

**ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA
CONSOLIDADO
2019**

ÍNDICE

1. SOBRE EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO	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	12
2.4. MODELO DE NEGOCIO	18
2.5. ESTRATEGIA CORPORATIVA	20
2.6. GESTIÓN DE RIESGOS	22
3. CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL	25
3.1. ECONOMÍA CIRCULAR	27
3.1.1. GENERACIÓN DE RESIDUOS	29
3.1.2. CONSUMO DE AGUA	30
3.1.3. CONSUMO DE MATERIALES	31
3.2. CAMBIO CLIMÁTICO	33
3.2.1. CONSUMO DE ENERGÍA	33
3.2.2. GASES DE EFECTO INVERNADERO	35
3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	37
3.4. OTROS IMPACTOS AMBIENTALES	39
3.4.1. CONTAMINACIÓN ACÚSTICA	39
3.4.2. CONTAMINACIÓN LUMÍNICA	39
3.4.3. CONTAMINACIÓN POR PARTÍCULAS	40
4. EQUIPO COMSA CORPORACIÓN	41
4.1. NUESTRAS PERSONAS	42
4.2. ROTACIÓN	45
4.3. REMUNERACIÓN	46
4.4. FORMACIÓN	48
4.5. IGUALDAD	50
4.6. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	52
4.7. DIÁLOGO SOCIAL	53
4.8. DERECHO A LA DESCONEXIÓN	53
4.9. ABSENTISMO	53
4.10. SEGURIDAD Y SALUD	54
4.10.1. SEGURIDAD Y SALUD EN COMSA CORPORACIÓN	54

5. COLABORADORES EXTERNOS	60
6. CLIENTES	64
7. CONTRIBUCIÓN SOCIAL	67
7.1. CONTRIBUCIÓN SOCIAL	67
7.2. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	70
8. HECHOS RELEVANTES POSTERIORES	71
ANEXO I: Tabla de indicadores Ley 11/2018 y vinculación con GRI.	73
ANEXO II: Informe de Verificación Independiente.....	85

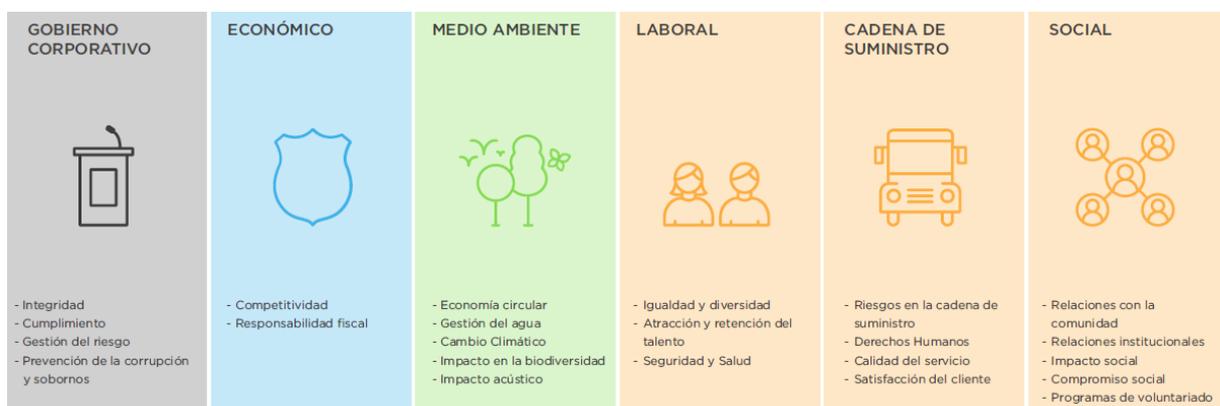
1. SOBRE EL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

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” o “el grupo”, redobra sus esfuerzos en materia de transparencia con la publicación de este segundo 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



El presente Estado de Información no Financiera Consolidado, en adelante memoria o informe, muestra la información y los datos correspondientes al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2019 de COMSA Corporación y sociedades dependientes. En este sentido, la presente memoria se focaliza en las actividades del área de negocio de las siguientes sociedades españolas:

- COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L.
- COMSA, S.A.U.
- COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales, S.A.U.
- COMSA Service Facility Management, S.A.U.
- COMSA Renovables, S.A.U.
- Gestión Medioambiental de Neumáticos, S.L.

- TFM Energía Solar Fotovoltaica, S.A.
- Generación de Energías Sostenibles, S.L.

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

En relación con el alcance, en este ejercicio se han incorporado debido a su facturación y volumen de personal, las empresas:

- Comsa Auxiliary Solutions, S.L.
- Comsa Security Service, S.L.U.

Por este motivo, los datos no son estrictamente comparables con la información reportada en el ejercicio anterior.

Por otro lado, en el Informe de Información no Financiera de 2018 se incluyeron datos relativos a la actividad del Grupo Trackja en Polonia, aunque sin consolidar dicha información con el resto de los datos del informe. En el ejercicio 2019, y derivado de la variación del perímetro de consolidación financiera, no se ha incluido la información relativa al citado grupo Trakcja.

La presente memoria, forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L. y Sociedades Dependientes y se ha elaborado en base al cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la Ley 11/2018, de 29 de diciembre, de información no financiera y diversidad. Para la elaboración del informe se han considerado las directrices y los requerimientos contemplados en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI), tanto para la definición del contenido en lo que se refiere a inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad, como respecto a la calidad de la información, contemplado los principios de precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad. No obstante, con la finalidad de dar respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018, la información se ha adaptado cuando ha sido necesario.

Con el objetivo de facilitar la trazabilidad de la información, en el Anexo I se incluyen las correspondencias entre los requerimientos de la Ley 11/2018 y los estándares GRI.

De acuerdo con el 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, complementando y ampliando el Resumen Anual 2019 publicado en abril de 2019 y disponible en la web del grupo. En caso de divergencia de información entre ambos documentos, prevalece la información de este informe, que ha sido verificado por Deloitte, S.L., como prestador independiente de servicios de verificación, en el marco de aplicación de la Ley 22/2018, tal como queda recogido en el **Anexo II**.

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 de conservar su propiedad en las familias Miarnau, con un 70% del accionariado, y Sumarroca, con un 30% del accionariado, además de ser una de las primeras empresas españolas no cotizadas del sector por volumen de facturación.

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

MÁS DE 125 AÑOS DE HISTORIA

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



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

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



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



Los más de 125 años de experiencia de este grupo, unidos a la alta especialización en la construcción y modernización de infraestructuras de transporte, hacen que COMSA Corporación sea socio de referencia para clientes y colaboradores.

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

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

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

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

COMSA Corporación integra los elementos claves de la sostenibilidad en la estrategia del grupo, junto con el liderazgo y la implicación de la alta dirección.

Este año, marcado por la Agenda 2030 y en especial por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la empresa ha avanzado en su compromiso, analizando aquellos que son más relevantes para el grupo y para sus grupos de interés, de manera que centra sus acciones donde pueda contribuir de forma significativa.

En línea con los compromisos del grupo, COMSA Corporación está trabajando en definir metas concretas para los objetivos identificados de mayor impacto, así como en determinar los indicadores oportunos para poder medir su progreso. Este proceso de integración se enmarca en su compromiso con la sostenibilidad, entendida como el equilibrio entre el crecimiento económico, la reducción del impacto ambiental y el progreso social en su entorno.


COMSTRUIMOS EL FUTURO



Industria, innovación e infraestructura: La inversión en infraestructuras sostenibles y la innovación son motores fundamentales del crecimiento y el desarrollo económico.

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 donde tiene presencia.

En 2019 el grupo gestionó proyectos de innovación vinculados a la eficiencia energética y a la mejora de procesos productivos y de digitalización por importe superior a **7 millones de euros**.



Ciudades y comunidades sostenibles: Los espacios urbanos deben ser más inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

En 2019 se han construido **12 proyectos** de edificación sostenible certificados con LEED o BREEAM que, junto a medidas que incrementan la eficacia energética de los proyectos, hacen que el grupo contribuya a disminuir el impacto ambiental generado por los núcleos urbanos.



Producción y consumo responsables: El grupo apuesta por la economía circular trabajando en el uso eficiente de los recursos, alargando la vida útil de las infraestructuras, valorizando subproductos al reintroducirlos en el sistema como materia prima (contribuyendo así a la reducción de residuos) y desarrollando nuevos productos más sostenibles.

En este sentido, este año 2019 el grupo ha formalizado su compromiso con este ODS adhiriéndose al Pacto por una Economía Circular.



Acción por el clima: La lucha contra el cambio climático es una emergencia global cuyas consecuencias pueden ser irreversibles.

El grupo apuesta por la construcción sostenible, la eficiencia energética y las energías renovables y en 2019 se ha adherido a la Cumbre Catalana de Acción Climática. En esta línea, el **75% de las oficinas corporativas en España dispone de certificación de eficiencia energética.**

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, en 2019 se ha llevado a cabo una campaña para reducir la siniestralidad laboral de tráfico, a través de acciones formativas de sensibilización y mejoras ergonómicas en los vehículos. Asimismo, con motivo del día Mundial de la Salud, se ha desarrollado la campaña “No le des la espalda a los sobreesfuerzos”, enmarcada en el proyecto “Detección y Prevención de sobreesfuerzos” para la reducción de la siniestralidad laboral.



ODS 5 - Igualdad de género: COMSA Corporación trabaja para fomentar la igualdad de oportunidades.

Para ello, en la selección y en la promoción de talento se valora la meritocracia y la diversidad. Además, a pesar de la tradicional masculinización del sector, el grupo ha decidido implantar un nuevo criterio de selección, mediante el cual, ante igualdad de condiciones entre candidatos, se da prioridad a la contratación o la promoción femenina.



ODS 6 - Agua limpia y saneamiento: El grupo ha participado, a lo largo de sus más de 125 años de historia, en proyectos de potabilización, depuración y desalinización en cuatro continentes, colaborando en la gestión integral del agua.

En este ámbito, destaca el proyecto del Túnel de Amagá (Colombia) llevado a cabo en 2019, donde se han reaprovechado más de 700.000 m³ de agua tanto para la refrigeración de la maquinaria, como para el uso sanitario de la obra gracias al tratamiento hídrico de osmosis realizado in situ. Internamente, el grupo también promueve el uso eficiente del agua en sus instalaciones, destacando la planta de producción de GMN situada en Maials (España), zona de déficit hídrico, que dispone de un sistema de reaprovechamiento y recirculación de agua para la refrigeración de la maquinaria de trituración primaria.



ODS 7 - Energía asequible y no contaminante: El desarrollo del sector de las energías renovables forma parte de la estrategia de negocio del grupo.

En este sentido, en 2019, a través de la gestión de instalaciones fotovoltaicas y eólicas, COMSA Corporación contribuyó a la producción de 263.868 MWh de energía renovable.



ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico: El compromiso del grupo con sus profesionales radica en promover entornos de trabajo seguros y sin riesgos.

Asimismo, el grupo promueve la integración de colectivos en riesgo de exclusión social en su política de contratación, fomentando también el acceso de jóvenes al mercado laboral, facilitando su formación e incorporación a la empresa como aprendices. En 2019, el grupo ha contribuido en la formación y especialización de diferentes colectivos, impartiendo materias en diferentes centros de formación.



ODS 17 – Alianzas para alcanzar objetivos: COMSA Corporación establece alianzas con diferentes entidades para maximizar resultados en áreas como la innovación, el medio ambiente y la acción social.

Ejemplos de ello son la participación en el programa de nómina solidaria en colaboración con ACNUR y la adhesión a la iniciativa #Porelclima. Asimismo, el grupo también promueve alianzas transversales en materia de sostenibilidad como la adhesión al Pacto Mundial.

A comienzos de 2019 COMSA Corporación ha afianzado su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción con la adhesión al Pacto Mundial como grupo empresarial.

El grupo integra estos principios tanto en su día a día, con la sensibilización de sus empleados y colaboradores a través de formaciones específicas y de su Código Ético, así como también en días internacionales como el día Mundial de la Salud, el día Mundial del Agua o en el 4º Aniversario de los ODS, en los que COMSA Corporación ha contribuido a difundir algunas de sus buenas prácticas apostando así por la mejora continua en el sector.



2.3. TRANSPARENCIA, ÉTICA E INTEGRIDAD

El grupo COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L. y sus sociedades dependientes tienen un firme compromiso con la **gestión ética** en el desarrollo de todas sus actividades.

Estos principios de comportamiento quedan reflejados en el **Código Ético**, en el modelo de **Compliance** y en las **políticas** específicas que de estos 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.

El **Código Ético** de COMSA Corporación, disponible en la página web corporativa, tiene como propósito establecer las pautas de comportamiento que deben guiar el quehacer diario de sus profesionales, cualquiera que sea su responsabilidad, su posición en la organización o el entorno geográfico en el que desarrollan sus actividades. De este modo, el Código Ético determina los comportamientos esperados de los profesionales que forman parte del grupo en aquellas cuestiones de índole ética relacionadas con los compromisos de la organización en la materia o con la normativa aplicable.

DECÁLOGO DE COMPORTAMIENTO ESPERADO EN COMSA CORPORACIÓN

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

El Código Ético es una de las principales herramientas mediante las 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.

El Código Ético de COMSA Corporación, que fue 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 el Protocolo de Prevención del Acoso en cualquiera de sus formas.

COMSA Corporación adoptó en el año 2011 un **Modelo de compliance** para todas las sociedades del grupo cuya cabecera es COMSA Corporación, que constituye un sistema de gestión de los riesgos de incumplimiento ético y normativo. Entre otros, forman parte de los documentos de compliance del grupo el **Código Ético**, la **Política de Cumplimiento Penal**, así como el **Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos**. La Política de cumplimiento legal detalla, entre otros elementos, aspectos relacionados con la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales.

Si bien el sistema de prevención penal implantado hasta la fecha está plenamente operativo, atendiendo al tiempo transcurrido desde la adopción del mismo y a las últimas revisiones efectuadas, así como a la nueva normativa en materia penal que ha introducido algunos cambios que afectan a la responsabilidad penal de las personas jurídicas y, de acuerdo con el compromiso de mejora continua asumido por la organización, se ha revisado y actualizado el Modelo de compliance del grupo.

En el marco de esta revisión, llevada a cabo en el año 2019, se han realizado las siguientes actuaciones:

- Actualización del mapa de riesgos penales, incluidos los asociados a corrupción.
- Nombramiento de un técnico de cumplimiento normativo como recurso de apoyo a la Comisión Ética.
- Nombramiento de una persona de enlace para los vehículos societarios en Perú.
- Elaboración de un Protocolo de Conflicto de Interés e inclusión de la declaración de conflicto de interés en los contratos laborales para las nuevas incorporaciones.
- Elaboración de un Protocolo de Prevención del Acoso y otras conductas discriminatorias.

Para seguir avanzando en el Modelo de compliance del grupo se plantean una serie de retos a partir del año 2019, entre los que destacan:

- Nombramiento de personas de enlace en Latinoamérica.
- Aprobación y en su caso, publicación, de la actualización de los documentos vigentes del Código Ético, Política de Cumplimiento Penal, Protocolo de Control de los Proveedores Críticos y Socios, cuestionario de compliance y Política de Seguridad de la Información.
- Aprobación y publicación de nuevos protocolos: Protocolos de Prevención de Riesgos de Corrupción (sector público y sector privado), Política de Regalos y hospitalidades, Protocolo de Medidas Generales de Gestión del Riesgo en Estructuras del grupo, Protocolo de Prevención de Delitos contra la Hacienda Pública y Protocolo de Prevención del Acoso y otras conductas discriminatorias (este ya elaborado en el último trimestre de 2019).
- Aprobación y publicación de un nuevo protocolo del Órgano de Cumplimiento, Protocolo de Gestión del Canal Ético e Investigaciones Internas y Protocolo de Derechos y Deberes de los Empleados frente al Modelo de Compliance.

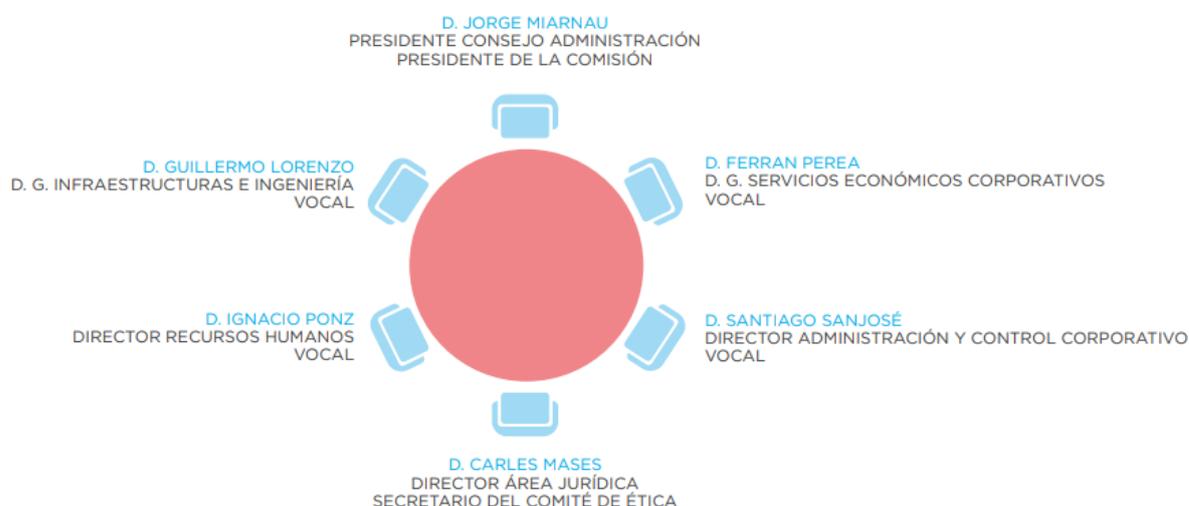
- Publicación del Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés, aprobado en diciembre de 2019.
- En Perú, finalización del proyecto de adaptación del modelo de compliance a la normativa local, implementación de un canal ético y obtención de la certificación ISO 37001.

Respecto a cuestiones relacionadas con temas de corrupción que eventualmente podrían suponer un riesgo para COMSA Corporación o cualquiera de las sociedades de su grupo, la Comisión de Ética ha evaluado cinco temas que corresponden a las siguientes sociedades: cuatro cuestiones relacionadas con COMSA, S.A.U. (de las cuales dos en el ámbito internacional) y una cuestión relacionada con ADASA Sistemas, S.A.U. que a la fecha de emisión del presente informe no forma parte del grupo. De las cinco cuestiones evaluadas, sólo en dos supuestos existe una investigación judicial que afecta a personas vinculadas o que en el pasado habían estado vinculadas a COMSA Corporación. La Comisión de Ética ha tratado dichos supuestos y ha decidido, por el momento, no abrir procedimiento interno alguno. En los otros tres supuestos, la Comisión ha descartado que exista vinculación alguna entre los presuntos hechos y COMSA Corporación y/o las sociedades de su grupo.

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.

En este sentido, el análisis, investigación, evaluación y resolución de comportamientos no alineados con el Código Ético de COMSA Corporación es realizado por la **Comisión Ética**, en el marco del Modelo de compliance del grupo. La Comisión Ética está dotada de poderes autónomos de iniciativa y de control en los términos previstos en la legislación.

Composición de la Comisión Ética:



Asimismo, las sociedades filiales nacionales de COMSA Corporación tienen todas ellas sus respectivos órganos de prevención penal, formados por la Comisión Ética y una persona de enlace. El nombramiento del órgano de prevención penal de cada sociedad y en consecuencia de las diferentes personas de enlace se hace mediante acuerdo del órgano de administración de dicha sociedad.

COMSA Corporación dispone de un **Canal Ético**, en el que todos los empleados y empleadas del grupo pueden realizar la comunicación de buena fe sobre comportamientos y prácticas potencialmente no alineados con lo dispuesto en el Código Ético 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.

El Código Ético incluye, como requisito para todo el personal, la obligatoriedad de notificar cualquier comportamiento observado 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.

La información sobre los canales de denuncia está detallada en el Código Ético, disponible en la intranet y también a través de la web corporativa de COMSA Corporación.

En el marco de la revisión del Modelo de compliance del grupo se ha trabajado en un **Protocolo del Canal Ético** que será aprobado durante el ejercicio 2020. Asimismo, se implementará un Canal Ético en Perú.

Durante 2019 se ha recibido una única denuncia a través del Canal Ético, sobre unos hechos que no se han podido confirmar por falta de información y datos suficientes, por lo que la Comisión de Ética ha decidido no iniciar la instrucción de un expediente, según el procedimiento previsto en el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos.

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

En 2017 se llevó a cabo la comunicación y formación en esta materia, tanto al órgano de gobierno de COMSA Corporación, como a directivos y empleados del grupo, que continuó en el año 2018 y posteriormente en el año 2019. En particular, durante 2019 se ha continuado con el ciclo de formación a personal de España, Portugal, Suecia, Argentina, Perú, Brasil, Colombia, Chile y México, y se han realizado también acciones de formación a las nuevas incorporaciones, de manera que durante el año 80 personas se han formado en esta materia.

Personas formadas en materia de Código Ético en 2019:

Categoría profesional ¹	Mujeres	Hombres	Total
Categoría 1	1	-	1
Categoría 2	1	9	10
Categoría 3	15	38	53
Categoría 4	1	6	7
Categoría 5	-	9	9
Total	18	62	80

El Código Ético, la Política de Cumplimiento Penal, así como el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos están disponibles en castellano, inglés y portugués. Los planes formativos también se imparten en los referidos idiomas.

Respecto a los grupos de interés externos al grupo, el Código Ético de COMSA Corporación es accesible para todos ellos y puede consultarse en la página web corporativa.

El cumplimiento del **Código Ético** garantiza una actuación acorde con el compromiso de COMSA Corporación de realizar sus proyectos satisfaciendo los requisitos legales vigentes en cada ámbito geográfico, en base a los más altos estándares internacionales, como la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo o las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, entre otras.

En este sentido, el Código Ético detalla que COMSA Corporación pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios básicos de la OIT, no admitiendo prácticas contrarias a estos ni entre las sociedades que componen el grupo ni entre aquellas que colaboran con ellas.

El Código Ético establece el marco de actuación de la relación de COMSA Corporación con proveedores y socios. En esta línea, en los contratos con proveedores y socios se introduce, siempre que la negociación lo permite, cláusulas que hacen referencia a los principios y valores del Código Ético, a su existencia y al compromiso de cumplimiento del mismo.

¹ 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.

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

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

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

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

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

Cualquier situación de posible vulneración de los derechos humanos puede ser notificada a través del Canal Ético.

Por otra parte, COMSA Corporación no ha identificado situaciones en que exista riesgo de vulneración de los Derechos Humanos.

2.4. MODELO DE NEGOCIO

El modelo de negocio de COMSA Corporación se estructura en **4 áreas principales**, que contribuyen al 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, integrando los más altos estándares de calidad y principios de sostenibilidad para ofrecer soluciones de alto valor añadido a sus clientes.

- Infraestructuras
- Ingeniería Industrial
- Mantenimiento y Servicios
- Promoción y concesión de infraestructuras
- Otras actividades

COMSA Corporación exporta su conocimiento y sus más de 125 años de experiencia en la construcción y el mantenimiento de infraestructuras por todo el mundo, estando presente actualmente en Andorra, Argelia, Brasil, Chile, Colombia, Croacia, Dinamarca, España, Francia, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Rumanía, Suecia, Suiza y Uruguay.

En 2019, el grupo COMSA Corporación de Infraestructuras gestionó una plantilla de más de 5.000 empleados (más de 4.750 empleados en 2018) que permitieron lograr una facturación de 777 millones de euros (734 millones de euros en 2018). En línea con su plan estratégico, el 38% de dicha facturación corresponde a su actividad internacional (un 33% en 2018).

INFRAESTRUCTURAS

COMSA participa en el desarrollo de infraestructuras ferroviarias desde hace más de 125 años, donde ofrece un servicio integral, que abarca los ámbitos de construcción y mantenimiento de líneas de alta velocidad, tranvías, ferrocarriles metropolitanos y regionales.

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

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

En el ámbito de la ingeniería, COMSA Corporación centra su oferta en instalaciones y sistemas, electrificación y sistemas ferroviarios, sistemas ITS (Intelligent Traffic Systems), protección contra incendios, soluciones para Bio&Pharma, telecomunicaciones, aeropuertos y puertos, así como transporte y distribución eléctrica.

MANTENIMIENTO Y SERVICIOS

COMSA Service, que ha celebrado su 25 aniversario en 2019, 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, desarrollando también el diseño, construcción y conservación de fuentes ornamentales, incluyendo el tratamiento decorativo de agua, luz, imagen, fuego y sonido.

Así mismo, y con la vocación de servicio integral, forman parte de éste área las empresas COMSA Auxiliary 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.

PROMOCIÓN Y CONCESIÓN DE INFRAESTRUCTURAS

Concesiones

Bajo esta actividad se agrupan inversiones en sociedades concesionadas de infraestructuras de transporte e inmobiliarias, ofreciendo oportunidades de negocio adicionales.

Energías Renovables

En esta 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.

OTRAS ACTIVIDADES

Esta área agrupa las actividades complementarias del grupo, como son 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.

2.5. ESTRATEGIA CORPORATIVA

COMSA Corporación ha desarrollado durante estos últimos años su Plan Estratégico 2016-2020, estructurado en cuatro objetivos fundamentales:

- **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 2019 se ha continuado con la integración de áreas transversales y de negocio vinculadas al *core business*.

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

Los objetivos de desinversión para el período de vigencia del Plan Estratégico se alcanzaron ya en el ejercicio anterior. No obstante, se ha continuado con el proceso de desinversión de algunas Unidades de Negocio no estratégicas para el grupo.

- **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 2019 el grupo ha trabajado para consolidar y ampliar su actividad en los mercados latinoamericanos, como Perú, Colombia y México, así como en el afianzamiento de mercados europeos como Suecia y Portugal, o que representan nuevas oportunidades de negocio, como la Península Balcánica.

- Fomentar la **Innovación** como factor diferencial, desarrollando un modelo de innovación abierta, basada en el *Corporate Venturing*. Durante 2019 COMSA Corporación lanzó el programa “The InnCom Challenge” para fomentar la colaboración con startups recibiendo 120 candidaturas de 34 nacionalidades distintas. Tras el análisis de las candidaturas, se seleccionó a tres finalistas con soluciones basadas en Inteligencia Artificial (IA) y Big Data enfocadas a mejorar la eficiencia y la toma de decisiones en la ejecución de trabajos de grandes infraestructuras, fomentando así la digitalización del sector de la construcción. COMSA Corporación está colaborando con ellas en el proceso de validación, escalado y comercialización de sus productos / servicios a nivel nacional e internacional.

Adicionalmente, durante 2019 COMSA Corporación ha consolidado su tendencia al alza en la cartera de proyectos de innovación. Actualmente se están desarrollando 32 iniciativas que suponen un presupuesto superior a 7 millones de euros.

Por otro lado, COMSA Corporación, durante el año 2019, ha establecido las bases para la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2020-2025. Las líneas estratégicas de este nuevo plan son las siguientes:

1. Elaborar y desarrollar **planes comerciales** en base a directrices concretas de cada uno de los negocios y actividades con el soporte del área de Contratación.

La estrategia del grupo en este sentido es avanzar en el establecimiento de metodologías de identificación, evaluación y mitigación de riesgos comerciales y operacionales.

2. **Desarrollar un sistema unificado de planificación de los proyectos** para anticipar los riesgos y oportunidades, y tomar las decisiones de manera más ágil.
3. Continuar con la **digitalización del grupo** tanto en el soporte en la ejecución de proyectos como en la mejora de los procesos internos.
4. Mantener la **especialización y servicio integral** a nuestros clientes, con la **innovación** como eje vertebrador para potenciar nuestras ventajas competitivas.
5. Continuar **potenciando la colaboración entre las sociedades participadas por el grupo** en los proyectos internacionales.
6. Revisar el **modelo organizativo** en el perímetro de Infraestructuras e Ingeniería Industrial durante el año 2020 y situar la obra en el centro del modelo.

Durante el año 2020 se ha previsto, a partir de estas líneas, la concreción y despliegue de este Plan Estratégico 2020-2025.

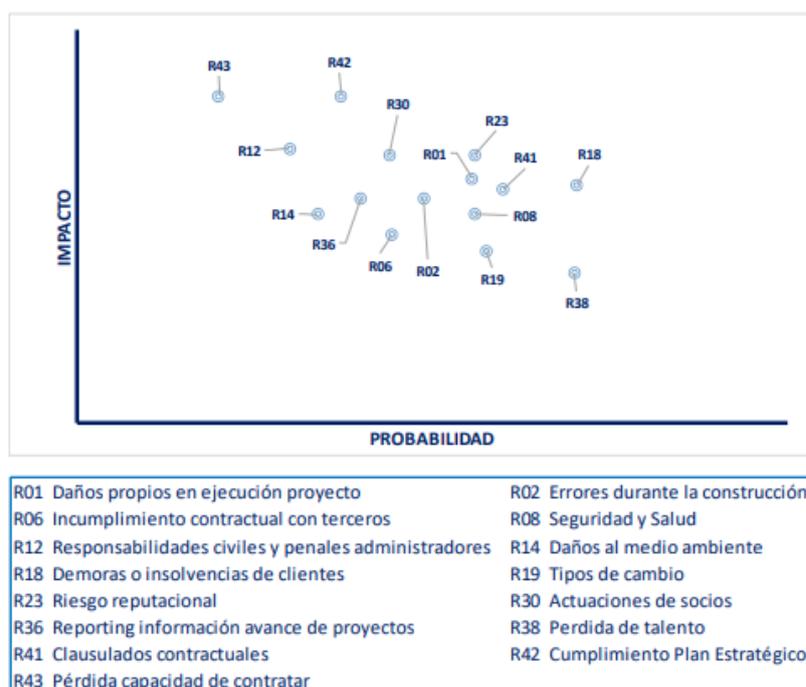
2.6. GESTIÓN DE RIESGOS

COMSA Corporación ha establecido un **proceso proactivo en relación con la gestión de riesgos**, el cual se fundamenta en la temprana identificación, evaluación y mitigación de riesgos como factor clave para su gestión, así como para la detección de nuevas oportunidades de mejora.

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

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

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



El mapa de riesgos será revisado durante el año 2020, para adaptarlo a las nuevas realidades de un entorno altamente cambiante y complejo.

Objetivo: revisar el mapa de riesgos clave del grupo durante el año 2020.

Asimismo, COMSA Corporación dispone de otros sistemas para identificar, evaluar, gestionar y minimizar posibles riesgos que pueden afectar al grupo en otros ámbitos, tal y como se describe a continuación.

- **Riesgos penales.** El grupo ha implementado un Modelo de Compliance que, teniendo como marco de referencia el Código Ético, la Política de Cumplimiento Penal y el Manual de Prevención y Respuesta ante Delitos, desarrolla toda una serie de políticas y procedimientos que aseguran el comportamiento ético y responsable del grupo, dando respuesta a los requerimientos normativos relacionados con la actividad de la organización. Para más información sobre este ámbito, se puede consultar el apartado de *Transparencia, ética e integridad* de la presente memoria.
- **Aspectos relacionados con la gestión ambiental.** En el marco del sistema de gestión ambiental de COMSA Corporación, el grupo ha identificado los factores internos y externos que pueden suponer un **riesgo** y/o una **oportunidad para éste**. Entre estos factores destacan los siguientes:

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

Para cada factor, se identifican amenazas y oportunidades, y se detallan las acciones contempladas para darles respuesta.

- **Aspectos relacionados con la seguridad y salud.** Del mismo modo, el grupo ha identificado también factores internos y externos que pueden suponer un **riesgo** y/o una **oportunidad** en el marco del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

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

3. CONTRIBUCIÓN AMBIENTAL

COMSA Corporación, conocedora del impacto potencial que pueden suponer sus actividades en el medio ambiente, asume un compromiso con las comunidades en las que está presente y trabaja para minimizar su efecto en el cambio climático, reduciendo su huella de carbono, aumentando la eficiencia de los recursos utilizados, haciendo un uso responsable de los mismos y desarrollando proyectos que integren la sostenibilidad en todo su ciclo de vida.

COMSA Corporación integra, como valor organizacional, el respeto al entorno en el que se llevan a cabo sus operaciones

El grupo realiza un análisis de riesgos y oportunidades en relación con su desempeño ambiental teniendo en cuenta el contexto de la organización, así como las necesidades y expectativas de los grupos de interés. En este sentido, COMSA Corporación identifica estos riesgos y oportunidades a través del análisis de los procesos y las actividades desarrolladas en las distintas áreas de negocio, y establece acciones a implementar al respecto.

Entre los principales riesgos sobre el medio ambiente identificados por COMSA Corporación en el desarrollo de la actividad destacan:

- 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.

Para cada proyecto, además, el grupo diseña e implementa programas de Vigilancia Ambiental, a partir de un procedimiento de evaluación de los aspectos ambientales normales, potenciales y de situaciones de emergencia en cada caso, teniendo en cuenta todo el ciclo de vida del proyecto para asegurar que estos puntos son conocidos y se controlan adecuadamente. De este modo, el grupo implanta medidas que minimizan el impacto ambiental derivado de la ejecución del proyecto y mejora las condiciones ambientales del entorno aportando un valor añadido.

La **Política Ambiental** de COMSA Corporación define los principios de actuación del grupo adquiriendo compromisos en distintos ámbitos para:

- Promover la economía circular.
- Combatir el cambio climático y reducir la huella de carbono.
- Reducir el consumo de agua.
- Mejorar la eficiencia energética.

- Reducir la generación de residuos.
- Respetar la biodiversidad.

El 78% de las ventas de COMSA Corporación se ejecuta bajo las directrices y pautas de la norma internacional ISO 14001:2015 de gestión ambiental.

Estos compromisos se concretan en el **Sistema de Gestión Ambiental**, certificado en base a la norma ISO 14001:2015, que está integrado con el Sistema de Gestión de la Calidad y la Seguridad y Salud, con los que está interrelacionado. Dentro del marco del sistema de gestión, COMSA Corporación promueve la mejora continua, establece los objetivos a alcanzar, realiza el seguimiento de su consecución y evalúa su desempeño mediante auditorías periódicas en los centros de trabajo. Asimismo, la dirección de las distintas sociedades revisa todo el sistema periódicamente.

En esta línea, y como medida complementaria, el grupo ha suscrito un seguro voluntario de responsabilidad ambiental, tanto a nivel nacional como internacional, que da cobertura en caso de materialización de los riesgos anteriormente descritos.

Respecto a la divulgación del compromiso ambiental de COMSA Corporación en la cadena de suministro, el grupo traslada los criterios ambientales requeridos a través de requisitos contractuales. Estos criterios son evaluados sistemáticamente y sirven como indicador en la selección de proveedores.

Además, COMSA Corporación dispone de un Procedimiento para la Identificación y Evaluación de Requisitos Legales tanto en los proyectos que ejecuta como en sus centros de trabajo propios. En 2019 gracias a la implantación de la plataforma Wordlex, el grupo ha podido centralizar y automatizar la gestión documental de los requisitos legales en las obras, optimizando así tiempo y recursos.

Por otro lado, destacar que en 2019 COMSA Corporación ha llevado a cabo una campaña interna de sensibilización ambiental, que ha contemplado, entre otras, las siguientes acciones:

- En oficinas se ha lanzado el curso de sostenibilidad “Buenas prácticas ambientales en oficina y eficiencia energética”, una formación online a través del campus virtual que tiene como objetivo aportar nueva información sobre prácticas fundamentales en la gestión medioambiental para sensibilizar y mejorar aspectos como la escasez de recursos o la contaminación. Se han formado a más de 420 empleados en España.
- En obras el grupo realiza charlas informativas a todo el personal involucrado al inicio de cada proyecto y también durante el transcurso del mismo en las reuniones de coordinación.

3.1. ECONOMÍA CIRCULAR

La economía circular es uno de los ejes estratégicos de la actividad de COMSA Corporación, en la que integra el enfoque de ciclo de vida en su gestión.

El grupo considera que la aplicación de la economía circular es clave para la transformación del sector de la construcción, que supone un impacto considerable en el medioambiente debido a la cantidad de recursos naturales que moviliza y el elevado porcentaje de residuos que genera.

Por ello en 2019 COMSA Corporación se ha adherido al 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, el análisis de ciclo de vida de los productos y servicios, la incorporación de criterios de ecodiseño y la sensibilización de la ciudadanía, principalmente.

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

En lo que respecta a las tierras, que suponen aproximadamente del 87% de los materiales considerados como restos en los proyectos, el grupo prioriza la utilización de estas tanto dentro de la misma obra de la que se extraen o movilizan, como en proyectos cercanos, evitando así su consideración como residuo, y al mismo tiempo disminuyendo la cantidad de materiales necesarios en nuevos proyectos.

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, el grupo 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.

En este ámbito, y en el marco del Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, destaca el proyecto **NOVOFUEL**, a partir del cual mediante el tratamiento de síntesis de residuos plásticos y biomasa, el grupo está desarrollando diferentes tipos de combustibles, cuyo uso resulta idóneo para industrias de alto consumo energético, tales como la cementera, la siderúrgica, la cerámica, así como para plantas térmicas de carbón, cogeneración o gasificación de biomasa o residuos urbanos.

Iniciativas emprendidas en 2019 para fomentar la economía circular y el reciclado:

- **Sensibilización:** en España se ha realizada una campaña enfocada a la reducción del uso de plásticos en la oficina. Por otra parte, en México se han realizado campañas de sensibilización interna para concienciar sobre la correcta separación, deposición de los residuos y la prevención de su generación en las obras.
- **Revalorización de materiales:**
 - ✓ En España, en la planta de Maials de GMN, se han reutilizado 31.273 Tn de neumáticos fuera de uso que representan un 32% más que el año anterior.
 - ✓ En España y México se han devuelto al proveedor 3.540 palets comprados para que éste los vuelva a poner en circulación.
 - ✓ En Brasil, las mejoras aplicadas al sistema de gestión de residuos han permitido aumentar el volumen de residuos segregados que han sido destinados a una cooperativa de la región.
 - ✓ En Colombia se han gestionado, para su reaprovechamiento, 33.066 kg de residuos no peligrosos, compuestos en gran parte por madera y metal, lo que supone el 31,94% de los residuos no peligrosos de la obra².
- **Fomento del reciclaje y la reutilización en la comunidad:** en Perú se han separado 1.715 kg de materiales (entre los que se encuentran restos de desbroce, papel, tierras y toners) que han sido donados a la comunidad para su reutilización y revalorización.

² Residuos no peligrosos del Proyecto Túnel de Amagá sin incluir tierras ni escombros.

3.1.1. GENERACIÓN DE RESIDUOS

La gestión eficiente de los residuos producidos en los proyectos se centra en minimizar su generación, fomentando la segregación en origen, el reciclaje, la reutilización y la valorización frente a la eliminación mediante depósito controlado.

Residuos producidos por tipología:

	Residuos Peligrosos		Residuos No Peligrosos	
	2019	2018	2019	2018
Residuos totales (Tn)	335	217	1.384.084 (86,69% tierras)	826.691 ³ (71,37% tierras)

Como sucede con la mayoría de recursos utilizados por la organización, la producción de residuos está fuertemente vinculada a la tipología de proyectos desarrollados, siendo los de infraestructuras, los que mayor volumen generan, por la gran cantidad de tierras que deben movilizarse en el caso de construcción de carreteras o túneles entre otros.

Objetivos

- *Corporativo:* eliminar los vasos de plástico y sustituirlos por tazas cerámicas y botellas reutilizables para los profesionales del grupo, así como vasos compostables para las visitas.
- *Obras:* optimizar la metodología para cuantificar los materiales revalorizados internamente o a través de gestores de residuos.

³ Variación respecto a publicación 2018: Se produjo un error en la unidad de medida utilizada para las tierras en Dinamarca, donde la masa se reportó en Kg. y se contabilizó como Tn.

3.1.2. CONSUMO DE AGUA⁴

Las actividades desarrolladas por COMSA Corporación tienen asociado un consumo de agua considerable, especialmente relevante en las obras de Infraestructuras.

Consumos de agua en la organización y sus proyectos⁵ por tipología:

	Agua de Red		Agua de Captación		Agua de Compra	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Agua en Obras (m ³)	51.012	29.343	719.857	72.162	13.455	25.209
Agua en Oficina (m ³)	6.085	5.562	0	0	696	0
Consumo Total (m³)	57.096	34.905	719.857	72.162	14.151	25.209

	2019	2018
Consumo Global (m³)	791.104	132.275

Como sucede con el resto de recursos del grupo, el consumo de agua está muy ligado al número, la tipología y la fase de desarrollo de cada proyecto. El uso de este recurso en concreto y su variación respecto al año 2018 está condicionado por el reaprovechamiento del agua recogida durante el proceso de excavación del Túnel de Amagá en Colombia. En concreto, se han reutilizado para procesos industriales un total de 700.061 m³ de agua. Por este motivo, y para facilitar la comparativa respecto a 2018 y a futuros reportes, se ha considerado más oportuno proporcionar este dato desagregado entre agua consumida en oficinas corporativas, donde pueden efectuarse medidas de ahorro efectivas, y consumo de agua en obras, donde se aprecia una gran variabilidad año tras año.

Desde que se extrae hasta el momento en el que llega al usuario, el agua de red tiene asociados, entre otros, procesos de captación, potabilización y distribución, cuyo tratamiento implica la emisión de CO₂ a la atmósfera. La huella hídrica nos permite conocer las emisiones asociadas a este proceso.

	2019	2018
Huella hídrica Obra (Tn CO ₂ /m ³)	20,15	11,59
Huella hídrica Oficina (Tn CO ₂ /m ³)	2,40	2,20
Huella Hídrica Global (Tn CO₂/m³)	22,55	13,79

⁴ Los datos relativos al consumo de agua del año 2018 han sufrido modificaciones respecto a los reportados en el Informe de EINF 2018. Ver detalle en Anexo I.

⁵ El consumo de agua de proyectos y obras incluyó los consumos de centros logísticos y de todas aquellas oficinas no corporativas, y que están asociadas a proyectos.

Líneas de actuación para reducir el consumo de agua:

- **Concienciación:** además de la formación habitual en obra sobre el uso eficiente de los recursos y las campañas internas realizadas en España y México, en Colombia también se ha realizado una sesión de concienciación a una escuela de la zona sobre uso eficiente del agua y el funcionamiento del sistema de tratamiento de aguas vinculado al proyecto del Consorcio Túnel Amagá (Colombia).
- **Reutilización de agua:** como se ha indicado anteriormente, el proyecto del Consorcio Túnel Amagá en Colombia dispone de un sistema de captación de aguas de infiltración que se reutiliza posteriormente en el proceso de excavación del túnel, que ha supuesto un total de 700.061m³ de agua reutilizada para usos industriales. Otro ejemplo lo encontramos en la planta de GMN en Maials (Lleida) donde se ha utilizado agua pluvial y agua de riego reutilizada para el sistema de refrigeración de la máquina de trituración.
- **Prevención de la contaminación:** De forma habitual en el desarrollo de los proyectos se llevan a cabo procedimientos para evitar la contaminación de las aguas freáticas, tales como las cubetas de decantación para evitar la deposición de sólidos en el agua o bien la cobertura del terreno para evitar la infiltración de materiales en el subsuelo evitando así que estos puedan alcanzar aguas freáticas.

3.1.3. CONSUMO DE MATERIALES

Las características propias del sector de la construcción y de la ingeniería industrial implican un consumo importante de materiales. Sin embargo, la heterogeneidad de cada proyecto, el hecho de que se adquieran materiales semielaborados, las distintas tipologías de adquisición de un mismo material y la gran variabilidad que se puede encontrar dentro de un mismo material dificultan la contabilización homogénea de éstos.

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

	2019	2018
Hormigón (m³)	164.337,97 ⁶	176.989,67 ⁷
Papel (Tn)	Global: 27,58 (10,93% reciclado) España: 19,42 (15,52% de papel reciclado: 3,0 Tn) ⁸	Global: Datos no disponibles España: 12,52 (24,80% de papel reciclado: 3,1 Tn)

⁶ Este valor incluye el volumen de hormigón utilizado en España.

⁷ Este valor incluye el volumen de hormigón utilizado en España, Argentina, Brasil y Portugal.

⁸ Se incluye también el papel correspondiente a COMSA Auxiliary Solutions y COMSA Security.

En lo que a consumo de papel se refiere, el grupo trabaja para disminuir su uso a través de campañas de concienciación como las realizadas en España y México, así como proyectos de digitalización de documentos en el Portal de Proveedores, entre otros.

Objetivos

- Poner en marcha un proyecto de registro y cuantificación de materiales de origen reciclado, así como materiales reutilizados en proyectos propios y de terceros.
- En los casos en los que el uso de papel resulte imprescindible, se quiere fomentar que este sea de origen reciclado o de fuentes sostenibles.

3.2. CAMBIO CLIMÁTICO

COMSA Corporación tiene un firme compromiso en la lucha contra el cambio climático y, en este sentido, trabaja para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por su actividad. La estrategia del grupo se basa en una correcta gestión de las emisiones directas y los combustibles fósiles, priorizando el uso de recursos renovables, el ahorro y la eficiencia energética, así como la movilidad sostenible.

3.2.1. CONSUMO DE ENERGÍA⁹

La energía es uno de los principales recursos utilizados por el grupo y supone un elemento clave para la puesta en marcha y el desarrollo de sus actividades.

Consumo de combustible:

	Gasolina		Diesel	
	2019	2018	2019	2018
Combustible (GJ)	16.046	16.565	280.381	250.285

Consumo de la energía eléctrica:

	Oficinas		Obras	
	2019	2018	2019	2018
Electricidad (GJ)	20.669	18.203	20.269	16.013

Consumo de energía global en la organización:

	2019	2018
Combustible (GJ)	296.427	266.850
Electricidad (GJ)	40.938	34.216
Energía Global (GJ)	337.365	301.066

Tal y como se aprecia en la tabla el consumo de combustible, vinculado principalmente a desplazamientos, sigue protagonizando el uso de energía en el grupo. Este consumo está fuertemente vinculado con el tipo de proyecto y su emplazamiento.

⁹ Los datos de consumo de combustibles correspondientes al año 2018 han sufrido cambios respecto a lo reportado en el Informe de EINF de 2018. Ver detalle en Anexo I.

Respecto al consumo energético externo¹⁰, los datos provienen de fuentes ajenas a la empresa que no proporcionan kwh o litros de combustible, sino KM/millas recorridas o directamente emisiones CO₂ asociadas, por lo que se muestran en el siguiente apartado.

Objetivo

Potenciar la contratación de energía renovable para centros corporativos.

Algunas de las medidas implementadas en el grupo para reducir el consumo energético son:

- Certificaciones de eficiencia energética en el 75% de las oficinas corporativas en España.
- Campañas de concienciación a la plantilla como el curso de buenas prácticas ambientales realizado en oficinas, que cuenta con un apartado específico sobre eficiencia energética.
- En el marco del Plan de Movilidad, y con el objetivo de minimizar el consumo de combustible, siendo este el principal consumo de la organización, el grupo fomenta el alquiler y el renting de vehículos priorizando aquellos de menor consumo y emisiones de gases de efecto invernadero. De este modo en 2019 la flota eléctrica y GLP se ha incrementado hasta un total de 25 vehículos, frente a los 12 del año 2018).
- Uso de drones en algunas fases de los proyectos optimizando así los desplazamientos de los técnicos y reduciendo así las emisiones asociadas, al mismo tiempo que se incrementa la productividad.
- En obras, el grupo aplica sistemas de geotermia que permiten aprovechar la temperatura del subsuelo en los sistemas de refrigeración, un ejemplo de aplicación de esta tecnología es el llevado a cabo en la nueva Bodega del Grupo Perelada (España). De esta manera, el edificio es más eficiente energéticamente en su fase de explotación, lo que supone importantes ahorros energéticos.

COMSA Corporación ofrece dentro de su cartera de servicios soluciones para la mejora de la eficiencia energética de sus clientes, fomentado así un uso más eficiente de la energía. Además de la mano del **Área de Negocio de Energías Renovables** contribuye al desarrollo del sector renovable, tanto en las fases de diseño y construcción, como en la gestión de diversas infraestructuras energéticas, contribuyendo así a garantizar el acceso universal a la energía sostenible.

En 2019 COMSA Renovables ha gestionado 263.868MWh de energía de origen renovable, el equivalente a un municipio de 204.000 habitantes.

¹⁰ Consumo energético externo hace referencia al asociado a viajes de empresa.

3.2.2. GASES DE EFECTO INVERNADERO

En el marco del compromiso de COMSA Corporación con la reducción de las emisiones de gases con efecto invernadero, en 2019 destaca la adhesión del grupo a la Comunidad **#PorElClima**, una iniciativa pionera multiactor de acción contra el cambio climático, de acuerdo con las directrices marcadas en el Acuerdo de París. En esta línea, desde 2018 el grupo publica anualmente sus emisiones en el CDP Disclosure Insight Action.

COMSA Corporación realiza el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero y reporta el alcance 1, 2 y 3 de dichas emisiones. En lo que respecta al Alcance 3, se incluyen las emisiones asociadas a los viajes corporativos, así como las emisiones asociadas al tratamiento del agua de red (huella hídrica).

Emisiones del grupo (Tn CO₂eq):

	Alcance 1 - Combustibles	Alcance 2 - Electricidad	Alcance 3 - Viajes Corporativos y agua	Total
2019	19.020,68	2.311,56	2.792,32	24.124,56
2018	17.158,02	2.809,21	2.219,66	22.186,89

Intensidad de las emisiones respecto a la facturación¹¹:

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
2019	24,48	2,97	3,59	31,05
2018	23,38	3,83	3,02	30,23

Para contribuir a alcanzar el ODS 13, el grupo trabaja en la implantación de medidas a lo largo de toda su cadena de valor, fomentando así el desarrollo de sus colaboradores en este ámbito:

- Se han empezado a estudiar mecanismos para compensar emisiones asociadas a viajes de empresa (alcance 3) a través de proyectos de reforestación de la mano de los proveedores de viajes.
- Se dota de mayor puntuación en licitaciones a proveedores que incorporen energía verde en sus instalaciones, así como aquellos que disponen de certificaciones de eficiencia energética de sus instalaciones o servicios.
- Con algunos proveedores, el grupo realiza un acompañamiento para que puedan desarrollar mejoras que supongan una reducción en sus emisiones.

Objetivo

Obtener certificación de la huella de carbono de alcance 1 y 2 para España.

¹¹ Para el cálculo de la intensidad se consideran un volumen de negocio de 734 millones de € en 2018 y de 777 millones de € en 2019.

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

En 2019 se han ejecutado 12 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 y la selección de materiales, que garantizan una mejor calidad interior del aire, así como unos niveles de iluminación y ruido más confortables y seguros para los usuarios. Por consiguiente, estas construcciones comportan un uso menor de recursos, suponen un coste menor de mantenimiento, muestran un mayor compromiso con la sostenibilidad y ofrecen ambientes más seguros.

Algunos de los hitos destacados en este ámbito son:

- En 2019 se han ejecutado de 12 proyectos con certificación energética, entre los que destaca el Proyecto de la Oficinas para Barcelonesa de Inmuebles, en el Barrio 22@ de Barcelona, que ha conseguido la máxima puntuación a nivel mundial de la certificación LEED.
- El 75% de los centros corporativos disponen de certificaciones energéticas ISO 50.001 o BREEAM.

El 75% de los centros corporativos disponen de certificación energética

Las auditorías energéticas de los edificios permiten definir 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.

3.3. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Las actividades desarrolladas por COMSA Corporación pueden comportar afectaciones al entorno natural donde se ejecutan los proyectos de obras. Por esa razón, el grupo trabaja para minimizar su impacto en la biodiversidad, especialmente cuando su actividad se produce en zonas protegidas o de alto valor ecológico.

Durante la ejecución de los trabajos en el terreno, en caso de identificarse nuevos impactos significativos en el entorno, el grupo procede a modificar el proyecto, en la medida de lo posible, implantando las mejores técnicas disponibles y las medidas pertinentes para reducir o minimizar dicho impacto.

En el caso de que este impacto no pudiera ser evitado o mitigado por completo, como parte fundamental dentro de la fase de planificación del proyecto, se llevan a cabo medidas compensatorias para la conservación de la flora y fauna. Estas 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 que puedan verse afectadas por el desarrollo de los trabajos. Otra de las medidas llevadas a cabo en zonas de especial interés paisajístico son las formaciones al personal sobre el correcto manejo de flora y fauna silvestres, como las acontecidas en el proyecto de la Autopista del Pacífico en Colombia.

A continuación, se muestran algunas de las acciones destacadas en 2019 respecto a la protección de la biodiversidad en el territorio donde el grupo desarrolla su actividad:

Fauna:

- Murcia (España): separación de las especies autóctonas de las invasoras ayudando a restablecer el equilibrio natural del ecosistema en el traslado de una balsa, en la UTE Reguerón.
- Salamanca (España): integración paisajística del paso de fauna en la Autovía de Castilla A-62 para hacer el paso más accesible a la fauna de la zona.
- Vizcaya (España): restauración y limpieza de taludes en la cuenca del río Cadagua facilitando así el acceso del visón europeo (en peligro de extinción) a la alimentación, refugio y comunicación entre zonas hidrográficas colindantes, en el marco del proyecto de las Obras de Emergencia de la Red Convencional de Ancho Ibérico.
- Huesca (España): colocación de una malla para evitar el riesgo de entrada de pequeños vertebrados, anfibios y micromamíferos en la obra de la autovía A-21 Jaca. Además, se ha realizado la construcción de un comedero para aves necrófagas y se han instalado pantallas anti-aves para reducir la colisión de aves con los vehículos.
- España, distintas localizaciones: sustitución del aislamiento convencional en instalaciones eléctricas para evitar posibles afectaciones a las aves, así como la instalación de cajas nidos.

Flora:

- Cordillera Central (Colombia): realización de actividades de rescate, traslado y reubicación de especies en veda (terrestres y epifitas vasculares) localizadas en el área de intervención del proyecto.

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.

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

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

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

Una de las iniciativas destacadas en 2019 en este ámbito ha sido el emplazamiento de casetas para los grupos electrógenos, en especial en proyectos urbanos, para evitar la contaminación acústica.

3.4.2. CONTAMINACIÓN LUMÍNICA

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

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

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

3.4.3. CONTAMINACIÓN POR PARTÍCULAS

El grupo trabaja para evitar polución ambiental, sobre todo cuando se trabaja con materiales susceptibles de pasar a la atmosfera, tales como tierras, áridos o escombros. En esta línea el grupo ha implantado diferentes medidas, tales como:

- Cubrimiento de lona de los camiones para evitar la propagación de partículas durante el transporte.
- Riego de superficies para evitar la volatilización de las partículas.

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

4. EQUIPO COMSA CORPORACIÓN

Para COMSA Corporación el capital humano es el mayor activo para la creación de valor e implica la garantía de éxito en todos los proyectos en los que contribuye. En este sentido, el grupo tiene un firme compromiso con el ODS 8-Trabajo decente y crecimiento económico, así como con el ODS 3-Salud y bienestar, ODS 4-Educación de calidad, ODS 5-Igualdad de género y ODS 10-Reducción de las desigualdades.

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

COMSA Corporación manifiesta su compromiso con sus profesionales en la **Política de Recursos Humanos**. Asimismo, en 2018 el grupo puso en marcha el Plan **COMSTRUIMOS**, que conforma el Plan Estratégico de Recursos Humanos que incorpora las líneas de gestión integral del capital humano y cuenta con un horizonte trianual.

PLAN COMSTRUIMOS

LÍNEAS DE ACCIÓN:

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

En el marco del Plan COMSTRUIMOS, en 2019 se ha llevado a cabo la revisión del **mapa de competencias básicas** y la **descripción de todos los puestos de trabajo**, así como la revisión y definición del **modelo de evaluación de desempeño** que al mismo tiempo ha sido sistematizado y digitalizado, con el objetivo de profesionalizar y mejorar la eficiencia en la gestión del talento. El grupo ha planificado también para ese año la revisión de la política retributiva y plantea como objetivo a largo plazo la elaboración de planes de sucesión para posiciones estratégicas.

En el ámbito de gestión de riesgos, el mapa de riesgos de COMSA Corporación identifica y evalúa los riesgos significativos en el área de gestión de personas. En este sentido, se han identificado como riesgos significativos la materialización de accidentes laborales y la de falta de retención de talento. Ambos riesgos han sido priorizados históricamente y disponen de estructuras independientes, que analizan, establecen e implantan políticas y procedimientos específicos en este sentido para crear equipos interdependientes como modelo de liderazgo.

4.1. NUESTRAS PERSONAS¹²

El equipo de COMSA Corporación se agrupa entorno a los principios de la cultura empresarial. Así, a partir de la misión y de la visión del grupo, se engrana el valor compartido de ofrecer proyectos integrales de infraestructuras, ingeniería industrial, mantenimiento y servicios, y promoción y concesión de infraestructuras medio ambiente, siempre bajo los principios de la profesionalidad, la calidad y la innovación, impulsando el crecimiento internacional, y apoyando de esta forma al progreso económico, tecnológico y social de los países donde desarrolla su actividad.

La estrategia transversal y global del grupo hace que se requiera un equipo diverso, integrado por perfiles profesionales diferenciados, que generan riqueza y prosperidad en todas las zonas geográficas donde opera COMSA Corporación. Una muestra de este compromiso radica en que casi la totalidad de los altos cargos¹³ se cubren con personal local, siendo así en el 92,7% de los casos (95,8% en el año 2018).

Plantilla por área geográfica

	2019	2018
España	3.393 (81%)	3.013 (63%)
LATAM	603 (14%)	1.594 (33%)
RESTO y EMEA	209 (5%)	192 (4%)

Distribución de la plantilla por género

Género	2019	2018
Mujeres	893 (21%)	634 (13%)
Hombres	3.312 (79%)	4.165 (87%)
Total	4.205	4.799

Distribución de la plantilla por edad

	2019		2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<30	74 (8%)	348 (11%)	95 (15%)	540 (13%)
30-50	564 (63%)	2.039 (62%)	466 (74%)	2.662 (64%)
>50	255 (29%)	925 (28%)	73 (11%)	963 (23%)
Total	893	3.312	634	4.165

¹² Salvo que se indique expresamente, todas las cifras, tablas y comparativas de este apartado hacen referencia a los países y negocios incluidos en el alcance de este informe.

¹³ Los Altos cargos incluyen: Directores, Delegados, Gerentes, Jefes de Área y Jefes de Departamento.

Distribución de la plantilla por categoría profesional

Categoría profesional ¹⁴	2019		2018	
	% Mujeres ¹⁵	%Hombres	% Mujeres	% Hombres
Categoría 1	3 (0,3%)	15 (0,5%)	3 (0,5 %)	18 (0,4 %)
Categoría 2	16 (1,8%)	102 (3,1%)	14 (2,2 %)	109 (2,6 %)
Categoría 3	73 (8,2%)	291 (8,8%)	66 (10,4 %)	277 (6,7 %)
Categoría 4	495 (55,4%)	660 (19,9%)	518 (81,7 %)	811 (19,5 %)
Categoría 5	306 (34,3%)	2.244 (67,7%)	33 (5,2 %)	2.950 (70,8%)
Total	893	3.312	634	4.165

Distribución de la plantilla por país

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

¹⁴ 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.

¹⁵ El % de Mujeres y Hombres se ha calculado en relación con la categoría y no al 100% de la plantilla.

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

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

Los indicadores de gestión de personas reflejan algunas de las características propias del sector de la construcción y de la ingeniería industrial. Una de ellas es la temporalidad de los proyectos y su deslocalización, entendida como un modelo productivo en un entorno geográfico discontinuo a corto plazo, lo que condiciona significativamente la forma de creación de empleo, tanto en lo que se refiere a la modalidad de contratación, como en su duración temporal. No obstante, COMSA Corporación apuesta por la creación de empleo de calidad que contribuya al desarrollo de las comunidades en las que opera, por ello, a nivel global en 2019 el 76% de los contratos fueron indefinidos, y un 89% de ellos a jornada completa.

Tipología de contrato por género

Género	2019			2018		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Mujeres	688 (77%)	205 (23%)	893	501 (79%)	133 (21%)	634
Hombres	2.492 (75%)	820 (25%)	3.312	2.414 (58%)	1.751 (42%)	4.165
Total	3.180 (76%)	1.025 (24%)	4.205	2.915 (61%)	1.884 (39%)	4.799

Tipología de contrato por tipo de jornada y género

Género	2019			2018		
	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total
Mujeres	514 (58%)	379 (42%)	893	489 (77%)	145 (23%)	634
Hombres	3.228 (97%)	84 (3%)	3.312	4.083 (98%)	82 (2%)	4.165
Total	3.742 (89%)	463 (11%)	4.205	4.572 (95%)	227 (5%)	4.799

4.2. ROTACIÓN

La temporalidad de las operaciones en una región determinada afecta 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.

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

- En primer lugar, gran parte de los proyectos son llevados a cabo en ámbitos geográficos dispersos, que hacen que a la finalización de dichos proyectos la continuidad de gran parte del personal adscrito al contrato quede altamente condicionada por la finalización de los contratos. El impacto de este tipo de bajas en la plantilla ha sido para el conjunto del grupo de 1.261 personas, un 55,3% del total de bajas en 2019.
- En segundo lugar, algunas tipologías de contratos de servicios hacen que, con objeto de garantizar a los clientes las mejores condiciones y la continuidad de las mismas, el grupo subroga personal con amplia experiencia y conocimientos en la tipología de trabajos a realizar. Este mismo proceso, en sentido inverso, se da en casos en que alguna de las sociedades del grupo deja de prestar algún contrato de este tipo, y el personal asignado al mismo es subrogado por la empresa que se hace cargo del servicio. El impacto de este tipo de bajas en la plantilla de COMSA Corporación puede apreciarse en el ejemplo de Perú para el año 2019, con un total de 1.143 bajas entre voluntarias y de finalización del contrato (más del 50% del total del grupo en el año 2019), debido a este tipo de casuística.

En este sentido, y teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, la ratio de rotación de personal, sin considerar las finalizaciones de contrato y sin incluir el caso de Perú, por la casuística anteriormente indicada, es de un 12,79%. En el caso de España, la rotación debida a bajas voluntarias del personal es del 7,25%.

Por su parte, las extinciones de contratos de personal por motivos no voluntarios han sido consecuencia de necesidades puntuales de ajustes a la realidad de las condiciones productivas y organizativas de las distintas sociedades del grupo.

No obstante lo anterior, COMSA Corporación mantiene un compromiso claro con la creación de empleo en todos los ámbitos en los que desarrolla sus actividades. Fruto de este compromiso, el grupo ha realizado 1.504 altas en la plantilla, cuya distribución puede apreciarse en el cuadro siguiente:

Número de altas

Edad	<30		30-50		>50		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
2019	81	293	168	723	61	178	1.504
2018	89	612	122	1.068	9	236	2.136

Con objeto de analizar y mejorar las condiciones de empleo, en 2019 se **ha lanzado el proyecto de entrevistas de seguimiento a las nuevas incorporaciones**. Esta práctica se ha implementado de forma completa en COMSA Corporación y en el resto del grupo de forma parcial. Las entrevistas se realizan a los tres meses de la incorporación y consisten en entrevistas personales a la nueva incorporación y a su responsable para obtener una valoración general de estos tres meses, de sus percepciones, cumplimiento de las expectativas iniciales y propuestas de mejora.

Asimismo, en 2019 **se ha iniciado el proceso de entrevistas de salida** que consiste en la realización de un cuestionario y una entrevista posterior con Recursos Humanos por parte de la persona que abandona el grupo de forma voluntaria.

Objetivo: divulgar las vacantes laborales de forma interna y desarrollar el proyecto de On Boarding, el programa de bienvenida para las nuevas incorporaciones.

4.3. REMUNERACIÓN

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

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

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

El modelo de retribución de COMSA Corporación se constituye de:

- Salario fijo: Correspondiente a la categoría profesional, el convenio colectivo y el país.
- Retribución variable: En algunos países, en función de las responsabilidades del personal, y de su categoría¹⁶, además del salario fijo, éste 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.

En 2018 el 83% de la plantilla de España percibió este tipo de retribución, mientras que en 2019 el 74% de las personas trabajadoras en España, Argentina, Brasil, Francia, México y Perú han dispuesto de este tipo de retribución y su desempeño ha sido evaluado y transmitido formalmente

- Retribución flexible: En función del país, el grupo ofrece a la plantilla la posibilidad de modificar su paquete retributivo, de forma voluntaria, sustituyendo parte de éste por productos o servicios, de manera que la plantilla 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.

Como se ha comentado 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, en 2019 la ratio entre el salario que perciben inicialmente los trabajadores de COMSA Corporación y el salario mínimo en cada uno de los países en los que el grupo opera, es de 1,43 de media, frente al 1,28 del año 2018. Cabe señalar que existen países en los que esta ratio no es comparable.

Brecha salarial por categorías 2019:

Edad	Categorías 1 y 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
< 30	N.A. ¹⁷	5,58%	-8,31%	-18,97%
30 – 50	10,38%	13,62%	14,47%	18,08%
>50	-9,88%	30,31%	20,01%	24,17%

¹⁶ Empleados a partir de la categoría de administrativos.

¹⁷ No es posible indicar la brecha salarial para esta categoría y franja de edad por política de protección de datos personales.

El cálculo de la brecha salarial presenta una problemática similar a la de la de las remuneraciones medias, por cuanto la presencia del grupo en ámbitos geográficos muy diferenciados hace poco representativos los resultados obtenidos. Como ejemplo de esta diversidad, para la categoría 3 correspondiente a Jefes de Obra y Responsables de Unidad, se comparan realidades muy diferenciadas tanto en lo que a ámbitos geográficos se refiere, como a ámbitos de responsabilidad, e incluso situaciones de mercado laboral y actividad. En este sentido, la brecha salarial para esta categoría en la franja de edad de mayores de 50 años en España es de un 12,13%.

Ratio de compensación anual:

	2019	2018
Ratio Compensación Anual ¹⁸	13,63 ¹⁹	9,76 ²⁰

La ratio de compensación anual para 2019 se obtiene a partir del salario fijo bruto anual más la retribución variable, mientras que en el año 2018 se obtuvo únicamente respecto al salario bruto anual, motivo fundamental de la diferencia entre los valores obtenidos.

En 2019 se pone en marcha el proyecto **Success Factors** cuya formación y puesta en funcionamiento se realiza a comienzos de 2020. Success Factors es una herramienta que permite realizar una evaluación del desempeño de la persona empleada, teniendo en consideración objetivos del grupo y específicos, y también competencias de la persona. Esta herramienta facilitará la elaboración de un mapa de competencias en la organización.

Objetivo: revisar la política retributiva, trabajando en la definición de bandas salariales por función, equidad interna y respecto al mercado de las 25 posiciones clave del grupo.

4.4. FORMACIÓN

El talento constituye un valor indiscutible dentro de COMSA Corporación, y así se ha destacado en el Plan Estratégico COMStruimos. En este sentido, no solo es necesario identificar el talento en la selección de nuevas incorporaciones, sino que también es fundamental potenciar el crecimiento y el desarrollo profesional de todas las personas que forman del grupo. Este aspecto es uno de los elementos más relevantes para atraer y retener el talento dentro de la organización.

¹⁸ Se determina como el cociente entre el salario más elevado y la mediana de los salarios.

¹⁹ El cálculo incluye el salario fijo y la retribución variable.

²⁰ El cálculo únicamente incluye el salario fijo.

En esta línea, en 2019 se han impartido un total de **62.175 horas de formación**, tanto presenciales como a través de la plataforma on-line o “e-learning”, que favorece la realización y organización de las acciones formativas.

La plataforma “e-learning” cuenta con un funcionamiento intuitivo y visual que ha permitido incrementar el número de acciones formativas por persona trabajadora. Además, gracias a la flexibilidad que proporciona la formación a distancia, los profesionales pueden organizarse libremente para realizarla cuando menos interfiera en sus tareas laborales y en su vida personal.

		2019	2018
Inversión total		590.391 €	575.619 €
Horas de formación total		62.175h	89.185 h
Formación media	Mujeres	11,7 h	19,1 h
	Hombres	15,6 h	18,5 h

Los contenidos de las formaciones realizadas durante el año 2019 han sido, en su mayoría, contenidos 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.

En 2019 el grupo ha **colaborado con centros de formación externos** para llevar a cabo las siguientes formaciones:

- Formación para inspectores de Seguridad y Salud en Obras de Construcción, de la Fundación Laboral de la Construcción.
- **Colaboración en la Formación de Auditor Interno en Prevención de Riesgos Laborales desarrollado por el INSST.**
- Formación en Soluciones técnicas y Jurídicas para Técnicos de Prevención, de AJP Asesoría Jurídica Y Prevención.
- Conferencia sobre innovación en la construcción, Màster d'Enginyeria de la Construcció de l'Universitat Politècnica de Catalunya.

Asimismo, COMSA Corporación ha lanzado el **Programa de Liderazgo 2019-2020** para trabajar el **liderazgo colectivo de la organización**, que ha empezado con la realización de una Encuesta de Liderazgo Colectivo a los responsables basada en el estándar internacional que se denomina ‘The Leadership Circle’.

Además, en EOLIS²¹, debido al cambio generacional al que se enfrenta, se ha implementado la “Universidad Eolis” para fomentar la transmisión del conocimiento del personal con experiencia en la empresa al nuevo personal, contribuyendo así también a su capacitación.

²¹ EOLIS es la Sociedad del grupo, radicada en México, y especializada en instalaciones HVAC para la industria.

Objetivos:

- Realizar Planes de desarrollo de competencias básicas por área a partir del mapa de competencias resultante de la evaluación del desempeño (Success Factors).
- Compartir la descripción del Puesto de Trabajo con las competencias asociadas de todas las posiciones dentro de la organización para identificar las capacidades necesarias para acceder a los distintos puestos.

Presencia en Foros de Recursos Humanos

En 2019 COMSA Corporación ha participado en la **4ª edición del Congreso Factor Humano en Barcelona** organizado por *International Faculty for Executives*. Durante la jornada se habló de estrategia empresarial, de formación en competencias emocionales y relacionales, y del apoyo a la plantilla a nivel personal y profesional, entre otros temas.

En la jornada, el grupo participó en la mesa redonda en la que se debatió cómo las emociones y el bienestar integral de los equipos son clave para lograr el éxito empresarial.

4.5. IGUALDAD

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

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

El **Plan de Igualdad 2019-2023** es el instrumento empleado por el grupo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas exigibles y aplicables, alineado con el ODS 5-Igualdad de género. En este documento se recogen las medidas llevadas a cabo para promover el progresivo aumento de mujeres en el grupo. Entre ellas, destaca una medida que establece que, ante igualdad de condiciones entre candidatos, se debe priorizar la contratación o la promoción femenina.

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

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

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

Permisos de paternidad o maternidad solicitados:

	Permisos aprobados	% mujeres	% hombres
2019	120	23%	77%
2018	176	19%	81%

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

Además, como se ha comentado anteriormente la plantilla dispone de otras ventajas en este sentido como la **opción de guardería como parte del plan de compensación flexible**.

Por otro lado, COMSA Corporación ha estado trabajando en la actualización del Protocolo para la Prevención del Acoso psicológico, sexual y por razón de sexo, que se ha revisado a principios de 2020, cuyo objetivo es prevenir y, en su caso, sancionar, todas aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral y sexual de cualquier persona que forme parte del grupo. En este protocolo se establecen las vías de denuncia, garantizando la confidencialidad en todo el proceso. Durante el año 2019 no se han registrado denuncias en este ámbito.

Durante este año, destaca la organización del **Taller de inducción, prevención y respuesta de la violencia sexual y basada en género**, realizado por la **Oficina en Perú del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados (ACNUR)** en Lima, al que asistieron 12 personas de la plantilla.

Objetivo: incrementar el compromiso empresarial con la diversidad de género a través de alianzas y campañas de formación y sensibilización en este ámbito.

4.6. INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

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

Más allá del cumplimiento de los principios rectores del Código Ético respecto a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades, COMSA Corporación apuesta firmemente por la incorporación de personal local en los proyectos que ejecuta, contribuyendo así al desarrollo económico de las comunidades donde opera. En 2019, el personal local era del 93% del total de COMSA Corporación, respecto al 84% en 2018.

En este marco, en 2019 destaca la **participación del grupo en foros de universidades para captar talento juvenil**, donde de forma paralela, en España se ha contratado a 15 becarios.

Asimismo, el grupo 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.

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

4.7. DIÁLOGO SOCIAL

La comunicación estable y transparente con las personas trabajadoras resulta esencial para el correcto desempeño del grupo.

Para garantizar este aspecto, se cuenta con diversas vías, como reuniones formales e informales, comités de empresa, correo electrónico, página web, intranet o port-let (portal) corporativo, que es un portal de noticias y comunicaciones interno donde se publican contenidos e informaciones específicos para la plantilla. Algunos de estos canales tienen periodicidad establecida y otros se utilizan cuando se producen hechos considerados relevantes para el conocimiento de la plantilla. El grupo dispone de Comités de empresa por negocio y por zona, con representación de los trabajadores y de la empresa, donde se tratan distintos temas. En esta línea, también se realizan reuniones específicas por temática como las reuniones del Comité de sobre Seguridad y Salud.

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

4.8. DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Por otro lado, respecto al derecho a la desconexión digital, COMSA Corporación lo reconoce como un factor clave en el respeto de la vida personal y familiar. En este sentido el grupo, en 2019, ha aprobado una **Política de Desconexión** que tiene como objetivo establecer las directrices generales que regulan el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, salvo en puestos cuyas obligaciones o responsabilidades sean inaplazables debido al 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 2019 para el conjunto de COMSA Corporación en España, son muy similares a las del año anterior y muestran 53.150 jornadas perdidas, con las siguientes tasas de absentismo:

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

4.10. SEGURIDAD Y SALUD

4.10.1. SEGURIDAD Y SALUD EN COMSA CORPORACIÓN

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

En este marco, el grupo ha implantado un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo** basado en la norma OHSAS 18001, que va más allá de los requisitos legales y normativos y que incorpora 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. Actualmente el grupo se encuentra en proceso de adaptación a la norma ISO 45001, siendo COMSA Service Facility Management el primer negocio en disponer ya de esta certificación para 2019.

El 77% de las ventas de COMSA Corporación se ejecuta bajo las directrices y pautas de la norma internacional OHSAS 18001 o ISO 45001 de seguridad y salud laboral.

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

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.

Cabe destacar también el carácter transversal de la Política Seguridad y Salud, y la Política Ambiental, que están fuertemente relacionadas y el grupo trabaja de forma integrada desde el Área de Prevención, Calidad y Medio ambiente, que cuenta con tres divisiones:

- Servicio de Prevención Mancomunado
- Prevención, Calidad y Medio ambiente Nacional e Internacional
- Auditoría interna

Planificación de la prevención

Como no puede ser de otra manera, la gestión de la Seguridad y Salud en COMSA Corporación pivota sobre el eje fundamental de la planificación preventiva. El grupo 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 que se integran dentro de la organización.

El grupo lleva a cabo una identificación de los peligros en el ámbito de la seguridad y salud, tanto a nivel general para actividades recurrentes, como a nivel particular de cada proyecto.

Los riesgos identificados son evaluados por técnicos competentes de la organización preventiva, a partir de procedimientos contrastados y documentados, que utilizan criterios de probabilidad de ocurrencia y severidad de los daños en caso de materializarse. A partir de esta información, se planifican e implantan las medidas de prevención en origen que eliminen los riesgos o, en caso de no ser posible, que los reduzcan hasta un nivel que convierta el grado de riesgo en moderado. Los profesionales con funciones de recurso preventivo disponen de un formulario con el que pueden notificar nuevas situaciones de riesgo identificadas en materia de salud y seguridad laboral. 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.

Por otro lado, para fomentar la salud y bienestar de los profesionales del grupo, entre otras medidas implementadas destaca la posibilidad de contratar mutuas privadas de salud con descuento a través del Plan de Compensación Flexible, los convenios de colaboración con gimnasios cercanos a las oficinas y el fomento de la participación en carreras, costeadando la inscripción para fomentar unos hábitos de vida saludables. Asimismo, el grupo también lleva a cabo campañas específicas de prevención de la salud en el ámbito internacional, entre las que destacan la campaña de concienciación sobre el cáncer de mama en Brasil y la campaña de sensibilización en México sobre los efectos en la salud del alcohol, las drogas y el tabaco.

Implantación y control de las condiciones de trabajo

COMSA Corporación cuenta con un Servicio de Prevención externo responsable de la Vigilancia de la Salud, que entre otras funciones se responsabiliza de realizar exámenes periódicos a la plantilla, siempre respetando la confidencialidad de toda la información. Los resultados de la vigilancia sanitaria sólo se remiten al profesional explorado.

Asimismo, el grupo documenta la planificación para la implantación de las medidas preventivas, tanto a nivel general como a nivel particular de cada proyecto siguiendo criterios de los más altos estándares a nivel mundial.

Estas medidas preventivas pueden ser:

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

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

La formación como base de la prevención

El grupo dispone de un **Plan anual de formación en Seguridad y Salud** propio, que incluye formación preventiva de cada puesto de trabajo, tanto para los diferentes oficios como en oficinas. En esta línea, en el caso de las obras, el grupo también lleva a cabo charlas al inicio del trabajo (tanto para personal propio como a subcontratistas) donde se explican los riesgos y medidas preventivas específicas de cada proyecto. De cara al año que viene el grupo ha trabajado en la implantación de una plataforma on-line donde centralizar la formación en este ámbito.

Otro factor relevante es la certificación según el estándar TELCO de AENOR de sus propios centros de formación en riesgo eléctrico de Madrid y Sevilla.

Dada la importancia de la formación, información y sensibilización de la sociedad y de los futuros profesionales del sector, el grupo ha colaborado impartiendo materias relacionadas con la prevención en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Institutos de Formación Profesional en Girona y en otras entidades formativas de reconocido prestigio en el ámbito de la prevención como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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 las personas trabajadoras propias, se establecen Comités de Seguridad y Salud, bajo diferentes terminologías propias de cada geografía, que son órganos paritarios empresa-trabajadores que periódicamente analizan acciones e indicadores de gestión, y donde la representación de las personas trabajadoras propone medidas o líneas de acción que pueden complementar y mejorar las ya implantadas o propuestas por la representación de la empresa, que quedan registradas en las actas correspondientes. Desde 2018, el 100% del personal de COMSA Corporación disponía de herramientas de consulta y participación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Asimismo, el sistema de gestión de COMSA Corporación determina la obligatoriedad de realizar reuniones periódicas de coordinación en los diferentes proyectos, en las que participan los representantes de las personas trabajadoras 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.

Todo el personal está cubierto por el Sistema de Seguridad y Salud del grupo, que se implanta en todos los proyectos. Además, un 77% del personal está bajo la certificación OHSAS 18001.

Evolución de la accidentalidad

El resultado de este ciclo de mejora continua es la reducción progresiva de los indicadores de siniestralidad laboral.

Para el año 2019, estos indicadores para personal propio presentan los siguientes resultados:

Índice de frecuencia (%)²²	2018	2019
COMSA Corporación	20,29	20,66
Sectoriales ²³	46,1	No Disponible
Índice de gravedad (%)²⁴	2018	2019
COMSA Corporación	0,40	0,48
Sectoriales ²⁴	1,51	No Disponible
Índice de incidencia (%)²⁵	2018	2019
COMSA Corporación	40,78	38,91
Sectoriales ²⁴	79,82	No Disponible

A pesar de que los índices de accidentalidad siguen siendo muy inferiores a los del sector, en 2019 han repuntado ligeramente los indicadores relacionados con el número de horas trabajadas (índice de frecuencia e índice de gravedad). Esto es debido a la ampliación del alcance de ese informe con actividades con una mayor tasa de accidentalidad laboral.

En relación con los accidentes presentados, el porcentaje de distribución del personal propio por géneros es la siguiente:

Distribución por sexo	Mujeres	Hombres
2019	5%	95%
2018	7%	93%

²² Índice de frecuencia: Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.

²³ Datos del Sector de la Construcción en España para 2018 (último disponible a fecha de elaboración del presente informe). Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

²⁴ Índice de gravedad: Jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

²⁵ Índice de incidencia: Número de accidentes por cada mil trabajadores.

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

En lo que respecta a enfermedades profesionales, en 2019, ha habido un caso con baja, mientras que en 2018 no se detectó ninguna. Por otro lado, en 2019, no se han producido accidentes mortales, habiendo que lamentar un caso en 2018.

El análisis de las causas de los accidentes para el personal propio, en 2019, muestra los siguientes resultados:

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

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

Compromiso con la mejora continua

COMSA Corporación lleva a cabo 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 son plurianuales con vocación de llegar a la totalidad de la plantilla, pero focalizados en grupos de riesgo.

Además, de forma consensuada con la representación de las personas trabajadoras, y en línea con el ODS3-Salud y bienestar, el grupo ha puesto en marcha diferentes iniciativas, como el Plan de Movilidad para reducir los accidentes in itinere, la de prevención de consumo de alcohol y drogas y 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 cardio protegidos.

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

Plan de Movilidad

COMSA Corporación puso en marcha en 2018 el Plan de Movilidad del grupo con un doble objetivo, por un lado, mejorar las condiciones de seguridad y salud al volante y por otro reducir la contaminación ambiental asociada.

La primera fase de dicho Plan se enfocaba a conocer los hábitos de movilidad de los empleados, mientras que en la segunda fase desarrollada en 2019 se han desarrollado diferentes iniciativas para reducir la siniestralidad vial, donde destacan:

- ✓ Estudio sobre los hábitos reales de movilidad, así como factores de riesgo y ambientales asociados.
- ✓ Mejora de competencias durante la conducción y refuerzo de la concienciación en materia preventiva y ambiental.
- ✓ Implantación de mejoras a nivel de seguridad y ambiental en los medios de transporte del grupo.

Reconocimientos

En Comsa Corporación se considera la gestión de la seguridad y salud como un factor clave, siendo una piedra angular dentro de la estrategia del grupo. Por ello se ha visto recompensada con el reconocimiento a través de varias iniciativas y premios relevantes.

En 2019 COMSA Corporación ha vuelto a ser incluida en el **Top 25 del modelo MEPS2**, modelo de excelencia empresarial en prevención de riesgos laborales, en reconocimiento a su gestión de la Seguridad y la Salud.

5. COLABORADORES EXTERNOS

COMSA Corporación considera la gestión de la cadena de valor como uno de los pilares fundamentales en la toma de decisiones, por ello cuenta con un Modelo de compras establecido a nivel corporativo que vela por la transparencia en los procesos de contratación, favoreciendo la libre competencia y detectando situaciones de riesgo, reforzando así su compromiso con el comportamiento ético.

En este sentido, COMSA Corporación exige a sus proveedores que asuman sus principios éticos, sociales y ambientales, por lo que incluye cláusulas en los contratos donde éstos manifiestan su conocimiento y compromiso.

De este modo, el grupo trabaja para garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en sus relaciones comerciales, 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 a su Código Ético.

En lo que respecta a proveedores de servicios de seguridad, desde 2019 el grupo ha empezado a trabajar con ellos para que incluyan formaciones relativas al respeto de los derechos humanos en el desempeño de sus labores, así como también en sus manuales y protocolos de actuación.

Asimismo, se lleva a cabo de manera periódica un **seguimiento y evaluación de las empresas proveedoras** para asegurar el cumplimiento, entre otros aspectos, de principios relacionados con la gestión de calidad, el respeto al medio ambiente y la prevención de riesgos laborales durante la relación contractual.

Su cadena de suministro está formada por cerca de 20.000 proveedores²⁶, fomentando la contratación de proveedores locales y apoyando la generación de impacto social positivo a través de la creación de riqueza e inversión en los países donde está presente.

El 97,24% de los proveedores en 2019 fueron proveedores locales.

Proveedores de COMSA Corporación 2019:

- 97,24% proveedores locales.²⁷
- Más de 592M€ de volumen de negocio con proveedores ajenos al grupo.
- 93,72% de las compras efectuadas a proveedores locales.

²⁶ Numero de proveedores total, incluyendo negocios del grupo.

²⁷ Se entiende por proveedor local aquel que está radicado en el país en el que se desarrolla el proyecto.

Selección y Evaluación de Proveedores

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

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

- 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, las empresas proveedoras se comprometen 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 2019 no se ha recibido ninguna denuncia.

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

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

En 2019, en España se han evaluado más de 1.000 proveedores (1.500 en el año 2018), considerados críticos por el tipo de suministro o el volumen de facturación. Como resultado de estas evaluaciones, durante este año no se ha identificado ningún impacto ambiental negativo significativo, real o potencial, en la cadena de suministro. En lo que respecta a aspectos sociales, en las evaluaciones de proveedores sólo se incluyen los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales, ya que las cuestiones relativas a derechos humanos se encuentran establecidas en el Código Ético del grupo, cuyo cumplimiento y aceptación resulta indispensable para poder trabajar conjuntamente.

El resultado del proceso de evaluación permite clasificar a los proveedores en aconsejables, a los que se les puede realizar pedidos, y proveedores no aconsejables. Entre estos últimos, se diferencian 3 categorías: con incidencias, lo que implica que pueden realizarse pedidos, pero debe analizarse su evolución; no deseables, para los que únicamente pueden realizarse pedidos previamente aprobados por dirección; y bloqueados, con los que no se puede establecer una relación contractual. En el caso de que se presente un desempeño negativo por parte de un proveedor, se desarrolla un plan de acción específico. El proceso de evaluación de proveedores no contempla de manera general la realización de auditorías in situ.

Objetivo: revisar los criterios de evaluación de proveedores para incrementar el peso de los criterios sociales y ambientales.

Digitalización

Desde 2017 el área de Compras está inmersa en un proceso de digitalización con el objetivo de optimizar procesos internos y trabajar de forma más ágil y eficaz con los diferentes colaboradores en el actual mundo globalizado. Bajo esta premisa, en 2019 se ha empezado a trabajar en la actualización del **Procedimiento de Compras**, que irá vinculado a diferentes herramientas en desarrollo:

- **Portal del Proveedor:** Permitirá una gestión más ágil de pedidos y facturas, tanto interna como externamente, al mismo tiempo que dotará de mayor trazabilidad a las diferentes transacciones.
- **Portal de Homologaciones:** Permitirá el pre-registro de forma autónoma de nuevos proveedores con los que colaborar. Cada proveedor interesado podrá subir a la plataforma información empresarial y requisitos específicos según su tipología de suministro, y en base a esta información, se le dotará de una puntuación.
- **Portal de Licitaciones:** Esta herramienta se nutrirá de la base de datos de proveedores existentes y de nuevos a los que se invite a participar en licitaciones. Permitirá la participación de un mayor número de proveedores en licitaciones del grupo, así como una gestión mucho más ágil y transparente de la información recopilada.
- **Planificación de Compras:** Esta herramienta permitirá una optimización y previsión de las compras de los proyectos para una mejor búsqueda de los materiales y servicios más adecuados.

En esta misma línea de optimización interna de las diferentes operativas, a lo largo de 2019 se ha procedido a **optimización de la base de datos de materiales**, por un lado, en el caso de materiales estratégicos, definiendo unos parámetros concretos sobre los que poder basar las decisiones de compra, y por otro, estableciendo categorías de materiales más amplias que engloben productos de tipologías similares.

Cultura preventiva en la cadena de valor

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

Índices de accidentalidad globales²⁸ :

Índice de frecuencia (%) ²⁹	2018	2019
COMSA Corporación	20,03	19,37
Sectoriales ³⁰	46,1	No Disponible
Índice de gravedad (%) ³¹	2018	2019
COMSA Corporación	0,41	0,40
Sectoriales ³²	1,51	No Disponible
Índice de incidencia (%) ³²	2018	2019
COMSA Corporación	30,29	30,01
Sectoriales ³²	79,82	No Disponible

Las cifras anteriores muestran el correcto desempeño en materia de prevención de riesgos para la seguridad y salud llevados a cabo por el grupo a lo largo de 2019.

²⁸ Se incluye tanto personal propio como personal subcontratado.

²⁹ Índice de frecuencia: Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas.

³⁰ Datos del Sector de la Construcción en España para 2018 (último disponible a fecha de elaboración del presente informe). Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

³¹ Índice de gravedad: Jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas.

³² Índice de incidencia: Número de accidentes por cada mil trabajadores.

6. CLIENTES

COMSA Corporación cuenta con una trayectoria de más de 125 años como empresa de referencia en el sector, en la que destaca su **enfoque al cliente**, dirigido a satisfacer permanentemente sus expectativas y necesidades, tanto actuales como futuras, e implicándole desde el inicio de sus proyectos.

En este sentido, el grupo 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 del grupo, 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.
- **Potenciación del aprendizaje organizacional**, compartiendo la información y detectando aspectos del desempeño de la organización que permiten nuevas oportunidades gracias al ciclo de mejora continua.

COMSA Corporación dispone de una Política de Calidad, y de un **Sistema de Gestión de Calidad** basado en la norma ISO 9001:2015, gracias al cual el grupo garantiza a los clientes que los proyectos ejecutados cumplen con los más altos estándares de calidad y con la normativa vigente en cada momento.

El Sistema de Gestión de la Calidad se verifica de manera sistemática mediante auditorías internas y externas

El sistema de gestión de calidad tiene como objetivo asegurar el cumplimiento y control de los parámetros establecidos por la certificación ISO 9001. Este procedimiento está estrechamente vinculado con las ventas por negocio, así pues, el porcentaje de ventas que se han regido por este sistema ha sido del 86% en 2018 y del 80% en 2019.

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. detallan 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. (Programa de Puntos de Inspección) y de los Planes de Ensayos se asegura que la ejecución de los procesos se realiza conforme a la normativa y legislación vigentes.

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, facilitando su conservación y mantenimiento.

Satisfacción de clientes

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

Estas evaluaciones se realizan mediante encuestas de satisfacción, que 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 relevancia que estos criterios tienen para ellos, de forma que puedan incorporarse nuevos criterios en la evaluación.

	2019	2018
Encuestas enviadas	556	563
Índice de respuesta	405 (73%)	305 (54%)
Valor medio (sobre 10)	8,23	8,18

En este sentido, el grupo ha conseguido el objetivo marcado el año anterior de incrementar el porcentaje de respuesta de clientes en las encuestas de satisfacción, alzando un incremento del 32,8%.

Objetivo: incrementar el porcentaje de respuesta de nuestros clientes en los cuestionarios de satisfacción para optimizar y objetivar la puesta en marcha de planes de mejora.

Asimismo, con el fin de garantizar el análisis de la información más significativa, los Sistemas de Gestión de Calidad implantados establecen mecanismos que aseguran un tratamiento adecuado de 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 sistema está diseñado para atender cualquier reclamación o queja del cliente o de su representante, así como de cualquier otra parte interesada, como vecinos, asociaciones, entidades ecologistas, etc. El proceso es sistemáticamente supervisado mediante auditorías 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, así como los riesgos y oportunidades de los diferentes proyectos. Una vez analizados, si se considera que se requieren competencias adicionales a las de COMSA Corporación, se establecen alianzas con socios y consultores de acreditada experiencia y con afinidad en los principios y valores corporativos, especialmente en lo que a comportamiento ético e íntegro se refiere.

7. CONTRIBUCIÓN SOCIAL

La naturaleza familiar de COMSA Corporación le confiere una sensibilidad especial por el entorno en el que desarrolla su actividad y por las personas que lo integran. Esta particularidad se observa en la filosofía del grupo “**Cuidamos a las personas igual que cuidamos nuestros proyectos**”, y se materializa a través de diferentes acciones, tanto internas como externas, en las empresas y filiales ubicadas en las distintas regiones donde opera el grupo.

El objetivo fundamental de COMSA Corporación es crear valor en el territorio, manteniendo activas sus relaciones con la comunidad, apoyando al desarrollo local y atendiendo a las necesidades de cada región.

Esta contribución se materializa tanto a escala global con alianzas que persiguen la consecución de los principales objetivos de la Agenda 2030, tales como la adhesión del grupo al Pacto Mundial, o las colaboraciones con la Fundació Internacional Olof Palme que vela por los derechos humanos o el MIESES Global en el ámbito de la sostenibilidad empresarial, así como en el ámbito local con redes como Barcelona+Sostenible.



A lo largo de 2019 se han desarrollado diferentes acciones adaptadas a las necesidades específicas de cada territorio, a las que se ha destinado un importe que asciende a **423.600€**.

7.1. CONTRIBUCIÓN SOCIAL

COMSA Corporación ha alineado las iniciativas de acción social que desarrolla con las actividades relacionadas con el núcleo del negocio, priorizando, además, aquellas acciones donde los profesionales del grupo puedan tener una participación protagonista. Por ello, en 2020 el grupo ha previsto la realización de una encuesta interna para conocer las inquietudes y principales intereses de los profesionales del grupo en este ámbito.

De forma paralela, está trabajando en una metodología estandarizada que ayude a cuantificar el impacto positivo de las diferentes iniciativas de acción social en el entorno, con independencia de la localización y del tipo de acción desarrollada, para poder difundirla entre los diferentes países y negocios del grupo.

Objetivo: mejorar la gestión global de la acción social, a través de la elaboración de una Política de Acción Social y fijando indicadores para medir el impacto positivo generado.

Acciones llevadas a cabo durante el 2019

COLABORACIÓN CON ACNUR - PROGRAMA NÓMINA SOLIDARIA

COMSA Corporación y el Comité español de ACNUR, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, han firmado un convenio de colaboración con el objetivo de contribuir a la mejora de la cobertura de las necesidades básicas de los refugiados.

Esta colaboración se materializa en el “**Programa Nómina Solidaria**”, que consiste en aportaciones mensuales de la nómina de los profesionales del grupo, que COMSA Corporación iguala de forma simultánea. Los fondos se destinan a apoyar a ACNUR en su misión de garantizar el acceso a una vivienda adecuada en las emergencias humanitarias, concretamente en el aprovisionamiento de:

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

Esta colaboración iniciada en España se extenderá a corto plazo al resto de países en los que el grupo tiene presencia, con el objetivo de generar conciencia y compartir valores positivos tanto dentro como fuera del grupo.

ÁMBITO CULTURAL

El grupo realiza diferentes contribuciones a instituciones culturales para que la cultura suponga un bien accesible a la población, de entre las que cabe destacar el patrocinio de la temporada 2019-2020 del Teatre Nacional de Catalunya y de la Fundació Gran Teatre del Liceu.

De forma paralela, en algunos países como Brasil y Colombia, realiza acciones de sensibilización sobre el patrimonio arqueológico vinculado a los proyectos, tanto para empleados, como para las comunidades aledañas a los proyectos.

ÁMBITO DEPORTIVO

COMSA Corporación fomenta los valores y los beneficios del deporte para la salud. Así, además de respaldar la participación de los empleados en algunos acontecimientos deportivos, como las carreras de las Empresas en Barcelona y Madrid (con cuyas inscripciones se contribuyó con la Fundació de la Marató de TV3 y Arrels Fundació, así como la Fundación Intheos respectivamente), también ha patrocinado otros eventos deportivos como la Carrera Solidaria de la Universidad Rovira i Virgili o el torneo de Golf de la Fundació Port Aventura, todas ellas de carácter benéfico.

En el caso de Brasil, el grupo ha realizado una contribución en especie, a través de la prestación de servicios de rehabilitación, así como de la donación de materiales para la restauración de una asociación de Judo local, muy vinculada a la comunidad en la que se desarrollan las obras del metro de la Línea 4.

ÁMBITO INFANCIA Y EDUCACIÓN

Para fomentar la igualdad de oportunidades, en especial entre los más pequeños, tanto el grupo como sus empleados participan en distintas acciones locales, como el apadrinamiento de más de 100 menores en Brasil durante la campaña de navidad o la colecta para uniformes de danza en el caso de Colombia.

Otra de las acciones realizadas en el marco de las escuelas en estos dos países son las campañas de concienciación para el fomento de reciclaje y para el uso eficiente del agua en las que han participado más de 300 escolares, con el objetivo de promover el respeto por el entorno entre lo más pequeños.

ÁMBITO DE LA SALUD

En el campo de la salud, el grupo ha realizado donaciones económicas y de materiales para apoyar el tratamiento y la investigación de diferentes patologías. Entre otras entidades, el grupo ha colaborado con la Asociación Mexicana de Ayuda a Niños con Cáncer (AMANC) o la Fundación Tamariz Oropeza en México.

En el caso de España, la contribución realizada ha sido en especie, prestando sus servicios de forma gratuita por segundo año consecutivo en la instalación de telecomunicaciones destinadas al desarrollo de la *Marató de TV3*, cuya misión es recaudar fondos para la investigación de diferentes enfermedades.

ÁMBITO SOCIAL

Desde el grupo se trabaja estrechamente con las comunidades locales para conocer sus necesidades y contribuir así a su desarrollo.

De este modo, en algunos territorios se ha procedido a rehabilitar infraestructuras esenciales, como en las inmediaciones del Túnel de Amagá en Colombia, donde el grupo ha contribuido a la mejora del alcantarillado.

Por otro lado, el grupo vela también por los derechos sociales de las personas, en especial por las más desfavorecidas. En este sentido, en el caso de España se ha colaborado con la Fundación Privada Prevent, cuya finalidad es la integración social de personas con diversidad funcional, mientras que en México se ha continuado prestando apoyo al Banco de Alimentos de Puebla y a la Cruz Roja Mexicana.

7.2. DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

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



El nuevo estudio de materialidad, que se llevará a cabo en 2020, reafirma el compromiso de COMSA Corporación por integrar las necesidades y expectativas de los grupos de interés en su estrategia de sostenibilidad.

8. HECHOS RELEVANTES POSTERIORES

La aparición del Coronavirus Covid-19 en China en enero de 2020, y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización de los mismos y la ausencia, por el momento, de un tratamiento médico eficaz contra el virus, las consecuencias para las operaciones del grupo son inciertas y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción, de las decisiones que se adopten para la contención de la misma, y adaptación de todos los agentes económicos y sociales impactados.

Por todo ello, a la fecha de formulación de este Estado de Información no Financiera es prematuro realizar una valoración detallada o cuantificación de los posibles impactos que tendrá el Covid-19 sobre el grupo, debido a la incertidumbre sobre sus consecuencias, a corto, medio y largo plazo.

No obstante, los Administradores y la Dirección del Grupo, han realizado una evaluación preliminar de la situación actual conforme a la mejor información disponible. Por las consideraciones mencionadas anteriormente, dicha información puede ser incompleta. De los resultados de dicha evaluación, se destacan las siguientes cuestiones relativas a la información no financiera:

- **Modelo de negocio:** las circunstancias actuales pueden llevar a replantear algunas características del modelo de negocio, atendiendo a la ubicación de las operaciones y mercados, principalmente. En este sentido, el grupo puso de inmediato en marcha un Comité para la evaluación, análisis e implantación de medidas a corto y medio plazo que redujeran el impacto sobre el negocio y garantizaran la continuidad de las operaciones.
- **Cuestiones ambientales:** aunque el análisis sobre el impacto de la crisis del Covid-19 en cuestiones ambientales relacionadas con la actividad del grupo se considera bajo, se han previsto acciones de continuidad en las políticas de prevención de la contaminación, así como respecto al cambio climático.
- **Cuestiones relativas al personal:** como consecuencia de la crisis del Covid-19, el grupo ha puesto en funcionamiento prácticas novedosas, como facilitar el trabajo en remoto (teletrabajo) que han hecho posible, en gran medida, la continuidad de las operaciones de soporte al negocio principal. Asimismo, el grupo se ha acogido a prácticas de regulación del empleo, hecho que tendrá incidencia en los principales indicadores relativos a la plantilla para el año 2020.

- Cuestiones relativas a la salud y la seguridad: el grupo ha adoptado, desde el inicio de la crisis, las medidas necesarias para asegurar la salud y seguridad de los empleados y de los clientes, así como revisando los posibles impactos que estas acciones puedan tener en los indicadores relacionados con la seguridad y salud laboral.
- Cuestiones relativas a la cadena de suministro: los principales proveedores del grupo corresponden a proveedores de suministros cuya actividad ha sufrido ralentizaciones similares a las del grupo, por lo que la crisis sanitaria generada por el Covid-19 no está teniendo impacto en la provisión de servicios de suministros del grupo de forma significativa.
- Continuidad de las operaciones: la situación cambiante e impredecible de los acontecimientos podría llegar a implicar la aparición de un riesgo de interrupción temporal de la producción. Por ello, el Grupo ha establecido grupos de trabajo y procedimientos específicos destinados a monitorizar y gestionar en todo momento la evolución de sus operaciones, con el fin de minimizar su impacto en sus operaciones.

En este sentido, en la actualidad se ha producido una cierta ralentización de la actividad planificada por el grupo, sin que sea posible realizar una cuantificación objetiva del impacto esperado para el ejercicio 2020. En todo caso, los efectos en resultados por la caída de actividad, la ralentización y/o paralización de la ejecución de algunos proyectos se espera compensar, parcialmente, con medidas de contención de costes.

Teniendo en cuenta todos los factores antes mencionados, los Administradores del Grupo consideran que la conclusión sobre aplicación del principio de empresa en funcionamiento, indicada en las Cuentas Anuales Consolidadas sigue siendo válida.

Finalmente, resaltar que los Administradores y la Dirección del Grupo están realizando una supervisión continua y constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse.

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.: 3, 6, 18, 20. 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

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Pág.: 22
0.E	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Con el objetivo de facilitar la comparación de la información, tanto en el tiempo como entre entidades, se utilizarán especialmente estándares de indicadores clave no financieros que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia y los estándares de Global Reporting Initiative, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.	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	Se incluyen indicadores relevantes en cada uno de los puntos del informe.

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.: 25
1.1.2	Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Pág.: 25
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.: 26
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.: 35, 39
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.: 27
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.: 30
	Los consumos de agua del año 2018 han sufrido modificaciones respecto a los datos reportados en el Estado de Información No Financiera de 2018 debido a: <ul style="list-style-type: none"> • En cuanto al agua de red, los datos reportados por Eolis fueron como consumo de red cuando en realidad era consumo de agua de compra (se ha modificado también esta tipología de consumo). • Los datos de agua de captación, tanto para Perú como para Brasil han sido adecuados a los consumos reales (error en órdenes de magnitud). • En agua de compra se corrige dato de una obra en España que reportó como m3 lo que en realidad eran litros. 		
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.: 31

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág.: 33
	Los consumos de combustibles del año 2018 han sufrido modificaciones respecto a los datos reportados en el Informe de Información No Financiera de 2018 debido a la apreciación de errores para Colombia y Perú. En ambos casos, se han consignado datos proporcionales a las actividades llevadas a cabo durante el año 2019		
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	Pág.: 34
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág.: 34
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.: 35
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático		Pág.: 35
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.: 35
1.6	Protección de la biodiversidad		
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Pág.: 37
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.: 37
2. Cuestiones sociales y relativas al personal			
2.1	Empleo		
2.1.1	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág.: 42

	Apartado de la Ley 11/2018		Estándar de reporte		Información		
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.: 44		
Número de bajas al año:							
		Despidos	Baja Voluntaria	Fin contrato	Jubilación	Total	
	2019	170 (7,5%)	819 (35,9%)	1.261 (55,3%)	30 (1,3%)	2.280	
	2018	112 (7,5%)	553 (37,2%)	798 (53,7%)	24 (1,6%)	1.487	
Número de bajas por género y edad:							
			Despido	Baja Voluntaria	Fin contrato	Jubilación	Total Bajas
2019	<30	Mujeres	4	36		0	96
		Hombres	29	152	280	0	461
	30-50	Mujeres	16	55	76	0	147
		Hombres	81	474	665	1	1.221
	>50	Mujeres	6	10	23	4	43
		Hombres	34	92	158	25	309
	Total por tipo			170	819	1.261	30
			7,5%	35,9%	55,3%	1,3%	
			Despido	Baja Voluntaria	Fin contrato	Jubilación	Total Bajas
2018	<30	Mujeres	2	17	35	0	54
		Hombres	23	147	197	0	367
	30-50	Mujeres	16	32	24	0	72
		Hombres	53	312	454	0	819
	>50	Mujeres	2	3	1	0	6
		Hombres	16	42	87	24	169
	Total por tipo			112	553	798	24
			7,5%	37,2%	53,7%	1,6%	

	Apartado de la Ley 11/2018		Estándar de reporte		Información				
2.1.2	Continuación								
	Número de bajas por país:								
		Despido		Baja Voluntaria		Fin contrato		Jubilación	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
	Argentina	32	12	12	18	148	3	1	0
	Brasil	2	0	1	1	0	97	0	1
	Colombia	15	1	8	2	2	2	0	0
	Dinamarca	0	0	5	1	0	0	0	0
	España	76	78	246	220	353	307	22	18
	Francia	0	6	0	4	0	13	0	1
	México	42	13	57	52	92	56	6	2
	Perú	0	1	481	230	662	311	0	2
	Portugal	3	1	8	23	4	9	1	0
	Suecia	0	0	1	2	0	0	0	0
	Número de altas por país:								
		2019		2018					
		Número Altas	% Altas	Número Altas	% Altas				
	Argentina	17	1,13%	144	6,74%				
	Brasil	7	0,47%	30	1,40%				
	Colombia	47	3,13%	37	1,73%				
	Dinamarca	13	0,86%	10	0,47%				
	España	912	60,64%	935	43,77%				
	Francia	7	0,47%	24	1,12%				
	México	257	17,09%	105	4,92%				
	Perú	205	13,63%	793	37,13%				
	Portugal	29	1,93%	57	2,67%				
	Suecia	10	0,66%	1	0,05%				
	Total	1.504	100%	2.136	100%				

	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	102-35 Políticas de retribución	Pág.: 46				
Remuneración media por país y género:							
		Mujeres		Hombres			
	País	2019	2018	2019	2018		
	Argentina	---	10.418,29	17.680,52	9.954,95		
	Brasil	15.048,33	15.030,75	32.361,21	27.484,14		
	Colombia	12.026,95	10.942,90	13.560,39	9.426,21		
	Dinamarca	51.091,51	42.384,80	72.700,99	75.957,84		
	España	25.578,06	28.322,38	29.318,63	27.334,54		
	Francia	28.728,30	28.265,92	32.690,16	32.339,53		
	México	10.039,36	8.759,97	9.381,54	8.858,63		
	Perú	7.583,47	7.930,89	14.507,42	7.532,75		
	Portugal	18.861,11	17.355,14	14.141,29	12.666,61		
	Suecia	40.892,91	-	47.423,95	-		
Remuneración media por país y edad:							
	País	<30		30 - 50		> 50	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018
	Argentina	12.043,55	7.964,23	21.893,88	10.524,10	16.574,33	12.783,05
	Brasil	16.410,91	16.489,79	31.121,58	24.815,46	16.826,08	24.247,09
	Colombia	7.169,72	4.982,02	14.410,65	11.434,29	13.622,25	9.620,10
	Dinamarca	56.893,85	61.334,08	67.202,03	60.242,66	56.213,61	93.608,13
	España	21.858,02	21.466,90	28.771,37	27.135,90	29.198,14	29.716,48
	Francia	31.483,33	25.242,98	30.174,43	32.027,57	35.179,27	34.597,68
	México	5.464,38	5.386,88	10.107,14	9.411,15	14.553,39	13.939,97
	Perú	8.876,36	6.521,11	12.175,57	7.802,83	24.601,64	8.266,13
	Portugal	9.420,60	9.048,56	14.387,48	13.333,45	19.076,91	16.861,73
	Suecia	40.778,04	-	47.351,02	-	-	-
Remuneración media por país y categoría: 2019							
	País	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	
	Argentina	N/A	N/A	23.808,54	15.060,07		
	Brasil	N/A	N/A	46.534,13	15.904,91		
	Colombia	N/A	N/A	14.840,24		9.349,28	
	Dinamarca	N/A	71.701,04		58.279,02	N/A	
	España	87.806,10		48.587,24	31.471,26	21.430,88	
	Francia	N/A	37.556,39		28.172,22	26.809,67	
	México	N/A	40.925,63		9.073,58	6.107,20	
	Perú	N/A	44.775,54	31.405,93	12.523,21	7.811,32	
	Portugal	N/A	64.246	26.671,75	16.378,91	10.328,85	
	Suecia	N/A	N/A	44.702,68			
Categoría 1: Directivos; Categoría 2: Delegados, Gerentes, Jefes Área, Jefes Departamento; Categoría 3: Jefes de Obra y Responsables de Unidad; Categoría 4: Técnicos y Administrativos; Categoría 5: Operarios. En algunos países se agrupan categorías para garantizar la protección de datos personales.							

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información																																																		
2.1.3	Continuación Remuneración media por país y categoría: 2018																																																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>País</th> <th>Cat. 1 y 2</th> <th>Cat. 3</th> <th>Cat. 4</th> <th>Cat. 5</th> </tr> </thead> <tbody> <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>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>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>Francia</td> <td>N/A</td> <td>41.691,20</td> <td>28.440,87</td> <td>30.281,33</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>Perú</td> <td>29.089,41</td> <td>20.713,73</td> <td>9.444,27</td> <td>6.375,15</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> </tbody> </table>	País	Cat. 1 y 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5	Argentina	N/A	16.008,68	11.703,99	8.825,17	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	España	72.176,72	42.014,59	29.328,37	21.607,14	Francia	N/A	41.691,20	28.440,87	30.281,33	México	56.642,55	18.393,86	8.124,26	5.237,73	Perú	29.089,41	20.713,73	9.444,27	6.375,15	Portugal	54.847,33	27.883,33	14.487,48	9.834,65		
País	Cat. 1 y 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5																																																	
Argentina	N/A	16.008,68	11.703,99	8.825,17																																																	
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																																																	
España	72.176,72	42.014,59	29.328,37	21.607,14																																																	
Francia	N/A	41.691,20	28.440,87	30.281,33																																																	
México	56.642,55	18.393,86	8.124,26	5.237,73																																																	
Perú	29.089,41	20.713,73	9.444,27	6.375,15																																																	
Portugal	54.847,33	27.883,33	14.487,48	9.834,65																																																	
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.: 47																																																		
2.1.5	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones	102-35 Políticas de retribución	Pág.: 46																																																		
			El importe devengado por los miembros del Consejo de Administración en 2018 fue de 372 miles de euros.																																																		
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.: 53																																																		
2.1.8	Empleados con discapacidad	-	Pág.: 52																																																		
			Número total en España, 33 (27 en 2018). Para el año 2020 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.: 53																																																		

	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.: 54																																																											
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	Pág.: 57, 63																																																											
2.3.3	Enfermedades profesionales desagregado por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Pág.: 58																																																											
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.: 56, 58																																																											
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Pág.: 53																																																											
<p>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">País</th> <th colspan="2">2019</th> <th colspan="2">2018</th> </tr> <tr> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>España</td> <td>99%</td> <td>99%</td> <td>98%</td> <td>99%</td> </tr> <tr> <td>Argentina</td> <td>0%</td> <td>17%</td> <td>50%</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>Brasil</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>74%</td> </tr> <tr> <td>Colombia</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Dinamarca</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Francia</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>México</td> <td>0%</td> <td>43%</td> <td>0%</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>Perú</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Portugal</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Suecia</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Los datos de México incluyen únicamente Eolis. Los datos de Portugal incluyen únicamente Fergrupo.</p>				País	2019		2018		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	España	99%	99%	98%	99%	Argentina	0%	17%	50%	89%	Brasil	100%	100%	100%	74%	Colombia	-	-	-	-	Dinamarca	100%	100%	100%	100%	Francia	100%	100%	100%	100%	México	0%	43%	0%	41%	Perú	-	-	-	-	Portugal	100%	100%	100%	100%	Suecia	100%	100%	100%	100%
País	2019		2018																																																											
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres																																																										
España	99%	99%	98%	99%																																																										
Argentina	0%	17%	50%	89%																																																										
Brasil	100%	100%	100%	74%																																																										
Colombia	-	-	-	-																																																										
Dinamarca	100%	100%	100%	100%																																																										
Francia	100%	100%	100%	100%																																																										
México	0%	43%	0%	41%																																																										
Perú	-	-	-	-																																																										
Portugal	100%	100%	100%	100%																																																										
Suecia	100%	100%	100%	100%																																																										
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.: 56																																																											

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información			
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.: 48, 49			
2.5.2	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág.: 49			
	Horas de formación media por categoría y género: 2019					
	Sexo/Categoría	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Categoría 5
	Mujeres	65	49	26	15	1
	Hombres	74	33	19	26	11
2.6	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad					
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	Pág.: 50			
2.7	Igualdad					
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	-	Pág.: 50			
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.: 50			
2.7.3	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	-	Pág.: 50			
3.	Respeto a los derechos humanos					
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.: 12, 18			
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	-	No hay constancia			

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información
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.: 12
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág.: 12
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-	Pág.: 67
5. Información sobre la sociedad			
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.: 67
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.: 8, 25, 67
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.: 70
5.1.4	Acciones de asociación o patrocinio.	-	Pág.: 68

	Apartado de la Ley 11/2018	Estándar de reporte	Información															
5.2	Subcontratación y proveedores																	
5.2.1	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	Pág.: 60															
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	414-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios sociales	Pág.: 61															
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	Pág.: 62															
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.: 64															
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.: 65 No ha habido reclamaciones de este tipo en 2018 ni 2019															
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.																
			<table style="margin-left: auto; margin-right: 0;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: right;">2019</th> <th style="text-align: right;">2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding-left: 20px;">España:</td> <td style="text-align: right;">48.506</td> <td style="text-align: right;">37.013</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Resto Europa:</td> <td style="text-align: right;">2.687</td> <td style="text-align: right;">2.075</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">LATAM:</td> <td style="text-align: right;">-2.613</td> <td style="text-align: right;">-1.954</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Otros Países:</td> <td style="text-align: right;">217</td> <td style="text-align: right;">-1.190</td> </tr> </tbody> </table>		2019	2018	España:	48.506	37.013	Resto Europa:	2.687	2.075	LATAM:	-2.613	-1.954	Otros Países:	217	-1.190
	2019	2018																
España:	48.506	37.013																
Resto Europa:	2.687	2.075																
LATAM:	-2.613	-1.954																
Otros Países:	217	-1.190																
5.4.2	Impuestos sobre beneficios pagados	201-1 Valor económico directo generado y distribuido (<i>valores en miles de euros</i>):	4.870 (1.745 en 2018)															
5.4.3	Subvenciones públicas recibidas	201-1 Valor económico directo generado y distribuido (<i>valores en miles de euros</i>):	2.386 (2.856 en 2018)															

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 2019

Deloitte.

Deloitte, S.L.
Avenida Diagonal, 654
08034 Barcelona
España

Tel: +34 932 80 40 40
www.deloitte.es

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los socios 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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de COMSA Corporación de Infraestructuras, S.L. (en adelante COMSA Corporación) y Sociedades Dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de COMSA Corporación. 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.

Los Administradores de COMSA Corporación son también responsables 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.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo 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 diversas unidades de COMSA Corporación 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 del Grupo 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 2019 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "1. Sobre el Estado de información no financiera consolidado", 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido 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 2019 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 seleccionados.

Otras cuestiones

Llamamos la atención sobre el apartado "8. Hechos relevantes posteriores" del Estado de Información No Financiera Consolidado, que describe una incertidumbre relacionada con el resultado y los efectos sociales que la situación de crisis del COVID 19 podría llegar a producir en las operaciones futuras del Grupo. Esta cuestión no modifica nuestra conclusión.

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.

Iván Rubio Borrillo

29 de junio de 2020

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2020 Núm. 01/2019964
30,00 EUR

SEAL CORPORATIVO:
Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas

