



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



2020

PÁG.

3 01. Carta del Presidente

4 02. OSSA

4	¿Quiénes somos?
5	Gestión de riesgos
6	Áreas de negocio
6	Principales magnitudes hasta 2020
7	Principales proyectos 2020
10	Impacto covid
11	Cadena de valor
12	I+D+i

13 03. Ética y buen gobierno

13	Gobierno corporativo
13	Estructura
13	Diálogo con los grupos de interés
15	Comportamiento ético

17 04. Equipo humano

34	Igualdad, diversidad y conciliación de la vida personal y profesional
35	Formación y desarrollo profesional
36	Seguridad y salud en el trabajo

40 05. Entorno

40	Medio ambiente
41	> Consumo de energía
42	> Huella de carbono y otras emisiones a la atmósfera
43	> Consumo de recursos y materiales
43	> Consumo de agua y vertidos
45	> Residuos
46	Comunidad local

47 06. Sobre este EINF

48	Índice de contenidos "Ley 11/2018, sobre Información No Financiera"
55	Índice de contenidos Pacto Mundial



01. Carta del Presidente

[Entorno empresarial] [Tendencias] [102-14] [103-1]

San Sebastián de los Reyes, 1 de abril de 2021

Tengo el placer de presentar nuestro segundo reporte del Estado de Información No Financiera, con el que pretendemos ofrecer una visión completa sobre el desempeño de OSSA en 2020 desde las perspectivas económica, ambiental y social, los principios corporativos en los que se ha basado dicho desempeño y sobre la relación con nuestros grupos de interés. Para ello, se ha tomado como referencia los GRI Standards (Global Reporting Initiative).

En 2020, OSSA ha mantenido los pilares estratégicos que han favorecido su posicionamiento actual como una de las referencias mundiales en obras subterráneas: la internacionalización, la apuesta por la I+D+i y el estímulo de la inversión, han sido los elementos facilitadores para conseguir sus objetivos.

Doce años después de que OSSA se embarcara por primera vez en proyectos más allá del mercado español, el año 2020, a pesar de las dificultades que la pandemia del COVID-19 han supuesto para OSSA en todos los países donde ejecuta sus proyectos, y gracias a la diversificación internacional, el porcentaje de ventas internacionales ha superado el 60 % sobre el total de facturación. Este éxito es, en gran medida, consecuencia de la constante labor comercial y de prospección de nuevos mercados llevada a cabo en los últimos años. En definitiva, nuestro alto grado de especialización nos ha hecho capaces de resultar útiles y rentables en muchas partes del mundo, logrando así mantener un modelo sostenible de internacionalización.

No obstante, para OSSA resulta tan importante la expansión internacional como consolidarse en los mercados en los que habitualmente opera, generando una cartera de clientes satisfechos y capaces de valorar nuestra solvencia técnica, nuestro compromiso con el cumplimiento de plazos y la ética e integridad con la que desarrollamos nuestro trabajo. Hay que destacar el fuerte crecimiento de la actividad en minería, sector que vio nacer a OSSA hace más de 65 años y ha sido siempre esencial para la empresa.

Para lograr todo ello en un entorno tan especializado y competitivo, resulta fundamental apostar por la investigación y la innovación para ofrecer los mejores productos y servicios. En este sentido, OSSA tiene un largo recorrido, respaldado por su sistema certificado de gestión de la I+D+i único entre las empresas de obras subterráneas. Un año más, algunos de nuestros proyectos de I+D+i, como el proyecto Drillsense, han sido destacados por entidades públicas y privadas por su excelencia.

2020 ha servido para confirmar que la inversión y el esfuerzo realizado por OSSA para mentalizar a toda la plantilla en una cultura de prevención de riesgos laborales han surtido efecto. Nuestros índices de siniestralidad han registrado un descenso drástico en España en los últimos años, situándose muy por debajo de los valores medios del sector de la construcción. Para una empresa especialmente concienciada con la seguridad y salud de sus empleados, este hecho ha supuesto una enorme satisfacción.

Además, OSSA ha seguido reforzando su compromiso con el entorno, desarrollando procesos innovadores que contribuyen a disminuir el impacto ambiental de su actividad y operando con el máximo respeto hacia las comunidades locales.

En los próximos años OSSA buscará mantener su crecimiento sostenido y sostenible, renovando su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus Principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción, con un objetivo en el horizonte: llegar a ser la mejor empresa de obra subterránea del mundo.

Carlos Puente Costales
Presidente y Consejero Delegado de OSSA

¿Quiénes somos?

[102-7]



878

personas en plantilla
a 31/12/2020.

[102-1]

Obras Subterráneas, S.A. (OSSA) es una empresa constructora líder en el sector de las obras subterráneas, dedicada a cuatro áreas de negocio: construcción, energía, minería y servicios.

[Organización y estructura]

OSSA está constituida por su grupo principal, **Obras Subterráneas, S.A. (OSSA)** y se divide en distintas sociedades a nivel mundial, específicamente en Latinoamérica (México, Perú y Chile), Oriente Medio (Israel) y diferentes consorcios. Los detalles de su diagrama societario se pueden ver en el apartado **“Sobre este Estado de Información No Financiera”**.

[102-16]

Visión

“Ser líder mundial del sector de ejecución de obras subterráneas”

Misión

“Llevar a cabo sus responsabilidades y funciones operativas diarias obteniendo el mayor beneficio para accionistas, dentro de un marco de cumplimiento de la legislación y otras buenas prácticas ambientales, de seguridad y respecto de los derechos humanos”.

Fuente: Política Empresarial, 22/06/2017.

La empresa fue fundada en 1952 en España; en ese entonces realizaba proyectos de excavación subterránea mediante perforación y voladura (NATM), excavación con TBM, ejecución de pozos, hincas de tubo, rozadoras de minería y otros métodos de excavación mecánica.

[102-3] [102-6]

En la actualidad, desde su sede en Madrid (Calle Isla Graciosa 1, 2ª planta, oficina 4, 28703 San Sebastián de los Reyes), desarrolla obras propias, y participa también en consorcios, actuando como subcontratista para importantes grupos industriales y constructores internacionales, tanto en España como en el resto del mundo.

OSSA puede desempeñar diferentes roles en la ejecución de los proyectos, sea cual sea el ámbito o la especialización que estos requieran. En la mayoría de los proyectos, OSSA adquiere el papel de contratista principal, bien en solitario, bien en consorcio con otras entidades privadas del sector, a través de una UTE o una joint venture, aunque también puede actuar como subcontratista, generalmente para grandes compañías de construcción, que actúan como clientes finales.

[102-12] [103-1-419] [103-1-416] [103-2-416]

La organización dispone de certificaciones en ISO 9001, de calidad, en Grupo OSSA, oficinas centrales, parque de maquinaria, Chile, Colombia, México y Perú; ISO 45001, de salud y seguridad, en Grupo OSSA, central, parque de maquinaria, Chile, Colombia, México y Perú; ISO 14001, de medio ambiente, en Grupo OSSA, central, parque de maquinaria, Chile, Colombia, México y Perú; y UNE 166002 en proyectos de investigación y desarrollo. Igualmente, se encuentra adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

[102-13]

Asimismo, es miembro de la Asociación Española de Túneles y Obras Subterráneas (AETOS) y de la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM).

Gestión de riesgos

[Riesgos relacionados-Descripción] [Riesgos relacionados-Eficacia] [Riesgos relacionados-Evaluación]

Uno de los requisitos principales para contar con la certificación de las normas ISO, es la evaluación de los Riesgos y Oportunidades de la Organización, que realiza la organización anualmente. Por tanto, la última revisión de los Riesgos y Oportunidades fue realizada en 2020. Asimismo, OSSA cuenta con un procedimiento específico para la Identificación y Evaluación de Riesgos y Oportunidades, con el objetivo de analizar y determinar los riesgos y oportunidades que son

necesarios abordar, para establecer una planificación del Sistema de Gestión. Los resultados de este análisis se reflejan en la **Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos y Oportunidades**, que clasifican los mismos según el proceso, parte interesada, causa, nivel y clasificación (probabilidad y consecuencia), evaluación y tratamiento/plan de acción. Estos Riesgos y Oportunidades identificados, junto a las acciones a implementar, se recogen en el siguiente cuadro:

Riesgos	Tratamiento / Plan de Acción
Poca facturación en España.	Mantener el enfoque de la actividad a nuevos mercados internacionales.
Procesos constructivos desactualizados y poco competitivos.	Constante revisión de los procedimientos empleados en las obras y formación del personal.
Dificultad de seguimiento y control del sistema de gestión en los proyectos.	Planificación anual de auditorías y visitas a obras. Mantenimiento del puesto de Jefe de QMA LATAM en dependencia del Gerente de QMA. Mejora del conocimiento y competencia en Calidad y Medioambiente del Jefe de QMA LATAM.
Incumplimiento legislativo en materia de medio ambiente.	Continuar con la búsqueda de empresa similar a ECOGESTOR pero que identifique legislación en los países que OSSA tiene actividad. Preguntar a Bureau Veritas por la posibilidad de contratar el servicio legal en extranjero, si lo tienen.
Retraso de la incorporación de personal en la organización.	Toda la información y experiencia adquirida en la tramitación de visados de cada país se deberá recopilar y mantener como información documentada. - Tiempos de tramitación, personas de contacto, sanciones previsibles, si hay consultoría, períodos máximos/mínimos que conceden, condiciones especiales, documentación específica, entre otros.
Posibles sanciones ambientales por inadecuada gestión de residuos.	Planificar los cierres de obras, desmontajes y retornos de materiales con tiempo de antelación al cierre de las obras. Tratar de gestionar residuos y materiales peligrosos en origen y sin tener que transportarlos.
Paradas de las obras por pandemias	Mantener todas las medidas higiénicas que sean solicitadas por los gobiernos donde OSSA se encuentre trabajando así como por el departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de OSSA
Contagios por Covid-19	Aplicación de medidas de prevención de Contagios. Formación en Covid-19 a Trabajadores Potenciación del Teletrabajo.
Oportunidades	Tratamiento / Plan de Acción
Asociación con otras empresas del sector para abordar proyectos de gran tamaño.	Búsqueda de socios para licitaciones. Reuniones de Alta Dirección con posibles socios.
Alquiler de equipos propios.	Mantenimiento continuo de equipos y gestión comercial para planificar su alquiler.
Potenciar el teletrabajo	Revisar sistemas informáticos del personal. Establecer pautas de teletrabajo. Identificar canales de comunicación interna y externa por videollamadas. Proporcionar formación al personal que lo demande.

Áreas de negocio

[Mercados] [102-2] [102-7] [103-2-201]

Construcción

Dentro del área de Construcción, OSSA realiza proyectos de túneles carreteros y ferroviarios, líneas y estaciones de metro, así como túneles hidráulicos.

Minería

La actividad que dio origen a OSSA se mantiene hoy, con la ejecución de proyectos de obra subterránea en la minería del carbón, minería metálica y minería de piedras ornamentales, en la propia operación de mina y en trabajos mineros propios de la infraestructura de mina; ejecución de pozos verticales, galerías de acceso y grandes cámaras para la ubicación de servicios auxiliares como depósitos, talleres subterráneos, plantas de machaqueo y salas de bombeo.

Energía

OSSA participa en la construcción de la obra subterránea en proyectos de centrales hidroeléctricas, grandes cavernas para albergue de generadores, pozos para tuberías forzadas y accesos, así como conducciones, desvíos y restituciones.

Servicios

El personal experto de OSSA desarrolla los proyectos más complejos en el ámbito de las instalaciones en obras subterráneas: alumbrado, sistemas eléctricos, sistemas de seguridad, ventilación, etc. También trabajos de impermeabilización, a través de su empresa filial **HISISA**.

Principales magnitudes hasta 2020



7 Centrales

hidroeléctricas subterráneas.



Más de 925 km

de túnel construido, 75 de ellos para el Tren de Alta Velocidad de España.



10 Km

de túneles para el Metro de Santiago de Chile.



Más de 75 km

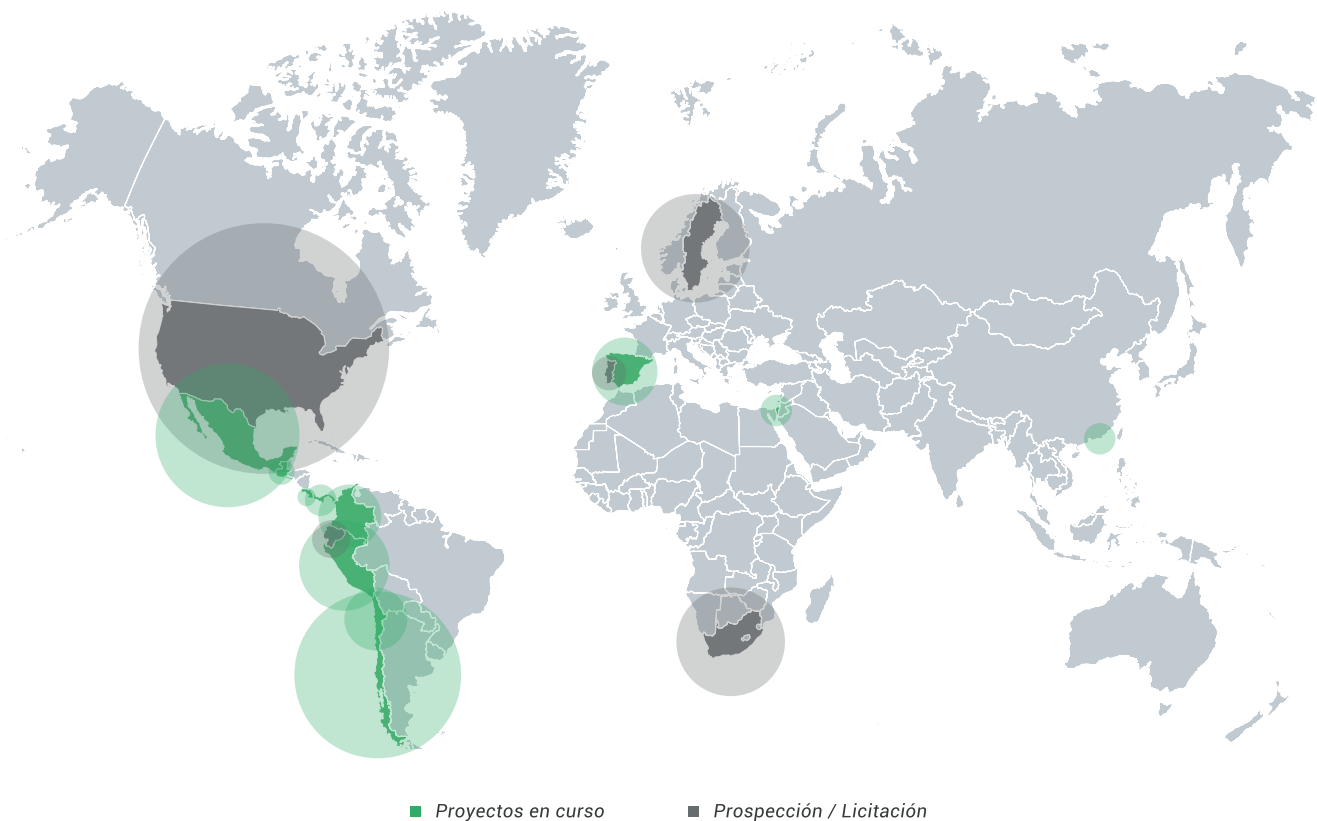
de pozos.



Más de 800.000 m³

de cavernas.

[102-4] [102-6]

OSSA es una empresa de ámbito internacional.

Hasta el momento, la empresa ha ejecutado obras en 15 países: Andorra, Brasil, Chile, Hong Kong, Colombia, Costa Rica, Grecia, Guatemala, Israel, México, Noruega, Panamá, Perú, Portugal y Taiwán. En concreto, en 2020, OSSA ha ejecutado proyectos en 5 países: España, Chile, Perú, México e Israel.

Un listado detallado de las obras internacionales ejecutadas por OSSA puede consultarse online:

<https://ossaint.com/wp-content/uploads/2020/01/Obras%20Internacionales.pdf>

▶ Principales proyectos 2020

[102-7]

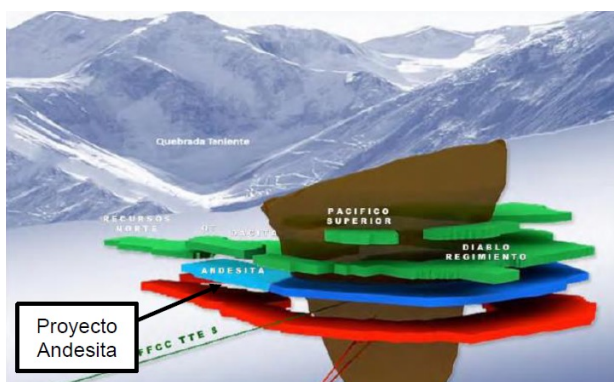
OSSA durante el 2020 ha realizado varios proyectos en diferentes países, en los que, en algunos actuamos como contratistas principales y en otros formamos parte de un consorcio. A continuación, se detallan los diferentes proyectos:

Contratista principal:

- **México:** Mina Fresnillo, El Guamuchil y Mina Nueva.
- **Perú:** Metro Lima.
- **España:** Mina Cabanizas y Salidas de Emergencia L.A.V Vitoria - Bilbao - San Sebastián.
- **Chile:** Mina Andesitas

Consorcio:

- **Chile:** Metro de Santiago
- **Israel:** Rute 60.



Proyecto Andesita – Obras de acceso y facilidades constructivas (Chile).

Andesita es un proyecto de minería subterránea, desarrollado en el municipio Machalí, Región de O’higgins, Provincia de Cachapoal, Chile, que comenzó en marzo de 2019 y tiene prevista su finalización en febrero de 2024. El proyecto consta dos fases de ejecución de 16 y 26 meses. Los desarrollos horizontales se ejecutarán en los niveles de hundimiento y producción y ascienden 14.696 m (3.790+10.906). La obra consta también de 243 m de desarrollos verticales y obras civiles, eléctricas, instrumentación y especiales.

Las obras incluyen:

- Perforación y voladura a sección completa.

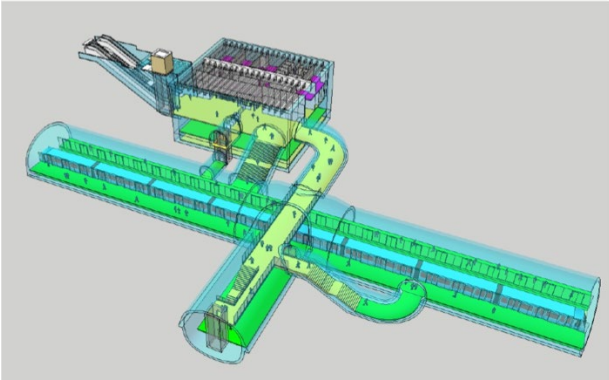
Proyecto Cabanasses – Excavación de rampa subterránea en la mina de Cabanasses (España).

Cabanasses es un proyecto de minería, usando el Nuevo Método Austríaco de Excavación, que se desarrolla en Súrria, Barcelona, España. Tiene previsto un plazo de ejecución de marzo de 2019 a junio de 2020. La obra consiste en la excavación de una rampa subterránea en la mina de Cabanasses para la extracción del mineral mediante la utilización de cintas transportadoras. La longitud a excavar es de 940 ml mediante la utilización de 2 máquinas rozadoras. Las galerías excavadas se recubren de diferentes capas de gunita en bóveda y hastiales con cerchas y/o bulones y la solera queda formada por una losa de hormigón. Además, se ejecutan soleras en tramos ya excavados, así como reparaciones en bóvedas y hastiales en zonas que muestran síntomas de debilidad.



Proyecto Mina Fresnillo (México).

Este proyecto, con ejecución entre octubre de 2018 y septiembre de 2020, es una obra de minería, que está realizando la excavación de diferentes frentes y secciones, comenzando a una profundidad de 700 m atacando una rampa principal de donde posteriormente van saliendo los distintos ramales. Se desarrolla en Fresnillo PLC, Zacatecas, México.



El proyecto se realiza con los siguientes métodos constructivos:

- Nuevo método austriaco en la parte subterránea con excavación mecánica.
- Excavación a cielo abierto entre pantallas de pilotes de 1.200 mm con muros de hormigón proyectado y anclajes.

Proyecto Mina Santa Bárbara (México).

Esta obra de desarrollo y explotación minera, ubicada en Santa Bárbara, Chihuahua, México, se ejecutó entre junio de 2019 y diciembre de 2021. Contempló el desarrollo minero de rampas para abrir frentes para explotación de mineral, a través del nuevo método austriaco.

Proyecto Metro de Santiago – Construcción de obras civiles, piques, galerías, túneles y estaciones; extensión línea 3, tramos B y C (Chile).

Esta obra desarrollada en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana, Chile, tiene un plazo de ejecución previsto entre enero de 2019 y julio de 2022. Contempla la construcción de 2.223 m de túnel interestación, de 64 a 75 m² de sección, entre una estación subterránea de 120 m de longitud y 172 m² de sección, denominada Lo Cruzat, y otra a cielo abierto de la misma longitud, denominada Plaza Quilicura. Para la excavación de los túneles se utilizan tres piques circulares de ataque de 15 m de diámetro y unos 20 m de profundidad. Para la excavación de la estación de Plaza Quilicura se ejecutan 154 pilotes de diámetro 1.200 mm, de 17 a 24 m de profundidad. Los muros de la excavación se sostienen con pantallas entre pilotes de malla y shotcrete con anclajes de cables de diferentes longitudes.



Nuevas Salidas De Emergencia De Los Túneles De La L.A.V. Vitoria - Bilbao - San Sebastián. Tramo: Vitoria-Bilbao.

Las obras se ubican en el recorrido del eje Vitoria – Bilbao del tren de alta velocidad. El proyecto en cuestión abarca 7 tramos diferentes de túnel donde, por normativa, es necesario construir galerías de emergencia paralelas de tal manera que no existan más de 1.000 m de túnel sin una salida de emergencia.

Impacto covid

Ante la crítica situación creada por la pandemia del virus COVID-19 – una amenaza sin precedentes para la salud pública, la sociedad y el tejido empresarial – OSSA ha estado tomando desde el inicio de esta crisis todas las medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad de todos sus empleados y colaboradores.

Nuestra principal responsabilidad, como empresa y como ciudadanos, es ayudar a detener la propagación de la enfermedad, cumpliendo en todo momento con las

recomendaciones de los gobiernos y de las autoridades sanitarias en todos los países donde estamos presentes.

OSSA ha puesto en marcha todas las medidas necesarias, en línea con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de las autoridades sanitarias nacionales correspondientes y sus actualizaciones, para minimizar el riesgo al que nuestros empleados y colaboradores puedan verse expuestos.

Impacto en OSSA

Días antes de que el 14 de marzo de 2020 se decretara el Estado de Alarma en España, y ante el aumento de casos que se estaban registrando, la Dirección de OSSA decidió que el personal de las oficinas centrales pasara a teletrabajar desde sus casas. En paralelo y ante la expansión de la enfermedad, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) de la empresa implementó medidas para salvaguardar la salud de los empleados y colaboradores de OSSA. Estas medidas fueron, entre otras, las siguientes:

- Elaboración Protocolos Covid-19 específicos, adaptados a la legislación y recomendaciones de las autoridades sanitarias de cada país.
- Facilitar y potenciar el teletrabajo, en aquellas áreas que no fueran críticas para el desarrollo de la actividad productiva.
- Estrategia de identificación / testes / aislamiento:
 1. Identificación de casos sospechosos mediante encuestas sanitarias.
 2. Pruebas diagnósticas (PCR y/o antígenos) a los casos sospechosos. Hay que señalar que OSSA ha realizado más de 900 pruebas diagnósticas a su personal.
 3. Aislamiento y trazabilidad de los casos positivos y sus contactos estrechos.
- Adaptación de las áreas de trabajo a los requerimientos Covid-19: instalación de barreras, uso de mascarillas, distanciamiento interpersonal y desinfección.

En todos los proyectos en que está presente, OSSA ha seguido las directrices de las autoridades y se ha coordinado con sus clientes para hacer todo lo posible para proteger a empleados y colaboradores.

El impacto de las medidas adoptadas por OSSA para luchar contra la pandemia de la COVID es dispar. Puede considerarse que la implantación del teletrabajo en las oficinas ha sido un éxito, con una mínima afectación al normal funcionamiento de la empresa, gracias a la potenciación de las herramientas informáticas disponibles. Caso aparte son los viajes de trabajo, que prácticamente han desaparecido.

Por el contrario, en las obras las medidas implementadas han afectado claramente a la producción y a los costes de ejecución, ya que han requerido de la implantación de medios auxiliares, como pueden ser medios de transporte adicionales o el uso por turnos de las instalaciones disponibles. Hay que señalar que, dado que la ejecución de las obras subterráneas

se basa en equipos de trabajadores que trabajan por turnos, los llamados “relevos”, el contagio de uno de los miembros del relevo significaba que el equipo completo tuviera que estar en cuarentena, frenando así el desarrollo de las obras. En los proyectos donde la afectación del virus ha sido mayor, se ha recurrido a medidas de regulación temporal de empleo rigurosamente adaptadas a la normativa prevista en cada país.

Como punto positivo hay que destacar que, gracias a su presencia internacional, no todos los proyectos de OSSA se han visto afectados al mismo tiempo, dado que la enfermedad llegaba a los países en diferentes etapas. Esto ha permitido a la empresa focalizarse en las zonas más afectadas en cada momento.

En su conjunto, se puede afirmar que OSSA está salvando con éxito el impacto de la pandemia, lo que demuestra la solidez de la empresa y su capacidad de adaptación.

▮ Cadena de valor



“OSSA respalda sus servicios como contratista especializado con compromiso y transparencia”

Los compromisos fijados por la dirección de la organización, a través de su Política Empresarial, y gestionados mediante el Sistema de Gestión de Calidad de la organización, certificado de acuerdo a ISO 9001, implican asegurar el cumplimiento riguroso de los requisitos acordados con los clientes, intrínsecos a cada uno de los servicios prestados, así como el cumplimiento de los requisitos legales, los derechos humanos y otros requisitos que OSSA asume cumplir voluntariamente.

[102-9]

La cadena de suministro de OSSA está constituida, principalmente, por las personas que forman parte de la compañía, los medios mecánicos disponibles y los proveedores de material y servicios.

OSSA cuenta también entre sus fortalezas con un extenso y especializado parque de maquinaria, formado por más de 400 unidades, que incluyen equipos de excavación, de extracción y de elevación, equipos de desescombro, equipos de sostenimiento y de revestimiento y diversos equipos auxiliares, además de un gran equipo de profesionales, con años de experiencia en la ejecución de obras subterráneas. Destacan los jumbos robotizados, escudos de presión de tierras (EPB), equipos TBM (topos), rozadoras, equipos de realce, etc.

[Subcontratación y proveedores] [414-1] [308-1] [Trabajo forzoso] [Trabajo infantil]

Asimismo, los aprovisionamientos los más importantes son:

- Maquinaria y equipos de alto componente tecnológico.
- Materiales de construcción, tejidos impermeables, explosivos, etc.
- Software y hardware para los sistemas de información y control de las obras.
- Combustible para la utilización de maquinaria.
- Servicios técnicos y de ingeniería.
- Otros servicios (asesoría fiscal y legal, gestión de viajes, etc.).

OSSA cuenta con un Procedimiento de Compras y Subcontrataciones, en el que se incluyen los criterios para la evaluación de proveedores y, se valoran aspectos como el cumplimiento de plazos, calidad del producto o servicio, capacidad técnica, comportamiento ambiental y cumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, en el caso de los subcontratistas de obra, así como la selección de proveedores teniendo en cuenta criterios éticos y sociales.

OSSA mantiene un control exhaustivo sobre los derechos laborales y personales de los empleados vinculados a las empresas con las que colabora (subcontratas, alquiler de maquinaria con conductor, etc.), obligando mensualmente a la entrega de la documentación legal pertinente respecto de sus trabajadores, así como el cumplimiento de la legislación vigente en cada país por parte de dichos colaboradores.

Durante el ejercicio no se han realizado auditorías a proveedores.

I+D+i

“La satisfacción de nuestros clientes, la investigación, desarrollo e innovación son pasos previos para conseguir y mantener a nivel mundial el liderazgo competitivo de OSSA.”

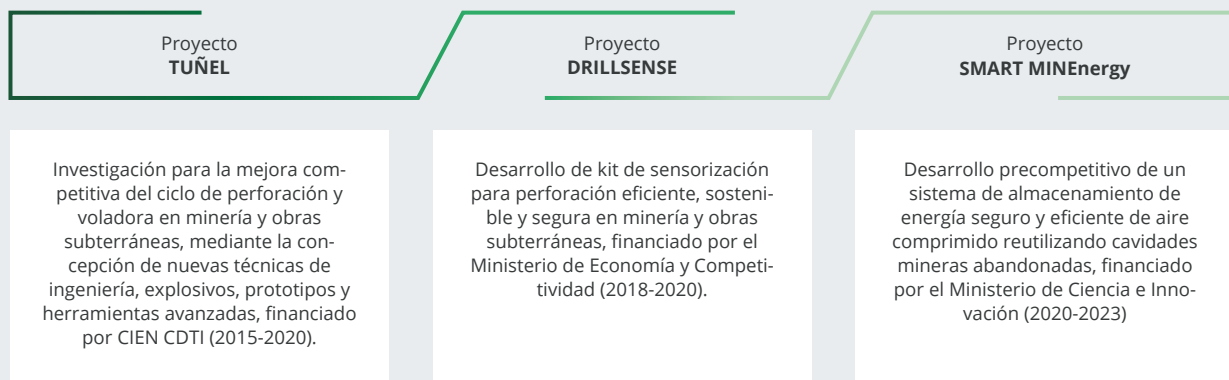
Para OSSA la I+D+i es motor de su crecimiento y principio básico, por lo que se compromete, a través de su Política Empresarial, a invertir en innovación y mejora continua de los procesos y sistemas de gestión de OSSA, como medio para asegurar la satisfacción de los clientes y el aporte de valor al desarrollo tecnológico del sector.

La empresa establece alianzas con las principales ingenierías y fabricantes de maquinaria sectoriales, cooperando con ellos en el diseño y mejora de equipos para la obra subterránea. Al mismo tiempo, mantiene una fluida colaboración con sus clientes y proveedores líderes del sector.

En los últimos años, OSSA ha desarrollado diversos Proyectos de I+D+i, tanto a nivel individual como de forma colaborativa, participando en propuestas y proyectos con otras empresas punteras sectoriales, centros tecnológicos, centros de investigación y universidades, como CDTI, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio o el Ministerio de Economía y Competitividad.

Durante 2020 no se ha desarrollado ningún proyecto de I+D+i a nivel internacional.

Algunos de los proyectos desarrollados durante 2020 llevados a cabo a nivel nacional son:



[102-13]

Todo ello, lleva a OSSA a participar, como miembro, en la **Plataforma Tecnológica Española de la Construcción**, liderando la línea estratégica de obras subterráneas

[201-4] [103-1-201] [103-2-201] [103-3-201]

OSSA ha recibido subvenciones para I+D+i en España en forma de préstamos a largo plazo.

Subvenciones 2019 | 289.263 €

Subvenciones 2020 | 107.565€

OSSA ha establecido también alianzas con universidades y centros de investigación de reconocido prestigio sectorial, como la Escuela de Ingenieros de Minas de la UPM, la Escuela de Caminos de Santander y la de Madrid (Unican y UPM), centros tecnológicos y de investigación como el Instituto Eduardo Torroja (IETcc-CSIC), CIMNE, AITEMIN, Fundación Santa Bárbara o ITA entre otros.

La organización mantiene un Sistema de Gestión de I+D+i, de acuerdo con la norma UNE 166002:2006.

03. Ética y buen gobierno

[102-16]

OSSA establece su **Política Empresarial**, que plantea la misión y visión de la compañía, así como el marco para su gestión cotidiana y los compromisos de la dirección, en términos de sostenibilidad, innovación y mejora continua, satisfacción del cliente, cumplimiento de los derechos humanos y protección del medio ambiente.

De igual forma, OSSA cuenta también con un **Código Ético**, que establece las pautas básicas de comportamiento, fijando los principios que rigen las relaciones con y entre empleados, los compromisos ante clientes, proveedores y accionistas, y la responsabilidad frente a terceros y a la sociedad.

‣ Gobierno corporativo

[102-18] [102-30] [103-1-201]

El órgano superior de gobierno de OSSA es su **Consejo de Administración**, el cual está compuesto por 5 hombres, al que asesora el Comité de Dirección, con funciones ejecutivas. Este consejo realiza un seguimiento exhaustivo de la actividad de la compañía y participa activamente en temas de diferente naturaleza como actividad financiera, aspectos fiscales y temas operacionales. Es el máximo responsable de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales.

[102-31]

Se reúne con la frecuencia establecida en la ley de Sociedades de Capital, salvo que lo haga de manera extraordinaria para tratar temas de especial importancia o trascendencia.

[405-1]

El **Comité de Dirección** implementa los acuerdos y toma las decisiones ejecutivas del día a día. Está constituido por seis personas, cinco hombres (83 %) y una mujer (17 %).

Hay también un **Comité de Cumplimiento** para todo lo relacionado con la aplicación del Código Ético de la Compañía que reporta directamente al Consejo.

En 2019 se constituyó un **Comité de Contratación**, compuesto por el Director General, Director Técnico y Director de Desarrollo de Negocio, que se reúne para analizar las oportunidades comerciales de la empresa. Durante 2020 se ha mantenido este comité.

‣ Estructura

[102-5] [102-10]

OSSA nace como empresa propiedad de la familia Figar, en 1952, estructura que mantiene hasta 2008, año en que un fondo de capital riesgo adquiere la mayoría del accionariado junto al equipo directivo. Los antiguos accionistas reinvirtieron en una parte de las acciones y permanecen en el accionariado como accionistas minoritarios. Actualmente, Obras Subterráneas, S.A. es una sociedad propiedad de fondos de inversión e inversores particulares.

‣ Diálogo con los grupos de interés

[102-42]

OSSA considera como grupo de interés a todo colectivo social que se ve o puede verse afectado por la actividad de la compañía, ahora o en el futuro, y/o que, de manera legítima, afecta o puede afectar a la misma y, por lo tanto, a sus resultados.

[102-40]

Con base a esta premisa, OSSA ha identificado **cinco grupos de interés**:



[102-43]

[102-44]

Grupos de interés	Canales de participación	Temas de interés
Clientes y socios	Consejo de Administración mensual, en el que los socios participan. La interacción con los clientes se produce a distintos niveles: con la Dirección de Obra en los proyectos, con sus departamentos comerciales y con sus ejecutivos de producción.	Cumplimiento de las condiciones contractuales pactadas. Calidad en la ejecución de los trabajos. Disponibilidad de equipos humanos expertos y maquinaria propia. Plazos de finalización de los trabajos.
Entorno	Página web y redes sociales	Desarrollo de obras. Innovación y buenas prácticas en el sector de la construcción.
Accionistas	El número de accionistas de OSSA es limitado y su participación esencial es a través de los Consejos de Administración y Juntas de Accionistas.	Obtener el mayor beneficio dentro de un marco de cumplimiento de la legislación y otras prácticas ambientales, de seguridad y respeto de los derechos humanos.
Proveedores	Tienen acceso al Departamento de Compras en Central y, de forma más directa, con los responsables de compras en obra.	Procesos de compra y adjudicación transparentes y justos. Potenciación de la compra local.
Empleados	Buzones para hacer aportaciones sobre igualdad de género y prevención del acoso sexual.	Seguridad y salud en el trabajo. Igualdad de oportunidades.

Comportamiento ético

[102-11] [Principio de precaución]

OSSA, de acuerdo con su Política Empresarial y su misión, aplica el principio de precaución.

[103-1-205] [205-1] [103-2-205] [103-2-419] [103-1-416]

El **Código Ético**, aprobado por el Consejo de Administración, en su sesión de 19 de diciembre de 2012, es de obligado cumplimiento para OSSA, las empresas de su grupo, y todos sus profesionales, con independencia de la localización geográfica en que tenga lugar su actividad. Todas las personas que estaban en la compañía en ese momento, y aquellas que se han incorporado después, reciben este documento, como anexo a sus contratos laborales. Es público, y puede encontrarse en la web corporativa.

El Código Ético se desarrolla a partir de la identificación de riesgos y evaluación de estos, e incluye principios de actuación relativos a cumplimiento de la legalidad; respeto a los derechos humanos; integridad ética; erradicación del trabajo infantil y forzoso; no discriminación; trato respetuoso; seguridad en el trabajo; selección, promoción y evaluación; libertad sindical; compensación; conciliación; medios y formación; intimidación y protección de datos personales; información confidencial; conflicto de intereses; clientes; proveedores, suministradores y subcontratistas; accionistas; competencia leal, honradez en la gestión; investigación e innovación; confidencialidad respecto a información de terceros; medio ambiente y compromiso social.

Asimismo, están determinadas políticas específicas, como la **Política de prevención de conflictos de interés, la Política de privacidad y confidencialidad de la información, la Política de atenciones y regalos y, la Política anticorrupción**, que han sido dirigidas hacia los riesgos más importantes identificados por la empresa en materia de comportamiento ético.

El Comité de Cumplimiento evalúa los riesgos de forma general y vela por la aplicación de la Política anticorrupción. Además, se encarga de interpretar y resolver las incidencias que origine su aplicación, así como de dar curso a las denuncias formuladas. Cualquier empleado que tenga conocimiento de conductas que puedan constituir una infracción o un incumplimiento del código, puede denunciarlo de forma confidencial a la dirección buzon_canalresponsable@ossaint.com.

[Consumidores]

Por la naturaleza de la actividad de OSSA y la tipología de clientes con los que trabaja, no se producen reclamaciones, sino no conformidades, identificadas en las auditorías realizadas por los propios clientes. El plazo de resolución establecido para estas no conformidades es de 72 horas, aunque habitualmente se gestionan en un plazo inferior. Durante 2019 se produjeron 2 no conformidades en la obra de Perú, 6 en las obras de Chile y 40 en España, ninguna en México. Durante 2020 se han producido 1 no conformidad en la obra de Perú, 23 en la obra de Chile y 85 en España, 2 en México. Todas ellas han sido cerradas a fecha de elaboración de este documento. El incremento en las no conformidades puestas se debe al mayor control en las obras por parte de los clientes.

Por otra parte, en caso de producirse una incidencia, OSSA la gestiona a través de dos procedimientos específicos, sobre preparación ante emergencia e investigación de incidentes, que indican la aplicación al personal propio de la organización y de todas sus subcontratistas y colaboradores; de esta forma, todos los trabajadores que se encuentren dentro de las instalaciones de OSSA estén sujetos al Sistema de Protección y Gestión.

[Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] [Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales]

Las medidas para prevenir la corrupción y el soborno, así como la lucha contra el blanqueo de capitales, están incluidas en el **Código Ético** y en las diferentes políticas, como la **Política anticorrupción**. OSSA busca la transparencia en todas las operaciones que realiza, tanto con socios como con proveedores, empleados y clientes, realizando un seguimiento estricto del Código Ético de la compañía y de las distintas políticas implantadas. Asimismo, se cumple de manera proactiva con la legalidad vigente en cada uno de los países en los que OSSA desarrolla su actividad.

[205-2]

El 100 % de los miembros del órgano de gobierno (todos ubicados en España) conocen las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización, y han recibido formación en la materia, al igual que los respectivos delegados de zona de OSSA (Chile y Perú; México, Israel, España y Europa).

Todos los empleados (Alta Dirección; Ingenieros y titulados; Otro personal técnico; Personal administrativo; y Personal operario) han sido comunicados sobre las políticas y procedimientos en materia de lucha contra la corrupción, entre otras vías, a través de la web de la compañía. Además, todos han recibido formación en la materia.

Asimismo, las políticas y procedimientos anticorrupción de OSSA se han comunicado al 100 % de los socios de negocio 10 socios, 5 en España, 3 en Chile; 1 en Perú y 1 en Israel), ya que se incluyen en todos los contratos con los que se suscriben los mismos.

[103-3-205] [205-3]

No existen casos de corrupción confirmados a fecha de elaboración de este documento. No existen casos jurídicos publicados, relacionados con la corrupción, interpuestos contra OSSA o sus empleados. Tampoco ha habido ningún caso en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción. Asimismo, ningún empleado ha sido despedido por corrupción, ni ha sido necesario tomar medidas disciplinarias al respecto.

[419-1] [103-3-419]

Durante el ejercicio 2020, no se ha impuesto a OSSA ninguna sanción o multa, ni monetaria, ni de ningún otro tipo, por incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica, lo mismo que sucedió en 2019.

[416-1] [103-3-416]

OSSA no tiene constancia de ningún incumplimiento de normativas o códigos voluntarios relativos a impactos en la salud y seguridad de sus productos y servicios. Al igual que en 2019, no se han producido durante el 2020, multas o sanciones en este sentido.

[Derechos humanos]

El procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos es el **Código Ético**. Todos los empleados de OSSA deben leer y comprender este código.

Al igual que en 2019, en 2020 no se ha producido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

[Libertad de asociación y negociación colectiva] **[Relaciones sociales]** [406-1] [407-1] [103-1-407] [103-2-407] [103-3-407] [102-41] [407-1] [103-3-407]

El 100 % de los empleados están acogidos a convenios colectivos negociados en el sector de la construcción, tanto en territorio español como internacional.

OSSA mantiene un control exhaustivo sobre los derechos laborales y personales de los empleados vinculados a las empresas con las que colabora (subcontratas, alquiler de maquinaria con conductor, etc.), obligando mensualmente a la entrega de la documentación legal pertinente respecto de sus trabajadores, así como el cumplimiento de la legalidad vigente en cada país por parte de dichos colaboradores.

[No discriminación]

Al igual que en 2019, durante el ejercicio de 2020 no se tiene constancia de ningún caso de discriminación. En los territorios donde opera OSSA, los derechos de los trabajadores a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva no corren un riesgo significativo.

[Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro]

En 2020 OSSA no se han realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

04. Equipo humano

“Cuanto mejor sean las personas que trabajan en OSSA, mejor es OSSA”.¹ [Empleo]

[103-1-407] [103-2-407]

La Política Empresarial de OSSA establece el compromiso de cuidar a las personas que trabajan para OSSA, impulsando su desarrollo profesional y personal, en un ambiente de trabajo seguro y saludable, que prevenga los daños a la salud.

La plantilla promedio en 2020 asciende a 884 empleados de los cuales 833 son hombres y 51 mujeres.



Plantilla promedio
por categoría profesional

	Alta dirección	Ingenieros y titulados	Otro personal técnico	Personal administrativo	Personal operario	Total
2019	8	110	169	74	746	1.107
2020	6	144	173	80	481	884

¹ Todos los datos reportados corresponden a fecha 31/12/2019, considerándose significativos del año 2019.

2019 | Plantilla promedio
por tipo de contrato y jornada / sexo / país

País	Sexo	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Hombre	96	-	84	-
	Mujer	8	1	1	-
	Subtotal	104	1	85	-
CHILE	Hombre	246	-	21	-
	Mujer	13	-	1	-
	Subtotal	259	-	22	-
PERÚ	Hombre	3	-	188	-
	Mujer	1	1	1	-
	Subtotal	4	1	189	-
PANAMÁ	Hombre	28	-	123	-
	Mujer	10	-	4	-
	Subtotal	38	-	127	-
COLOMBIA	Hombre	46	-	3	-
	Mujer	12	2	-	-
	Subtotal	58	2	3	-
MÉXICO	Hombre	-	-	180	-
	Mujer	-	-	8	1
	Subtotal	-	-	188	1
COSTA RICA	Hombre	24	-	-	-
	Mujer	1	-	-	-
	Subtotal	25	-	-	-
TOTAL	Hombre	443	-	599	-
	Mujer	45	4	15	1
	Total	488	4	614	1

2020 | Plantilla promedio
por tipo de contrato y jornada / sexo / país

País	Sexo	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Hombre	97	-	114	-
	Mujer	11	-	4	-
	Subtotal	108	-	118	-
CHILE	Hombre	395	-	12	-
	Mujer	19	-	1	-
	Subtotal	414	-	13	-
PERÚ	Hombre	2	-	42	-
	Mujer	2	-	-	-
	Subtotal	4	-	42	-
COLOMBIA	Hombre	6	-	1	-
	Mujer	1	-	1	-
	Subtotal	7	-	2	-
ISRAEL	Hombre	2	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-
	Subtotal	2	-	-	-
México	Hombre	-	-	144	-
	Mujer	-	-	10	1
	Subtotal	-	-	154	1
Costa Rica	Hombre	18	-	-	-
	Mujer	1	-	-	-
	Subtotal	19	-	-	-
Total	Hombre	520	-	313	-
	Mujer	34	-	16	1
	Total	554	-	329	1

2019 | Plantilla promedio
por tipo de contrato y jornada / rango de edad / país

País	Rango de edad	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Menores de 30	10	-	-	-
	Entre 30 y 50	107	1	-	-
	Mayores de 50	72	-	-	-
	Subtotal	189	1	-	-
CHILE	Menores de 30	20	-	3	-
	Entre 30 y 50	180	-	13	-
	Mayores de 50	59	-	6	-
	Subtotal	259	-	22	-
PERÚ	Menores de 30	-	-	21	-
	Entre 30 y 50	4	1	147	-
	Mayores de 50	-	-	21	-
	Subtotal	4	1	189	-
PANAMÁ	Menores de 30	10	-	31	-
	Entre 30 y 50	20	-	88	-
	Mayores de 50	7	-	9	-
	Subtotal	37	-	128	-
COLOMBIA	Menores de 30	17	1	1	-
	Entre 30 y 50	39	1	1	-
	Mayores de 50	3	-	-	-
	Subtotal	59	2	2	-
MÉXICO	Menores de 30	-	-	62	-
	Entre 30 y 50	-	-	118	1
	Mayores de 50	-	-	8	-
	Subtotal	-	-	188	1
COSTA RICA	Menores de 30	3	-	-	-
	Entre 30 y 50	21	-	-	-
	Mayores de 50	1	-	-	-
	Subtotal	25	-	-	-
TOTAL	Menores de 30	60	1	118	-
	Entre 30 y 50	371	3	367	1
	Mayores de 50	142	-	44	-
	Total	573	4	529	1

2020 | Plantilla promedio
por tipo de contrato y jornada / rango de edad / país

País	Rango de edad	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Menores de 30	-	-	11	-
	Entre 30 y 50	46	-	67	-
	Mayores de 50	62	-	40	-
	Subtotal	108	-	118	-
CHILE	Menores de 30	21	-	2	-
	Entre 30 y 50	292	-	8	-
	Mayores de 50	101	-	3	-
	Subtotal	414	-	13	-
PERÚ	Menores de 30	-	-	3	-
	Entre 30 y 50	3	-	35	-
	Mayores de 50	1	-	4	-
	Subtotal	4	-	42	-
COLOMBIA	Menores de 30	-	-	1	-
	Entre 30 y 50	6	-	1	-
	Mayores de 50	1	-	-	-
	Subtotal	7	-	2	-
ISRAEL	Menores de 30	-	-	-	-
	Entre 30 y 50	1	-	-	-
	Mayores de 50	1	-	-	-
	Subtotal	2	-	-	-
MÉXICO	Menores de 30	-	-	50	-
	Entre 30 y 50	-	-	96	1
	Mayores de 50	-	-	8	-
	Subtotal	-	-	154	1
COSTA RICA	Menores de 30	2	-	-	-
	Entre 30 y 50	15	-	-	-
	Mayores de 50	2	-	-	-
	Subtotal	19	-	-	-
TOTAL	Menores de 30	23	-	67	-
	Entre 30 y 50	364	-	207	1
	Mayores de 50	167	-	55	-
	Total	554	-	329	1

2019 | Plantilla promedio
por tipo de contrato y jornada / país / categoría profesional

País	Categoría profesional	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Alta dirección	8	-	-	-
	Ingenieros y titulados	35	1	-	-
	Otro personal técnico	17	-	-	-
	Personal administrativo	16	-	-	-
	Personal operario	113	-	-	-
	Subtotal	189	1	-	-
CHILE	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	36	-	3	-
	Otro personal técnico	79	-	5	-
	Personal administrativo	29	-	1	-
	Personal operario	115	-	13	-
	Subtotal	259	-	22	-
PERÚ	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	2	-	9	-
	Otro personal técnico	-	-	13	-
	Personal administrativo	2	-	4	-
	Personal operario	-	1	163	-
	Subtotal	4	1	189	-
COLOMBIA	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	2	-	3	-
	Otro personal técnico	16	-	6	-
	Personal administrativo	7	-	10	-
	Personal operario	12	-	118	-
	Subtotal	37	-	128	-
ISRAEL	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	6	-	-	-
	Otro personal técnico	14	-	-	-
	Personal administrativo	3	-	-	-
	Personal operario	36	2	2	-
	Subtotal	59	2	2	-
MÉXICO	Alta dirección	-	-	0	-
	Ingenieros y titulados	-	-	10	-
	Otro personal técnico	-	-	17	-
	Personal administrativo	-	-	10	-
	Personal operario	-	-	151	1
	Subtotal	-	-	188	1
COSTA RICA	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	3	-	-	-
	Otro personal técnico	2	-	-	-
	Personal administrativo	1	-	-	-
	Personal operario	19	-	-	-
	Subtotal	25	-	-	-
TOTAL	Alta dirección	8	-	-	-
	Ingenieros y titulados	84	1	25	-
	Otro personal técnico	128	-	41	-
	Personal administrativo	58	-	16	-
	Personal operario	295	3	447	1
	Total	573	4	529	1

2020 | Plantilla promedio
por tipo de contrato y jornada / país / categoría profesional

País	Categoría profesional	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Alta dirección	6	-	-	-
	Ingenieros y titulados	33	-	10	-
	Otro personal técnico	7	-	12	-
	Personal administrativo	14	-	2	-
	Personal operario	48	-	94	-
	Subtotal	108	-	118	-
CHILE	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	66	-	3	-
	Otro personal técnico	120	-	2	-
	Personal administrativo	43	-	2	-
	Personal operario	185	-	6	-
	Subtotal	414	-	13	-
PERÚ	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	1	-	9	-
	Otro personal técnico	-	-	5	-
	Personal administrativo	2	-	2	-
	Personal operario	1	-	26	-
	Subtotal	4	-	42	-
COLOMBIA	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	2	-	-	-
	Otro personal técnico	3	-	-	-
	Personal administrativo	2	-	-	-
	Personal operario	-	-	2	-
	Subtotal	7	-	2	-
ISRAEL	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	1	-	-	-
	Otro personal técnico	-	-	-	-
	Personal administrativo	-	-	-	-
	Personal operario	1	-	-	-
	Subtotal	2	-	-	-
MÉXICO	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	-	-	14	-
	Otro personal técnico	-	-	15	-
	Personal administrativo	-	-	11	-
	Personal operario	-	-	114	1
	Subtotal	-	-	154	1
COSTA RICA	Alta dirección	-	-	-	-
	Ingenieros y titulados	5	-	-	-
	Otro personal técnico	10	-	-	-
	Personal administrativo	1	-	-	-
	Personal operario	3	-	-	-
	Subtotal	19	-	-	-
TOTAL	Alta dirección	8	-	-	-
	Ingenieros y titulados	106	-	36	-
	Otro personal técnico	139	-	34	-
	Personal administrativo	63	-	17	-
	Personal operario	238	-	242	1
	Total	554	-	329	1

Plantilla por categoría profesional y sexo	Hombres (2019)	Mujeres (2019)	Total (2019)	Hombres (2020)	Mujeres (2020)	Total (2020)
Alta dirección	8	1	9	5	1	6
Ingenieros y titulados	101	16	117	128	15	143
Otro personal técnico	164	7	171	174	6	180
Personal administrativo	53	23	76	55	21	76
Personal operario	761	7	768	466	7	473
Total	1.087	54	1.141	828	50	878

El descenso de la plantilla en 2020 frente a 2019, se debe a que se finalizó una obra en Perú en este año.

[102-8]

Plantilla por tipo de contrato y jornada / sexo / país

(31/12/2019)

País	Sexo	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Hombre	85	-	98	-
	Mujer	8	1	2	-
	Subtotal	93	1	100	-
CHILE	Hombre	295	-	54	-
	Mujer	19	-	1	-
	Subtotal	314	-	55	-
PERÚ	Hombre	3	-	325	-
	Mujer	1	1	1	-
	Subtotal	4	1	326	-
COLOMBIA	Hombre	12	-	26	-
	Mujer	3	-	3	-
	Subtotal	15	-	29	-
ISRAEL	Hombre	6	-	1	-
	Mujer	2	-	-	-
	Subtotal	8	-	1	-
MÉXICO	Hombre	-	-	157	-
	Mujer	-	-	10	1
	Subtotal	-	-	167	1
COSTA RICA	Hombre	25	-	-	-
	Mujer	1	-	-	-
	Subtotal	26	-	-	-
TOTAL	Hombre	426	-	661	-
	Mujer	34	2	17	1
	Total	460	2	678	1

[102-8]

**Plantilla por
tipo de contrato y jornada / sexo / país**

(31/12/2020)

País	Sexo	Indefinido		Temporal	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial
ESPAÑA	Hombre	82	-	118	-
	Mujer	10	-	4	-
	Subtotal	92	-	122	-
CHILE	Hombre	407	-	37	-
	Mujer	19	-	3	-
	Subtotal	426	-	40	-
PERÚ	Hombre	3	-	5	-
	Mujer	1	-	-	-
	Subtotal	4	-	5	-
COLOMBIA	Hombre	6	-	1	-
	Mujer	1	-	1	-
	Subtotal	7	-	2	-
ISRAEL	Hombre	7	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-
	Subtotal	7	-	-	-
MÉXICO	Hombre	-	-	137	-
	Mujer	-	-	9	1
	Subtotal	-	-	146	1
COSTA RICA	Hombre	25	-	-	-
	Mujer	1	-	-	-
	Subtotal	26	-	-	-
TOTAL	Hombre	530	-	298	-
	Mujer	32	-	17	1
	Total	562	-	315	1

[102-8]

**Plantilla por
rango de edad / sexo / país**

(31/12/2019)

País	Sexo	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total
ESPAÑA	Hombre	8	104	71	183
	Mujer	1	8	2	11
	Subtotal	9	112	73	194
CHILE	Hombre	27	242	80	349
	Mujer	2	16	2	20
	Subtotal	29	258	82	369
PERÚ	Hombre	36	260	32	328
	Mujer	1	2	-	3
	Subtotal	37	262	32	331
COLOMBIA	Hombre	8	26	4	38
	Mujer	2	3	1	6
	Subtotal	10	29	5	44
ISRAEL	Hombre	-	6	1	7
	Mujer	1	1	-	2
	Subtotal	1	7	1	9
MÉXICO	Hombre	53	95	9	157
	Mujer	6	5	-	11
	Subtotal	59	100	9	168
COSTA RICA	Hombre	3	21	1	25
	Mujer	-	1	-	1
	Subtotal	3	22	1	26
TOTAL	Hombre	135	754	198	1.087
	Mujer	13	36	5	54
	Subtotal	148	790	203	1.141

[102-8]

**Plantilla por
rango de edad / sexo / país**

(31/12/2020)

País	Sexo	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50	Total
ESPAÑA	Hombre	12	100	88	200
	Mujer	3	8	3	14
	Subtotal	15	108	91	214
CHILE	Hombre	22	313	109	444
	Mujer	4	15	3	22
	Subtotal	26	328	112	466
PERÚ	Hombre	-	5	3	8
	Mujer	-	1	-	1
	Subtotal	-	6	3	9
COLOMBIA	Hombre	-	6	1	7
	Mujer	1	1	-	2
	Subtotal	1	7	1	9
ISRAEL	Hombre	-	4	3	7
	Mujer	-	-	-	-
	Subtotal	-	4	3	7
MÉXICO	Hombre	46	84	7	-
	Mujer	5	5	-	-
	Subtotal	51	89	7	-
COSTA RICA	Hombre	3	19	3	25
	Mujer	-	1	-	1
	Subtotal	3	20	3	26
TOTAL	Hombre	83	531	214	828
	Mujer	13	31	6	50
	Subtotal	96	562	220	878

**Plantilla por
categoría profesional / sexo / país**

(31/12/2019)

País	Sexo	Alta dirección	Ingenieros y titulados	Otro personal técnico	Personal administrativo	Personal operario	Total
ESPAÑA	Hombre	8	24	17	15	119	183
	Mujer	1	8	2	-	-	11
	Subtotal	9	32	19	15	119	194
CHILE	Hombre	-	53	109	24	163	349
	Mujer	-	4	3	11	2	19
	Subtotal	-	57	111	35	165	369
PERÚ	Hombre	-	10	13	4	301	328
	Mujer	-	-	-	2	1	3
	Subtotal	-	10	13	6	302	331
COLOMBIA	Hombre	-	-	4	4	30	38
	Mujer	-	3	-	1	2	6
	Subtotal	-	3	4	5	32	44
ISRAEL	Hombre	-	2	3	1	1	7
	Mujer	-	-	-	1	1	2
	Subtotal	-	2	3	2	2	9
MÉXICO	Hombre	-	9	16	5	127	157
	Mujer	-	1	2	7	1	11
	Subtotal	-	10	18	12	128	168
COSTA RICA	Hombre	-	3	2	-	20	25
	Mujer	-	-	-	1	-	1
	Subtotal	-	3	2	1	20	26
TOTAL	Hombre	8	101	164	53	761	1.087
	Mujer	1	16	7	23	7	54
	Total	9	117	171	76	768	1.141

**Plantilla por
categoría profesional / sexo / país**

(31/12/2020)

País	Sexo	Alta dirección	Ingenieros y titulados	Otro personal técnico	Personal administrativo	Personal operario	Total
ESPAÑA	Hombre	5	35	14	12	134	200
	Mujer	1	7	4	2	-	14
	Subtotal	6	42	18	14	134	214
CHILE	Hombre	-	68	127	34	215	444
	Mujer	-	6	1	12	3	22
	Subtotal	-	74	128	46	218	466
PERÚ	Hombre	-	4	3	1	-	8
	Mujer	-	-	-	1	-	1
	Subtotal	-	4	3	2	-	9
COLOMBIA	Hombre	-	2	3	1	1	7
	Mujer	-	-	-	1	1	2
	Subtotal	-	2	3	2	2	9
ISRAEL	Hombre	-	2	-	1	4	7
	Mujer	-	-	-	-	-	-
	Subtotal	-	2	-	1	4	7
MÉXICO	Hombre	-	11	11	6	109	137
	Mujer	-	2	1	4	3	10
	Subtotal	-	13	12	10	112	147
COSTA RICA	Hombre	-	6	16	-	3	25
	Mujer	-	-	-	1	-	1
	Subtotal	-	6	16	1	3	26
TOTAL	Hombre	7	126	174	55	466	828
	Mujer	1	15	6	21	7	50
	Total	8	141	180	76	473	878

[405-1] [103-3-405]

En cuanto a la diversidad de la plantilla, los hombres contemplan el 94,32 % y las mujeres el 5,68 %, debido al sector en el que se desarrolla la actividad de OSSA. Según las edades, los menores de 30 años son el 10,91 %, entre 30 y 50 años el 64,09 %, y los mayores de 50 años el 25,00 %.

En relación con los despidos, se presenta información por sexo, país, edad y categoría profesional:

**Despidos por
rango de edad / país / sexo**

(2019)

País	Sexo	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50
ESPAÑA	Hombre	6	64	44
	Mujer	-	4	-
	Subtotal	6	68	44
CHILE	Hombre	9	72	22
	Mujer	1	-	-
	Subtotal	10	72	22
PERÚ	Hombre	5	30	5
	Mujer	1	-	-
	Subtotal	6	30	5
COLOMBIA	Hombre	-	-	-
	Mujer	-	-	-
	Subtotal	-	-	-
ISRAEL	Hombre	26	61	5
	Mujer	8	12	-
	Subtotal	34	73	5
MÉXICO	Hombre	51	99	6
	Mujer	2	4	-
	Subtotal	53	103	6
COSTA RICA	Hombre	1	2	1
	Mujer	-	-	-
	Subtotal	1	2	1
TOTAL	Hombre	98	328	83
	Mujer	12	20	-
	Total	110	348	83

Despidos por
rango de edad / país / sexo

(2020)

País	Sexo	Menores de 30	Entre 30 y 50	Mayores de 50
ESPAÑA	Hombre	-	1	2
	Mujer	-	-	-
	Subtotal	-	1	2
CHILE	Hombre	6	20	6
	Mujer	-	1	-
	Subtotal	6	21	6
PERÚ	Hombre	-	-	-
	Mujer	-	1	-
	Subtotal	-	1	-
COLOMBIA	Hombre	-	-	-
	Mujer	-	-	-
	Subtotal	-	-	-
ISRAEL	Hombre	-	-	-
	Mujer	-	-	-
	Subtotal	-	-	-
MÉXICO	Hombre	55	70	7
	Mujer	4	1	-
	Subtotal	59	71	7
COSTA RICA	Hombre	-	-	-
	Mujer	-	-	-
	Subtotal	-	-	-
TOTAL	Hombre	61	91	15
	Mujer	4	3	-
	Total	65	94	15

**Despidos por
categoría profesional / país / sexo**

(2019)

País	Sexo	Alta dirección	Ingenieros y titulados	Otro personal técnico	Personal administrativo	Personal operario
ESPAÑA	Hombre	-	19	8	6	81
	Mujer	-	3	1	-	-
	Subtotal	-	22	9	6	81
CHILE	Hombre	-	9	33	8	53
	Mujer	-	-	-	1	-
	Subtotal	-	9	33	9	53
PERÚ	Hombre	-	6	2	-	32
	Mujer	-	1	-	-	-
	Subtotal	-	7	2	-	32
COLOMBIA	Hombre	-	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-	-
	Subtotal	-	-	-	-	-
ISRAEL	Hombre	-	7	16	-	69
	Mujer	-	2	4	2	12
	Subtotal	-	9	20	2	81
MÉXICO	Hombre	-	5	7	2	142
	Mujer	-	1	1	3	1
	Subtotal	-	6	8	5	143
COSTA RICA	Hombre	-	-	-	-	4
	Mujer	-	-	-	-	-
	Subtotal	-	-	-	-	4
TOTAL	Hombre	-	46	66	16	381
	Mujer	-	7	6	6	13
	Total	-	53	72	22	394

**Despidos por
categoría profesional / país / sexo**

(2020)

País	Sexo	Alta dirección	Ingenieros y titulados	Otro personal técnico	Personal administrativo	Personal operario
ESPAÑA	Hombre	1	1	-	-	1
	Mujer	-	-	-	-	-
	Subtotal	1	1	-	-	1
CHILE	Hombre	-	1	9	3	19
	Mujer	-	-	-	1	-
	Subtotal	-	1	9	4	19
PERÚ	Hombre	-	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-	1
	Subtotal	-	-	-	-	1
COLOMBIA	Hombre	-	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-	-
	Subtotal	-	-	-	-	-
ISRAEL	Hombre	-	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-	-
	Subtotal	-	-	-	-	-
MÉXICO	Hombre	-	2	7	1	122
	Mujer	-	1	-	3	1
	Subtotal	-	3	7	4	123
COSTA RICA	Hombre	-	-	-	-	-
	Mujer	-	-	-	-	-
	Subtotal	-	-	-	-	-
TOTAL	Hombre	1	4	16	4	142
	Mujer	-	1	-	4	2
	Total	1	5	16	8	144

Los despidos en 2020 descendieron frente a 2019 debido a que se contabilizaron las terminaciones de contrato en los diferentes países.

Igualdad, diversidad y conciliación de la vida personal y profesional

[Igualdad] [103-1-405] [103-2-405]

Debido a la masculinización del sector de actividad, desde sus inicios, OSSA siempre ha sido una organización donde los hombres predominan en plantilla, por encima de las mujeres. Sin embargo, desde hace unos años, la transformación social ha comenzado a potenciar la incorporación de personal femenino, dentro de las posibilidades de su cantera potencial.

OSSA ha desarrollado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, que fue aprobado en junio de 2018, con el objetivo de avanzar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y acelerar el proceso de incorporación de personal femenino en la organización.

Este Plan es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de

igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Está diseñado a partir de un diagnóstico de situación y con la participación de la representación legal de los trabajadores para el conjunto de la plantilla (no solo para las mujeres) y adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, lo que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

Incluye actuaciones en relación con cultura y comunicación; acceso a la empresa y contratación; promoción, desarrollo y formación; retribución; conciliación de la vida personal y profesional; y prevención del acoso y violencia de género.

Conjuntamente, OSSA cuenta con un procedimiento para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Cifras promedio de porcentaje de hombres y mujeres en las categorías de Alta Dirección y mandos intermedios:

Plantilla por sexo y puestos directivos	Hombres (2019)	Mujeres (2019)	Hombres (2020)	Mujeres (2020)
Alta Dirección	89 %	11 %	83 %	17 %
Mandos intermedios	75 %	25 %	89 %	11 %

Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción):a

[Accesibilidad universal de las personas con discapacidad]

OSSA cuenta con una persona contratada con discapacidad reconocida.

[402-1] [103-1-402] [103-2-402] [103-3-402]

De igual forma, OSSA busca fomentar la conciliación de la vida personal y profesional, por ello se han implantado **medidas de conciliación** en la organización, como:

- Flexibilidad horaria.
- Jornada Intensiva.
- Permisos de Maternidad/Paternidad.
- Permiso de Lactancia.
- Permisos para realizar exámenes.
- Teletrabajo

Asimismo, OSSA respeta los plazos legalmente establecidos para la comunicación a sus trabajadores de cualquier cambio operativo que se produzca, atendiendo en todo momento a lo estipulado en los convenios colectivos sectoriales de aplicación en cada caso. Por ejemplo, la organización procura que los empleados conozcan sus turnos de trabajo con un mes de antelación.

[Empleo] [Organización del trabajo]

OSSA está comprometida con el bienestar de sus trabajadores y el derecho a la desconexión digital. En 2019 la organización inició el diseño de una Política de Desconexión Digital en lo relativo al ámbito laboral. Aunque en 2020 se creó un grupo de trabajo para el desarrollo de dicha política para su posterior implementación, debido a la situación excepcional que se ha vivido por la crisis sanitaria del COVID se ha retrasado el desarrollo de la política, así como su implementación.

En 2021 se dispondrá de esta política, actualmente está a la espera de aprobación para su posterior implantación, mediante acciones formativas, con el fin de sensibilizar y formar a los trabajadores sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas.

Formación y desarrollo profesional

[103-1-404]

Para OSSA, disponer de personas expertas en el desarrollo de su trabajo es un elemento clave para su sostenibilidad. Por ello, la organización da una gran importancia a la formación.

[103-2-404] [404-2]

OSSA aprueba a comienzos de cada año un Plan Anual de Formación, que se revisa, dependiendo de las necesidades identificadas. Este incluye las necesidades formativas de toda la organización, con especial foco en el personal técnico, administrativo y operario, en sus distintos niveles de mando,

con especial incidencia en la formación en las áreas de medio ambiente, calidad y prevención de riesgos laborales. La formación puede impartirse de forma interna, por personal de la empresa o contando con entidades externas.

[Formación] [103-3-404] [404-1]

La media de horas de formación en España, en 2020, ha sido de 7,88 horas por cada una de las mujeres que forman parte de la plantilla de OSSA frente a las 17,7 de 2019 y 33,10 por cada hombre en 2020 frente 16,7 de 2019.

Las temáticas más representativas en materia de formación han sido idiomas:

	Formación				
	Idiomas	Prevención de Riesgos Laborales	Calidad y Medio Ambiente	Formación Técnica o de gestión	Informática
2019	26,97%	52,74%	10,21%	3,71%	6,36%
2020	2,44%	90,72%	5,94%	0,90%	-

Categoría profesional	Total 2019		Total 2020	
	Horas totales	Horas / persona	Horas totales	Horas / persona
Alta Dirección	470	52,2	307	38,4
Ingenieros y titulados	1.012	6,1	357	2,5
Otro personal técnico	80	0,5	140	0,8
Personal administrativo	240	3,5	40	0,5
Personal operario	1.989	2,4	29.929	63,1
Total	3.771	16,8	30.773	34,9

El incremento de horas totales de formación respecto al año 2019 se debe a que este año incluimos la formación a nivel internacional de todos los países en los que tenemos presencia.

[404-3]

OSSA cuenta, además, con un procedimiento para la evaluación periódica del desempeño, que ha venido aplicando en los últimos años. En el 2020 el 100 % del total de los empleados han recibido esta evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional.

Seguridad y salud en el trabajo

[Salud y seguridad]

La seguridad y salud laboral es un aspecto fundamental para OSSA. Esta parte de la Alta Dirección de la organización y se trasmite a través de los mandos, a toda la plantilla, logrando de esta forma una prevención eficaz y operativa.

La empresa está certificada en ISO 45001 para sus instalaciones en España, además de en Chile, Colombia, México y Perú.

Proyecto CeRo100

El proyecto “Cero accidentes, 100% control” cuenta con una campaña internacional, cuyo objetivo es hacer partícipes a todas las personas que forman parte de la compañía del desempeño y cumplimiento en cuestiones relacionadas con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

El objetivo perseguido es cero accidentes y 100% de control y cumplimiento. En concreto:

- Cero accidentes
- 100% cumplimiento de ítems de calidad
- Cero impactos ambientales
- Adquisición de hábitos de comportamiento seguro y responsable (*safe behaviour*).
- Realización del trabajo con calidad y seguridad a la primera
- Máximo control de indicadores ambientales

Esta iniciativa, entre otros, ha conseguido reducir de manera sustancial los índices de siniestralidad de OSSA, situándoles muy por debajo del sector a nivel nacional.



[403-1] [103-1-403] [103-2-403] [103-3-403]

La participación de los empleados en todo aquello que tiene que ver con la seguridad y salud de las personas es primordial para OSSA, por ello ofrece a los empleados, a petición de estos, la posibilidad de formalizar **Comités de Seguridad y Salud**, de acuerdo con la normativa española. De esta manera, en cada centro de trabajo establecido en España existe un delegado de prevención.

Además, en el 100 % de los centros de Chile y Perú tienen implantados Comités de Seguridad y Salud, en base a la legislación local.

También, OSSA cuenta desde el año 2010 con un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** implantado a todos los niveles de la organización. Para lo cual, de acuerdo con la normativa nacional vigente, OSSA conforma un servicio de prevención propio, encargado de la implementación, desarrollo y gestión de la prevención de riesgos laborales en todos sus proyectos y centros de trabajo. Dicho servicio de prevención propio está dotado de los profesionales necesarios para desarrollar la labor.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo implantando dentro de la organización productiva de OSSA está basado en los estándares internacionales, cumpliendo los criterios de certificación de la ISO 45001:2018.

De acuerdo con el RD 97/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, la organización somete su Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo a una auditoria de verificación con carácter bianual, para comprobar que dicho modelo de gestión es eficaz y se mantiene implementado de forma adecuada.

Para una mejor implementación de la gestión, OSSA cuenta con un sistema de integrado que abordar los aspectos de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, de esta forma se asegura una mejor integración a todos los niveles de la organización y a todas las áreas productivas y no productivas.

OSSA implementa en todas sus actividades y centros de trabajo el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo manual define su alcance de la siguiente manera: *“el Manual del Sistema Integrado de Gestión se aplica a las actividades desarrolladas por OSSA desde la identificación de los requisitos del cliente, a través de todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión, para conseguir la satisfacción del cliente, la preservación del medio ambiente, y la preservación de la seguridad y salud de sus trabajadores”.*

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye:

- Manual del Sistema Integrado de Gestión.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

[403-2]

Asimismo, la identificación de peligros y riesgos la realiza OSSA previo al comienzo de las actividades, para sus procesos productivos, de acuerdo con la metodología descrita en el procedimiento P-10 "Identificación, evaluación y control operación de riesgos laborales". Se basa en la estimación de la magnitud del riesgo (MR) para cada peligro identificado, para lo cual se cuantificará su valor mediante la combinación de la Probabilidad (P) de ocurrencia por el nivel de Consecuencia (C) sobre las personas, los procesos e instalaciones, en caso de que el peligro se materialice.

Para comunicar cualquier situación de peligro potencial, u opción de mejora, se seguirá lo recogido en el procedimiento P-30 "Comunicación de riesgo y mejoras". Siendo necesario rellenar un formulario de comunicación.

Ahora bien, cualquier trabajador de OSSA, cualquiera que sea su relación laboral o situación jerárquica, que pueda verse afectado por una situación de riesgo grave e inminente, puede paralizar su actividad y abandonar el área, notificándolo a su superior jerárquico, hasta que se adopten las medidas para reducir y/o eliminar el riesgo inmediato. Dicho trabajador no podrá ser sancionado, tal cual reza la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, OSSA lleva a cabo la investigación de los accidentes de trabajo ocurrido en sus instalaciones, de acuerdo con el procedimiento P-14 "Investigación de incidentes".

OSSA ha identificado tres peligros laborales, con potencialidad de generar dolencias o enfermedades profesionales, en las actividades de excavación y sostenimiento de túneles, de acuerdo con el procedimiento de identificación de peligros laborales y riesgos:

- Contaminantes químicos gaseosos.
- Ruido.
- Polvo en suspensión.

Dichos peligros se han evaluado periódicamente y, según lo indicado en la normativa legal vigente, se han realizado mediciones cuantitativas para determinar su nivel de riesgo, en base al tiempo de exposición y a sus diferentes concentraciones, determinando que para todos ellos se han obtenidos niveles de exposición riesgo bajo, no siendo necesarios implementar ninguna medida de carácter correctivo.

[403-3]

OSSA tiene contratados la especialidad de Medicina en el Trabajo, responsable de llevar a cabo la gestión de la Salud Laboral de sus trabajadores, con una entidad carácter de externa acreditada por la autoridad laboral: Quirón Prevención. Esta es sometida a auditorias de certificación y acreditación parte de la autoridad laboral. El convenio abarca las funciones de:

- Exámenes médicos: Previos; Ocupacionales; De retiro.
- Estudios epidemiológicos.
- Asignación protocolos médicos por puesto de trabajo.
- Promoción de la salud.
- Formación y capacitación.

Ningún trabajador realiza tareas con riesgo de contraer enfermedades, así como tampoco presta servicios en entornos físicos en que esto pudiera ocurrir.

[403-4]

Asimismo, en materia de participación y consulta, OSSA cuenta con el procedimiento P-05 "Comunicación, participación y consulta" en materia de prevención de riesgos laborales, donde se describe los mecánicos que se aplican en cada caso.

En aquellos centros de trabajo en los cuales se superan los 50 trabajadores o más, se podrán conformar Comités de Seguridad y Salud, siendo necesaria mantener reuniones de trabajo con carácter trimestral como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen.

Las funciones y facultades del Comité son:

Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.

Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.

Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas

Los datos de siniestralidad de la organización en 2020 son:

Datos de seguridad y salud	España	Chile	Perú	México	Israel	Colombia	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo con baja	9	4	-	6	-	-	19	-	19
Enfermedad Profesional	1	-	-	-	-	-	1	-	1
Accidentes de trabajo sin baja	25	5	1	10	-	-	41	-	41
Índice de frecuencia	14,65	4,06	-	14,15	-	-	9,33	-	8,89
Índice de gravedad	0,62	0,15	-	2,20	-	-	0,72	-	0,69
Índice de Incidencia	37,19	9,32	-	34,29	-	-	22,97	-	21,89

A continuación, se muestra la tabla comparativa de la organización del año 2019 con 2020:

2019				2020			
Datos de seguridad y salud	Mujeres	Hombres	Total	Datos de seguridad y salud	Mujeres	Hombres	Total
Accidentes de trabajo con baja	12	-	12	Accidentes de trabajo con baja	19	-	19
Enfermedad Profesional	-	-	-	Enfermedad Profesional	1	-	1
Accidentes de trabajo sin baja	63	-	63	Accidentes de trabajo sin baja	41	-	41
Índice de frecuencia	6,65	-	6,65	Índice de frecuencia	9,33	-	8,89
Índice de gravedad	0,27	-	0,27	Índice de gravedad	0,72	-	0,69
Índice de Incidencia	15,17	-	15,17	Índice de Incidencia	22,97	-	21,89

Índice de Frecuencia

$$\frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Nº de horas trabajadas}} \times 10^6$$

Índice de Incidencia

$$\frac{\text{Nº de accidentes}}{\text{Nº de Trabajadores}} \times 10^3$$

Índice de Gravedad

$$\frac{\text{Nº de días de baja}}{\text{Nº de horas trabajadas}} \times 10^3$$

Las causas de los accidentes de trabajo con baja son variadas: sobreesfuerzo físico, quedar sepultado bajo un sólido choque contra un objeto que cae y choque con un objeto en movimiento). No se ha producido ningún accidente mortal.

A continuación, se adjunta la tabla de absentismo de la organización durante 2020, esta tabla recoge únicamente el absentismo debido a accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Debido a que las mutuas de otros países no tienen en cuenta las enfermedades comunes ni a las ausencias por Covid.

	GRUPO OSSA	OSSA ESPAÑA	OSSA MÉXICO	OSSA CHILE	OSSA ISRAEL	OSSA PERÚ	OSSA COLOMBIA
Nº Accidentes de trabajo	19	9	6	4	-	-	-
Nº Enfermedades Profesionales	1	1	-	-	-	-	-
Horas Perdidas Primer Trimestre	1.400	584	816	-	-	-	-
Horas Perdidas Segundo Trimestre	3.816	1.472	1.824	520	-	-	-
Horas Perdidas Tercer Trimestre	3.464	824	2.496	144	-	-	-
Horas Perdidas Cuarto Trimestre	3.616	744	2.344	528	-	-	-
Horas Totales	12.296	3.624	7.480	1.192	-	-	-

A continuación, desglosamos el absentismo en España, este absentismo tiene en cuenta tres parámetros: Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional; contingencias comunes y en el año 2020 también aparece el parámetro por COVID.

	Ratio de absentismo en España (2019)	Ratio de absentismo en España (2020)
1er trimestre	AT y/o EP: 736 h (92 días)	AT y/o EP: 584 h (73 días)
	CC: 776 h (97 días)	CC: 6.696 h (837 días)
	Covid: 0 horas (0 días)	Covid: 2.920 h (365 días)
2º trimestre	AT y/o EP: 240 h (30 días)	AT y/o EP: 1.472 h (184 días)
	CC: 1.984 h (248 días)	CC: 5.272 h (659 días)
	Covid: 0 horas (0 días)	Covid: 7.312 h (914 días)
3er trimestre	AT y/o EP: 688 h (86 días)	AT y/o EP: 824 h (103 días)
	CC: 3.424 h (428 días)	CC: 7.608 h (951 días)
	Covid: 0 horas (0 días)	Covid: 1.512 h (189 días)
4º trimestre	AT y/o EP: 224 h (28 días)	AT y/o EP: 744 h (93 días)
	CC: 3.616 h (452 días)	CC: 6.168 h (771 días)
	Covid: 0 horas (0 días)	Covid: 6.216 h (777 días)
Total	11.688 h (1.461 días)	47.328 h (5.916 días)

La diferencia principal respecto de 2019 se debe a que ha habido un aumento de horas de absentismo por consecuencia de la aparición del Covid-19 y al aumento en las enfermedades comunes.

[416-2]

Asimismo, durante el ejercicio 2020 no se han registrado casos de incumplimiento normativos que hayan derivado en sanciones o multas en materia de prevención de riesgos laborales. OSSA mantiene un procedimiento específico para asegurarse de identificar adecuadamente los requisitos legales que le aplican en cada obra en materia de seguridad y salud.

05. Entorno

“La viabilidad de OSSA pasa por la viabilidad de los resultados empresariales en la sociedad y en el medio ambiente donde operamos.”

[103-1-413] [103-2-413] [103-1-306] [103-2-306]

OSSA se compromete, a través de su Política Empresarial, a respetar el medio ambiente, las diferentes culturas, y contribuir a la prevención de la contaminación, así como al desarrollo económico sostenible de los países en donde OSSA opere. Para ello, la organización se ha comprometido a trabajar con los empleados, sus familias, las comunidades locales y la sociedad en general, para mejorar su calidad de vida.

Medio Ambiente

[Certificación ambiental] [Efectos actuales y previsibles]

OSSA es consciente de su impacto en el medio ambiente, por esta razón tiene una Política Empresarial, donde se compromete con las buenas prácticas medioambientales en obra y oficina, cuyas directrices se reflejan en el Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

En el punto de los principales proyectos se ha declarado los proyectos en los que OSSA ha trabajado durante 2020. En los proyectos en los que OSSA trabaja como único contratista se encarga del sistema de gestión. Por el contrario, en los proyectos que se han ejecutado en consorcio/UTE, OSSA no lleva el control del sistema de gestión, por tanto en este informe no se reportan los datos relativos a estos proyectos.

OSSA está certificada con la ISO 14001:2015, a través de la cual se determinan los aspectos ambientales de la organización. La organización tiene definido en su sistema integrado los aspectos ambientales en:

Oficinas Centrales | Parque de Maquinaria | Obras

Estos aspectos ambientales se determinan anualmente, y en el caso de que se produzca un cambio significativo en cualquier aspecto ambiental, se realizará una nueva evaluación. La última evaluación, realizada en 2020, ha permitido identificar los siguientes aspectos ambientales significativos:

ASPECTOS AMBIENTALES Oficinas Centrales	ASPECTOS AMBIENTALES Parque de maquinaria	ASPECTOS AMBIENTALES Obras
Emisiones a la atmósfera, fugas de gases de sistemas de refrigeración	Emisiones a la atmósfera, fugas de gases de sistemas de refrigeración	Generación de pilas, fluorescentes, baterías, cartuchos de tinta
Emisiones a la atmósfera, humos incendio en situaciones de emergencia	Emisiones a la atmósfera, humos incendio en situaciones de emergencia	Consumo de aceites usados tipo industrial
Generación de papel y cartón	Consumo de energía eléctrica	Generación de residuos inertes, escombros
Consumo de energía eléctrica	Consumo de combustible (gasóleo A y B)	Generación de envases, restos de material y productos impregnados con sustancias peligrosas
	Derrame accidental sobre el terreno de productos tóxicos, aceite, combustibles.	Consumo de energía eléctrica
		Consumo de combustible

[Riesgos ambientales]

OSSA está comprometida con la protección del Medio Ambiente, tal y como señala su política, destinando todos los recursos necesarios para la prevención, tanto materiales, como humanos.

OSSA dispone, en todas las obras que realiza, de un técnico de Calidad y Medioambiente que, a su vez, tienen soporte con los Responsables de Calidad y Medioambiente de Latinoamérica y España y con el Director del Departamento. Además, cuenta con una asesoría externa para ayudar en temas medioambientales y cuenta con plataformas digitales para auditar las normativas medioambientales que son de cumplimiento en cada una de sus obras.

[307-1] [103-1-307] [103-2-307] [103-3-307]

OSSA no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas medioambientales en 2020. La organización dispone de varias plataformas digitales para poder conocer la legislación que se aplica en cada obra, además, estas permiten realizar una evaluación de dichos requisitos legales medioambientales y tenerlos bajo control.

[Protección de la biodiversidad]

[Protección de la biodiversidad] Asimismo, OSSA tiene un Plan de Gestión Medioambiental en todas las obras que realiza, que tiene instrucciones internas para la preservación de la biodiversidad, además de facilitar el cumplimiento de las exigencias del proyecto, que la organización debe cumplir por contrato.

Consumo de energía

OSSA trabaja para reducir el consumo de recursos energéticos, tanto por su impacto en el entorno, como por el aporte a su sostenibilidad económica. En el consumo energético se tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- **Energía:** Consumo energético de luz en oficinas centrales, Parque de Maquinaria y en obras.
- **Gasóil:** Incluye el gasóil consumido para la realización de la Obra, así como el gasóil consumido por los vehículos que se utilizan para desplazarse en la obra.
- **Gasolina:** Se considera la gasolina consumida por los vehículos que se utilizan para desplazarse en la obra.

Consumo de energía	2019	2020
Electricidad (kWh)	1.013.152,95	232.701,15
Gasóleo (l)	2.552.595,10	2.042.023,90
Gasolina (l)	-	95.405,88
Total (GJ)	98.785,43 ⁴	82.940,89

[302-1] [Consumo de energía]

El consumo de calefacción y refrigeración viene incluido en el consumo de electricidad.

El descenso del consumo eléctrico en el 2020 ha sido debido a la crisis sanitaria del COVID-19, ya que por recomendación del Servicio de prevención todas aquellas personas que pudieran optar al teletrabajo lo han realizado, y por tanto se ha reducido el consumo eléctrico de las oficinas.

Este descenso del consumo eléctrico influye directamente en el descenso del consumo energético de la organización.

La electricidad se contrata a través de compañías que trabajen en las zonas donde se sitúan nuestras obras, estos consumos

producidos se incluyen en los informes mensuales de Calidad y Medioambiente que remiten los técnicos de cada obra a las oficinas centrales.

[302-4]

Aunque inicialmente la intención de la empresa en 2020 era implementar medidas para la reducción de emisiones, debido a la situación excepcional por la que atravesamos a causa de la pandemia de la COVID-19, la empresa ha tenido que priorizar otras actividades y ha hecho imposible llevar a cabo estas actuaciones. En 2021 estimamos poder retomar el plan inicial y comenzar con la implementación de medidas para la reducción de los gases de Efecto Invernadero.

⁴ 1 kWh = 3,6 MJ; 1 l de gasóleo = 0,0009 ton; 1 ton de gasóleo = 43.000 MJ; 1 GJ = 1000 MJ.; 1 l de gasolina = 0,00075 ton

▮ Huella de carbono y otras emisiones a la atmósfera

[Emisiones de carbono] [Cambio climático] [305-1] [305-2] [305-5]

OSSA es consciente del impacto que tiene su actividad en el cambio climático y está comprometida con la lucha en esta causa, por lo que ha decidido calcular la huella de carbono de alcance 1 (emisiones directas de Gases de Efecto Invernadero, GEI) y alcance 2 (emisiones indirectas de GEI asociadas a la electricidad).

La organización tiene previsto desarrollar para 2021 un plan de partida de reducción de emisiones, con medidas y acciones específicas para la organización a corto y medio plazo. Asimismo, se dará un paso más en la lucha contra el cambio climático y se procederá al cálculo del alcance 3.

Se ha aplicado el enfoque de control operacional, es decir, se contabilizan como emisiones de GEI de OSSA (CO₂, en este caso) todas aquellas atribuibles a las operaciones sobre las que la organización ejerce control, en términos operacionales. Se toma como año base 2019.

Los resultados del inventario de emisiones GEI para el año 2020 son los siguientes:

	Huella carbono ⁵	2019	2020
[103-3-305]	Alcance 1 (tCO₂eq)	6.797,28	5.745,89
[305-1]	Alcance 2 (tCO₂eq)	650,76	92,99
[305-2]	Total (tCO₂eq)	7.448,04	5.838,89

[Ruido]

De igual forma, OSSA está comprometida con la prevención de la contaminación acústica. La organización cumple siempre con la normativa requerida en este campo en aquellas zonas donde trabaja.

Con el fin de evitar la generación de molestias por ruidos procedentes de la maquinaria utilizada en las obras, se realizará un mantenimiento preventivo y regular de la maquinaria a utilizar, con el objetivo de eliminar ruidos procedentes de elementos desajustados o muy desgastados, que trabajan con altos niveles de vibración. Además, se limitará en lo posible el número de maquinarias que trabajan simultáneamente y se realizarán mediciones periódicas de los niveles de ruido en el lugar de las obras. Finalmente, se limitará la velocidad en toda la zona de obras.

[Contaminación lumínica]

Además, no se han detectado impactos significativos relacionados con la contaminación lumínica, motivo por el que no existen políticas al respecto en la organización. Solamente se instala la iluminación necesaria en las obras de OSSA con trabajos nocturnos, para asegurar la seguridad de los trabajadores.

⁵ En 2020 se ha decidido utilizar para el cálculo de la huella de carbono para España la herramienta del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, así como sus factores de emisión, y para Latinoamérica los factores de emisión de la web de EPA (Environmental Protection Agency).

Consumo de recursos y materiales

[301-1]

Materiales no renovables utilizados	2019	2020
Acero (Tn)	747,35	1.962,16
Malla (Tn)	86,90	276,09
Hormigón (m3)	56.045,05	69.591,88
Cerchas (Tn)	792,93	435,46
Bulones (ml)	181.271,52	227.868,30
Cemento (Tn)	190,80	2.250,07
Aditivo (Tn)	-	261,05

Las variaciones en el consumo de materiales de 2020 respecto a 2019, se deben a las necesidades de cada una de las obras en función de las labores a ejecutar. Debido al tipo de obras que ejecuta OSSA, principalmente túneles, el tipo de terreno atravesado por la obra tiene una gran influencia en el consumo de materiales, ya que, a mejor terreno menos consumo de material y a peor terreno mayor consumo de materiales. No obstante OSSA está comprometida con el medioambiente y con el control de consumo de materiales, durante este 2020 se ha llevado un mayor control de consumo de materiales por parte de cada una de las obras

[301-1]

Debido a la naturaleza de la organización, los materiales empleados para la ejecución de túneles son materiales no renovables.

[Consumo de materias primas]

Asimismo, debido a la naturaleza de los trabajos de la organización el consumo de ciertos materiales se ajusta a las cantidades previamente definidas en los proyectos de obra.

Consumo de agua y vertidos

[Consumo de agua] [303-5]

El consumo de agua de la organización viene definido en relación a la finalidad del mismo, agua para consumo humano y agua para la ejecución de obra.

Como se explica a lo largo del documento, OSSA puede actuar como contratista principal, gestionando el consumo de las obras, o en caso de no ser el contratista principal, el consumo es facilitado por el cliente.

Durante 2020, el suministro de agua para la ejecución de las obras es la siguiente:

Agua suministrada por el cliente:

- Metro Lima
- Mina Fresnillo
- Mina Nueva
- Mina Cabanasas

Agua gestionada por OSSA:

- El Guamuchil
- Andesitas
- Obra Galerías

El total de agua consumida para la obra es de: 4.105.173 litros.

El agua para el consumo humano es gestionada por OSSA, se realiza mediante la compra de garrafas de mínimo 15 l, aunque esto varía en cada obra pudiendo ser de más litros. Este año con la crisis sanitaria del COVID19, en algunas obras se han realizado compras de botellas de 1 litro o de 0,5 litros para uso personal para del trabajador.

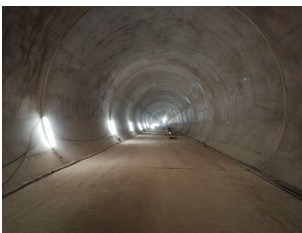
El total de agua comprada para consumo humano es de: 244.174 litros.

OSSA se compromete a hacer un uso responsable del recurso agua, considerándolo como un bien escaso y necesario.

El consumo total de agua en 2020 asciende a 4.349.347,02 litros frente a los 25.290.000 litros. Debido al compromiso de OSSA con el medioambiente y más en concreto con el consumo de agua, durante 2020 se ha llevado control desde cada una de las obras mensual del consumo de agua, tanto del consumo de agua para uso humano como del consumo para ejecución de los trabajos.

[306-1]

Asimismo, la situación de OSSA en relación con los vertidos de agua en las obras es la siguiente:



Metro Lima

En la obra del Metro de Lima solo se vierten aguas residuales domésticas a la red, por lo que no hay vertido de aguas computable.

Mina Fresnillo

El agua utilizada en el interior de la mina es bombeada a la planta de tratamiento de la Mina Fresnillo, que es el lugar donde se realiza el acopio general para realizar el tratamiento. Esta agua, de acuerdo con la información transmitida por minera, es muestreada diariamente para ser utilizada en el riego de la mina, riego de jardines y reutilización en campamentos, para sanitarios y regaderas. El proceso es a cargo del cliente Minera Fresnillo, que no proporcionan información.



Mina Santa Bárbara

El agua utilizada es suministrada por el cliente IMMSA y a su vez se almacena en cárcamos y se rebombee a través de tuberías bajando a la Mina de IMMSA, donde dan el tratamiento del agua. El cliente mantiene la información detallada.

El Guamuchil

Debido al procedimiento de ejecución de la obra no se requiere vertido de agua a ningún afluente.



Andesitas:

Las aguas utilizadas en el proceso minero interior mina son aguas industriales que son proporcionadas por CODELCO División El Teniente. Una vez utilizada estas aguas, son canalizadas al drenaje mina las cuales son tratadas en planta ubicada en ADIT 71 para ser nuevamente inyectadas a proceso y de esa manera ser reutilizadas.



Mina Cabanasas

El tratamiento de las aguas y su posterior uso o vertido lo realiza el cliente de la obra, quién no proporciona la información.

Galerías

actualmente estamos pendientes de recibir la autorización de vertido de aguas, hasta que se reciba la autorización, se recircula toda el agua de la planta de tratamiento a consumo en las instalaciones, para perforación, limpieza de maquinaria y ruedas, riego de pistas.



Residuos

[Economía circular y gestión de residuos]

Todos los residuos generados, tanto los no peligrosos, como los peligrosos, son gestionados por los servicios municipales correspondientes o por gestores autorizados.

OSSA está comprometida con la protección del medio ambiente, siempre se realiza en las obras una correcta segregación de residuos para que se puedan reciclar o reutilizar, en todos aquellos residuos posibles.

La gestión de los residuos en OSSA es la siguiente:

El destino final y eliminación de los Residuos No Peligrosos es competencia del gestor contratado. En general se intenta que la mayor parte se destinen a reciclaje, a excepción de los Residuos Municipales que se destinan a vertedero.

El destino final de los Residuos Peligrosos es competencia del gestor de eliminación de residuos. En función del tipo de residuo, tienen un método de eliminación u otro. Se intenta, en la mayoría de lo posible, que se reutilicen, pero gran parte son enviados a incineración o un procesado.

Cuando hablamos de destino final hacemos referencia a la finalidad que le va a dar el gestor que se hace propietario de los Residuos tanto Peligrosos como No peligrosos.

[306-2] [103-3-306]

Residuos	2019	2020
Residuos peligrosos (kg)	66.670,05	493.771,00
Residuos no peligrosos (kg)	287.421,3	1.282.363,00

Las variaciones de 2020 respecto a 2019, se debe a que si las obras tienen más necesidades en materiales por la casuística de cada una de las obras también se generan más residuos. OSSA en su compromiso con el Medioambiente y para tener un mayor control de los residuos generados por cada una de las obras se ha realizado un control más exhaustivo en las obras verificando todos los meses los residuos generados según documentos facilitados por los gestores.

RESIDUOS NO PELIGROSOS / DESTINO FINAL

Descripción	Cantidad (Kg)	
	2019	2020
Reutilización (i)	22.211	56.215
Reciclaje (ii)	55.679,3	39.995,6
Compostaje (iii)	4.000	
Recuperación, incluida la recuperación energética (iv)	-	59.830
Vertedero (vii)	56.862	106.124
Otros (sin especificar) (ix)	148.669	1.017.905,4
Otros (relleno sanitario) (ix)		2.293

RESIDUOS PELIGROSOS / DESTINO FINAL

Descripción	Cantidad (Kg)	
	2019	2020
Reutilización (i)	615	3.220
Reciclaje(ii)	10.309	11.465
Recuperación, incluida la recuperación energética (iv)	-	350
Incineración (quema de masa) (v)	544	
Vertedero (vii)	16.928,05	2.033
Otros (encapsulado)	28.729	13.804
Otros (confinamiento)	2.098	1.100
Otros (valorización)	3.080	
Otros	4.367	461.799

Debido a la naturaleza de los trabajos de la organización, y a la forma de trabajar en las obras (por turnos), no se requiere la instalación de comedores y por tanto no se generan desperdicios alimentarios.

[306-3]

Finalmente, no se han producido derrames significativos en las obras de OSSA en 2020.

Comunidad local

[Compromiso con el desarrollo local] [203-1]

Gracias a la naturaleza de su actividad, OSSA aporta un importante valor añadido a la sociedad en forma de beneficios en materia de **movilidad**.

En cualquiera de los proyectos ejecutados, se manifiesta una clara mejora para la comunidad en su conjunto, en forma de reducción de tiempos y dificultades, gracias a la nueva infraestructura ejecutada. Esto es aún más evidente en los países en vías de desarrollo, en los que OSSA desarrolla proyectos, donde las conexiones entre poblaciones son escasas y deficientes, e infraestructuras como un túnel, mejora de manera sustancial los accesos, abarata costes y minimiza tiempos de desplazamiento.

Durante el 2020 OSSA no ha realizado ninguna acción relacionada con patrocinio.

[102-15] [203-2] [103-1-203] [103-2-203] [103-3-203]

Además, produce impactos económicos indirectos, que se perciben durante la construcción de las obras, por la inversión local, y al finalizar, por la puesta en servicio de las infraestructuras. También existe un impacto social, asociado a la creación de puestos de trabajo, directos e indirectos, en zonas a menudo deprimidas. En lo que al medio ambiente se refiere, el impacto ambiental se reduce al mínimo posible, gracias a la adecuada gestión realizada por OSSA, en el marco de su certificación ISO 14001.

[413-1] [103-3-413]

Finalmente, OSSA desarrolla iniciativas concretas, con impacto directo en la comunidad, en aquellos entornos en que está presente debido al desarrollo de los distintos proyectos. Entre ellas: entrega de equipos informáticos al final de obra, entrega de ropa, colaboración económica para la organización de eventos culturales y recogida de alimentos en la campaña de Navidad.

06. Sobre este EINF

[102-50]

Obras Subterráneas, S.A., con CIF A-28054625, presenta su Informe de Estados de Información No Financiera 2020, como un reporte sobre el desempeño económico, ambiental y social de la compañía y sus resultados. Este documento cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.

[102-54]

Ha sido elaborada de conformidad con los estándares GRI, opción de conformidad esencial.

[102-52]

La compañía se compromete a publicar su Estado de Información No Financiera con periodicidad anual.

[102-53]

La persona de contacto para preguntas sobre este documento o su contenido es Luis Jané Guitart, Director de Desarrollo de Negocio, I+D+i, Calidad y Medio Ambiente (luis.guitart@ossaint.com).

[102-46]

Los contenidos de este Estado de Información No Financiera se han identificado siguiendo los principios de inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad. Se toma como punto de partida los análisis previos realizados por la compañía en cuanto a sus grupos de interés y las necesidades y expectativas de, así como los compromisos adquiridos como firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Se selecciona un grupo de personas que, formando parte de la organización, pueda actuar en representación de estos grupos de interés, por su interlocución continuada con éstos. De manera individual, estas personas evalúan la importancia de los impactos económicos, ambientales y sociales de cada uno de los temas propuestos por GRI Standards, así como su influencia en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés. El resultado de este análisis constituye la matriz de materialidad de OSSA.

[102-47]

De acuerdo con esta, los temas materiales reportados en esta memoria son:

Temas económicos:

- Desempeño económico (201)
- Impactos económicos indirectos (203)
- Prácticas de adquisición (204)
- Anticorrupción (205)

Temas ambientales:

- Efluentes y residuos (306)
- Cumplimiento de la legislación ambiental (307)

Temas sociales:

- Empleo (401)
- Relaciones trabajador-empresa (402)
- Salud y seguridad en el trabajo (403)
- Formación y enseñanza (404)
- Diversidad e igualdad de oportunidades (405)
- Libertad de asociación y negociación colectiva (407)
- Comunidades locales (413)
- Salud y seguridad de los clientes (416)
- Cumplimiento de la legislación socioeconómica (419)

[102-51] [102-49]

Existen Memorias de Responsabilidad Social previas a esta, la más reciente, correspondiente a 2019. No ha habido cambios con respecto al año anterior, sobre la selección de temas materiales.

[102-56]

Este documento ha sido verificada externamente, por externo independiente, en lo que respecta a los contenidos exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, pero no respecto a GRI, por decisión de la dirección de la compañía.

Índice de contenidos “Ley 11/2018, sobre Información No Financiera”

Apartado de la ley	Indicador GRI	Localización en el documento
Apartado de la ley de información no financiera y diversidad con el que se corresponde esta información	Código numérico y nombre del indicador bajo el que se reporta	Apartado del documento en el que se encuentra el contenido correspondiente
MODELO DE NEGOCIO		
Entorno empresarial y modelo de negocio	102-14 102-1 102-2	3
Organización y estructura	102-3 102-4 102-6 102-7	4;6;7;13
POLÍTICAS		
Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos	103	Toda la memoria
Procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	103	
RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS		
Los resultados de estas políticas, incluidos los indicadores clave no financieros que permitan: el seguimiento y evaluación de los progresos, y favorecer la comparabilidad entre compañías y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia	103	Toda la memoria
RIESGOS		
Principales riesgos relacionados con las actividades del grupo, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos	102-15 205-1 407-1 408-1 409-1 413-1	4;15;16;46

ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

GLOBAL MEDIO AMBIENTE

Efectos de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, la salud y la seguridad. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103 102-11	40
---	---------------	----

La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

CONTAMINACIÓN

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente

103
305-5

42

Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

--

ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización y eliminación de residuos

103
306-2

45

Acciones para combatir el desperdicio de los alimentos

103

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

303-5

43;44

Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

103
301-1

43

Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables

103

41

CAMBIO CLIMÁTICO

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultados de las actividades de la empresa, incluido el uso de sus bienes y servicios que produce	103 305-1 303-5	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103 201-2	42
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernaderos y los medios implementados para tal fin	103 305-5	

PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2	41

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

EMPLEO

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	103 102-8 405-1	24-29
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8	18-24
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 405-1	24-27 17
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	401-1	30-33
Implantación de políticas de desconexión laboral	103	34
Empleados con discapacidad.	405-1	34

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo	103	
Número de horas de absentismo	403-2	
Medidas destinadas a facilitar el equilibrio entre trabajo y familia, así como fomentar el ejercicio responsable por parte de ambos progenitores	103	38-39

SALUD Y SEGURIDAD

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103	37
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	103 403-2 403-3	38

RELACIONES SOCIALES

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	103 407-1	16
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	
El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4	16;37

FORMACIÓN

Las políticas implementadas en el campo de la formación	103	35
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	34

IGUALDAD

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Planes de Igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la interpretación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

103

34

La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la biodiversidad

DERECHOS HUMANOS

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

103

Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

102-16

4;13

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

406-1

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

407-1

15;16

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación

103
406-1

La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

409-1

15;16

La abolición efectiva del trabajo infantil

408-1

CORRUPCIÓN Y SOBORNO

	103	
Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16	
	205-1	
	205-2	
	205-3	4;13;15;16;46
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	

SOCIEDAD

COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

	103	
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	203-1	
	203-2	
	413-1	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	203-1	
	203-2	
	413-1	46;14;4;12
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos	102-43	
	413-1	
Las acciones de asociación o patrocinio	102-12	
	102-13	

SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales y de igualdad	102-9	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y medioambiental, de igualdad de género y ambiental	103	
	308-1	11
	414-1	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	103	

CONSUMIDORES

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	103	
		15;39
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	416-2 103	

Índice de contenidos Pacto Mundial



Principio del Pacto Mundial	Código GRI Standards (orientativo)	Página
PRINCIPIO 1 Derechos Humanos. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia..	103-2-407, 413-1	16;17;46;47
PRINCIPIO 2 Derechos Humanos. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.	103-2-407	16;17
PRINCIPIO 3 Normas laborales. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	102-41, 402-1, 407-1	16;34
PRINCIPIO 4 Normas laborales. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	419-1	15
PRINCIPIO 5 Normas laborales. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	419-1	15
PRINCIPIO 6 Normas laborales. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	102-8, 401-1, 401-3, 404-1, 404-3, 405-1, 406-1	24-27 35;29;13;16
PRINCIPIO 7 Medio Ambiente. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	306-2, 307-1	40-45
PRINCIPIO 8 Medio Ambiente. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	306-2, 307-1	40-45
PRINCIPIO 9 Medio Ambiente. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.	306-2, 307-1	40-45
PRINCIPIO 10 Anticorrupción. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	102-16, 205-1, 205-2, 205-3	4;13;15



OSSA



Calle Isla Graciosa, 1
28703 · San Sebastián de los Reyes
Madrid, España



T. +34 91 782 34 00
F. +34 91 562 42 98



info@ossaint.com

www.ossaint.com

