gastos de viaje, cobertura del aumento de los costos del hogar fuera del lugar de residencia permanente, provisión de atención médica de alta calidad y subsidios para el descanso, recreación y beneficios sociales, se obtuvo un alto nivel de satisfacción de los empleados y se les garantizaron derechos humanos básicos.

El grupo no recibe ninguna señal sobre casos de discriminación por razón de sexo, fe, religión y otros aspectos, por lo que actualmente no existen condiciones para la aplicación de reglamentos adicionales en este campo. En 2018 y 2017 el Grupo no identificó ninguna actividad que conlleve un riesgo significativo de explotación laboral de niños y un riesgo significativo de trabajo forzoso u obligatorio.

En lo que a lucha contra la corrupción y el soborno se refiere, para **Grupo Trakcja** la actividad en el sector de la construcción es inherentemente más vulnerable a la corrupción y al fraude que en otras industrias. Se llevan a cabo proyectos de construcción por valor de cientos de millones de zlotys, utilizando muchos tipos de materiales a granel y muchos tipos de máquinas especializadas. A veces se llevan a cabo durante varios años e implican la participación de activos de alto valor. El control de tales proyectos es una tarea exigente. El Grupo entiende la corrupción como un mal uso del poder, mientras que el soborno como ofrecer, dar, recibir o solicitar cualquier cosa que tenga valor para obtener beneficios. En este sentido, los sobornos no son solo dinero y artículos, sino también promesas de beneficios.

El éxito de cada organización no consiste solo en la calidad de los servicios y productos ofrecidos, sino también en la forma de desarrollar la actividad y en las normas vigentes. Para mantener y cultivar las relaciones adquiridas y organizar las regulaciones internas, así como para seguir siendo una empresa moderna y competitiva en el mercado, se han desarrollado e implementado unos procedimientos basados en los principios de cumplimiento normativo. Son colecciones de normas, problemas, regulaciones y sistemas de recomendaciones, diseñadas para el Grupo Trakcja, que garantizan el cumplimiento por parte de las empresas del Grupo de la ley y las normas de conducta aceptadas incluidas en el Código Ético del Grupo Trakcja, en el Procedimiento de lucha contra la corrupción, en la Política de lucha contra el comportamiento indeseable en el entorno laboral y en el Procedimiento de cooperación con las autoridades policiales y organismos de control.

Estos documentos ayudarán a minimizar el riesgo de violación de las normas legales vigentes o de pérdida de confianza establecida desde hace mucho tiempo. Indicarán las direcciones para evitar efectivamente la creación de una imagen negativa de la empresa.

El Grupo identificó los siguientes riesgos potenciales de corrupción:

- El riesgo de compra de materiales y servicios de subcontratación (empleados, equipos) a precios inflados.
- El riesgo de robo de activos líquidos.
- El riesgo de venta de activos a precios subestimados.
- El riesgo de hacer promesas que garanticen a terceros la obtención de beneficios derivados de la infracción de la ley.
- El riesgo de aceptar y dar sobornos.
- El riesgo de forzar actividades ilegales contra empleados.
- El riesgo de trato discriminatorio de los empleados.
- El riesgo de robo de información confidencial y su venta a terceros.
- El riesgo de transferir la posibilidad de concluir una transacción a terceros.

Principios éticos básicos

El Grupo Trakcja tiene los siguientes principios:

- "El jefe da un buen ejemplo",
- "Es mejor educar que castigar",
- "La prevención del fraude nos da beneficios".

Es un mensaje fuerte, claro y coherente cuyo objetivo es crear la conciencia de fenómenos patológicos en los empleados, establecer estándares de anticorrupción y aplicarlos en las actividades del Grupo. Estos principios son el punto de referencia definitivo y fundamental para los empleados con respecto al comportamiento ético y no ético.

Código de Ética del Grupo Trakcja

Basado en valores comunes, en 2016 se adoptó el Código de Ética del Grupo Trakcja. El Código de Ética del Grupo se centra en los siguientes valores:

- Responsabilidad: ofertas y declaraciones responsables; cumplimiento confiable de las obligaciones con los clientes.
- Personas: garantizar el respeto de la dignidad y otros bienes de los empleados; oposición a la discriminación, en particular por motivos de edad, sexo, origen, orientación sexual, creencias, discapacidad, experiencia profesional u otras características personales individuales; libertad de asociación sindical y diálogo con los sindicatos; seguimiento de las condiciones de trabajo.
- Relaciones: observancia de los principios de competencia leal; falta de tolerancia para la corrupción, el soborno y otros procedimientos no éticos; obtención de contratos a través de la competencia leal; cooperación con contratistas que se preocupan por la seguridad en el trabajo, respetan la ley y el medio ambiente natural.
- Diálogo: elaboración de un compromiso en asuntos litigiosos.
- Calidad: ejecución de tareas con la debida calidad, profesionalismo y en plazos más rápidos posibles; minimización de las molestias para las comunidades locales.
- Seguridad: garantizar la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo.
- Ambiente natural: cuidado por el respeto para el medio ambiente natural; tecnologías ecológicas de realización de obras; selección de soluciones con el menor impacto en el medio natural.
- Competencias: desarrollo sistemático de competencias; ampliación y renovación del parque de maquinaria con equipos de construcción modernos y respetuosos con el medio ambiente.

Los empleados del Grupo deben respetar la cultura de trabajo y comportarse éticamente en sus actividades. Las relaciones entre los empleados se basan en la confianza mutua, la honestidad, la igualdad y la tolerancia. Por lo tanto, el Grupo no tolera ninguna actividad que pueda considerarse ofensiva o humillante, chisme, denigración, chantaje, acoso sexual o intolerancia.

De acuerdo con el Código de Ética del Grupo, si se observan irregularidades y se violan sus disposiciones, los empleados de la empresa matriz están obligados a notificar este hecho a su supervisor. En 2018 y 2017 no hubo tales notificaciones.

Procedimiento anticorrupción de Bahn Technik Wrocław Sp. z o.o.

En la empresa Bahn Technik Wrocław Sp. z o. o., se adoptó un Procedimiento anticorrupción que se aplica a todas las actividades corruptas y otros abusos comerciales con la participación de los empleados, así como de los accionistas, consultores, proveedores, contrayentes y todas las entidades que mantienen relaciones comerciales con la Compañía. La empresa definió en el documento cuáles son los procedimientos de corrupción y otros fraudes. Los empleados de la Compañía están obligados a informar de inmediato a la Compañía de cualquier abuso y los casos de corrupción mencionados. La compañía implementa una política anticorrupción, que incluye la formación y sensibilización de los empleados. La compañía también definió el proceso de explicación de los actos de corrupción y otros fraudes.

Educación Anticorrupción y Declaración del Empleado

Cada empleado recién contratado recibe la formación "Adaptación en un nuevo lugar de trabajo" durante la cual se familiariza con los principios éticos básicos y ejemplos de conductas de corrupción. En cualquier momento durante la relación laboral, el empleado puede dirigirse al superior directo o al director del departamento responsable de recursos humanos para aclarar inquietudes éticas o recibir sugerencia sobre cómo comportarse en una situación específica.

Además, está previsto que una vez al año se envíe una encuesta de "Fraudes" a todos los empleados de la empresa matriz, que contiene alrededor de 30 preguntas sobre todos los aspectos más importantes de patología y delincuencia que pueden ocurrir en la empresa. Las preguntas incluirán, entre otras, temas tales como: estándares éticos implementados, identificación de fraude, prevención de fraude a través de la educación; áreas de negocio particularmente expuestas al riesgo de fraude; intentos de incitación al fraude observados; obtención de información sobre la posibilidad de fraude; sugerencias de los empleados de mecanismos adicionales para prevenir el fraude. La información recopilada de las encuestas se utilizará para actualizar el alcance y el contenido de la formación de adaptación para los nuevos empleados y se puede utilizar en las comunicaciones dirigidas a todos los empleados. Cuando un empleado abandona la organización, el Grupo intenta llevar a cabo la llamada "conversación sincera" (en inglés, "exit interview") para conocer los verdaderos motivos de la partida, el estado de ánimo de los empleados y

posibles comportamientos corruptos (o sobornos) y otros fraudes. El Grupo garantiza la confidencialidad completa a dicho empleado.

Canal de Señalización de Fraude

Las pérdidas estimadas de empresas resultantes de las prácticas corruptas ascienden a millones de zlotys. El Grupo planea lanzar un canal de comunicación seguro y anónimo para los empleados que deseen reportar la posibilidad de comisión de un delito.

La introducción de este canal irá precedida por una acción de explicación y concienciación sobre la escala de los posibles efectos negativos de la corrupción, destacando que es un canal solo para enviar datos e información verificada, no calumnias, acusaciones falsas o información motivada por la frustración o represalia.

Política en el campo de la ética y la lucha contra las irregularidades

En 2018 la empresa matriz trabajó en procedimientos internos en el campo de la ética para prevenir las irregularidades, incluida la corrupción, y prevenir otros tipos de comportamiento no deseado en el entorno laboral. Su propósito es regular la cuestión del comportamiento ético con respecto a las normas legales y los estándares comerciales, tanto dentro de la organización en las relaciones entre los empleados como en los contactos externos con los socios comerciales ampliamente entendidos. Además, los procedimientos permitirán a los empleados reportar cualquier irregularidad en la Compañía (incluso de forma anónima). Las regulaciones también introducirán los marcos y patrones de conducta en el caso de que los empleados den y reciban regalos u ofertas de entretenimiento. Para contrarrestar las irregularidades en el entorno laboral el objetivo principal será contrarrestar activamente los tipos de comportamiento indeseables en el entorno laboral y apoyar la creación de una atmósfera positiva entre los empleados y las buenas relaciones basadas en el entendimiento y respeto mutuos. También en esta área, los empleados tendrán la oportunidad de reportar quejas sobre comportamientos no deseados.

Análisis de los esquemas de fraude

El Grupo planea nombrar a las personas responsables de desarrollar el análisis de esquemas de fraude (si se descubren) y comunicar los resultados de este análisis a los grupos de empleados indicados. El objetivo de esta acción es identificar los mecanismos de acción de los posibles estafadores y tomar las medidas correctivas adecuadas, tales como rotación de personal en los puestos.

2.4. MODELO DE NEGOCIO

COMSA Corporación contribuye, con sus más de 125 años de experiencia, en el desarrollo de infraestructuras avanzadas y de alto componente tecnológico, con el objetivo de promover el crecimiento económico y la vertebración territorial de los países en los que lleva a cabo su actividad, con la vocación de ofrecer soluciones de alto valor añadido, bajo los más altos estándares de calidad, y con los principios de sostenibilidad como factores fundamentales para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes.

En 2018, COMSA Corporación gestionó una plantilla de 8.399 empleados que permitieron lograr una facturación de 1.101 M€. En línea con su plan estratégico, el 55% de dicha facturación corresponde a su actividad internacional.

Así, COMSA Corporación exporta su conocimiento y experiencia centenaria en la construcción y el mantenimiento de infraestructuras por todo el mundo, estando presente actualmente en Argelia, Argentina, Brasil, Cabo Verde, Chile, Colombia, Croacia, Dinamarca, España, Francia, Letonia, Lituania, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Rumanía, Suecia, Suiza y Uruguay.

COMSA Corporación estructura su actividad potenciando su principal área de negocio, Infraestructuras e Ingeniería Industrial, y otras tres áreas de negocio, Concesiones, Renovables y Desarrollo y Tecnología, que coadyuvan del desarrollo de la primera.

Infraestructuras e Ingeniería

En esta área se desarrollan las actividades de Infraestructuras, Ingeniería Industrial y Mantenimiento y Servicios.

Infraestructuras

COMSA es especialista en proyectos ferroviarios llave en mano que abarcan los ámbitos de construcción y mantenimiento de líneas de alta velocidad, tranvías, ferrocarriles metropolitanos y regionales.

En el ámbito de obra civil, COMSA ejecuta trabajos integrales de carreteras, túneles y puentes, edificación singular, proyectos hidráulicos, portuarios y aeroportuarios.

COMSA es la principal constructora no cotizada española y cuenta con una sólida presencia internacional en mercados como Argentina, Brasil, Croacia, Colombia, Dinamarca, México, Lituania, Perú, Polonia, Rumanía, Suecia y Uruguay.

Ingeniería Industrial

COMSA Industrial suma más de 50 años de experiencia en el desarrollo de proyectos de ingeniería de alto componente tecnológico, con foco en el diseño y ejecución de instalaciones para el sector de las infraestructuras, industrial y de servicios.

La compañía está especializada en proyectos llave en mano de instalaciones electromecánicas e industriales, ITS y sistemas de control de túneles, electrificación y sistemas ferroviarios, protección contra incendios, instalaciones para el sector biofarmacéutico, aeropuertos, telecomunicaciones, así como transporte y distribución eléctrica.

Mantenimiento y Servicios

COMSA Service es una empresa de servicios multidisciplinarios del sector del mantenimiento y la eficiencia energética, especializada en el mantenimiento integral de edificios e instalaciones, con el fin de garantizar su óptimo funcionamiento y alargar su vida útil, así como en la gestión de inmuebles, asistencia técnica, optimización energética y en la neutralidad de carbono.

COMSA Service es también experta en el diseño, construcción y conservación de fuentes ornamentales, incluyendo el tratamiento decorativo de agua, luz, imagen, fuego y sonido.

Con vocación de servicio integral, en 2018 se crearon COMSA Solutions, especializada en servicios auxiliares de limpieza, conserjería y jardinería, entre otros, y COMSA Security, focalizada en la instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad.

Concesiones

Esta actividad agrupa inversiones en sociedades concesionadas de infraestructuras de transporte e inmobiliarias, ofreciendo oportunidades de negocio adicionales.

Energías Renovables

En este área se agrupan sociedades de gestión integral de proyectos y activos de energías renovables, como la eólica, la fotovoltaica, la termosolar, la biomasa, la hidráulica y la desgasificación.

Desarrollo y Tecnología

El Área de Desarrollo y Tecnología agrupa las actividades complementarias para el grupo, como los sistemas de difusión por radiofrecuencia, la tecnología del agua, la gestión, tratamiento y valorización de neumáticos fuera de uso, y la consultoría y desarrollo de proyectos informáticos.

Por su parte, la actividad principal del **Grupo Trakcja** es la ejecución integral de obras relacionadas con la infraestructura ferroviaria y vial, ampliamente entendida, con el uso de un parque de maquinaria moderno.

El grupo se especializa en la prestación de servicios de ingeniería y construcción en el campo de diseño, construcción y modernización de líneas ferroviarias y tranviarias, redes de catenaria ferroviaria y tranviaria, líneas eléctricas y construcción de puentes, viaductos, pasos superiores, saneamiento, túneles, pasos inferiores, muros de contención, carreteras y elementos auxiliares de la infraestructura ferroviaria y vial. Además, el Grupo Trakcja puede realizar trabajos generales de construcción en el campo de la preparación de terrenos para la construcción, construcción y modernización de edificios, así como instalaciones de edificios y trabajos de acabado. Un elemento importante de la oferta es la construcción de edificios, tanto para las necesidades de la infraestructura ferroviaria (edificios de subestaciones de tracción, centros de control de tráfico, estaciones de cruce, estaciones, cocheras y otros), así como la construcción general (vivienda y oficinas). Los servicios prestados se complementan con la construcción de sistemas de energía y sistemas de control remoto. Las empresas del Grupo durante más de setenta años han estado implementando instalaciones completas de energía de media tensión, así como de alta tensión, tanto en las nuevas instalaciones de energía ferroviaria como en las modernizadas y renovadas.

El objetivo del Grupo es mantener constantemente un alto nivel de servicios en el campo del diseño y la construcción, así como la producción de accesorios. El Grupo quiere lograr este objetivo al ofrecer productos y servicios a los clientes que cumplan con sus necesidades, de conformidad con los estándares requeridos, de alta calidad y a precio competitivo.

Cada empleado del Grupo participa en este proceso, asumiendo toda la responsabilidad por la calidad de su trabajo y participando activamente en la configuración de la imagen positiva del Grupo ante los clientes.

El Grupo concede especial importancia a:

- prestar servicios al nivel de calidad acordado con el cliente,
- garantizar el nivel requerido de calidad de las obras de construcción y montajes en todas sus etapas, incluida la optimización de los procesos de construcción individuales, a través de la planificación detallada y la selección de la opción de implementación más favorable, la diligencia en la ejecución, el ahorro de tiempo, materiales y energía,
- la supervisión continua y efectiva de los trabajos realizados, que ha de garantizar no solo la implementación de estándares de ejecución, la seguridad de los empleados y la protección ambiental en la zona de construcción, sino también la seguridad en su entorno, la minimización del impacto ambiental, la infalibilidad de las instalaciones y la seguridad de los futuros usuarios,
- la mejora continua de las competencias del personal a través de los cursos de formación externos e internos, así como la formación complementaria de los empleados y el uso efectivo de los conocimientos adquiridos,

- la verificación y la evaluación de proveedores de materiales, servicios y subcontratistas que inician la cooperación con la empresa para eliminar los riesgos asociados con la falta de fiabilidad,
- la cooperación con subcontratistas y proveedores que cumplan con los estándares de calidad del Grupo,
- la modernización del parque de maquinaria para aumentar la competitividad de la empresa,
- garantizar una comunicación adecuada con los clientes, brindarles información confiable sobre todos los aspectos de la producción y, al mismo tiempo, garantizando la confidencialidad de toda la información relacionada con la cooperación con los clientes.

TRAKCJA PRKil S.A.

En esta área se desarrollan las actividades de Infraestructuras, Ingeniería Industrial y Mantenimiento y Servicios.

La principal actividad de la empresa es la organización y ejecución de las obras de construcción y montaje en lo relativo a la modernización integral de líneas ferroviarias y tranviarias, catenaria ferroviaria y tranviaria, líneas eléctricas, instalaciones industriales, construcción de puentes, viaductos, pasos elevados, alcantarillas, túneles, pasos inferiores, muros de contención, caminos y componentes auxiliares de infraestructura de ferroviaria y vial, así como producción de accesorios para catenaria y equipos eléctricos. La compañía opera en Polonia y también tiene una sucursal en Bulgaria y Ucrania.

Una gama tan amplia de construcción y montajes, así como la producción de accesorios de catenaria y alimentación, requirieron el desarrollo de estándares internos en forma de procedimientos e instrucciones detalladas relativas a la calidad, protección del medio ambiente y seguridad. Estos estándares se han basado en normas internacionales:

- ISO 9001 - Gestión de la calidad,
- ISO 14001 - Gestión ambiental,
- OHSAS 18001 Gestión de seguridad,

que juntas constituyen el Sistema de Gestión Integrado, evaluado sistemáticamente y certificado por el organismo de certificación independiente TÜV SÜD Management Service GmbH con sede en Poznań.

En la producción industrial que se realiza, se utilizan procesos de soldadura de estructuras. Por lo tanto, la Compañía ha sido incluida en el sistema empresarial de evaluación de conformidad, requerido legalmente en relación con la fabricación de productos de construcción utilizados en países de la UE. Este sistema está certificado por UDT CERT para cumplir con la norma PN-EN ISO 3834-3:2007.

La compañía es una entidad de gran importancia para garantizar las condiciones técnicas adecuadas del tráfico ferroviario y la modernización y construcción de líneas ferroviarias en Polonia. Durante casi 10 años, la compañía ha sido uno de los líderes en esta industria, implementando varias docenas de contratos anualmente, con alrededor del 20% de las líneas ferroviarias preparadas para los trenes Pendolino, incluidas las secciones significativas de las rutas: Varsovia-Gdynia, Varsovia-Katowice, Cracovia-Rzeszów y Czestochowa-Wroclaw han sido modernizadas de manera integral por Trakcja PRKil.

En actualidad la Compañía es responsable de la construcción de varios tramos de líneas ferroviarias. En construcción vial, Trakcja PRKil ya opera en casi el 40% del área del país, principalmente en la región de Kujawy, Pomerania, Wielkopolska, Malopolska y Podlasie, modernizando anualmente unos 100 km de carreteras. Actualmente se están llevando a cabo contratos energéticos en la parte central y sur del país.

Desde 2001 la compañía es un transportista ferroviario autorizado en el campo del transporte de mercancías. La compañía posee certificados que autorizan para utilizar líneas ferroviarias administradas por PKP PLK S.A. En aras de la seguridad del transporte, el sistema SMS (Sistema de gestión de seguridad) se desarrolló e implementó en la empresa.

Actualmente, está llegando a su fin la corrección del modelo de negocio de la Compañía, que ha durado dos años, basada en cinco pilares:

- reforzar la posición en los mercados actuales,
- continuar la diversificación de actividad mediante la entrada a nuevas zonas de construcción - desde 2017 en el mercado de infraestructura tranviaria,
- aumentar la capacidad de producción propia mediante la adquisición de equipos especializados de alto rendimiento,
- cambio de la estructura de empleo mediante el aumento del potencial de ingeniería y gestión para atender un mayor número de contratos,
- desarrollar innovaciones dirigidas a la creación de nuevos productos.

Estas actividades resultan de las necesidades de las partes interesadas y su esencia es la implementación del programa nacional de inversiones ferroviarias y viales, junto con la absorción de fondos de la UE.

Grupo AB Kauno Tiltai

Grupo AB Kauno Tiltai es un grupo que se dedica a la construcción de infraestructura de transporte, opera desde hace casi 70 años y se especializa en la construcción de carreteras, ferrocarriles, puentes, viaductos, aeropuertos, túneles, redes energéticas y de ingeniería. El Grupo también presta servicios de alquiler de equipos y venta de asfalto.

Cada año, AB Kauno Tiltai realiza alrededor de 300 proyectos de diversas escalas y dificultades, desde trabajos de reconstrucción sencillos y rápidos hasta las mayores construcciones de infraestructura de transporte en Lituania y en el extranjero. La empresa garantiza la calidad de sus trabajos por llevar un laboratorio certificado cuyos resultados son aceptados en toda la UE.

El Grupo contrata a más de 800 empleados, incluidos 200 ingenieros de infraestructura de transporte calificados. AB Kauno Tiltai tiene sucursales en Letonia, Suecia, Ucrania y Polonia.

AB Kauno Tiltai tiene certificados del sistema de gestión de acuerdo con las normas internacionales desde hace más de 15 años, incluida la calidad (ISO 9001), seguridad y salud laboral (ISO 14001) y protección del medio ambiente (ISO 18001). La empresa cuenta con un certificado internacional "Bureau Veritas".

El Grupo AB Kauno Tiltai cumple con los estándares más altos al realizar cualquier actividad o proyecto: seleccionar subcontratistas, socios, consultores y proveedores. Se presta mucha atención a los materiales utilizados en la construcción para garantizar la calidad y la durabilidad de las estructuras construidas. El Grupo AB Kauno Tiltai se esfuerza constantemente por brindar a los empleados un entorno laboral saludable, seguro y satisfactorio, que incluya, entre otros, herramientas de trabajo, seminarios regulares para mejorar las calificaciones, enseñanza de idiomas y la financiación de estudios de ingeniería.

AB "Kauno Tiltai" maneja más de 500 aparatos y máquinas de construcción equipados con modernos sistemas 3D. Las inversiones en las últimas soluciones tecnológicas aumentan la ventaja competitiva en términos de calidad, tiempo y productividad.

Los principales clientes de la empresa son instituciones estatales, a saber, la Oficina de Lituania de Carreteras y AB "Lietuvos geležinkeliai" (Ferrocarriles de Lituania).

PEUiM Sp. z o.o.

Przedsiębiorstwo Eksploatacji Ulic i Mostów Sp. z o.o. (PEUiM) con sede en Białystok es una empresa del sector de la construcción de carreteras, cuya actividad se concentra en la región nororiental de Polonia. La especialización PEUiM incluye la construcción de carreteras, pavimentos, instalación de dispositivos de señalización y advertencia - de seguridad vial. Además, la compañía fabrica masa bituminosa, hormigón y otros materiales de construcción.

PEUiM Sp. z o. o., desde el principio de su operación, está relacionada con la construcción y el mantenimiento de la red de carreteras. La empresa cuenta con personal altamente calificado, cuenta con modernos equipos y su propio laboratorio vial.

Gracias a esto, la empresa garantiza la puntualidad y la alta calidad de los trabajos realizados y garantiza una muy buena organización de obras de construcción.

Dalba Sp. z o.o.

La compañía tiene su sede en Białystok y se ocupa de la ejecución de obras de ingeniería, principalmente en la implementación de equipos sanitarios para carreteras y calles.

PDM Białystok S.A.

La empresa tiene su sede en Białystok. La compañía ofrece servicios de alquiler de equipos, locales y herramientas para empresas externas, así como para empresas del Grupo y es un proveedor de materiales para la compañía PEUiM.

BTW Sp. z o.o.

Las principales áreas de actuación de la Compañía:

- soldadura con termita especializada de varios tipos de carriles ferroviarios, tranviarios y otros;
- regeneración de la superficie de desvíos de acero;
- regeneración de carriles y cruces de tranvía;
- ejecución de juntas aislantes encoladas;
- operaciones de bateo de las vías férreas;
- soldadura de carriles.

PRK 7 Nieruchomości Sp. z o.o.

PRK 7 Nieruchomości Sp. z o.o. se ocupa de la actividad de promoción ampliamente entendida y ha realizado con éxito las promociones, incluyendo "Lazurowe Osiedle" en Varsovia, etapa I y II, promoción de la c. Oliwska en Varsovia y la construcción de 5 edificios multifamiliares en Varsovia en c. Pełczyńskiego. Desde hace más de un año está realizando trabajos de construcción de edificios. La compañía está renovando la biblioteca de la Universidad de Varsovia. En 2019 firmó un nuevo contrato: construcción de un colegio en Ząbki.

Torprojekt Sp. z o.o.

La compañía se especializa en brindar servicios de diseño y consultoría en materia de construcción de líneas ferroviarias, edificios, construcción general y áreas vinculadas para clientes institucionales nacionales y extranjeros.

2.5. ESTRATEGIA CORPORATIVA

El Plan Estratégico 2016-2020 de COMSA Corporación está estructurado en cuatro objetivos fundamentales:

- 1. Focalizar la actividad del grupo en las actividades del área de negocio de Infraestructuras e Ingeniería Industrial**, integrando las funciones de soporte y apoyo a la producción, con el objetivo de asegurar la máxima eficiencia organizativa.

Durante el año 2018 se ha continuado con la integración de áreas transversales y de negocio vinculadas al core business, y adicionalmente se ha iniciado la integración de la gestión del parque de maquinaria ferroviaria de COMSA Corporación.

- 2. Desinversión de los activos no estratégicos y que no ofrezcan la posibilidad de generar sinergias con las actividades de Infraestructuras o de Ingeniería Industrial.**

Durante 2018 se han realizado desinversiones por un importe global de 180,7M€. Con ello, los objetivos de desinversión para el período de vigencia del Plan Estratégico se han alcanzado ya a 31 de diciembre de 2018.

- 3. Internacionalización de las actividades**, utilizando las especialidades en las que COMSA Corporación hace valer sus ventajas competitivas, tanto técnicas como de gestión, actuando como punta de lanza para captar nuevas oportunidades.

Durante el año 2018 se han puesto en marcha proyectos como el sistema tranviario de Odense (Dinamarca), proyecto emblemático para COMSA Corporación, y se han cumplido los objetivos establecidos con la consolidación de la actividad en mercados objetivo, tanto en Latinoamérica, con adjudicaciones de nuevos proyectos de infraestructuras y de ingeniería industrial en Colombia y en México, como en mercados europeos como Suecia, para infraestructuras, y Francia y Suiza para ingeniería industrial.

Todo lo anterior hace que, en el año 2018, la actividad internacional de COMSA Corporación supere el 55% de la cifra de negocios del grupo. Adicionalmente, el 57% de la cartera de negocios se sitúa ya en actividades internacionales.

Los objetivos para el año 2019 se centran en consolidar y ampliar la actividad en mercados latinoamericanos, como Perú, Colombia y México, así como en mercados europeos, ya sean mercados estables, como Portugal, o nuevas oportunidades de negocio, como la Península Balcánica.

4. Fomentar la **Innovación** como factor diferencial, desarrollando un modelo de innovación abierta, basada en el Corporate Venturing.

Durante 2018 COMSA Corporación ha consolidado su tendencia al alza en la cartera de proyectos de innovación. Actualmente se están desarrollando 33 iniciativas, de las cuales 29 se han puesto en marcha este 2018, y que suponen un presupuesto superior a 7M€.

Con el objetivo de mantener el impulso a iniciativas innovadoras, a finales de 2018 se ha lanzado el programa “**The InnCom Challenge**” con la finalidad de apoyar el desarrollo de empresas que cuenten con soluciones basadas en tecnologías emergentes aplicadas a los ámbitos de digitalización de la construcción y mejora de los servicios relacionados con la eficiencia energética en la gestión de instalaciones.

COMSA Corporación contribuye, con sus más de 125 años de experiencia, en el desarrollo de infraestructuras avanzadas y de alto componente tecnológico, con el objetivo de promover el crecimiento económico y la vertebración territorial de los países en los que lleva a cabo su actividad, con la vocación de ofrecer soluciones de alto valor añadido, bajo los más altos estándares de calidad, y con los principios de sostenibilidad como factores fundamentales para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes.

2.6. GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos en COMSA Corporación se fundamenta en la temprana identificación, evaluación y mitigación de riesgos como factor clave para la detección de nuevas oportunidades y potenciación de nuestras ventajas competitivas.

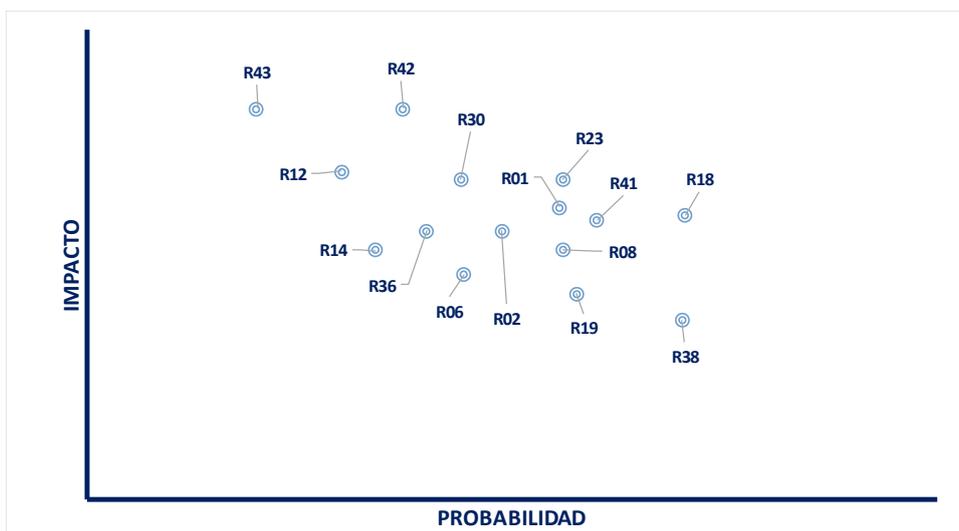
COMSA Corporación está expuesta a riesgos que tienen relación directa con el desarrollo de su actividad, ya sean los que tienen que ver con la geografía y países en los que opera, y/o con el entorno socio-económico, ambiental y legal, entre otros.

Así, los proyectos de Infraestructuras e Ingeniería Industrial tienen una alta variabilidad en cuanto a su volumen, que viene determinado en gran medida por la tipología de actividad, muy diversificada en el caso de ingeniería industrial.

El ámbito geográfico también determina el volumen económico de los proyectos objetivo para COMSA Corporación, 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.

En 2017, COMSA Corporación realizó una identificación y evaluación de los principales riesgos, obteniendo el siguiente mapa de riesgos clave:

Mapa de Riesgos clave en COMSA Corporación



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 información avance de proyectos	R38 Perdida de talento
R41 Clausulados contractuales	R42 Cumplimiento Plan Estratégico
R43 Pérdida capacidad de contratar	

Durante el año 2018 se han puesto en marcha diferentes acciones encaminadas a eliminar o minimizar estos riesgos, entre las que destacan:

- Revisión de los procedimientos internos de Contratación y de Planificación de Proyectos, incidiendo especialmente en la identificación y evaluación de riesgos y oportunidades operacionales (R01, R02, R06, R18 y R41).
- Puesta en marcha del Plan Estratégico de RR.HH. COMStruimos, focalizado en la retención y captación de talento (R38).
- Extensión al ámbito internacional de los objetivos específicos de Seguridad y Salud ligados al modelo retributivo (R08).
- Revisión del Código Ético de COMSA Corporación, en su adaptación a nuevos requisitos en ámbitos internacionales (R12, R23 y R30).
- Revisión de los procedimientos internos de identificación y evaluación de riesgos ambientales (R14).
- Implantación de COMSA Experience: una herramienta creada para captar y explotar las capacidades del grupo (R43).
- Integración de la función operativa del área jurídica en la capa operativa del negocio de Infraestructuras e Ingeniería Industrial (R42).

Para el año 2019 está previsto profundizar en estos riesgos clave, así como implantar una sistemática de evaluación periódica que, por un lado reevalúe los riesgos identificados, una vez implantadas medidas de mitigación y control, valorando así tanto la eficacia de dichos controles como la persistencia de riesgos residuales, y por otra parte, identificando riesgos emergentes para su evaluación y determinación de criticidad.

Por su parte, **Grupo Trakcja** considera el sector de la construcción como un sector de riesgo, debido principalmente a dos factores: las condiciones climáticas impredecibles a largo plazo y los factores imprevistos ocultos bajo tierra (objetos de infraestructura técnica indocumentados, depósitos de agua, objetos arqueológicos, etc.).

En la empresa matriz, se diseñó un sistema de gestión de riesgos que cubre la perspectiva de toda la empresa (riesgos macro), construido de acuerdo con una metodología que incluye:

- definiciones,
- objetivos de gestión de riesgos,
- identificación, descripción, medición y evaluación de riesgos,
- jerarquía de riesgos,
- reacción a riesgos (es decir, mecanismos de control),
- seguimiento de riesgos,
- información y revisión de mejora.

El sistema de gestión está dirigido a todos los gerentes y empleados clave. Con el fin de fortalecer la participación en la aplicación del sistema de gestión de riesgos, se introdujo un sistema de incentivos atractivo para grupos seleccionados de empleados relacionados con su desempeño en este ámbito.

Después de analizar más de una docena de fuentes de información diferentes, la matriz identificó 28 riesgos macro importantes (de toda la compañía), dividiéndolos en riesgos estratégicos, financieros y operativos. Algunos ejemplos de riesgos macro son: reducción significativa del tamaño del mercado de la construcción de ferrocarriles y carreteras; falta de capacidad para implementar la estrategia del Grupo; gastos de capital insuficientes en equipos necesarios para la implementación de contratos de construcción; uso no óptimo de los recursos; reducción de la posibilidad de adquirir nuevos contratos de construcción; no obtención de los permisos administrativos necesarios para la ejecución de los contratos de construcción dentro del plazo requerido. A cada riesgo se le asignó un responsable (el "propietario" del riesgo).

A continuación, se evaluó el riesgo macro según la escala teniendo en cuenta los criterios combinados (probabilidades y consecuencias), obteniendo el llamado nivel de riesgo inicial. Además, a cada riesgo se le asignaron los mecanismos de control utilizados por la Compañía (es decir, formas repetitivas de tratar el riesgo) y se evaluó su impacto en el riesgo inicial. De esta manera, se obtuvo la evaluación del llamado riesgo residual, en gran medida independiente de las operaciones de la Empresa matriz.

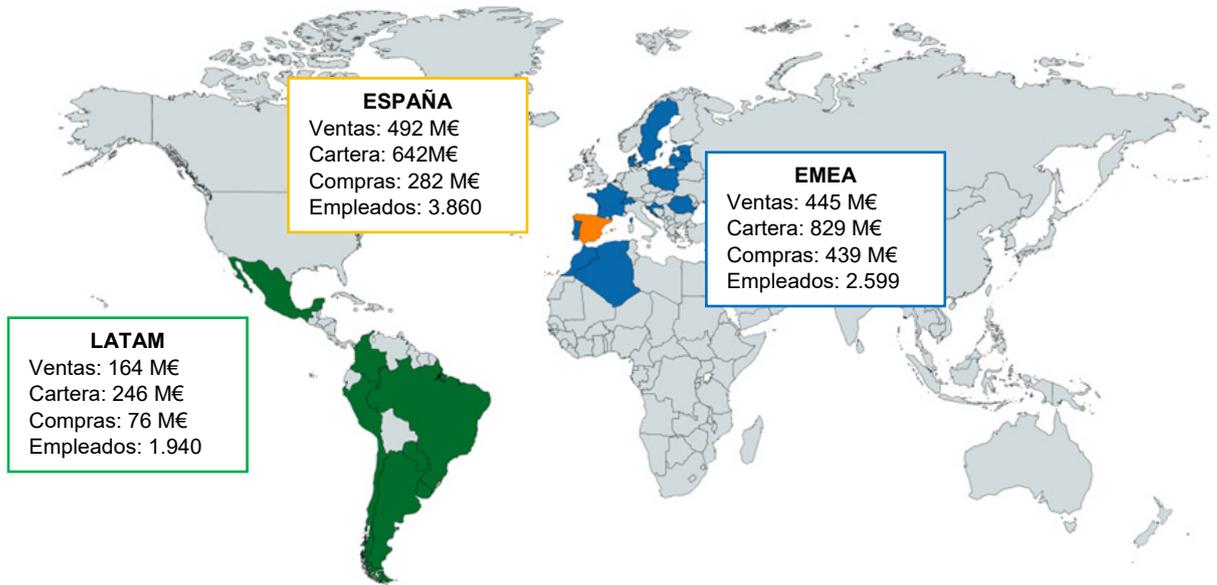
El resumen de la información descrita anteriormente es un informe sintético preparado e implementado en la empresa matriz: "Perfil de riesgo", que presenta en una hoja toda la información descrita anteriormente. Otro elemento del sistema de gestión de riesgos macro es el Mapa de Riesgos, en el que se marcan los riesgos individuales y que permite evaluar rápidamente qué riesgos son críticos, cuáles son importantes y cuáles son los menos peligrosos.

MAPA DE RIESGOS



S1 - S9 - riesgos estratégicos
F1 - F8 - riesgos financieros
O1 - O11 - riesgos operativos

2.7. PRINCIPALES CIFRAS DE COMSA CORPORACIÓN



PRINCIPALES CIFRAS DEL NEGOCIO EN 2018



3. CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

COMSA Corporación, consciente del impacto que tienen sus actividades sobre el medio ambiente, asume su compromiso con las comunidades en las que está presente, trabajando para minimizar su impacto en el cambio climático, aumentar la eficiencia de los recursos y desarrollar proyectos más sostenibles. Todo ello reduciendo la huella ambiental de la compañía, con un uso responsable de los recursos naturales.

COMSA Corporación integra el respeto al entorno en el que trabaja como valor organizacional.

Los riesgos y oportunidades ambientales asociados a las actividades de COMSA Corporación se identifican mediante el análisis de los procesos y las operaciones desarrolladas en las distintas áreas de negocio.

La metodología para la realización del análisis de riesgos ambientales ha sido elaborada a nivel general de la compañía. Para dicho estudio se ha tenido en cuenta en contexto de la organización, además de las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

Además, para cada proyecto se identifican los riesgos específicos que se evalúan siguiendo criterios de localización, ambientales y de volumetrías, y se abordan mediante los Programas de Vigilancia Ambiental.

Entre los principales riesgos identificados por COMSA Corporación en sus actividades, pueden destacarse:

- Contaminación del suelo, de acuíferos, de cursos de agua y de aguas y fondo marino por vertidos accidentales de productos y residuos peligrosos.
- Impactos negativos sobre la biodiversidad.
- Ruidos y vibraciones.
- Afectaciones al patrimonio histórico-artístico.
- Vertidos no controlados de residuos.
- Contaminación atmosférica por gases de combustión de maquinaria y equipos y por emisión de partículas.
- Incendios.

La Política Ambiental de COMSA Corporación establece los principios de acción de la compañía definiendo sus compromisos para:

- promover la economía circular,
- combatir el cambio climático,
- reducir la huella de carbono,
- reducir el consumo de agua,
- mejorar la eficiencia energética,
- reducir la generación de residuos, y
- respetar la biodiversidad.

Los compromisos adquiridos en la Política se materializan en el Sistema de Gestión Ambiental, certificado en base a la norma ISO 14001:2015, integrado con la gestión de la calidad y que garantiza, mediante auditorías periódicas en los centros de trabajo, la mejora continua de su comportamiento ambiental.

El 82% de las ventas de COMSA Corporación se ejecuta bajo las directrices y pautas de la norma internacional ISO 14001:2015 de Certificación Ambiental.

COMSA Corporación desarrolla programas de Vigilancia Ambiental en todos sus proyectos, evaluando los impactos del ciclo de vida e implantando medidas que minimicen el impacto ambiental derivado de la ejecución del proyecto, y que aporten un valor añadido para la mejora de las condiciones ambientales del entorno.

En este sentido, y como medida adicional, la compañía ha suscrito un seguro voluntario de responsabilidad ambiental que da cobertura en caso de materialización de los riesgos anteriormente descritos.

Los requisitos ambientales son transmitidos a la cadena de suministro de COMSA Corporación convirtiéndolos en requisitos contractuales, que son evaluados sistemáticamente y sirven como criterio en la selección de proveedores.

En **Grupo Trakcja** la política medioambiental forma parte del Sistema de Gestión Integrado. Incluye el compromiso de emprender actividades que reduzcan la emisión de contaminantes al aire, el uso racional de materiales y materias primas, la reducción de la cantidad de desechos transferidos a entidades autorizadas. Algunas de las filiales del Grupo tienen sus propias políticas en materia ambiental.

Los riesgos ambientales identificados en Grupo Trakcja y su gestión fueron:

Riesgo ambiental	Gestión de riesgo
Incendio de máquinas, instalaciones.	Equipos contra incendios eficientes, instrucciones (de emergencia) en caso de incendio.
Derrame de aceites y líquidos de vehículos, etc.	Recipientes con serrín para recogida de líquidos derramados. Recipientes con aceites colocados en cubetas especiales.
Fuga de aceite combustible en la sala de calderas.	Sistemas de recogida alrededor de los conjuntos de tanques de combustible.
Fugas de aceite de las máquinas al suelo (por ejemplo por rotura del tubo flexible).	Neutralización con serrín.
Contaminación del suelo con residuos peligrosos.	Todos los residuos peligrosos se describen adecuadamente con su nombre y código, protegidos en depósitos y contenedores.
Ruido	Plantación de árboles, relación de trabajos en franjas horarias con menor impacto en el entorno
Impacto negativo en la biodiversidad	Estudio de las fases migratorias de las especies afectadas

3.1. ECONOMÍA CIRCULAR

COMSA Corporación considera la economía circular como uno de los ejes estratégicos de su actividad, integrando en su gestión el enfoque de ciclo de vida.

El sector de la construcción tiene un considerable impacto ambiental por la cantidad de recursos naturales que moviliza y el elevado porcentaje de residuos que genera. Es por ello que la compañía entiende que la aplicación de la economía circular es clave para la transformación del sector.

Por ello, COMSA Corporación se rige por los estándares establecidos en el **Pacto por la Economía Circular de los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente** y de **Economía, Industria y Competitividad** del Gobierno de España, que promueven la reducción del uso de recursos naturales no renovables, la reutilización de los residuos como materias primas, el reciclado, la incorporación de criterios de ecodiseño, y la sensibilización de la ciudadanía, principalmente.

COMSA Corporación fomenta de forma específica el uso de materiales de construcción reciclados y/o certificados, ofreciendo al cliente este tipo de alternativas más respetuosas con el medio ambiente en el momento de la selección de los materiales a utilizar.

Adicionalmente, tal y como se describe más adelante, **COMSA Corporación considera la innovación como** un aliado interno con el que hacer posible la verdadera transición hacia la economía circular. A través de la innovación, la compañía impulsa el desarrollo de nuevos materiales y técnicas constructivas que contemplan el uso racional, eficiente y responsable de recursos, aplicando estos criterios en las fases de diseño y bajo una visión de eficiencia energética y de mejora en los rendimientos y durabilidad de las infraestructuras en las que desarrolla su actividad.

PROYECTO NEOBALLAST

Neoballast se presenta como una solución innovadora y sostenible para mejorar el rendimiento económico y medioambiental de las vías férreas, aportando importantes beneficios socioeconómicos a toda la sociedad.

A través de un revestimiento de caucho reciclado procedente de neumáticos fuera de uso (NFU), Neoballast incrementa no sólo la vida útil de la capa de balasto, sino también la vida útil general de la vía.

Es capaz de reducir significativamente la extracción de árido para nuevo balasto, a través de la mejora introducida en su durabilidad por la capa de caucho, así como a través de la reutilización del balasto colmatado para ser reciclado.

3.1.1. GENERACIÓN DE RESIDUOS

En el área de gestión de los residuos producidos en los proyectos de COMSA Corporación, se han focalizado los esfuerzos en la minimización de los residuos generados, la segregación en origen y en el fomento del reciclaje, reutilización y valorización de estos, frente a la eliminación mediante depósito controlado.

- **Residuos No Peligrosos Generados** 2.124.740 Tn
- **Residuos Peligrosos Generados** 1.328 Tn

Un ejemplo claro de economía circular lo encontramos en la planta de Maials de GMN donde 23.699 Tn Neumáticos fuera de uso han sido valorizados para su reaprovechamiento en 2018.

Objetivos

- Establecimiento de un plan para eliminar los artículos desechables de plástico de un solo uso de todos los centros.
- Priorización de los tratamientos de valorización y reciclaje de los residuos frente a los depósitos en vertedero.

Grupo Trakcja, por su parte, trata de minimizar la cantidad de residuos generados. Los residuos, si no se utilizan para necesidades propias, se transfieren únicamente a entidades que han sido autorizadas por la autoridad competente para realizar actividades de gestión de residuos. La supervisión continua se realiza a través de registros cuantitativos y cualitativos.

Los residuos generados en el Grupo y en la empresa matriz en 2018:

- **Residuos No Peligrosos Generados** 321.438 Tn
- **Residuos Peligrosos Generados** 4.551 Tn

3.1.2. CONSUMO DE AGUA

Las actividades desarrolladas por COMSA Corporación tienen asociado un notable consumo de agua, especialmente en las obras de Infraestructuras, mientras que en las actividades de Ingeniería Industrial y Mantenimiento y Servicios no es relevante.

Consumo de agua por fuente:

Consumo Agua Red	39.181,04 m3
Consumo Agua Captación	305.806,65 m3
Consumo Agua Compra	170.458,61 m3
TOTAL	515.446,30 m3

Líneas de actuación para reducir el consumo de agua

- Implantar sistemas de medición adecuados (a nivel de proyecto, compañías y corporación), que permitan un conocimiento detallado de las principales fuentes de consumo.
- Optimizar el consumo de agua por captación durante la ejecución de los proyectos
- Realizar campañas de concienciación para conseguir un uso más eficiente y responsable del agua sanitaria en las oficinas por parte de la plantilla.

Un ejemplo de optimización en el uso del agua lo encontramos en la planta de Maials de GMN donde se utiliza agua pluvial en el proceso de revalorización de neumáticos

El cálculo de la Huella Hídrica de COMSA Corporación para el año 2018 es de 15,48 Tm de CO2 equivalente.

3.1.3. CONSUMO DE MATERIALES

Los materiales con consumos más representativos para COMSA Corporación son el hormigón, en obras, y el papel, en oficinas. Los consumos de estos materiales en 2018 fueron:

- **Hormigón** 176.989,67 m³.
- **Papel**³ 4.093,63 kg, de los cuales, el 19,44% fue de origen reciclado.

Como objetivo para el año 2019, la compañía pondrá en marcha un proyecto de registro y cuantificación de materiales de origen reciclado, así como materiales reutilizados en proyectos propios o de terceros, relacionados con los sectores en los que opera.

En **Grupo Trakcja**, el consumo de los principales materiales, para Trakcja PRKil y AB Kauno Tiltal, fue:

- **Agregados y áridos** 1.538.803 Tn
- **Cables con voltaje de hasta 1000V** 77.799 Tn

El volumen total de materiales reutilizados para necesidades propias fue de 639.630 t, lo que representa un 28% del total de materiales utilizados.

³ Se incluye papel A3 y A4 normal, reciclado, blanco y de color.

3.2. CAMBIO CLIMÁTICO

COMSA Corporación, alinea sus objetivos de negocio con la protección del medio ambiente, trabajando para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y, en especial, las de CO₂ generadas por su actividad.

3.2.1. CONSUMO DE ENERGÍA

La energía es uno de los principales recursos empleados por la compañía y resulta un aspecto clave para la puesta en marcha de cualquier proceso y actividad.

Distribución de la energía consumida en COMSA Corporación

- **Total diesel:** 6.347.917,15 GJ
- **Total gasolina:** 1.534.617,02 GJ
- **Total biodiesel:** 612,72 GJ
- **Total electricidad:** 34.221,14 GJ

El consumo total de energía en COMSA Corporación durante el 2018 ha sido de 7.917.368,02 GJ.

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. El 97% del combustible utilizado es gasoil.

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 Corporación ha iniciado en 2018 la incorporación de vehículos de consumo eléctrico y GLP, con el objetivo de sustituir de forma progresiva los medios de transporte más contaminantes, y contribuir a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

COMSA Corporación, a través del Área de Negocio de Energías Renovables, diseña, construye y gestiona diversas infraestructuras energéticas, que contribuyen a garantizar el acceso universal a la energía sostenible.

Parte de esta actividad se centra en instalaciones de generación renovable (fotovoltaica, eólica, termosolar, biomasa, hidráulica y desgasificación).

También ofrece los servicios de mejora de la eficiencia energética para sus clientes, contribuyendo con su actividad a un uso más eficiente de la energía y fomentando una energía más limpia, en todos los entornos.

En 2018 a través de COMSA Renovables, la compañía ha colaborado en la generación 1,7 MW en instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo

En el caso de **GRUPO TRAKCJA**, el Grupo está tratando de racionalizar el consumo de energía, lo que no solo reduce el impacto negativo en el medio ambiente, sino que también reduce los costos operativos y ambientales. El Grupo intenta utilizar las últimas tecnologías de producción y utilizar racionalmente los recursos naturales para reducir el impacto negativo en el medio ambiente. Los empleados, gracias a los llamamientos ambientales, adquieren conciencia sobre las formas y los beneficios del ahorro de energía. Se ha instalado iluminación de bajo consumo de energía en las oficinas, se utiliza la luz natural lo más posible y los aparatos se apagan después de su uso. En muchos lugares de las oficinas hay carteles sobre la necesidad de apagar la luz, mientras que al lado de las impresoras hay información sobre la impresión solo cuando es necesario.

A continuación se presenta el consumo de energía dentro de la organización en la empresa matriz, AB Kauno Tiltai, PEUiM Sp. z o.o. y Dalba Sp. z o.o. Las unidades restantes en 2018 no mantuvieron registro de consumo de energía dentro de la organización:

• Energía térmica:	3.582 GJ
• Electricidad:	9.125 GJ
• Energía de gas:	126.912 GJ
• Energía térmica (carbón energético):	358 GJ
• Aceite combustible:	18.146 GJ
• Gasoleo:	187.510 GJ
• Gasolina:	10.334 GJ
• Gas LPG:	364 GJ

El consumo total de energía en Grupo Trakcja durante el 2018 ha sido de 356.332 GJ. Toda la energía consumida y los combustibles provienen de fuentes no renovables.

3.2.2. GASES DE EFECTO INVERNADERO

En 2018, COMSA Corporación ha ampliado el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes a viajes y desplazamientos de su plantilla⁴ y al consumo de agua⁵ de forma que pueda reportarse el alcance 3 de dichas emisiones.

• Alcance 1, Combustible:	542.372,99 T CO ₂ e/año
• Alcance 2, Electricidad:	3.223,98 T CO ₂ e/año
• Alcance 3, viajes y consumo de agua:	2.221,35 T CO ₂ e/año
• TOTAL:	547.818,32 T CO₂ e/año

⁴ Para desplazamientos gestionados desde España.

⁵ Consumo de agua de red para todo el perímetro del alcance del informe.

La estrategia de COMSA Corporación en la lucha contra el cambio climático se basa en la correcta gestión de las emisiones directas y los combustibles fósiles, priorizando el uso de recursos renovables, el ahorro y la eficiencia energética y la movilidad sostenible.

Con el fin de reducir las emisiones relativas a los viajes de la plantilla y del transporte desde su residencia hasta su lugar de trabajo se ha puesto en marcha durante 2018 el Plan de Movilidad Sostenible.

Las medidas que COMSA Corporación implanta para combatir el cambio climático son:

- Reducción de las emisiones directas, mediante la implantación de nuevos procesos productivos.
- Reducción de las emisiones indirectas, potenciando el uso de energías renovables, fomentando el uso eficiente de la energía y de los combustibles, e incentivando la movilidad sostenible.
- Formación de los empleados y sensibilización de clientes y subcontratistas.

En 2018 desde COMSA Renovables se han gestionado 332.195 MWh de energía de origen renovable, el equivalente a un municipio de 257.000 habitantes.

Objetivos

- Reducción de un 10% de las emisiones de CO₂ entre 2018 y 2020.
- Incrementar en un 5% las energías procedentes de fuentes renovables para centros fijos.
- Incrementar la flota de vehículos menos contaminantes.

COMSA Corporación, contribuye a mitigar los efectos de emisiones de gases de efecto invernadero implantando políticas en relación a la aplicación de estándares de construcción sostenible.

En 2018 se han ejecutado 13 proyectos con certificaciones de eficiencia energética: LEED y BREEAM

Estas certificaciones proporcionan un marco completo para evaluar la eficiencia en el uso del agua, la energía, así como la selección de materiales, que garantizan una mejor calidad interior del aire y unos niveles de iluminación y ruido más confortables y seguros para los usuarios. En consecuencia, estas construcciones tienen un menor uso de recursos y son menos costosas de mantener, mostrando un mayor compromiso con la sostenibilidad, y ofreciendo ambientes más seguros.

Además, COMSA Corporación impulsa prácticas de sostenibilidad, implantando medidas de eficiencia energética en los edificios y oficinas de la compañía y certificando, bajo la norma ISO 50001 de gestión energética, sus principales sedes corporativas.

Las auditorías energéticas de los edificios permiten determinar las acciones a llevar a cabo para optimizar el rendimiento de la climatización (calefacción y refrigeración), mejorar el aislamiento térmico, la eficiencia en la iluminación y la automatización de las instalaciones asociadas a los mismos.

Por su parte, en **Grupo Trakcja** las características específicas de las operaciones del Grupo excluyen la eliminación total de los gases de efecto invernadero e impiden una reducción significativa del uso de combustibles y energía. A pesar de las dificultades encontradas, se toman medidas para limitar la emisión de las sustancias al aire.

Con el fin de reducir la emisión de contaminantes emitidos por la caldera de aceite, la empresa matriz racionaliza el funcionamiento de la sala de calderas de aceite ubicada en Wrocław en c. Lotnicza 100. Como resultado, la cantidad de contaminantes provenientes de ella no es grande y no excede los valores permitidos.

Con el fin de minimizar la contaminación atmosférica causada por los gases de combustión de los automóviles, el Grupo utiliza flotas modernas de automóviles y catalizadores de gases de escape. Además, se limita la emisión de gases de combustión por sustitución de equipos y vehículos antiguos por equipos más económicos, con cilindradas menores, que cumplen con las normas más estrictas de emisión de gases de combustión.

Para reducir la contaminación del aire con polvo durante el transporte de materiales sueltos, los medios de transporte se cubren con lonas.

En el caso de una entidad del Grupo empresarial, PEUiM Sp. z o.o., las emisiones se refieren con la planta de masas bituminosas. Teniendo en cuenta el entorno de la planta, el impacto de estos contaminantes en la pureza del aire en su entorno inmediato es relativamente pequeño y, en principio, no afecta a las condiciones aerosanitarias locales en esta parte de la ciudad. El impacto de los emisores y las fuentes de emisión de la instalación eTOWER 2500 MARINI a nivel del suelo también está dentro del rango entre el 2% (en el caso de monóxido de carbono y hidrocarburos aromáticos) y el 20% (en el caso del dióxido de nitrógeno) de valores de concentraciones permisibles a corto plazo y en el rango entre menos de un 1% (para todos los contaminantes analizados, con la excepción del dióxido de azufre y dióxido de nitrógeno) y un 3% (en el caso del dióxido de nitrógeno y dióxido de azufre) de las concentraciones medias anuales permitidas. El impacto de la emisión a nivel y la distancia de los edificios residenciales más cercanos está completamente dentro de los valores permitidos, siendo del 1% (en el caso de monóxido de carbono,

hidrocarburos alifáticos y aromáticos) al 46% (en el caso del dióxido de nitrógeno) de las normas de referencia a corto plazo aplicables.

3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Las actividades de COMSA Corporación generan afectaciones sobre el entorno natural donde se ejecutan las obras. Es por ello, que la compañía trata de minimizar su impacto en la biodiversidad, especialmente cuando tienen lugar en zonas protegidas o de alto valor ecológico.

Si durante la ejecución de los proyectos se identifican impactos significativos, se modifica en lo posible el proyecto, adoptándose las mejores técnicas disponibles y las medidas necesarias para reducir o minimizar el impacto. En el caso de que no pueda ser evitado o mitigado por completo, se llevan a cabo medidas compensatorias.

La implantación de medidas para la conservación de la flora y fauna es uno de los principios ambientales aplicados en la planificación de las mismas. 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.

A continuación se muestran algunos ejemplos de acciones emprendidas en el territorio en el que la compañía desarrolla su actividad:

- COLOMBIA, Cordillera Central: Trasplante de palmeras en el marco de la construcción del Túnel de la Línea.
- MÉXICO, Puebla: Donación y trasplante de 50 árboles para repoblar el territorio.
- ESPAÑA, El Garraf: Identificación y protección del *Limonium Girardianum*, variedad de especial interés, en el marco del proyecto de conservación de los túneles del Garraf.
- ESPAÑA, Murcia: Recuperación de peces autóctonos, iniciativa promovida por la UTE que ejecuta la autovía del Reguerón.
- ESPAÑA, Girona: Proyecto de conservación y reproducción de la carraca europea en el Empordà.

Respecto a **Grupo Trakcja**, el impacto en el entorno de los proyectos de inversión implementados es de gran importancia para el Grupo y sus partes interesadas. Debido a la naturaleza específica de las operaciones de las compañías del Grupo, cada construcción tiene un impacto en el entorno y la mayoría de las actividades son de importancia clave desde el punto de vista de las organizaciones ecologistas que supervisan todo el proceso. Muy a menudo, los proyectos implementados por el Grupo implican una transformación permanente e irreversible del paisaje y del entorno natural, lo que puede suponer cierta desventaja para las comunidades locales.

Los proyectos y obras ferroviarias realizados por la empresa matriz, así como algunas compañías del Grupo, generalmente se ejecutan en áreas de alto valor natural o cerca de ellas, lo que en efecto afecta a la biosfera local. Durante cada fase de proyecto, es necesario reconocer, estimar y posiblemente minimizar la mayoría de los impactos directos e indirectos. Durante la implementación de cada contrato, los especialistas previamente nombrados, junto con el apoyo de expertos en otros campos de la ciencia, incluyendo los ornitólogos, herpetólogos, entomólogos o botánicos son responsables de preparar informes detallados sobre el impacto del proyecto en el medio ambiente. Gracias a dichos informes, es posible evaluar y analizar de manera confiable el impacto real de la implementación de la inversión en el medio ambiente. Las conclusiones presentadas en estos documentos indican propuestas detalladas de medidas para minimizar o eliminar el impacto negativo de las inversiones en el medio ambiente. Como resultado, en la mayoría de los casos, se introducen soluciones adicionales para limitar el riesgo de impacto negativo, que también van más allá de los requisitos legales.

Como parte de los trabajos de construcción llevados a cabo por la Entidad Matriz en el marco del contrato con LCS Łowicz en el mes de mayo de 2018 la supervisión ambiental realizó inspecciones de campo y botánicas, entre otras de tramo Bednary-Łowicz (km 73,050 - 77,600) y el tramo Jackowice-Żychlin (94,300 - 105,800) y las estaciones Bednary y Łowicz. En las secciones antes mencionadas, durante la inspección, se encontraron estaciones de siempreviva del monte (especie protegida) y de la orquídea de marzo (parcialmente protegida). De acuerdo con la decisión de la Oficina Regional de Protección Ambiental y de acuerdo con las recomendaciones de la supervisión ambiental, el Contratista cercó las estaciones de estas plantas para protegerlas ante el daño. Las inspecciones también confirmaron los sitios de reproducción y migración de los anfibios. También se aplicaron guías de acuerdo con las decisiones de la Oficina Regional de Protección Ambiental en Poznań y Łódź.

En marco del mismo contrato en octubre de 2018, se llevó a cabo una inspección botánica para encontrar especies de plantas valiosas y protegidas que podrían destruirse como resultado del trabajo que se estaba llevando a cabo. En el período del informe, en las secciones monitoreadas, se observaron plantas a punto de marchitar, p.ej. artemisa, mostaza de campo, cardo común o vara de oro. Algunos de ellos se caracterizaron por fase mortal, por ej. carex y algunas especies fructificaban, p.ej. plantago ovata. El mayor número de plantas frutales se produjo en tierras cultivables, lindes y en franjas sin segar cerca de la frontera con la línea ferroviaria. El área al lado del depósito de agua en km (102,500) se ocupó como área de almacenamiento para materiales de construcción. El contratista que creó el almacén no permitió que se destruyera o cubriera la caña que crece al lado del depósito.

Limitar el impacto sobre el medio ambiente

Hay varias formas de minimizar el impacto negativo en la biodiversidad que utiliza el Grupo. Uno de ellos es planificar inversiones a distancias seguras de áreas particularmente valiosas en términos de naturaleza. En situaciones donde es imposible pasar por alto tales áreas, antes de la etapa de diseño, se emprende la cooperación con compañías que investigan la migración de animales. Se llevan a cabo análisis detallados de especies y cantidades de animales que influyen en el diseño de varios elementos de infraestructura especiales, como pasillos para animales.

Cada uno debe coincidir con los caminos migratorios establecidos anteriormente en el proceso. Además, para proteger eficazmente la biodiversidad local, se presta mucha atención a la planificación de las plantaciones. Se crean para guiar a los animales a los pasajes de migración.

Además, el programa de trabajos de construcción se adapta a los períodos de reproducción de aves que se producen en áreas cubiertas por trabajos de construcción.

Se presta también mucha atención a la protección del medio ambiente contra el ruido. Durante la ejecución de los trabajos de construcción, el Grupo mantiene limitaciones temporales para trabajos con equipos que causan ruido. Los trabajos en las zonas habitadas se realizan de 06:00 a 22:00. Además, las pantallas acústicas se instalan a lo largo de carreteras y líneas ferroviarias, protegiendo el entorno inmediato de las inversiones contra el ruido generado por los vehículos que circulan. Las pantallas montadas tienen muy buenos parámetros técnicos, que garantizan alto aislamiento acústico y una excelente absorción de ruido.

Los proyectos en los que participa el Grupo también están preparados para situaciones de emergencia que pueden afectar a la biodiversidad. El grupo utiliza el equipo y los recursos necesarios, tales como sepiolita, que se utiliza en el caso de derrames químicos al suelo. Los equipos de construcción, así como otros medios de transporte, son técnicamente eficientes y cumplen con los parámetros de emisiones de escape aceptables. Las máquinas se reabastecen directamente de los camiones cisterna y los automóviles en estaciones de servicio. Además, cada máquina está equipada con sepiolita en caso de una fuga de combustible o aceite. Los árboles y sus troncos, que no están destinados para ser cortados, los protegemos contra daños, por ejemplo, mientras se trabaja con la excavadora con tablas y escudos.

3.4. OTROS IMPACTOS AMBIENTALES

3.4.1. 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.

Algunas de las obras de infraestructuras de transporte deben realizarse en horario nocturno para minimizar la incidencia sobre la movilidad de la población, especialmente en zonas urbanas densamente pobladas, por lo que el ruido puede suponer un impacto significativo.

Es por ello que uno de los objetivos de la compañía es compatibilizar la gestión de las obras con el respeto al entorno donde se ejecutan, para asegurar una convivencia sostenible con las comunidades locales y la fauna autóctona.

Medidas implantadas para combatir el ruido:

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

Para **Grupo Trakcja** la ejecución de proyectos de construcción está inseparablemente vinculada con la emisión de ruido. El grupo, que a diario utiliza dispositivos mecánicos como máquinas de construcción y medios de transporte, tiene una alta tasa de contaminación acústica. Para minimizar el impacto negativo de este fenómeno, se han implementado muchas soluciones y herramientas para combatir este tipo de contaminación ambiental. Una de las formas de minimizarlos es, entre otras cosas, plantar árboles, que no solo eliminan la emisión de ruido, sino que también protegen contra los gases de combustión y el polvo.

Además, se utilizan mantas antivibratorias y pantallas acústicas que reducen efectivamente la emisión de ruido producido por el uso de vías y desvíos.

3.4.2. CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

COMSA Corporación desarrolla en todos los proyectos y centros fijos Planes de Vigilancia Ambiental, dentro de los cuales se establecen las medidas preventivas para mitigar los impactos de la contaminación lumínica de su actividad. Las actividades que generan un mayor impacto en este sentido son aquellas obras ejecutadas en horario nocturnos, así como la iluminación exterior de los centros de trabajo.

Para minimizar estos impactos, se implantan 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 con horario nocturno.
- Instalación de detectores de presencia y temporizadores para garantizar el mínimo uso de la iluminación.

3.4.3. CONTAMINACIÓN POR PARTÍCULAS

Para evitar contribuir a incrementar la polución ambiental, cuando se trabaja con materiales susceptibles de pasar a la atmosfera, tales como tierras, áridos o escombros, se incorporan diferentes medidas, tales como:

- Los camiones se cubren con lonas para evitar la propagación de partículas durante el transporte.
- Riego de superficies para evitar que las partículas se volatilicen.

Adicionalmente, en episodios de alta contaminación por partículas, algunas actividades se detienen para evitar incrementar los niveles de polución por sólidos en suspensión.

4. EQUIPO COMSA CORPORACIÓN

El capital humano es el mayor activo para la creación de valor de COMSA Corporación, y supone la garantía de éxito en todos los proyectos en los que participa.

Bajo este principio, la compañía ofrece entornos de trabajo inclusivos, saludables y libres de discriminación, en los que todas las personas pueden crecer y desarrollar su propio proyecto profesional, y en el que el talento, la profesionalidad y el desempeño constituyen los factores de éxito.

En el ámbito de la gestión de personas, el mapa de riesgos de COMSA Corporación identifica y evalúa como riesgos significativos el de materialización de accidentes laborales y el de pérdida de talento.

En COMSA Corporación, ambos riesgos han sido priorizados históricamente, con estructuras de funcionamiento independientes, que analizan, establecen e implantan políticas y procedimientos específicos, cuyo objetivo es crear equipos interdependientes como modelo de liderazgo.

La Política de Recursos Humanos de COMSA Corporación refleja este compromiso con los empleados y, en 2018 la compañía puso en marcha el Plan **COMSTRUIMOS**, Plan Estratégico de Recursos Humanos que, con un horizonte trianual, incorpora líneas de gestión integral del capital humano.

PLAN COMSTRUIMOS

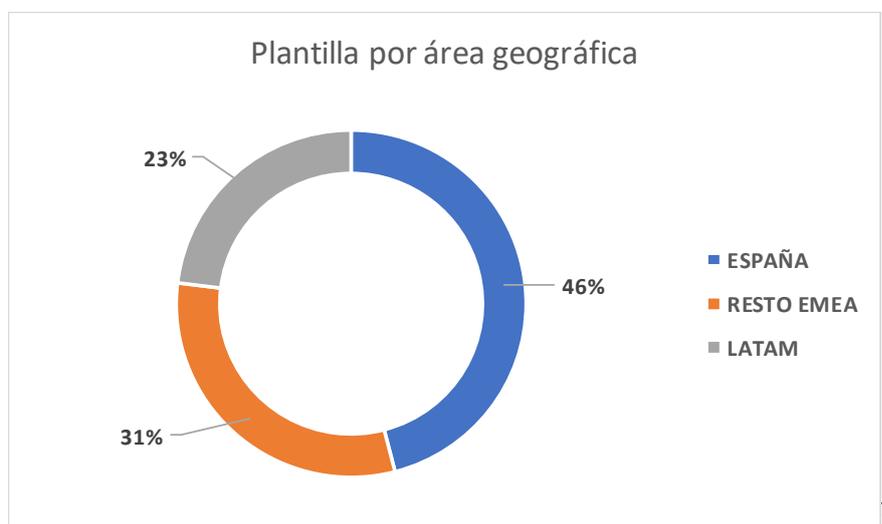
LÍNEAS DE ACCIÓN:

- 1- Revisión del mapa de competencias básicas.
- 2- Revisión de la política retributiva, basada en la equidad interna y a la competitividad externa.
- 3- Estandarización del modelo de evaluación del desempeño.
- 4- Actualización del mapa de talento de la compañía.
- 5- Elaboración de planes de sucesión para posiciones estratégicas.

4.1. NUESTRAS PERSONAS

El equipo de COMSA Corporación se cohesionan entorno a los valores y principios de su cultura empresarial. Así, a partir de la misión y de la visión de la compañía, se articula el valor compartido de ofrecer servicios integrales de infraestructuras, ingeniería industrial, mantenimiento, medio ambiente y tecnología, siempre bajo los principios de la profesionalidad, la calidad y la innovación, impulsando el crecimiento internacional, contribuyendo de este modo al progreso económico, tecnológico y social de los países donde actúa.

Esta visión transversal y global hace que COMSA Corporación precise de un equipo diverso, integrado por perfiles profesionales diferenciados, que generan riqueza y prosperidad en todas las geografías en las que la compañía opera. Muestra de este compromiso es el hecho de que el 95,8% de los altos cargos⁶ están cubiertos por personal local.



Cifras por género

Mujeres 13%

Hombres 87%

Distribución de la plantilla por edad⁸:

	Mujeres	Hombres
<30	14,94%	12,97%
30-50	73,58%	63,91%
>50	11,48%	23,12%

Distribución de la plantilla por categoría⁹:

	Mujeres	Hombres
Categoría 1	0,47%	0,43%
Categoría 2	2,20%	2,62%
Categoría 3	10,38%	6,65%
Categoría 4	81,76%	19,47%
Categoría 5	5,19%	70,83%

⁶ Altos cargos incluye Directores, Delegados, Gerentes, Jefes de Área y Jefes de Departamento, es decir, categorías 1 y 2 de la distribución de la plantilla.

⁷ Se hace referencia al total de la compañía, más allá del alcance de este informe.

⁸ En relación al alcance de este informe.

⁹ 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.

Algunas de las características propias del sector de la construcción y de la ingeniería industrial hacen que los indicadores de gestión de personas sean, al menos de forma parcial, un reflejo de dichas características. 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 a modalidad de contratación se refiere, como en su duración temporal. Pese a ello, COMSA Corporación apuesta por la creación de empleo de calidad que contribuya al desarrollo de las comunidades en las que opera. En 2018, el 61% de los contratos eran indefinidos, con un 95% de ellos a jornada completa.

Tipología de contratos

En lo que a la duración de los contratos respecta, los datos del año 2018 son:

	Mujeres	Hombres
Indefinidos	79,09%	57,96%
Temporales	20,91%	42,04%

En lo que al tipo de contrato respecta, los datos del año 2018 son:

	Mujeres	Hombres
Jornada Parcial	22,80%	1,97%
Jornada Completa	77,20%	98,03%

Por su parte, **Grupo Trakcja**, emplea a más de 2.000 empleados y es uno de los empleadores más grandes en la industria de la construcción en Polonia y Lituania. En la empresa matriz se ejercen más de 20 profesiones específicas para las industrias ferroviaria, vial y energética, por lo que la atención al desarrollo y mantenimiento de las competencias de los empleados es la base de la política de personal. Los sistemas motivacionales son factores importantes de éxito, alentando a los empleados a buscar nuevas mejoras en las actividades operativas y mejorar el desempeño de los contratos de construcción.

Los datos sobre estructura de empleo que se presentan a continuación corresponden a todas las empresas del Grupo Trakcja, excepto las empresas con sede en Lituania.

Cifras por género

Mujeres 14%

Hombres 86%

Distribución de la plantilla por edad:

	% s. Total
<30	17,43%
30-50	52,46%
>50	30,11%

Distribución de la plantilla por categoría:

	Mujeres	Hombres
Consejo Administración	0%	0,20%
Altos cargos directivos	6,71%	3,55%
Otros cargos directivos	11,18%	9,30%
No obreros	81,15%	20,14%
Obreros	0,96%	66,81%

Tipología de contratos

En lo que a la duración de los contratos respecta:

	Mujeres	Hombres
Indefinidos	85,94%	90,64%
Temporales	14,06%	9,36%

En lo que al tipo de contrato respecta:

	Mujeres	Hombres
Jornada Parcial	3,19%	0,51%
Jornada Completa	96,81%	99,49%

4.2. ROTACIÓN

La temporalidad de las actividades en una determinada geografía condiciona también la necesidad puntual de ajustar los contratos, con el objetivo de adaptarse a la realidad productiva y organizativa de los distintos negocios y proyectos. Así, la tasa de rotación de personal queda condicionada por las bajas producidas por finalización de contratos, que representan un 54% del total de las bajas en 2018.

De igual modo, las extinciones de contratos por motivos no voluntarios de los trabajadores han sido consecuencia de necesidades puntuales de ajustes a la realidad de las condiciones productivas y organizativas de las distintas sociedades del grupo.

Número de despidos:

	Mujeres	Hombres
<30	2	23
30-50	16	53
>50	2	16

En 2018, la tasa de bajas voluntarias de la plantilla¹⁰ ha sido del 11,5%, distribuida, en función del sexo y edad, como sigue:

¹⁰ Incluye jubilaciones

Porcentaje de bajas voluntarias:

	Mujeres	Hombres
<30	3,1%	26,6%
30-50	5,8%	56,4%
>50	0,5%	7,6%

En cuanto a **Grupo Trakcja**, el aumento en la rotación de empleados en 2018 estuvo relacionado con el proceso de reestructuración llevado a cabo por la Entidad Matriz y los cambios en el mercado laboral polaco, manifestándose principalmente en una nueva disminución en el nivel de desempleo. Teniendo en cuenta la expansión planificada de las operaciones, en 2018 la Empresa matriz tomó medidas activas para adquirir nuevos empleados.

Nuevos empleados según edad y género y porcentaje respecto a esa categoría en el Grupo:

	nº altas	% categoría
< 30 años	248	62%
30-50 años	300	25%
> 50 años	116	17%
TOTAL	664	29%

	nº altas	% categoría
Mujer	65	21%
Hombre	599	30%
TOTAL	664	29%

Renuncias de los empleados según edad y género y porcentaje respecto a esa categoría en el Grupo:

	nº bajas	% categoría
< 30 años	144	36%
30-50 años	206	17%
> 50 años	140	20%
TOTAL	490	22%

	nº bajas	% categoría
Mujer	38	12%
Hombre	452	23%
TOTAL	490	22%

Después de 2017, que fue un período de fuerte crecimiento de las inversiones en infraestructuras en Polonia, la situación en el Grupo se estabilizó. Al mismo tiempo, el Grupo complementó de manera eficiente las necesidades de personal corrientes, así como la adquisición efectiva de personal para desarrollar las nuevas competencias del Grupo

De forma paralela, la compañía del Grupo, AB Kauno Tiltai, busca activamente nuevos empleados mediante la organización del proyecto "Akademija kaunotiltai" que cuenta con la colaboración de las principales instituciones educativas: universidad Vilnius Gedimino Technikos y Kauno Technikos Kolegija, así como el Instituto Baltijos Pažangijų Technologijų.

En el marco del programa se organizan numerosas reuniones con la participación de alumnos y estudiantes los días laborables, así como se participa en ferias educativas y otras sin fines comerciales en los que la empresa promueve la profesión de ingeniería. Entre estas iniciativas también se encuentra la participación en un programa de televisión llamado "Įdomioji inžinerija" ("Ingeniería fascinante").

4.3. REMUNERACIÓN

El compromiso de COMSA Corporación con la transparencia y la igualdad queda reflejado en la publicación anual de las remuneraciones del Consejo de Administración en el correspondiente informe de gestión. El importe devengado durante el ejercicio 2018 por los miembros actuales del Consejo de Administración por todos los conceptos retributivos (sueldos, gratificaciones, dietas y retribuciones en especie) ha ascendido a 371 miles de euros.

La remuneración en COMSA Corporación se establece en función de la estructura salarial fijada en los convenios colectivos que son de aplicación y que, en líneas generales, están compuestos de salario base, antigüedad y pluses adicionales relacionados con las condiciones específicas, con la calidad y/o con la cantidad de trabajo.

El modelo de retribución de COMSA Corporación se compone de:

- Salario fijo: Correspondiente a la categoría profesional, el convenio colectivo y el país.
- Retribución variable: En función de las responsabilidades del empleado, además del salario fijo, este percibe un variable que se compone de tres partes:
 - Consecución de los objetivos generales del grupo.
 - Consecución de los objetivos de la unidad, empresa o el país.
 - Desempeño individual del trabajador.
- Retribución flexible: La compañía ofrece a la plantilla la posibilidad de modificar su paquete retributivo, de forma voluntaria, sustituyendo parte de este por productos o servicios, de manera que el empleado dispone de una retribución optimizada a sus necesidades. A través de esta opción se pueden adquirir abonos de transporte, dietas, seguros médicos o de vida, así como al pago de

guarderías y el abono de programas formativos.

En 2018 el 83% de los empleados y empleadas en España¹¹ han dispuesto de este tipo de retribución y su desempeño ha sido evaluado y transmitido formalmente.

Como se ha indicado anteriormente, COMSA Corporación apuesta por la creación de empleo de calidad que contribuya al desarrollo de las comunidades en las que opera. En este sentido la ratio entre el salario inicial percibido por los empleados de COMSA Corporación y el salario mínimo local es de 1,28 en los países en que esta ratio es comparable¹².

En cuanto a la información relativa a remuneraciones medias, la complejidad que implican las actividades a nivel internacional no ha hecho posible realizar cálculos robustos. Esto es debido a la poca homogeneidad de los puestos de trabajo, y a las particularidades de la información disponible, tanto cuantitativa como cualitativamente, en materia de compensación. Las principales dificultades para su análisis estriban en la gran diversidad de convenios de aplicación, condiciones laborales heredadas por subrogaciones obligatorias en determinadas tipologías de contratos, la antigüedad, y otros factores. Estos mismos factores, lógicamente, hacen que el cálculo de la brecha salarial carezca también de una representatividad objetiva.

Para el año 2019, la compañía ha previsto mecanismos de reporte y control que permitan realizar el análisis de estos indicadores de gestión de personas.

En las empresas de **Grupo Trakcja** existen reglamentos salariales y normas de trabajo específicas, además se han implementado mecanismos de incentivos para todos los grupos de empleados, con el objetivo de aumentar la eficiencia del trabajo y racionalizar los costos de empleo.

Relación de remuneración media femenina respecto a la masculina por categoría:

Consejo de administración	sin datos
Altos cargos directivos y otros cargos directivos	90%
No obreros	86%
Obreros	83%

Se omite una categoría que incluye solo hombres

¹¹ Empleados a partir de la categoría de administrativo.

¹² Los países son España, Argentina, Brasil, Francia, México, Perú, Portugal y Colombia.

4.4. FORMACIÓN

Tal y como se ha remarcado en el Plan Estratégico **COMSTRUIMOS**, el talento dentro de COMSA Corporación es un valor indiscutible, y no solo es preciso identificarlo en la selección de personas, sino que una vez estas personas se incorporan a la empresa es fundamental potenciar el crecimiento de este talento a través de formaciones tanto de reciclaje como de nuevas aptitudes. Este aspecto, además de atraer nuevos candidatos y candidatas, resulta uno de los puntos más relevantes para retener el talento dentro del negocio.

En este sentido, en 2018 se han impartido un total de 89.185h de formación, tanto presenciales, como a través de la nueva plataforma on-line o “e-learning”, a través de la cual se ha podido agilizar la organización de las formaciones.

Esta nueva herramienta, de funcionamiento intuitivo y visual, no solo ha permitido incrementar el número de acciones formativas por empleado, sino que además, gracias a la flexibilidad que proporciona la formación a distancia, el propio trabajador puede organizarse libremente para realizarla cuando menos interfiera en sus tareas laborales y en su vida personal, como sucede en algunos cursos presenciales en los que el empleado debe desplazarse de su puesto de trabajo habitual.

Formación en 2018

575.619€

Horas de formación totales en 2018

89.185 h (incluye formación presencial y formación online)

Media de horas de formación en 2018

19,1 h/mujeres

18,5 h/hombres

Los contenidos de las formaciones realizadas durante el año 2018 han sido, principalmente, específicos en conocimientos y habilidades propias de cada puesto de trabajo, formaciones relativas a prevención de riesgos laborales y seguridad, idiomas, certificaciones y sus requisitos, gestión de personal y actualizaciones de normativa y procedimientos.

Por su parte, para **Grupo Trakcja** los trabajos de construcción se llevan a cabo en muchas industrias y de esta manera, el Grupo ofrece una amplia gama de desarrollo de competencias dentro de la organización. En la subsidiaria AB Kauno Tiltai, la trayectoria profesional de cada empleado se normaliza y describe en las normas ISO. Las competencias de los empleados, especialmente en las profesiones ferroviarias y de la construcción, están determinadas por numerosas normativas nacionales, cuyo cumplimiento está garantizado por el sistema de formación y las instrucciones periódicas que funcionan en la empresa.

El Grupo se preocupa por el desarrollo del personal a través de los cursos de formación, así como a través del apoyo a la formación complementaria en las universidades. En 2018 los empleados del Grupo participaron en más de 11.000 horas de formación. El número de horas de formación se mantuvo estable respecto a años anteriores.

Número de horas de formación desglosadas por categoría de empleo y género:

	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración	0	40
Altos cargos directivos	312	1228
Otros cargos directivos	172	594
Puestos de no obreros	742	1370
Puestos de obreros	0	6951
Número total de horas de formación	1 226	10 183

Número promedio de horas de formación desglosadas por categoría de empleo y género en el Grupo y la Entidad matriz:

	Mujeres	Hombres
Consejo de Administración	sin datos	10
Altos cargos directivos	14,9	17,5
Otros cargos directivos	4,9	3,2
Puestos de no obreros	2,9	3,5
Puestos de obreros	0	5,3
Número total promedio de horas de formación	3,9	5,2

4.5. IGUALDAD

Tal y como se establece en el Código Ético de la compañía, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el trabajo digno y el respeto de los derechos humanos son criterios fundamentales en la promoción y el desarrollo profesional en COMSA Corporación. Estos criterios son compartidos a través de los procesos de formación e información específicos que se realizan de forma sistemática a la plantilla.

A pesar de ello, debido a la gran vinculación con la fuerza física que ha prevalecido históricamente en el sector, la distribución de géneros en la mayoría de las categorías profesionales está fuertemente masculinizada, y es que la incorporación femenina al sector de la construcción y la ingeniería se ha producido, sobre todo, en los últimos años. Para fomentar el progresivo incremento de la mujer en la compañía, se han puesto en marcha diferentes medidas recogidas en el Plan de Igualdad. Entre ellas, destaca la que indica que, ante igualdad de condiciones entre candidatos, se debe priorizar la contratación o la promoción femenina.

En COMSA Corporación el compromiso con la igualdad de oportunidades trasciende del plano laboral. La compañía entiende que la organización del empleo debe favorecer esta igualdad en el plano personal y familiar, mejorando, adicionalmente, el bienestar de la plantilla.

En este marco, la compañía ha establecido políticas y acciones que favorecen la conciliación, la flexibilidad y la desconexión, en el contexto de las distintas realidades y necesidades organizativas de los diferentes centros de trabajo. Ejemplos de este tipo de 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.

En este sentido, en lo que respecta a las bajas por permisos de paternidad o maternidad, las han solicitado un total de 176 personas, de las cuales el 80,6% eran hombres.

Por otra parte, COMSA Corporación cuenta con un Protocolo para la Prevención del Acoso psicológico, sexual y por razón de sexo cuyo objetivo es prevenir y, en su caso, sancionar, todas aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de todos los trabajadores de la compañía.

En este protocolo se establecen las vías de denuncia, garantizando la confidencialidad en todo el proceso.

Por su parte, AB Kauno Tiltai tiene una política de "Descripción de la supervisión de aplicaciones adecuadas para la política de igualdad de derechos", que proporciona una guía clara sobre cómo garantizar la igualdad de derechos en la empresa. Tal y como se especifica en el Código Ético del grupo, la compañía garantiza que todos los candidatos o los empleados actuales sean tratados por igual, independientemente de las circunstancias. En lo que respecta a las remuneraciones, el Grupo garantiza la igualdad de remuneración por el mismo trabajo y las posibles discrepancias en lo que respecta a salarios se derivan únicamente de diferencias en las responsabilidades y la carga de trabajo.

4.6. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

COMSA Corporación promueve la inclusión y la diversidad de su plantilla en el convencimiento de que el talento individual y las distintas formas de interpretar y entender cada una de las personas que conforman su equipo enriquecen las acciones que llevan a cabo diariamente, y repercuten positivamente tanto en su entorno profesional, sobre el equipo y sus clientes, como en el ámbito personal.

Además del cumplimiento de los principios rectores del Código Ético en cuanto a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades, la compañía apuesta firmemente por la incorporación de personal local en los proyectos que lleva a cabo, contribuyendo así al desarrollo económico de las comunidades donde actúa. En 2018, el personal local era del 84% del total de COMSA Corporación.

Adicionalmente, la compañía ha puesto en marcha políticas y procedimientos para la incorporación de personas con dificultades para acceder a un empleo, materializados en diferentes proyectos. Entre estas iniciativas destaca la contratación de mujeres en riesgo de exclusión para el proyecto de Duplicación de la carretera BR-101 en Alagoas, Brasil.

Con el compromiso de ser una compañía cada vez más diversa y socialmente responsable, fomentando un entorno de trabajo respetuoso, COMSA Corporación ha previsto para los próximos meses la realización de formaciones en programas de liderazgo inclusivo para directivos y mandos intermedios, así como cursos específicos para los técnicos de selección en relación a procesos de reclutamiento inclusivo.

En **Grupo Trakcja**, tal y como se especifica en el código ético de la compañía, garantizar el respeto de la dignidad y otros bienes de los empleados, tales como cualquier tipo de discapacidad física o psíquica resulta uno de los valores primordiales del Grupo.

4.7. DIÁLOGO SOCIAL

Para el correcto desempeño de la compañía la comunicación estable y transparente con los empleados resulta crucial, para ello existen diferentes vías: reuniones formales e informales, comités de empresa, correo electrónico, página web, intranet o port-let corporativo, que es un nuevo portal de noticias y comunicaciones interno donde se publican contenidos e informaciones específicos para los empleados. Algunos de estos canales tienen periodicidad establecida y otros se utilizan cuando se producen hechos considerados relevantes para el conocimiento de la plantilla.

En COMSA Corporación, el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo en los diferentes países de los que se dispone de información es:

• España	98,90%
• Argentina	86,74%
• Brasil	84,62%
• Francia	100%
• Portugal	100%

En **Grupo Trakcja**, los consejos de administración de las empresas del Grupo mantienen un diálogo permanente con los sindicatos que operan en las empresas. Las buenas relaciones con los sindicatos se reflejan de forma positiva en las actividades sociales efectivas y dirigidas hacia los empleados.

4.8. DERECHO A LA DESCONEXIÓN

En cuanto al derecho a la desconexión, COMSA Corporación lo reconoce como un factor clave en el respeto de la vida personal y familiar. Es por ello que la compañía está en fase de elaboración de una política de desconexión cuyo principal objetivo es la no conexión digital fuera de horarios de trabajo, salvo en puestos cuyas obligaciones o responsabilidades sean inaplazables en razón del cargo desempeñado.

Algunas de las líneas de trabajo para favorecer esta desconexión digital están encaminadas al uso de entornos de trabajo colaborativo, en que la compartición de la información entre los diferentes miembros de un equipo de trabajo no haga imprescindible la interconexión entre ellos.

4.9. ABSENTISMO

Los datos de absentismo para el año 2018 para el conjunto de COMSA Corporación en España arrojan 49.430 jornadas perdidas, con las siguientes tasas de absentismo:

- **Absentismo por contingencias comunes:** 3,72%.
- **Absentismo por accidentes de trabajo:** 0,54%.

Para el año 2019 se ha previsto realizar un análisis de medidas a medio y largo plazo dado que COMSA Corporación considera que estas tasas no son asumibles, de acuerdo con el principio de máxima protección a sus trabajadores.

4.10. SEGURIDAD Y SALUD

4.10.1. SEGURIDAD Y SALUD EN COMSA CORPORACIÓN

Desde sus inicios, **COMSA Corporación**, consciente de que las personas constituyen el valor más importante y la mayor garantía de futuro para la compañía, mantiene un continuo compromiso por ofrecer unas condiciones óptimas de seguridad y salud a todos sus trabajadores y colaboradores. Para ello, la compañía ha desarrollado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo que va más allá de los requisitos legales y normativos, y que incluye 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 establecidas en COMSA Corporación tienen como objetivo prioritario el hacer posible su visión de un escenario de cero daños, promoviendo una cultura en que se antepone la prevención a la corrección, y que se basa en cinco principios irrenunciables que conforman la Política de Seguridad y Salud:

1. Planificación e innovación, huyendo de la rutina y de la falsa confianza, e innovando 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.

Planificación de la prevención

La planificación es el eje fundamental sobre el que pivota la gestión de la Seguridad y Salud en COMSA Corporación. La compañía cuenta con técnicos especialistas en este ámbito, que conforman su organización preventiva, y que se apoyan en servicios especializados, como la Medicina del Trabajo, para dar una cobertura y visión global de los riesgos laborales a los que los procesos productivos y transversales de la organización están sujetos.

Esta visión global hace posible realizar una identificación de los peligros, tanto a nivel general para actividades recurrentes, es decir, en los puestos de trabajo, como a nivel particular de cada proyecto.

Los riesgos identificados son evaluados por técnicos competentes pertenecientes a la organización preventiva, en base a procedimientos contrastados y documentados, que utilizan criterios de probabilidad de ocurrencia y severidad de los daños en caso de materializarse.

Con lo anterior, la compañía está condiciones de planificar e implantar medidas de prevención en origen que eliminen los riesgos o, en caso de no ser viable dicha eliminación, 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.

Implantación y control de las condiciones de trabajo

La planificación para la implantación de las medidas preventivas, tanto a nivel general como a nivel particular de cada proyecto, queda documentada siguiendo criterios de los más altos estándares a nivel mundial.

Estas medidas preventivas pueden ser tanto técnicas, de protección colectiva o de protección individual, como organizativas o relacionadas con factores humanos, en los que la formación, información y sensibilización de los trabajadores es fundamental. Muestra del compromiso de COMSA Corporación con la formación en Seguridad y Salud es el volumen de cursos realizados en España, que alcanzó el 50% de la inversión total en 2018. Otro factor significativo es la certificación de sus centros de formación propios en riesgo eléctrico de Madrid y Sevilla, según el estándar TELCO de AENOR.

Por otro lado, la compañía también ha impulsado acuerdos de colaboración con centros formativos como la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Institutos de Formación Profesional en Girona, y otras entidades formativas de reconocido prestigio. Todo ello con el objetivo de mantener permanentemente entrenada y formada a la plantilla, y, al mismo tiempo, colaborar con el desarrollo de talento del entorno social en que lleva a cabo su actividad.

La comprobación de la eficacia de las acciones implantadas se realiza mediante 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 que COMSA Corporación opera.

Consulta y participación

La revisión sistemática de todo el ciclo anterior, con una visión de mejora continua, cuenta con la participación de la plantilla, manteniendo canales de comunicación permanentes. Así, para los trabajadores propios, se establecen Comités de Seguridad y Salud, bajo diferentes terminologías propias de cada geografía, órganos paritarios empresa-trabajadores, que periódicamente analizan acciones e indicadores de gestión, y en los que los representantes de los trabajadores proponen medidas o líneas de acción que pueden complementar y mejorar las ya implantadas o las propuestas por la representación de la empresa.

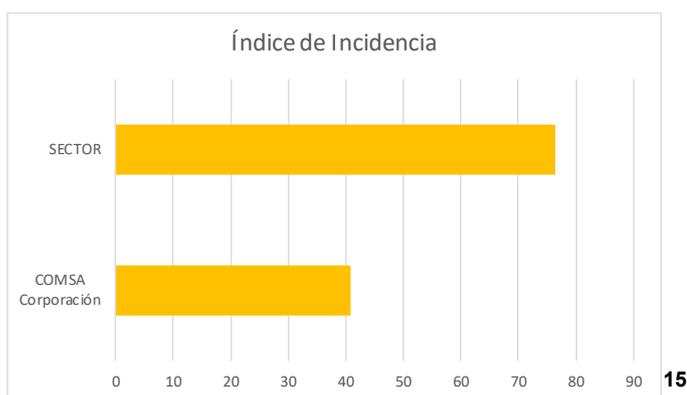
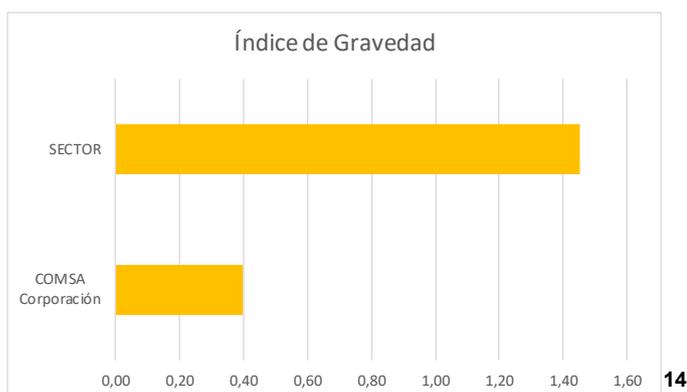
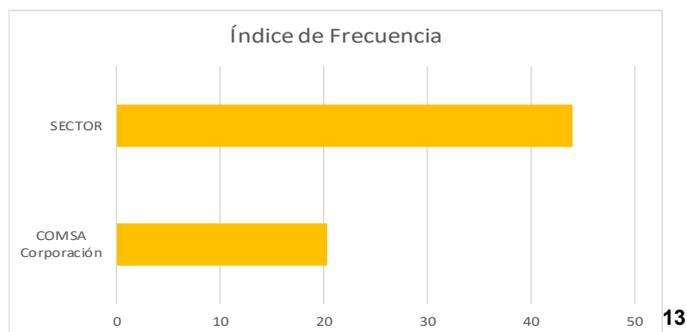
En 2018, el 100% del personal de COMSA Corporación disponía de herramientas de consulta y participación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Adicionalmente, el sistema de gestión de COMSA Corporación establece la obligatoriedad de realizar reuniones periódicas de coordinación en los diferentes proyectos, en las que participan los representantes de los trabajadores de las empresas colaboradoras, y en las que se planifican y establecen acciones como consecuencia de la puesta en común de la gestión de riesgos.

Evolución de la accidentalidad

El fruto de este ciclo de mejora continua es la reducción gradual de los indicadores de siniestralidad laboral.

Para el año 2018, estos indicadores para personal propio, arrojan los siguientes resultados:



Datos del Sector Construcción en España para el año 2017 (último disponible a fecha de elaboración del presente informe). Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

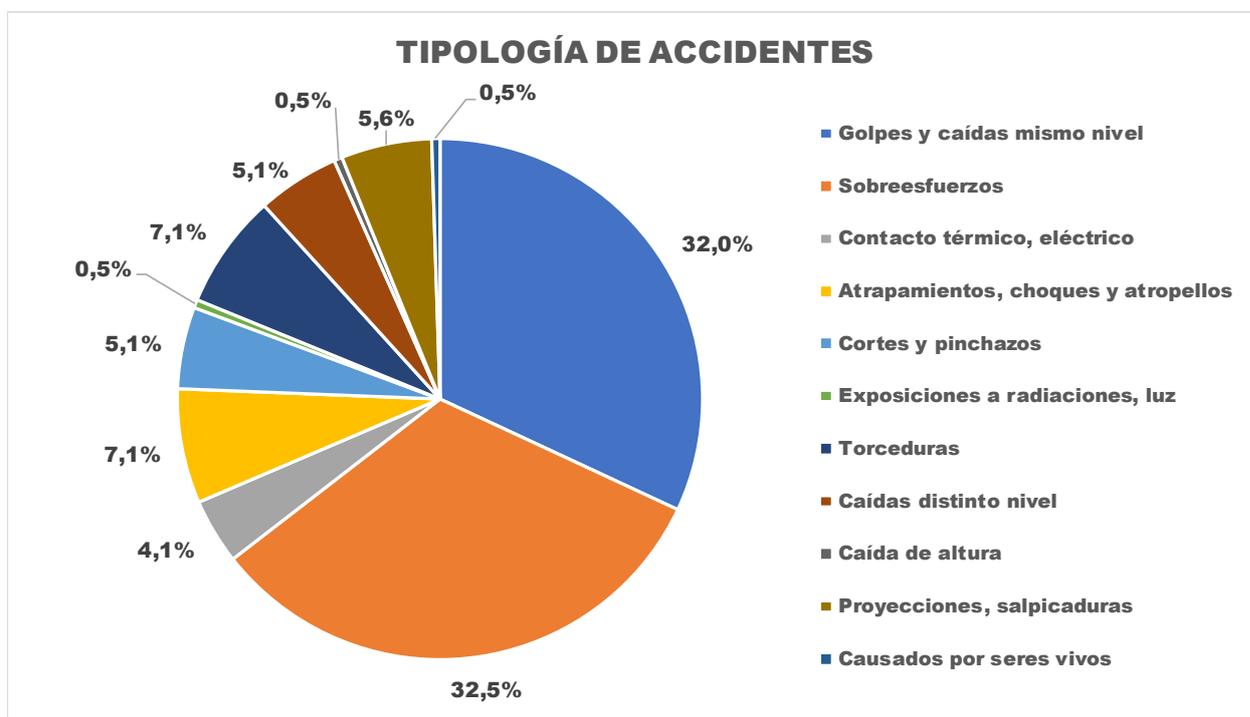
La distribución de accidentes por sexo muestra una mayor incidencia en hombres (93,4%) que en mujeres (6,6%), distribución lógica si tenemos en cuenta tanto la distribución de la composición de la plantilla, como, fundamentalmente, los factores de exposición al riesgo. En 2018 no se han detectado casos de enfermedades profesionales.

¹³ Índice de frecuencia: Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.

¹⁴ Índice de gravedad: Jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

¹⁵ Índice de incidencia: Número de accidentes por cada mil trabajadores.

El análisis de las causas de los accidentes de 2018, a nivel global, arroja los siguientes resultados:



Compromiso con la mejora continua

COMSA Corporación ha puesto en marcha, durante el año 2018, diferentes iniciativas encaminadas a reducir tanto el número como la gravedad de los principales tipos de accidentes. Entre estas acciones, cabe destacar proyectos de largo recorrido, como los de movilidad en el trabajo y el de trastornos musculoesqueléticos, ambos planes plurianuales con vocación de llegar a la totalidad de la plantilla, pero focalizados en grupos de riesgo.

Adicionalmente, de forma consensuada con la representación de los trabajadores, y en línea con el ODS3, la compañía ha puesto en marcha diferentes iniciativas, como la de prevención de consumo de alcohol y drogas, la revisión sistemática de la gestión de riesgos psicosociales, entre cuyas acciones destaca la implantación del Protocolo para la prevención y detección del estrés, y la implantación de desfibriladores en las sedes corporativas y principales centros logísticos en España, convirtiéndolos en centros cardioprottegidos.

Con este tipo de acciones, la compañía quiere además consolidar la cultura de promoción de hábitos de vida saludables y de bienestar.

Reconocimientos

El compromiso de COMSA Corporación con la seguridad y salud se ha visto recompensado con la concesión del Premio Atlante de Foment del Treball Nacional, en su IX edición, como ejemplo de éxito en la implantación efectiva de la prevención de riesgos laborales.

4.10.2. SEGURIDAD Y SALUD EN GRUPO TRAKCJA

Grupo Trakcja se esfuerza por identificar e implementar actividades preventivas también en el área de empleados. Los tipos de riesgos más importantes asociados con el área laboral incluyen el riesgo de perder empleados como resultado de:

- condiciones de empleo no correspondientes al mercado,
- falta de sistemas de incentivos,
- condiciones de trabajo inadecuadas,
- adquisición organizada por otros empresarios.

Una de las medidas preventivas fue la implementación de un nuevo reglamento de remuneración en la Entidad matriz que promueve el trabajo en equipo para lograr conjuntamente objetivos reales y bonificaciones relacionadas, cuya cantidad se determinó en función del tipo de tarea. La obtención de la bonificación supone una cooperación constante con el nivel de supervisión, también interesado en la obtención de los objetivos por equipos subordinados. Se han introducido varios tipos de bonificaciones para lograr objetivos a corto, medio y largo plazo. El Grupo supervisa corrientemente las tasas de salarios actuales lo que le permite mantener una oferta salarial más atractiva. El Grupo también trata de monitorear y controlar sistemáticamente las necesidades de formación de cada puesto particular.

La Empresa matriz reduce el riesgo de falta de personal nuevo al establecer en 2017 una nueva unidad responsable de la contratación.

El Grupo identificó dos riesgos básicos relacionados con el área de seguridad y salud en el trabajo:

- riesgo asociado con accidentes en el trabajo;
- riesgo relacionado con la aparición de enfermedades profesionales.

El Grupo otorga gran importancia a mantener un alto nivel de seguridad laboral, proteger la salud de los empleados, proporcionarles las condiciones sociales adecuadas y cumplir con las disposiciones legales vigentes en esta área. El Grupo gestiona los riesgos relacionados con el área de PRL a través de las políticas que se describen a continuación.

En el Grupo, en algunas empresas se organizan controles de salud y vacunaciones gratuitas para los empleados.

En la Empresa matriz y en las empresas del Grupo, AB Kauno Tiltai y Bahn Technik Wrocław Sp. z o.o., se implementó un sistema de gestión de seguridad laboral de acuerdo con PN-N-18001 (OHSAS). El sistema eficiente permite, entre otros:

- prevenir lesiones de empleados y pérdidas relacionadas,
- eliminar las enfermedades profesionales,
- minimizar el absentismo por enfermedad,
- hacer participar a los empleados en actividades de PRL,
- incrementar la productividad y calidad del trabajo.

Estos sistemas son revisados regularmente. Para lograr el objetivo que supone una alta cultura de seguridad, en algunas de las unidades del Grupo operan Comités de PRL integrados por representantes de empleados y empleadores.

Sus tareas básicas incluyen:

- revisar las condiciones de trabajo,
- realizar una evaluación periódica de prevención de riesgos laborales,
- emitir opiniones sobre las medidas adoptadas por el empleador para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
- formular conclusiones sobre la mejora de las condiciones de trabajo.

En el Grupo, las regulaciones relativas a PRL también están incluidas en los reglamentos de trabajo de cada empresa individual.

Además, en una empresa del Grupo, AB Kauno tiltai, se han desarrollado los siguientes procedimientos de prevención de riesgos laborales:

- Identificación de peligros, evaluación de riesgos y gestión de riesgos,
- Organización de la seguridad y salud laboral.

Acciones preventivas en seguridad y salud

La "Política de gestión de la seguridad en el trabajo" existente en la empresa matriz desde 2012 permite la recopilación de información completa, no solo sobre accidentes, sino también sobre peligros de accidentes potenciales. La identificación de peligros se utiliza cuando se planifican las necesidades de formación, se implementan acciones correctivas y preventivas. En este proceso, los coordinadores de PRL desempeñan un gran papel apoyando a los gestores de contratos y cumpliendo las tareas del servicio de PRL.

Como parte de las medidas preventivas, en la matriz en 2016 se desarrolló el "Decálogo de principios" que de manera simple y legible recuerda a los empleados las reglas que deben recordar antes de comenzar a trabajar. En 2017 los principios del Decálogo se copiaron en las pancartas divulgadas en el sitio de construcción. Para las personas que visitan el sitio de construcción se desarrolló un "Folleto de información", que incluía, entre otras cosas, las reglas para moverse por el sitio de construcción, las actividades prohibidas y las medidas de seguridad obligatorias. Cada nueva persona o compañía que ingrese al área de inversión debe ser notificada al jefe de la construcción y al coordinador de PRL y ser familiarizada con los riesgos.

Para sistematizar las actividades, la Compañía matriz también desarrolló un "Plan de acción a largo plazo para el servicio de salud y seguridad", en el que se registraron los objetivos, la visión y la misión de PRL, así como las formas de su implementación. La visión de la compañía es buscar oportunidades de desarrollo que conduzcan al certificado de "Compañía Segura", que se refleja en "apoyar a los empleados en la construcción de una compañía segura que pueda atraer, desarrollar, estimular y retener personas excepcionales".

En 2016 la empresa matriz se unió a la European Federation of Trackworks Contractors (EFRTC). EFRTC se ocupa de la seguridad durante los trabajos realizados en las instalaciones ferroviarias.

Gracias a la cofinanciación obtenida de PZU en 2017 Trakcja PRKil adquirió y equipó sus mayores proyectos con los dispositivos de reanimación llamados desfibriladores. Se llevó a cabo una serie de formaciones sobre los principios de su aplicación y primeros auxilios premédicos en todos los sitios de construcción.

La protección individual utilizada en Trakcja PRKil fue especialmente analizada. Este análisis tuvo como objetivo no solo evaluar si estas medidas funcionan bien en las condiciones de trabajo, sino también si están adaptadas a las necesidades de los empleados, la especificidad del trabajo y si cumplen con los requisitos de las normas. Los resultados del análisis sirven de guía a la hora de planificar las compras.

Debido a la mejora continua de la cultura de seguridad en la Empresa matriz y las condiciones de licitación cambiantes en 2017 se compraron dos sistemas de alerta temprana llamados Sistemas ASO. Son sistemas de alerta por radio y se utilizan para advertir a los trabajadores de vía con una señal acústica y óptica de un tren que se aproxima. La gran ventaja de los sistemas es que son activados automáticamente por el vehículo ferroviario que se acerca al lugar de trabajo en una vía activa. Los sistemas garantizan un alto nivel de seguridad de los empleados, sobre todo en caso de tráfico en una pista activa a una velocidad de $V > 100$ km/h.

La empresa matriz ha implementado dos sistemas de gestión que son muy importantes desde el punto de vista de la seguridad ferroviaria:

Sistema de gestión de la seguridad.

Debido al hecho de que la Empresa matriz tiene el estatus de transportista ferroviario, se han adoptado e implementado procedimientos y medidas apropiados para el transporte seguro de diversos bienes por ferrocarril. Todas las soluciones adoptadas en SMS sirven para garantizar la capacidad de identificar permanentemente las amenazas en todas las áreas relacionadas con el transporte ferroviario, incluidas las resultantes de la cooperación con otras entidades del mercado ferroviario y proveedores de servicios. Los procedimientos de SMS aseguran, por un lado, la implementación de medidas de control de riesgos y, por otro lado, permiten monitorear la eficacia de las soluciones utilizadas (por ejemplo a través de un sistema de auditorías y controles internos en el campo de SMS). Los procedimientos SMS se construyen de acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento N° 1158/2010 de la Comisión Europea y el Reglamento del Ministro de Transporte del 19 de marzo de 2007 sobre el sistema de gestión de la seguridad. Los procedimientos definen:

- control de riesgos,
- división de funciones y garantía de control por parte de la gerencia en varios niveles,
- gestión de las competencias de los empleados,
- auditorías y controles internos,
- forma de informar e investigar incidencias ferroviarias.

Sistema de gestión de mantenimiento.

Es un sistema introducido voluntariamente por la Compañía. Incluye procedimientos e instrucciones dirigidas a minimizar el riesgo asociado con el mantenimiento de los vagones de mercancías para garantizar su movimiento seguro.

Declaración de cultura de seguridad

En 2016 la Empresa matriz firmó la declaración de cultura de seguridad. Es un proyecto realizado a propuesta de la Oficina de Transporte Ferroviario. El supuesto principal de la declaración es la implementación de las reglas de cultura de seguridad en el transporte ferroviario y alentar a los empresarios del sector ferroviario a mejorar la seguridad como valor superior. Al firmar este documento, la Compañía se comprometió, entre otros a:

- percibir la seguridad como un valor superior para los empleados y organizaciones,
- aceptar estándares de seguridad e integrarlos con las operaciones cotidianas,
- dejar de atribuir la culpa,
- registrar y analizar las incidencias producidas,
- informar sobre todo tipo de irregularidades y errores,
-
- realizar mejora continua de los sistemas de gestión a través de la implementación de acciones correctivas y preventivas,
- tolerancia cero a las violaciones de la ley y procedimientos internos.

Formación en prevención

En la empresa matriz, debido a la naturaleza del trabajo realizado, los obreros están sujetos a una formación anual periódica sobre salud y seguridad. El personal de ingeniería y de gestión se forma cada cinco años y los empleados administrativos cada seis años.

Durante la capacitación, el grupo intenta mostrar al empleado cómo el comportamiento seguro en el trabajo afecta la mejora de las condiciones y la forma de trabajo. El grupo tiene como objetivo mejorar la conciencia de seguridad entre los empleados

El proceso educativo y preventivo se lleva a cabo en el Grupo también a través de una serie de actividades, es decir:

- entrenamiento en primeros auxilios,
- cursos de perfeccionamiento dedicados al personal directivo,
- marcado uniforme de las construcciones y su equipamiento con pancartas y tablas de PRL,
- identificación de lugares que requieran cuidado especial,
- introducción de un nuevo modelo de ropa de trabajo con mayor visibilidad y

- resistencia a las condiciones climáticas y la absorción de calor,
- crear una pestaña en la Intranet de la Compañía dedicada a temas relacionados con la seguridad de trabajo,
 - reuniones y encuentros del personal directivo, durante las cuales se discuten entre otras necesidades relacionadas con mejora de puestos de trabajo y condiciones de seguridad y salud,
 - folletos y artículos sobre salud y seguridad,

Mejora continua y reconocimientos

Foro de Líderes de Trabajo Seguro

Teniendo en cuenta la necesidad de crear empleos saludables y seguros, la Empresa matriz en 2017 obtuvo la Tarjeta de Líderes de Trabajo Seguro emitida por el Instituto Central de Protección del Trabajo - Instituto Nacional de Investigación (CIOP-PIB). En 1998 CIOP-PIB ha establecido un Foro de Líderes de Trabajo Seguro, cuyo objetivo es establecer relaciones amistosas entre sus miembros, así como empleadores y empleados que, al configurar las condiciones de trabajo, utilizan los logros de la ciencia y la tecnología, en particular, desarrollados por CIOP-PIB. Las tareas importantes del Foro incluyen también actividades para la implementación y difusión de los resultados del programa plurianual "Mejora de la seguridad y las condiciones de trabajo" y otros programas coordinados por CIOP-PIB, así como la realización de proyectos de investigación, proyectos específicos, etc.

Campaña "Visible - seguro"

Entendiendo la necesidad de seguridad no solo de los empleados, sino también de aquellos que se desplazan cerca de las inversiones, en 2017 se lanzó una campaña en la Empresa matriz titulada "Visible - seguro", que también se continuó en 2018. La campaña está dirigida a niños de primaria que se encuentran cerca de los lugares donde se llevan a cabo los contratos. Durante las reuniones, los niños son informados acerca de las reglas de movimiento cerca del sitio de construcción, están familiarizados con las máquinas y equipos utilizados durante el trabajo y la importancia de usar reflectantes, que a través de una mejor visibilidad aumentan su seguridad. Las reuniones son muy populares entre los niños, los directores de colegios y los medios locales.

Día de la seguridad

Como parte del desarrollo profesional en noviembre de 2017 se organizaron en la Empresa matriz las muestras y ejercicios de trabajos en altura, que llamamos el "Día de la seguridad". Estos espectáculos fueron un presagio de los cursos de formación que se llevaron a cabo en los sitios de construcción en 2018 y la campaña titulada "Seguro en las alturas". Con la participación de especialistas, los empleados se capacitaron sobre los principios del uso de equipos de protección, una forma segura de realizar trabajos en alturas y sobre comportamiento en caso de accidentes y la necesidad de ayudar a los heridos en la altura. Los entrenamientos también incluyen una parte práctica de verificar las habilidades de los empleados de la compañía.

Compra de desfibriladores

Después de la compra de desfibriladores en 2018 la empresa matriz se unió al programa "Ayuda con el corazón", también conocido como el "Mapa AED", que cuenta con el respaldo de POLKARD y el Ministerio de Salud y Protección Social. Es un programa de acceso universal a la desfibrilación, cuyo objetivo es encontrar los desfibriladores existentes en Polonia y colocarlos en un mapa. Teniendo en cuenta que las inversiones realizadas por la empresa incluyen el área de todo el país, se consideró que la adhesión al programa y la puesta a disposición de los desfibriladores ayudará no sólo a los empleados, sino también a la comunidad local, especialmente en pueblos y ciudades pequeñas, donde no hay acceso a este tipo de dispositivos.

Indicadores accidentalidad Grupo Trakcja

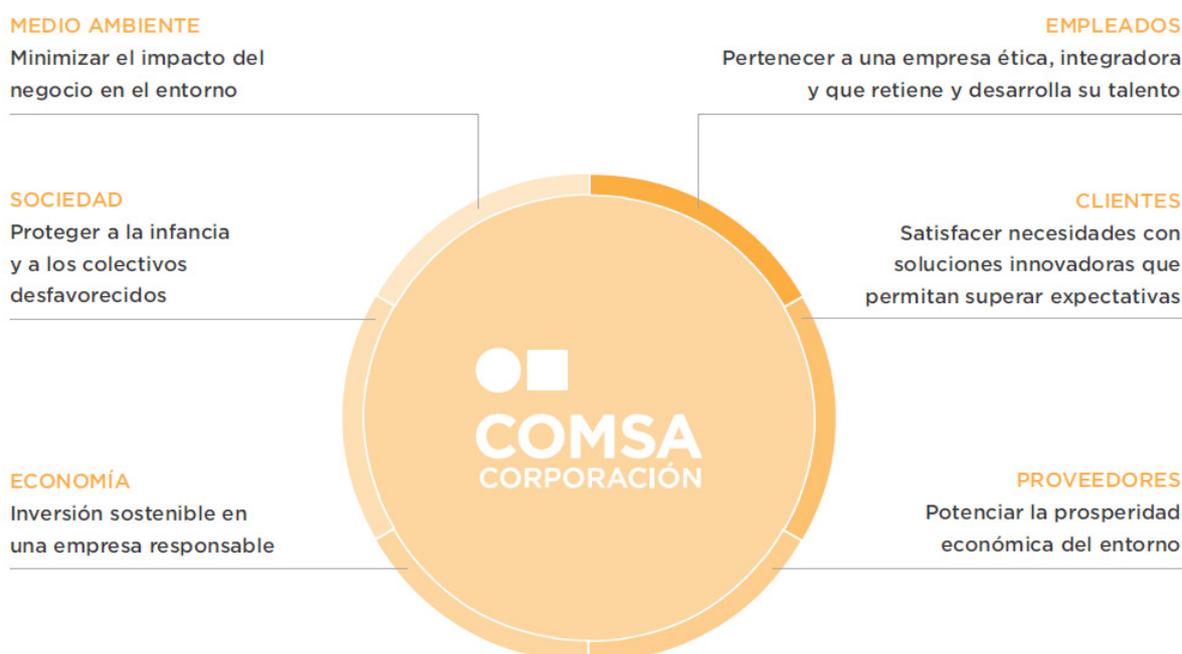
A continuación se presenta un resumen que muestra el tipo de lesiones e indicadores de lesiones, enfermedades ocupacionales, días perdidos y ausencias en el trabajo, así como las muertes relacionadas con el trabajo desglosado por género para el Grupo y la Entidad dominante. Los accidentes tuvieron lugar en Polonia y Lituania.

	Hombres	Mujeres
Número de accidentes	30	0
Tasa de accidentes (número de accidentes x 1000 por empleo promedio)	15,3	0
Número de incapacidades laborales por accidentes en el trabajo	1 245	0
Número de días de ausencia posteriores al accidente por accidente	41,5	sin datos
Accidentes mortales	0	0
Accidentes graves	0	0
Otros accidentes	30	0
Número de enfermedades profesionales registradas	4	0

5. COLABORADORES EXTERNOS

COMSA Corporación trabaja para integrar los principios éticos, sociales y medioambientales de la compañía a lo largo de toda la cadena de valor, tanto en la selección de proveedores como en la colaboración con clientes, donde vela por hacer extensivos sus valores.

En este sentido, la compañía prioriza la selección de socios y colaboradores con afinidad a sus valores y principios, manteniendo un diálogo bilateral, transparente y eficaz, que facilita el desarrollo de herramientas y soluciones tanto sostenibles como innovadoras.



De este modo, la afinidad en lo que respecta a los principios de conducta resulta un elemento indispensable dentro de la estrategia de compras, a través de la cual se realiza la selección inicial de los proveedores con los que se trabaja.

Este requisito indispensable, permite disminuir riesgos y fomenta la cultura de la responsabilidad a lo largo de la cadena de valor. Gracias a la colaboración con estas empresas responsables, la compañía es capaz de ofrecer a sus clientes soluciones competentes y eficientes.

El área de Compras de COMSA Corporación contribuye activamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, fomentando la contratación local, la adquisición de materiales sostenibles y aplicando una política de tolerancia cero ante potenciales situaciones de trabajo infantil, trabajo forzoso, riesgo grave para la salud de los trabajadores, o comportamiento contrario al Código Ético de la compañía.

El número de proveedores de COMSA Corporación en 2018 fue de 16.079, de los cuales el 96,47% están radicados en el país en que se desarrolla el proyecto.

Las características propias del negocio de infraestructuras e ingeniería industrial hacen de la gestión de compras un área estratégica de la empresa, en la que focalizar esfuerzos para la mejora de procesos, procedimientos y objetivos que inciden en los principales indicadores globales de la compañía. En este sentido, la centralización de la información de las compras, sobre la que COMSA Corporación ha trabajado en los últimos años, permite una gestión homogénea en la que, adicionalmente, se garantiza la transmisión de los principios fundamentales de la empresa a la cadena de valor.

Selección y Evaluación de Proveedores

COMSA Corporación, a fin de garantizar que se cumplen los estándares marcados por la compañía, dispone de un sistema de selección y homologación de proveedores.

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

- Cumplimiento legal.
- Cumplimiento financiero.
- Evaluación comercial.
- Capacidad operativa e infraestructura.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Seguridad y Salud.
- Gestión de calidad.
- Cumplimiento ambiental.

Con la formalización del contrato, el proveedor se compromete a respetar la normativa 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 el Canal Ético de COMSA Corporación, a través del cual en 2018 no se ha recibido ninguna denuncia.

A lo largo de la relación contractual con el proveedor, COMSA Corporación realiza una evaluación continua en base a 7 criterios:

- Gestión de calidad.
- Gestión ambiental.
- Coste.
- Diseño.
- Suministro.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Necesidad de seguimiento en la gestión.

En 2018, en España se ha evaluado a más de 1.500 proveedores, considerados críticos por el tipo de suministro o el volumen de facturación.

Como resultado de las evaluaciones se clasifican los proveedores en aconsejables, a los que se les puede realizar pedidos, y proveedores no aconsejables. Entre estos últimos, hay 3 categorías: con incidencias, lo que implica que pueden realizarse pedidos, pero debe analizarse su evolución; no deseables, para los que únicamente pueden realizarse pedidos previamente aprobados por dirección; y bloqueados, con los que no se puede trabajar.

En el caso de que se presente un desempeño negativo por parte de un proveedor, se desarrolla un plan de acción específico.

Cultura preventiva en la cadena de valor

Desde COMSA Corporación se 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.

Pese a este esfuerzo y compromiso, en 2018 los índices de accidentalidad que incluyen empresas colaboradoras de COMSA Corporación han sufrido un ligero repunte, reflejando la tendencia observada en el sector de la construcción en España a partir del año 2013.

Los índices de accidentalidad globales para el año 2018 son:

Índice de Frecuencia (Accidentes por cada millón de horas trabajadas)	20,03
Índice de Gravedad (Jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas)	0,41
Índice de Incidencia (Accidentes por cada mil trabajadores)	30,29

Grupo Trakcja coopera con diferentes proveedores y subcontratistas con los que se ejecutan contratos para diferentes materiales y servicios.

Métodos de selección de proveedores:

- Estudio de mercado (contactos actuales)
- Participación en ferias especializadas
- Búsqueda en Internet
- Adquirir proveedores por su iniciativa

Criterios para la selección de proveedores:

- Precio
- Puntualidad de las entregas
- Período de garantía
- Plazo de pago.

Métodos de selección y evaluación de proveedores:

La elección del proveedor se realiza mediante una evaluación porcentual. Esto permite calificar al proveedor para la categoría de proveedores calificados, de reserva o excluir completamente al candidato de la consideración.

Formas de adquirir bienes y servicios:

- Hoja de pedido con un número de registro, fecha de pago, fecha y lugar de entrega y una lista detallada del surtido ordenado.
- Contrato de suministro.

En 2016 en el documento "Principios de cooperación de Trakcja PRKil con proveedores y subcontratistas", se regulan los valores y principios que rigen la selección de proveedores y subcontratistas por parte de la Compañía. El documento está disponible en la página web de la Compañía.

Requisitos de seguridad para subcontratistas.

La empresa pone mucho enfoque en la prevención de riesgos laborales de los subcontratistas y de los proveedores de servicios. Todos los subcontratistas y proveedores de servicios reciben formación interna en procedimientos internos de PRL y están obligados a cumplirlos. Además, están informados sobre los riesgos y las reglas de moverse en el sitio de construcción. Cada uno de los empleados del subcontratista y proveedor de servicios, contratados para realizar obras de modernización de las líneas ferroviarias, debe tener un pase que le permita realizar trabajos y moverse por las instalaciones de PKP PLK. Los contratos con subcontratistas y proveedores de servicios incluyen requisitos detallados de PRL en los cuales, además de los requisitos resultantes de las normas generales de PRL, se incluye una subcláusula sobre las consecuencias del incumplimiento de las disposiciones del contrato y las normas de PRL. Gracias al seguimiento constante del estado de PRL fue posible desarrollar buenas prácticas entre los subcontratistas y proveedores de servicios y cambiar la percepción de la importancia de la seguridad en el trabajo.

6. CLIENTES

El reconocimiento de COMSA Corporación como empresa de referencia en el sector durante más de 125 años es fruto de su enfoque al cliente, con el objetivo de satisfacer permanentemente sus expectativas y necesidades, tanto actuales como futuras, e implicándole desde el inicio de sus proyectos.

Para lograrlo, la compañía potencia los siguientes aspectos:

- **Profesionalidad del equipo humano** para ofrecer soluciones ágiles a retos cada vez más exigentes, en un clima de confianza mutua que garantice una comunicación y un trato fluido con el cliente.
- **Apuesta por la innovación y el desarrollo tecnológico** para mejorar la eficiencia del proyecto e incluso las propias expectativas del cliente.
- **Incentivo a la visión global** dentro de la compañía, aprovechando los recursos y la diversidad del grupo para ofrecer soluciones integrales, mediante sinergias que potencien el valor añadido para el cliente.
- **Apuesta por la calidad** como seña de identidad, planificando con rigor y cumpliendo los compromisos adquiridos.
- **Potenciar el aprendizaje organizacional**, compartiendo la información y detectando aspectos del desempeño de la organización que permiten nuevas oportunidades gracias al ciclo de mejora continua.

El 86% de las ventas se realizan bajo la aplicación de un Sistema de Gestión de Calidad que garantiza el cumplimiento y control de los parámetros establecidos por la certificación ISO 9001, verificada sistemáticamente mediante auditorías internas y externas. Mediante este sistema de gestión de la calidad basado en la ISO 9001:2015, la compañía garantiza a los clientes que los proyectos realizados cumplen con los estándares de calidad y la normativa vigente en cada momento.

Para ello, en todos los proyectos se desarrolla un Plan de Calidad que incluye tanto los requisitos de la normativa aplicable, como las exigencias específicas de los clientes a través de los denominados Programas de Puntos de Inspección (P.P.I.). Los P.P.I. describen la secuencia y el alcance de las verificaciones sobre las unidades de obra y procesos enumerados previamente en el Plan de Calidad. Comprobando el riguroso cumplimiento de los P.P.I. y de los Planes de Ensayos se asegura que la ejecución de los procesos se realiza conforme a la normativa y legislación vigente. Además, una vez finalizado el proyecto, se genera el expediente de la obra “as built”, que permite al cliente conocer todas las características finales del proyecto, de forma que se facilite su conservación y mantenimiento.

El permanente enfoque al cliente de COMSA Corporación hace que se evalúe el grado de satisfacción de sus clientes 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.

Las encuestas de satisfacción recogen valoraciones sobre aspectos como la capacidad técnica de los equipos, el cumplimiento de plazos y compromisos, la capacidad de respuesta ante imprevistos, las aportaciones para la mejora, la fluidez de la comunicación, la calidad final del proyecto, la seguridad durante la ejecución, y la gestión ambiental. Adicionalmente, de forma periódica, se solicita a los clientes que ponderen la importancia que estos criterios tienen para ellos, de forma que puedan introducirse nuevos criterios en la evaluación.

En el año 2018 se enviaron un total de 563 encuestas a clientes, con un índice de respuesta del 54%, y una valoración media de 8,2 sobre un máximo de 10.

Adicionalmente, con objeto de garantizar el análisis de toda la información relevante, los sistemas de gestión de la calidad implantados establecen mecanismos que garantizan un tratamiento adecuado a las reclamaciones y quejas recibidas, siguiendo las siguientes etapas:

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

Este tratamiento es realizado para cualquier reclamación o queda del cliente o de su representante, así como de cualquier otra parte interesada, como vecinos, asociaciones, entidades ecologistas, etc. Este proceso es sistemáticamente supervisado mediante auditorías internas, realizadas tanto por auditores propios como por empresas especializadas, y auditorías externas.

Todo lo anterior permite a COMSA Corporación identificar y evaluar sus fortalezas y debilidades, y los riesgos y oportunidades de los diferentes proyectos para, una vez analizados, si se considera que requieren capacidades complementarias a las de COMSA Corporación, establecer 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 íntegro se refiere.

En relación a los clientes, el objetivo de **Grupo Trakcja** es mantener constantemente un alto nivel de servicios en el campo del diseño y la construcción, así como la producción de accesorios. El Grupo quiere lograr este objetivo al ofrecer productos y servicios a los clientes que cumplan con sus necesidades, de conformidad con los estándares requeridos, de alta calidad y a precio competitivo. Por este motivo, la alta calidad de los trabajos realizados y el cumplimiento de los compromisos son el principio rector en la construcción de las relaciones del Grupo con los clientes. A cada cliente, el Grupo garantiza una cooperación basada en valores tales como: profesionalidad, responsabilidad y gestión eficiente, competitividad y respeto hacia los empleados, los socios comerciales, comunidades y el medio ambiente en el que desarrolla sus proyectos.

7. CONTRIBUCIÓN SOCIAL

La estrategia de COMSA Corporación en Responsabilidad Social Corporativa ha sido impulsada, desde su inicio, por la Alta Dirección. Desde el convencimiento de que una actuación ética y responsable es imprescindible para la sostenibilidad del negocio, la compañía mantiene un compromiso estable, sostenible e integrador, en el que la participación de todas las partes interesadas en la cadena de valor, la incentivación y potenciación del talento y la creatividad de sus profesionales, y el compromiso con la mejora continua, son sus ejes vertebradores.

Entre las principales iniciativas que se han puesto en marcha, COMSA Corporación consolida medidas de prosperidad compartida y que fomenten el beneficio común. Ejemplo de este tipo de iniciativas son las llevadas a cabo en el ámbito del desarrollo personal y profesional de la plantilla de la compañía, que incluyen políticas de conciliación y derecho a la desconexión, o la participación de los clientes en el desarrollo de productos y servicios que cubran tanto necesidades explícitas, como expectativas de presente y futuro.

Estos mismos principios son la base de la relación comercial con proveedores y colaboradores, en los que la confianza y el impulso de iniciativas en beneficio común tienen el objetivo de producir relaciones estables y perdurables, creando valor mediante la generación de empleo de calidad y riqueza en los países en los que COMSA Corporación desarrolla sus actividades.

En el año 2018, COMSA Corporación ha contribuido al crecimiento productivo de la sociedad, generando empleo estable y de calidad, con una plantilla media de 8.399 personas¹⁶, y más de 16.000 empresas colaboradoras, de las que un 96,5% son empresas radicadas en los países en que se llevan a cabo las actividades. Con todo, la actividad generada por la compañía en 2018 ha implicado 14.754 empleos directos en sus centros de trabajo, incluyendo trabajadores propios y colaboradores.

Adicionalmente a la actividad propia de su negocio, COMSA Corporación contribuye con el apoyo a causas sociales en los 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.

¹⁶ Plantilla total de COMSA Corporación, más allá del alcance de este informe.

7.1. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Como aspecto clave dentro del modelo de negocio, la compañía apuesta por establecer relaciones estables y transparentes con sus grupos de interés, incluidas la comunidad local. En este sentido, pone a disposición de los mismos diferentes canales de comunicación, tanto internos como externos, que posibilitan la comunicación de inquietudes y expectativas.

GRUPOS DE INTERÉS DE COMSA CORPORACIÓN Y CANALES DE COMUNICACIÓN ESTABLECIDOS



Por su parte **Grupo Trakcja**, consciente del amplio impacto de la compañía en el entorno en el que operan muchos grupos de partes interesadas, realiza esfuerzos periódicos para mantener un contacto constante con todos los grupos y para mantener con ellos una comunicación eficaz. El Grupo está abierto a todo tipo de señales que llegan desde su entorno, en particular con el objetivo de identificar nuevas partes interesadas y tratar de reaccionar rápidamente a estas señales. El Grupo se comunica con las partes interesadas de forma cíclica, ad hoc, así como en cada necesidad notificada al respecto. El diálogo con las partes interesadas es responsabilidad de las personas designadas que conocen mejor las expectativas de los grupos de partes interesadas.

Las relaciones del Grupo con las partes interesadas tienen carácter dinámico y se caracterizan en intensidad variable por ejemplo dependiendo del calendario de eventos anuales, condiciones del mercado o etapa de los contratos actualmente implementados. Para mantener las mejores relaciones posibles con las partes interesadas, el Grupo las basa en el diálogo y la transparencia de la comunicación.

Al conocer las expectativas sociales, el Grupo responde a las necesidades del medio ambiente con mayor rapidez y precisión. La percepción del Grupo se monitorea de forma continua, lo que permite comprender las expectativas de las partes interesadas y tomar medidas inmediatas para distinguirse de la competencia.

El Grupo, realizando proyectos locales, se abre a las necesidades locales y trata de apoyarlas. En particular, se trata de aumentar el alcance de las obras o trabajos adicionales que facilitan o mejoran el nivel de vida de las comunidades locales, o de apoyar iniciativas locales.

El amplio grupo de partes interesadas del Grupo incluye:

- accionistas estratégicos,
- accionistas financieros,
- analistas del mercado de capitales,
- instituciones de control y reguladores de mercado (por ejemplo Bolsa de Valores, Oficina de Transporte Ferroviario)
- prestamistas, obligacionistas,
- destinatarios principales: PKP PLK, GDDKiA, PGE, Enea, Oficina Lituana de Carreteras y Ayuntamiento de Vilna
- trabajadores,
- miembros del consorcio,
- proveedores de bienes y servicios,
- autoridades locales,
- otros clientes,
- opinión pública,
- comunidades locales,
- subcontratistas.

7.2. CONTRIBUCIÓN SOCIAL

El carácter familiar de COMSA Corporación le confiere una especial sensibilidad por el entorno en el que opera y por las personas que lo integran. Esta singularidad es palpable en la filosofía de la compañía **“Cuidamos a las personas igual que cuidamos nuestros proyectos”** y se materializa a través de diferentes acciones, tanto internas como externas, en todas las empresas y filiales del grupo ubicadas en todos los países donde actúa.

El principal objetivo de la compañía es mantener relaciones activas con la comunidad donde actúa, contribuyendo al desarrollo local y atendiendo a las necesidades de cada país en el que está presente.

La contribución local se produce gracias a la creación de alianzas con fundaciones y ONGs del territorio, la colaboración voluntaria de empleados en proyectos sociales y la promoción de la cultura y de los hábitos saludables.

A lo largo de 2018 se han llevado a cabo diferentes acciones atendiendo las necesidades específicas de cada territorio. El importe total de las donaciones ha sido de 244.200€.

ESPAÑA

Ámbito educativo: COMSA Corporación ha colaborado impartiendo una formación del módulo ferroviario de los talleres ocupacionales promovidos desde la Fundación Laboral de la Construcción, con el objetivo de contribuir a la empleabilidad del sector.

Otra iniciativa llevada a cabo por la compañía para promover el desarrollo del talento juvenil, en este caso del sector de la ingeniería, ha sido el patrocinio del equipo URV Voltage Racing, compuesto por estudiantes de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería (ETSE) de la Universidad Rovira i Virgili que diseñaron y construyeron una moto eléctrica para competir a posteriori en el certamen mundial MotoStudent.

Ámbito deportivo: Con el objetivo de promover los valores y los beneficios para la salud del deporte, se han patrocinado los Juegos del Mediterráneo 2018, celebrados en Tarragona. Asimismo, se ha promovido la participación de los empleados de la corporación en diferentes carreras de carácter benéfico.

Ámbito cultural: Como instrumento para promocionar la cultura y hacerla accesible a diferentes colectivos, se ha patrocinado la temporada 2018-2019 del Teatre Nacional de Catalunya y de la Fundació Gran Teatre del Liceu.

Ámbito social: Desde la compañía se vela por la sensibilización de la sociedad ante diferentes causas sociales como el derecho a la salud, los derechos humanos o el desarrollo sostenible. Por ello, se ha colaborado ejecutando trabajos de ingeniería para la campaña de recaudación de fondos contra el cáncer de la Marató de TV3, y se colabora anualmente con la Fundación Internacional Olof Palme

BRASIL

Las acciones realizadas se concentran en torno al proyecto de la carretera BR101 de Alagoas y de la segunda fase de la Línea 4 del Metro de São Paulo. En el caso de la carretera, se ha incentivado la contratación de diferentes colectivos, en concreto, se ha asumido la formación de 14 jóvenes aprendices que posteriormente han sido contratados dentro del proyecto; se han contratado a cuatro mujeres en riesgo de exclusión como señalistas, y se ha llevado a cabo la gestión de residuos sólidos a través de la Asociación Municipal de Recolectores de Residuos, contribuyendo a generar ingresos en este colectivo.

En el caso de Metro de São Paulo, se ha apadrinado a 37 menores a través del Instituto Ana Rosa de protección social que se encuentra en las inmediaciones. Además, se ha colaborado en la edición del libro conmemorativo de los 50 años del suburbano como recordatorio de la revolución que supuso su construcción.

COLOMBIA

Las acciones en el país se han centrado en la dinamización socio-cultural de diferentes colectivos como son los niños y jóvenes, a través de jornadas lúdicas en la comunidad; la tercera edad, mediante la capacitación ambiental en una residencia; o bien la realización de diversas acciones por parte de los empleados y sus familias en días significativos para la comunidad. Además, en el marco del proyecto del Túnel de Amagá, se ha procedido a rehabilitar el pavimento y la canalización de agua del sector de la escuela de una de las aldeas próximas a la infraestructura.

MÉXICO

A raíz de los daños provocados en septiembre de 2017 por el terremoto de Puebla, las acciones emprendidas se han focalizado sobre todo en dar apoyo a diferentes colectivos afectados. En este sentido, se han realizado varias donaciones al Banco de alimentos de Puebla y a la Cruz Roja Mexicana para la asistencia y manutención de los afectados, los empleados han colaborado como voluntarios en varias campañas, y se han donado 50 árboles para contribuir a la repoblación de las zonas devastadas.

PERÚ

Las iniciativas se han focalizado en mejorar el día a día de la comunidad. Una de las contribuciones de COMSA Corporación ha sido la construcción de dos puentes sobre el canal que cruza la población de El Rosario (Perú) para facilitar la circulación de personas y vehículos. En paralelo, el personal del país colabora con la recolección de tapones en el programa Angelitos de Cristal del Instituto Nacional de Salud del Niño con el que se contribuye a mejorar la calidad de vida de los niños con epidermólisis bullosa (piel de mariposa).

Grupo Trakcja es una entidad de vital importancia para garantizar las condiciones técnicas adecuadas del tráfico ferroviario, la modernización y construcción de líneas ferroviarias, así como la construcción de carreteras en Polonia y Lituania, por ello es sensible a las necesidades de las comunidades locales. El comienzo de cada construcción está precedido por un reconocimiento completo de las condiciones en un área determinada y la construcción de relaciones positivas que se traducen en un trabajo eficiente. Sin embargo, los trabajos de construcción a menudo causan un aumento del tráfico de vehículos, polvo y ruido. El Grupo se da cuenta de que sus contratos generan, además de beneficios, también algunos inconvenientes para las comunidades locales. Durante la implementación de los contratos ferroviarios, los cruces ferroviarios están cerrados, hay cambios en el horario de los trenes y liquidación temporal de algunas conexiones. Y al realizar todas las obras viales, es necesario introducir desvíos y otros impedimentos que causan a menudo un camino más largo

para ir al trabajo o la escuela. Todos estos cambios tienen un impacto significativo en la vida de los residentes locales. El Grupo está tratando de responder positivamente a las señales de las autoridades y los residentes e implementar soluciones organizativas que minimicen los inconvenientes para los residentes. Los inconvenientes relacionados con el desarrollo de las obras son uno de los temas de la junta de construcción: una reunión cíclica con el inversor, organizada en cada obra. Estas reuniones generalmente se organizan una vez a la semana con la participación del inversor y del ingeniero de supervisión. En su curso, las señales reportadas por los residentes y las autoridades locales son analizadas y se desarrollan medidas para minimizar la molestia. El Grupo no puede estimar cuántas quejas diferentes de las comunidades locales han llegado al Grupo, pero se hacen esfuerzos para garantizar que no haya problemas o señales que no se consideren. Muy a menudo, se llevan a cabo muchas obras que van más allá de las obligaciones del contrato, mejorando la comodidad de la vida de los residentes. Esto se aplica particularmente a la modernización de las aceras, construcción de vías de acceso a los campos y jardines o reconstruir otros elementos de infraestructura.

Los gerentes de contratos están más cerca de la inversión y ante todo a ellos se les informa primero sobre cualquier problema o incidente y son ellos los que están obligados a emprender acciones correctivas.

Este año, en la empresa matriz, no se registraron conflictos sociales que pudieran resultar en la suspensión de las obras de construcción.

Al llevar a cabo los proyectos, el Grupo utiliza soluciones que aseguran operaciones comerciales efectivas sin interrumpir el funcionamiento de la comunidad local, entre otros mediante:

- supervisión de los coordinadores de salud y seguridad que controlan el curso del trabajo diario y las actividades realizadas de acuerdo con las normas de seguridad, la capacitación en procedimientos en el campo de la protección del medio ambiente y las normas de conducta en caso de avería
- inspección técnica continua e inspecciones oportunas de equipos de construcción,
- colocación en las instalaciones de construcción absorbentes, en las zonas de estacionamiento de coches, máquinas y dispositivos técnicos que permitan contrarrestar provisionalmente las fugas de líquidos nocivos, por ej. aceite del motor o el fluido hidráulico se almacenan en sitios de almacenamiento de desechos "peligrosos" debidamente marcados y pavimentados, creados como resultado de trabajos de construcción,
- realización de los trabajos de suelo cerca de árboles o arbustos, o sus conjuntos, solo de conformidad con el entorno local
- almacenamiento de desechos de pequeño tamaño en los contenedores marcados, lo que además evita la creación de contaminación ambiental
- los desechos peligrosos se almacenan en contenedores ubicados en plazas de almacenamiento especialmente endurecidas, separadas en el sitio de construcción o en áreas especialmente arrendadas para este fin
- protección de contenedores y plazas de almacenamiento contra el acceso de

- personas y animales no autorizados
- uso óptimo de materias primas y materiales, así como minimización de los residuos generados (piedra triturada después de la limpieza y el tamizado se reutiliza para la construcción, el hormigón triturado se utiliza para la fundación de carreteras técnicas)
 - el uso de mantas protectoras para evitar la destrucción de troncos de árboles por el equipo de construcción, mientras que en caso de reparar cualquier daño de árboles se realizan plantaciones de árboles compensatorias
 - minimizar el ruido realizando el trabajo durante el día,
 - construcción de carreteras temporales en lugares que minimizan las molestias resultantes desde el punto de vista de los usuarios de las carreteras y los vecinos.
 - Los trabajos realizados en cada etapa son monitoreados por expertos ambientales de varios campos y el inversor, quienes monitorean la situación de manera continua, emiten consejos, conclusiones y hacen recomendaciones.

El Grupo prioriza los servicios de trabajadores, contratistas y proveedores locales, estimulando así el desarrollo de la economía local.

Adicionalmente, en el transcurso de su actividad, Grupo Trakcja trata de aumentar el alcance de sus proyectos mediante trabajos adicionales que den respuesta a las necesidades de las poblaciones, facilitando o mejorando el nivel de vida de las comunidades locales, escuchando sus necesidades y respaldando iniciativas ligadas al territorio, adicionalmente, el grupo apoya actividades deportivas, culturales y benéficas.

La Entidad dominante fue uno de los organizadores y el patrocinador principal de un evento musical de dos días, con la participación de músicos de blues de fama mundial, parte del cual fue un taller de música para jóvenes intérpretes. Además, se respaldan todas las iniciativas de los empleados relacionadas con actividades deportivas, financiando las actividades del equipo de fútbol de la compañía (ropa, entrenamientos, torneos) y la participación de los empleados de la Compañía en las carreras de empresa. Desde hace varios años, todas las tarjetas de felicitación se han comprado a la fundación, cuyos fondos se utilizan con fines benéficos. Además, el Grupo apoya farmacias locales, hogares de ancianos, iniciativas culturales en las áreas donde opera la compañía. El Grupo también apoya a sus empleados que participan en proyectos internos relacionados con el voluntariado: donación de sangre, la subsidiaria AB Kauno Tiltai apoya el proyecto "Día del dinero" para la recaudación de fondos para niños, donaciones de libros y literatura para hogares de retiro.

Riesgos en las relaciones con las comunidades locales

La característica inmanente del proceso de construcción son impedimentos temporales en el funcionamiento de las comunidades locales. Cambios en la organización del tráfico, los desvíos, el ruido, las dificultades en el acceso a la propiedad son la causa del deterioro periódico del nivel de vida de los residentes y, como consecuencia, la

aparición de emociones negativas. El riesgo clave durante los trabajos es la escalada de insatisfacción que lleva a la extensión o suspensión de los trabajos de construcción.

Tipo de riesgo	Significativo	Real	Potencial
Organizativo			
perturbaciones en las vías de comunicación	x		
difícil acceso a las instituciones, casas vecinas	x		
Ruido		x	
transcurso molesto de caminos temporales		x	
Ambiental			
cambios irreversibles en el paisaje	x		
almacenamiento de materiales nocivos en en la zona de la obra			x
almacenamiento incorrecto de residuos		x	
daños a árboles y arbustos por equipo pesado			x
Temporal			
trabajos prolongados		x	
protestas de ambientes ecológicos			x
protestas de las comunidades locales			x
parada relacionada con el ciclo natural		x	
situaciones imprevistas (condiciones climáticas)			x

El Grupo ha implementado una serie de soluciones para contrarrestar estas situaciones y, como resultado, han sido esporádicas en los últimos años y no han tenido un impacto significativo en los contratos realizados el año pasado. Estas soluciones incluyen:

- Una estrecha cooperación con las autoridades locales, en particular en la etapa de trabajos preparatorios, cuyo objetivo es elegir la solución óptima para la comunidad local.
- Actividades regulares de información llevadas a cabo en cooperación con el Contratante y las autoridades locales.
- Monitoreo constante de las señales provenientes de los residentes, tanto directamente al Grupo, como a las autoridades locales, al contratante o a través de los medios de comunicación. También se debe prestar atención al monitoreo diario de los medios de comunicación: prensa, radio, televisión, Internet, en particular las redes sociales. La aparición de una publicación que indica la aparición de irregularidades o tensiones se transfiere a la unidad de gestión de la construcción correspondiente. En la Entidad dominante funciona el monitoreo de los medios todos los días hábiles y el informe se envía diariamente hasta las 9.30 horas. Anualmente de esta forma se generan como media unos 250 informes diarios y casi 150 informes ad hoc. Una acción muy efectiva en la Entidad matriz en el campo de la comunicación fue establecer una cooperación

permanente con el administrador del perfil dedicado al proyecto de inversión establecido en una de las redes sociales, lo que aseguró un intercambio de información rápido y sustancial.

- Trazabilidad fácil de la empresa: mediante una clara designación del área de trabajo, vehículos, paneles informativos y oficinas de construcción bien marcadas ubicadas en áreas de fácil acceso.
- Generar confianza en el contratista: a través de actividades no estándar, por ejemplo, reuniones informativas con residentes locales, viajes educativos al sitio de construcción, entrega de elementos para mejorar la visibilidad, etc.

ANEXO I: Tabla de indicadores Ley 11/2018 y vinculación con GRI.

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

0. Información General			
	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
0.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.	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las Operaciones 102-6 Mercados servidos 102-7 Tamaño de la organización	Pág.: 4, 7, 20, 27 España c/ Viriato 47, 08014 Barcelona
0.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.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	Introducción de los diferentes apartados
0.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.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Introducción de los diferentes apartados

<p>0.D</p>	<p>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.</p>	<p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p>	<p>Pág.: 29</p>
<p>0.E</p>	<p>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.</p>	<p>103-1 Explicación del tema material y su cobertura 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión</p>	<p>Pág.: 31. Adicionalmente, se ofrecen indicadores relevantes en cada uno de los puntos del informe.</p>

1. Información Ambiental			
	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
1.1	Información general		
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	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Pág.: 33
1.1.2	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Pág.: 33
1.1.3	Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	102-11 Principio o enfoque de precaución	Pág.: 34
1.2	Contaminación		
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.	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Pág.: 39, 45
1.3	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Pág.: 35
1.3.2	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	No aplica
1.4	Uso sostenible de los recursos		
1.4.1	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-5 Consumo de agua	Pág.: 36
1.4.2	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Pág.: 37
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág.: 38
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	Pág.: 38
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág.: 38

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
1.5	Cambio climático		
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	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Pág.: 39
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		Pág.: 40
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	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Pág.: 40
1.6	Protección de la biodiversidad		
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Pág.: 42
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Pág.: 42

2. Cuestiones sociales y relativas al personal																																	
	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información																														
2.1	Empleo																																
2.1.1	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág.: 46																														
	<p>Distribución de la plantilla por país, incluyendo todas las sociedades de COMSA Corporación y la matriz de Grupo Trakcja. En resto de países, se incluyen los no pertenecientes al alcance verificado del informe:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>España:</td><td>3.860</td></tr> <tr><td>Argentina:</td><td>183</td></tr> <tr><td>Francia:</td><td>74</td></tr> <tr><td>México:</td><td>362</td></tr> <tr><td>Perú:</td><td>992</td></tr> <tr><td>Polonia:</td><td>2.307</td></tr> <tr><td>Portugal:</td><td>166</td></tr> <tr><td>Brasil:</td><td>26</td></tr> <tr><td>Colombia:</td><td>44</td></tr> <tr><td>Suecia:</td><td>1</td></tr> <tr><td>Dinamarca:</td><td>13</td></tr> <tr><td>Resto países:</td><td>371</td></tr> </table>			España:	3.860	Argentina:	183	Francia:	74	México:	362	Perú:	992	Polonia:	2.307	Portugal:	166	Brasil:	26	Colombia:	44	Suecia:	1	Dinamarca:	13	Resto países:	371						
España:	3.860																																
Argentina:	183																																
Francia:	74																																
México:	362																																
Perú:	992																																
Polonia:	2.307																																
Portugal:	166																																
Brasil:	26																																
Colombia:	44																																
Suecia:	1																																
Dinamarca:	13																																
Resto países:	371																																
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	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág.: 48, 49																														
2.1.3	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	102-35 Políticas de retribución	Pág.: 51																														
	<p>Remuneración media por país y sexo:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>España</td><td>27.334,54</td><td>28.322,38</td></tr> <tr><td>Argentina</td><td>9.954,95</td><td>10.418,29</td></tr> <tr><td>México</td><td>8.858,63</td><td>8.759,97</td></tr> <tr><td>Portugal</td><td>12.666,61</td><td>17.355,14</td></tr> <tr><td>Brasil</td><td>27.484,14</td><td>15.030,75</td></tr> <tr><td>Colombia</td><td>9.426,21</td><td>10.942,90</td></tr> <tr><td>Dinamarca</td><td>75.957,84</td><td>42.384,80</td></tr> <tr><td>Francia</td><td>32.339,53</td><td>28.265,92</td></tr> <tr><td>Peru</td><td>7.532,75</td><td>7.930,89</td></tr> </tbody> </table>			País	Hombres	Mujeres	España	27.334,54	28.322,38	Argentina	9.954,95	10.418,29	México	8.858,63	8.759,97	Portugal	12.666,61	17.355,14	Brasil	27.484,14	15.030,75	Colombia	9.426,21	10.942,90	Dinamarca	75.957,84	42.384,80	Francia	32.339,53	28.265,92	Peru	7.532,75	7.930,89
País	Hombres	Mujeres																															
España	27.334,54	28.322,38																															
Argentina	9.954,95	10.418,29																															
México	8.858,63	8.759,97																															
Portugal	12.666,61	17.355,14																															
Brasil	27.484,14	15.030,75																															
Colombia	9.426,21	10.942,90																															
Dinamarca	75.957,84	42.384,80																															
Francia	32.339,53	28.265,92																															
Peru	7.532,75	7.930,89																															

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información																																																		
2.1.3	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor (<i>continuación</i>)	102-35 Políticas de retribución	Pág.: 51																																																		
Remuneración media por país y edad:																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>< 30</th> <th>30 - 50</th> <th>> 50</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>España</td> <td>21.466,90</td> <td>27.135,90</td> <td>29.716,48</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>7.964,23</td> <td>10.514,10</td> <td>12.783,05</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>5.386,88</td> <td>9.411,15</td> <td>13.939,97</td> </tr> <tr> <td>Portugal</td> <td>9.048,56</td> <td>13.333,45</td> <td>16.861,73</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>16.489,79</td> <td>24.815,46</td> <td>24.247,09</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>4.982,02</td> <td>11.434,29</td> <td>9.620,10</td> </tr> <tr> <td>Dinamarca</td> <td>61.334,08</td> <td>60.242,66</td> <td>93.608,13</td> </tr> <tr> <td>Francia</td> <td>25.242,98</td> <td>32.027,57</td> <td>34.597,68</td> </tr> <tr> <td>Peru</td> <td>6.521,11</td> <td>7.802,83</td> <td>8.266,13</td> </tr> </tbody> </table>				País	< 30	30 - 50	> 50	España	21.466,90	27.135,90	29.716,48	Argentina	7.964,23	10.514,10	12.783,05	México	5.386,88	9.411,15	13.939,97	Portugal	9.048,56	13.333,45	16.861,73	Brasil	16.489,79	24.815,46	24.247,09	Colombia	4.982,02	11.434,29	9.620,10	Dinamarca	61.334,08	60.242,66	93.608,13	Francia	25.242,98	32.027,57	34.597,68	Peru	6.521,11	7.802,83	8.266,13										
País	< 30	30 - 50	> 50																																																		
España	21.466,90	27.135,90	29.716,48																																																		
Argentina	7.964,23	10.514,10	12.783,05																																																		
México	5.386,88	9.411,15	13.939,97																																																		
Portugal	9.048,56	13.333,45	16.861,73																																																		
Brasil	16.489,79	24.815,46	24.247,09																																																		
Colombia	4.982,02	11.434,29	9.620,10																																																		
Dinamarca	61.334,08	60.242,66	93.608,13																																																		
Francia	25.242,98	32.027,57	34.597,68																																																		
Peru	6.521,11	7.802,83	8.266,13																																																		
Remuneración media por país y categoría:																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>Categorías 1 y 2</th> <th>Categoría 3</th> <th>Categoría 4</th> <th>Categoría 5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>España</td> <td>72.176,72</td> <td>42.014,59</td> <td>29.328,37</td> <td>21.607,14</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>N/A</td> <td>16.008,68</td> <td>11.703,99</td> <td>8.825,17</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>56.642,55</td> <td>18.393,86</td> <td>8.124,26</td> <td>5.237,73</td> </tr> <tr> <td>Portugal</td> <td>54.847,33</td> <td>27.883,33</td> <td>14.487,48</td> <td>9.834,65</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>N/A</td> <td>44.814,10</td> <td>13.938,73</td> <td>19.369,77</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>N/A</td> <td>N/A</td> <td>14.085,16</td> <td>6.956,93</td> </tr> <tr> <td>Dinamarca</td> <td>N/A</td> <td>82.278,74</td> <td>55.709,56</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>Francia</td> <td>N/A</td> <td>41.691,20</td> <td>28.440,87</td> <td>30.281,33</td> </tr> <tr> <td>Peru</td> <td>29.089,41</td> <td>20.713,73</td> <td>9.444,27</td> <td>6.375,15</td> </tr> </tbody> </table>				País	Categorías 1 y 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5	España	72.176,72	42.014,59	29.328,37	21.607,14	Argentina	N/A	16.008,68	11.703,99	8.825,17	México	56.642,55	18.393,86	8.124,26	5.237,73	Portugal	54.847,33	27.883,33	14.487,48	9.834,65	Brasil	N/A	44.814,10	13.938,73	19.369,77	Colombia	N/A	N/A	14.085,16	6.956,93	Dinamarca	N/A	82.278,74	55.709,56	N/A	Francia	N/A	41.691,20	28.440,87	30.281,33	Peru	29.089,41	20.713,73	9.444,27	6.375,15
País	Categorías 1 y 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5																																																	
España	72.176,72	42.014,59	29.328,37	21.607,14																																																	
Argentina	N/A	16.008,68	11.703,99	8.825,17																																																	
México	56.642,55	18.393,86	8.124,26	5.237,73																																																	
Portugal	54.847,33	27.883,33	14.487,48	9.834,65																																																	
Brasil	N/A	44.814,10	13.938,73	19.369,77																																																	
Colombia	N/A	N/A	14.085,16	6.956,93																																																	
Dinamarca	N/A	82.278,74	55.709,56	N/A																																																	
Francia	N/A	41.691,20	28.440,87	30.281,33																																																	
Peru	29.089,41	20.713,73	9.444,27	6.375,15																																																	
Categorías 1 y 2: Directivos, Delegados, Gerentes, Jefes Área, Jefes Departamento. Categoría 3: Jefes de Obra y Responsables de Unidad. Categoría 4: Técnicos y Administrativos. Categoría 5: Operarios.																																																					
2.1.4	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio de retribución de mujeres en relación con los hombres	Pág.: 51																																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="4">Categorías</th> </tr> <tr> <th>1 y 2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 30</td> <td>N/A</td> <td>16,26%</td> <td>-0,01%</td> <td>-15,18%</td> </tr> <tr> <td>30 - 50</td> <td>11,62%</td> <td>12,75%</td> <td>19,13%</td> <td>-15,61%</td> </tr> <tr> <td>> 50</td> <td>-11,61%</td> <td>N/A</td> <td>23,98%</td> <td>N/A</td> </tr> </tbody> </table>					Categorías				1 y 2	3	4	5	< 30	N/A	16,26%	-0,01%	-15,18%	30 - 50	11,62%	12,75%	19,13%	-15,61%	> 50	-11,61%	N/A	23,98%	N/A																										
	Categorías																																																				
	1 y 2	3	4	5																																																	
< 30	N/A	16,26%	-0,01%	-15,18%																																																	
30 - 50	11,62%	12,75%	19,13%	-15,61%																																																	
> 50	-11,61%	N/A	23,98%	N/A																																																	
Categorías 1 y 2: Directivos, Delegados, Gerentes, Jefes Área, Jefes Departamento. Categoría 3: Jefes de Obra y Responsables de Unidad. Categoría 4: Técnicos y Administrativos. Categoría 5: Operarios.																																																					

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
2.1.5	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	102-35 Políticas de retribución	Pág.: 51
2.1.6	Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	102-35 Políticas de retribución	No aplica
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	Pág.: 57
2.1.8	Empleados con discapacidad	-	Pág.: 55
		Número total en España, 27. Para el año 2019 la empresa establecerá un sistema de reporte a nivel internacional que permita reportar el dato del total del alcance.	
2.2	Organización del trabajo		
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Pág.: 57
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	-	Pág.: 54
	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
2.3	Salud y seguridad		
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág.: 58
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág.: 60
2.3.3	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Pág.: 60

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
2.4	Relaciones sociales		
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág.: 57, 59
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Pág.: 57
2.4.3	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Pág.: 59
2.5	Formación		
2.5.1	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág.: 46, 53
2.5.2	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág.: 53
	No ha sido posible incluir horas de formación por categoría profesional para 2018 debido a la complejidad y falta de homogeneidad de categorías en el ámbito internacional. Para el año 2019 la compañía ha previsto mecanismos de reporte y control que permitan realizar el análisis y reporte de este indicador.		
2.6	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	Pág.: 55
2.7	Igualdad		
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	-	Pág.: 54
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	-	Pág.: 54
2.7.3	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	Pág.: 54

3. Respeto a los derechos humanos			
	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
3.1	Derechos humanos		
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	412-2 Formación a empleados en políticas y procedimientos de Derechos Humanos	Pág.: 11
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	-	No hay constancia
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.	407-1 Operaciones o proveedores en los que la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo	Pág.: 11
4. Lucha contra la corrupción y el soborno			
4.1	Corrupción y el soborno		
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	Pág.: 11
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	Pág.: 11
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	Pág.: 76

5. Información sobre la sociedad			
	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
5.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
5.1.1	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	413-1 Operaciones con implicación de la comunidad local, evaluaciones de impacto, y programas de desarrollo.	Pág.: 75
5.1.2	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos actuales y potenciales sobre las comunidades locales	Pág.: 9, 35, 74
5.1.3	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Pág.: 74
5.1.4	Acciones de asociación o patrocinio.	-	Pág.: 76
5.2	Subcontratación y proveedores		
5.2.1	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	Pág.: 68
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	4141-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios sociales	Pág.: 69
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	Pág.: 69
5.3	Consumidores		
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos sobre salud y seguridad de los productos y servicios	Pág.: 72
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos sobre la salud y la seguridad de los productos	Pág.: 73

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
5.4	Información fiscal		
5.4.1	Beneficios obtenidos	201-1 Valor económico directo generado y distribuido (<i>valores en miles de euros</i>):	
		Los beneficios indicados a continuación son resultados antes de impuestos, y se agrupan por ámbito geográfico debido a la confidencialidad necesaria para alguno de los países en los que el grupo tiene actividad.	
		COMSA Corporación:	
		España:	37.013
		Resto Europa:	2.075
		LATAM:	-1.954
		Otros países:	-928
		Grupo Trakcja:	-29.681
5.4.2	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido (<i>valores en miles de euros</i>):	1.745
5.4.3	Subvenciones públicas recibidas	201-1 Valor económico directo generado y distribuido (<i>valores en miles de euros</i>):	2.856

ANEXO II: Informe de Verificación Independiente.

**COMSA Corporación de
Infraestructuras, S.L. y
Sociedades Dependientes**

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información
No Financiera Consolidado
correspondiente al
ejercicio anual terminado el
31 de diciembre de 2018

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de Comsa Corporación de Infraestructuras, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Comsa Corporación de Infraestructuras, S.L. y sociedades dependientes (en adelante Comsa o el Grupo), que forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado de Comsa, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

El Consejo de Administración de Comsa es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio anual 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las direcciones de Comsa que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Comsa para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por Comsa y descrito en el apartado Sobre el Informe de Información no Financiera, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Comsa.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Fundamento de la conclusión con salvedad

Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas se han identificado limitaciones en la verificación de la integridad de los contenidos requeridos por la normativa mercantil en vigor en materia de información no financiera y que se detallan en la tabla de Fundamentos de la conclusión con salvedad anexa a este informe, que forma parte integrante del mismo.

Conclusión con salvedad

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por el efecto de la cuestión descrita en la sección Fundamento de la conclusión con salvedad de nuestro informe, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información No Financiera Consolidado de Comsa Corporación de Infraestructuras, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.

Xavier Angrill

28 de junio de 2019

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2019 Num. 01/19/15827

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO

Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

Anexo al Informe de Verificación Independiente de Comsa Corporación de Infraestructuras, S.L. y Sociedades Dependientes

Fundamentos de la conclusión con salvedad

Ley de Información no Financiera	Fundamentos de la conclusión con salvedad
General	No hemos podido verificar la integridad de la información no financiera del Grupo Trakcja (Polonia) dado que, para esta sociedad del Grupo, no existe obligación, bajo normativa local, de verificación externa.