ESTADO INFORMACIÓN NO FINANCIERA

EJERCICIO 2021

INDICE

1. MODELO NEGOCIO 4
1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN 4
1.2 ESTRATEGIA 6
1.3 GOBERNANZA 7
1.4 GESTIÓN RIESGOS 9
1.5 GESTIÓN DE LA PANDEMIA 10
1.6 CAMPOS ALINEADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 11
1.7 CARTA DEL DIRECTOR 12
1.8 PRINCIPALES CIFRAS 13
2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 14
3. CUESTIONES AMBIENTALES 16
3.1 IMPACTOS Y SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL 16
3.2 EMISIONES ATMOSFÉRICAS, SONORAS Y LUMÍNICAS 18
3.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS 19
3.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS 20
3.5 CAMBIO CLIMÁTICO 22
3.6 PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD 23
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 24
4.1 DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 24
Contrato y evolución plantilla 24
Desvinculación 26
Retribución 26
Beneficios para empleados 27
Empleados con capacidades diferentes 27
4.2 ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO 27
4.3 SALUD Y SEGURIDAD 28
4.4 RELACIONES SOCIALES 29
4.5 FORMACIÓN 30
4.6 IGUALDAD 30
4.7 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL 31
5. CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS 31
6. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 32
7. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD 33
7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE 33
7.2. ASOCIACIONES Y PATROCINIOS 34

7.3. COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL 35
8. COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES 35
9. COMPROMISO CON EL CLIENTE 37
10. INFORMACIÓN FISCAL 38
11. TABLA REFERENCIAS CRUZADAS – CRITERIOS GRI 38

1. MODELO NEGOCIO

1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

- GRI 102-1: Nombre de la organización
- GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios
- GRI 102-3: Ubicación de la sede central
- GRI 102-4: Número de países donde opera la organización
- GRI 102-5: Régimen de propiedad y su forma jurídica
- GRI 102-6: Mercados servidos
- GRI 102-45: Entidades incluidas en los estados financieros consolidados

Con 30 años de trayectoria, Campos ofrece servicios en los sectores de las telecomunicaciones, construcción, climatización y energía.

En 1992 nace Eléctricas Hermanos Campos en la localidad de Ossa de Montiel. Su actividad principal durante los primeros años se basa en la instalación eléctrica y en años posteriores inicia su actividad en el sector de las telecomunicaciones, colaborando con las principales operadoras del país. En el año 2000 inicia su actividad en el sector de la construcción acometiendo diferentes proyectos en el sector industrial, residencial y comercial. En ese mismo año nace Artema, empresa especializada en la fabricación de mobiliario corporativo para dar un servicio completo a sus proyectos de construcción.

En 2007 inicia su actividad en el sector de las Energías Renovables e incorpora a Ingenia Soluciones, empresa de movilidad urbana. En 2009 se produce la incorporación de Borealis, empresa albaceteña especializada en la fabricación de equipos de climatización industrial de alta eficiencia energética

En 2010 nace Campos Corporación, grupo empresarial que aúna a todas las empresas y servicios desarrollados hasta la fecha. El objetivo, dar respuesta a la necesidad de soluciones integrales y profesionales en telecomunicaciones, construcción, climatización y energía que demandan sus clientes. En 2012 se produce la incorporación de Clysema, empresa madrileña especializada en climatización y eficiencia energética.

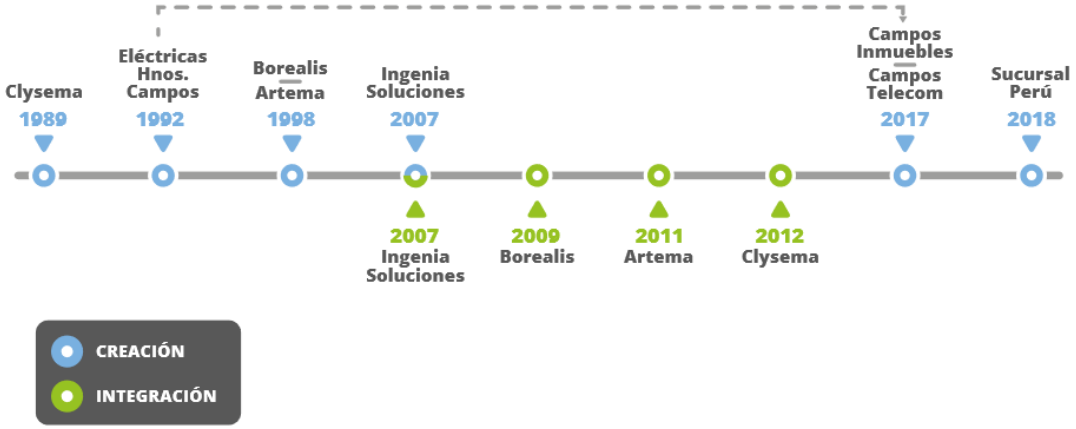
En 2017 la compañía realiza una reestructuración corporativa en la que nacen las empresas Campos Telecom S.L y Campos Obras y Proyectos S.L para organizar y separar las distintas actividades en telecomunicaciones y construcción. En esta misma reestructuración, Campos Corporación pasa a convertirse en holding.

En 2018 Campos inaugura su primera sucursal internacional en Perú, centrando su actividad en la obra pública.

Durante 2021, el Grupo se compuso por las siguientes compañías

- Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L.
- Campos Obras y Proyectos, S.L.
- Campos Telecom, S.L.
- Clysema, S.A
- Borealis Energía Térmica, S.L.
- Campos Energías Renovables, S.L.

- Ingenia Soluciones en Movilidad, S.L.
- Arte 2000 en Madera, S.L.
- Campo Gestión Integral de Inmuebles, S.L.
- Quero Solar 12, S.L.
- Campos Obras y Proyectos Sucursal Perú



La empresa matriz en España, Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L .tiene su domicilio social, que constituye también la sede central, en Ctra. Badajoz-Valencia, 60 en Ossa de Montiel, Albacete

Actividad

Campos tiene cuatro actividades principales:

- Telecomunicaciones: Infraestructuras, instalación de redes, mantenimiento, ingeniería y legalización
- Construcción: Obra civil, instalaciones, fabricación de mobiliario corporativo, mantenimiento integral desmantelamientos, diseño y legalización, búsqueda de inmuebles.
- Climatización: Ingeniería, instalación y mantenimiento de instalaciones convencionales y eficientes. Diseño y fabricación de equipos de climatización eficientes
- Energía: Energías renovables, eficiencia energética, electrificación e instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos

Sectores

La compañía opera, entre otros, en los siguientes sectores:

- Data centers
- Telecomunicaciones
- Industrial
- Retail
- Centros Comerciales
- Oficinas
- Energía
- Piscinas
- Edificios públicos
- Educación
- Hostelería y restauración
- Salud
- Agricultura

Campos dispone de 9 delegaciones en España y una sucursal en Perú. A su vez, en 2021 ha exportado equipos de climatización a Portugal, Argentina, Chile, Polonia y EEUU y ha ejecutado obras de construcción en Países Bajos.

1.2 ESTRATEGIA

- GRI 102-15: Principales riesgos y oportunidades
- GRI 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta

En un contexto en constante cambio, en sectores en los que se demanda cada vez una mayor innovación, agilidad y especialización, Campos se caracteriza por ofrecer soluciones que den el mejor resultado a sus clientes y respondan a los desafíos futuros, dando respuesta a todos los requisitos que demandan sus clientes.

El propósito de Campos es crear infraestructuras que conectan desarrollo y sostenibilidad para ser impulsores de las nuevas soluciones globales que demanda la sociedad.

Los principios de la compañía son:

- Confianza: cercanía, compromiso e integridad son su constante a la hora de establecer relaciones.
- Innovación: actitud proactiva, audacia y agilidad en sus proyectos para ofrecer soluciones innovadoras con una visión global, ejecutadas a nivel local.
- Impacto positivo: actuar en coherencia con conseguir un bien mayor, tanto para el medio ambiente, como para empleados, proveedores, clientes y sociedad en general.

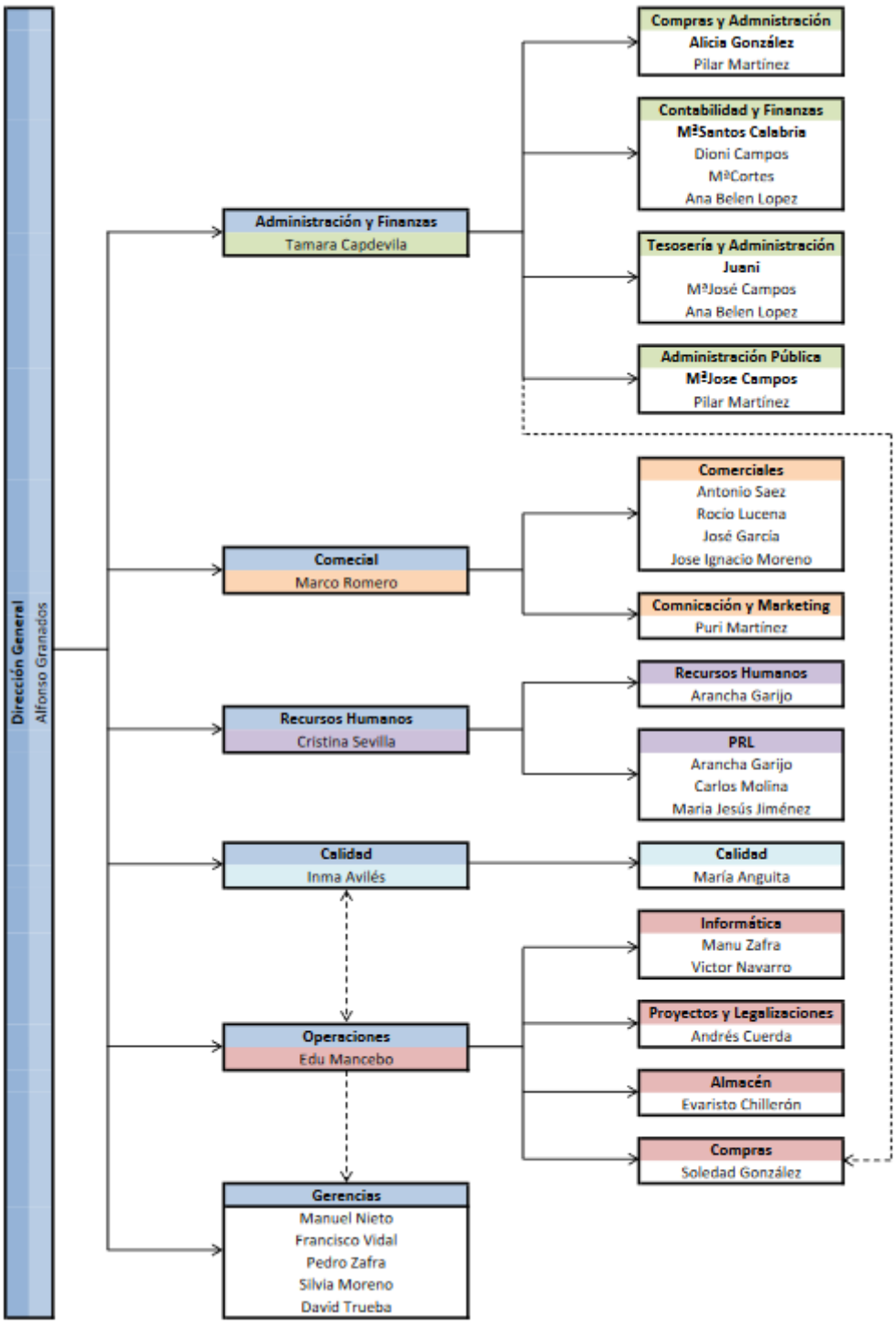
En su estrategia por convertirse en el proveedor de referencia de sus clientes, trabajan para posicionarse como un grupo empresarial solvente, en constante crecimiento y especializado en sus sectores de actividad. Las principales líneas estratégicas serían:

- Unificación económico-financiera, de procesos internos, de objetivos y de marcas comerciales que afectará a la mayoría de las empresas del grupo
- Estrategia de crecimiento basada en ser promotores de nuevos proyectos/modelos de negocio que mejoren su rentabilidad y aumenten su negocio
- Generación/fabricación de nuevos productos compatibles con sus servicios
- Internacionalización

1.3 GOBERNANZA

- GRI 102-18: Estructura de gobierno de la organización (incluidos los comités del máximo órgano de gobierno)
- GRI 102-26: Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia

El modelo de gobierno de Campos centraliza la Dirección en la holding, desde ella se da servicio al resto de empresas del Grupo. La Dirección establece los objetivos y estrategias de cada una de las empresas del Grupo, y los cargos de nivel ejecutivo tienen responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales. Todos ellos reportan de forma directa al máximo órgano de gobierno.


Dirección General
Alfonso Granados
Administración y Finanzas
Tamara Capdevila
Compras y Admnistración
Alicia González
Pilar Martínez
Contabilidad y Finanzas
MªSantos Calabria
Dioni Campos
MªCortes
Ana Belen Lopez
Tesosería y Administración
Juani
MªJosé Campos
Ana Belen Lopez
Administración Pública
MªJose Campos
Pilar Martínez
Comercial
Marco Romero
Comerciales
Antonio Saez
Rocío Lucena
José García
Jose Ignacio Moreno
Comnicación y Marketing
Puri Martínez
Recursos Humanos
Cristina Sevilla
Recursos Humanos
Arancha Garijo
PRL
Arancha Garijo
Carlos Molina
María Jesús Jiménez
Calidad
Inma Avilés
Calidad
María Anguita
Operaciones
Edu Mancebo
Informática
Manu Zafra
Victor Navarro
Proyectos y Legalizaciones
Andrés Cuerda
Almacén
Evaristo Chillerón
Compras
Soledad González
Gerencias
Manuel Nieto
Francisco Vidal
Pedro Zafra
Silvia Moreno
David Trueba

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración está compuesto por 5 consejeros y un secretario no consejero. Está administrado por 2 administradores solidarios: José Campos y Antonio Campos. Durante 2021, todos los miembros del Consejo son hombres:

- José Campos Santos
- Antonio Campos Santos
- José Antonio Campos Chillerón
- Alfonso Granados Campos
- Eduardo Mancebo Aguado

Para evitar empates en la toma de decisiones, y velar porque no se den conflictos de intereses dentro del Consejo, Alfonso Granados actúa como accionista controlador y estratégico del Grupo.

COMITÉ DE COMPLIANCE

Este comité resulta fundamental para enfocar los esfuerzos de cumplimiento de una organización. El Comité de Compliance está conformado por un conjunto de profesionales de alto nivel, en diferentes disciplinas y de diversas áreas, que tienen la responsabilidad de realizar evaluaciones de cumplimiento. Cada miembro asume la responsabilidad individual de su área y participa desde su visión y conocimiento en las evaluaciones, bajo la supervisión de la Dirección.

1.4 GESTIÓN RIESGOS

- GRI 102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades

El Grupo ha realizado el trabajo de identificar sus principales riesgos y oportunidades, a través de un análisis DAFO, cuyo principal objetivo es obtener el máximo rendimiento de las oportunidades y hacer frente a las amenazas con las armas de las que dispone la organización. Mediante esta herramienta la compañía identifica además las ventajas competitivas de las que dispone.

PRINCIPALES RIESGOS
• Fuerte competencia en el sector • Crisis COVID • Alto nivel de especialización del sector y rápida evolución del mismo • Bajada del interés de nuestros clientes por la acción comercial • Nueva legislación medio ambiental más restrictiva

- Alta rotación del personal en algunas de las empresas del Grupo

PRINCIPALES OPORTUNIDADES

- Crecimiento de las necesidades en torno al Data Center
- Apertura a nuevos sectores para el desarrollo de sus líneas de actividad
- Nuevas posibilidades en cuanto a líneas de negocio sostenibles (Agenda 2030).
- Internacionalización

PRINCIPALES FORTALEZAS

- Amplio abanico de servicios para nuestros clientes
- Lean Management: profesionalización de la compañía
- Capacidad de innovación y explotación de la innovación creada
- Grupo empresarial sólido
- Capacidad de adaptación

Las Políticas constituyen otro mecanismo muy importante para la gestión de los riesgos del Grupo. Se cuenta con:

- Política Integrada: Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y salud en el trabajo
- Política de Seguridad de la Información

Todo el Grupo se rige por estas políticas a pesar de que estén dirigidas principalmente para las empresas certificadas.

1.5 GESTIÓN DE LA PANDEMIA

La gestión de la COVID en 2020 supuso todo un reto para Campos. En 2021, aunque la situación ha mejorado con respecto al año anterior, el Grupo se sigue esforzando por mantener unas condiciones de producción seguras y óptimas.

Las instalaciones continuaron operando a lo largo de todo el año 2021, siguiendo estrictamente todos los protocolos de seguridad y salud recomendados por las principales autoridades y, además, se introdujo un esquema de trabajo híbrido, combinando el teletrabajo con la asistencia a la oficina.

En todas las instalaciones se aplicaron las normas de distanciamiento social establecidas durante las horas de trabajo, y se garantizó el estricto cumplimiento de las directrices de seguridad.

Para la comunicación de estas medidas se publicaron las 9 Reglas de Oro del protocolo COVID y una guía de medidas para la prevención del contagio por COVID.

1.6 CAMPOS ALINEADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

ODS	METAS
Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades	**3.4** Prevención, tratamiento y promover la salud mental y el bienestar. **3.6** Reducir el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico. **3.9** Reducir el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.
Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos	**7.1** Garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos. **7.2 y 7.3** Aumentar la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas y la tasa de mejora de la eficiencia energética.
Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	**8.2** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación. **8.5** Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. **8.6** Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. **8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.
Construir infraestructuras resilientes, promover la	**9.4** Modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales. **9.5** Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales. **9.c** Aumentar el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones.

industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación	
Reducir la desigualdad en y entre los países	**10.2** Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. **10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados.
Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	**11.3** Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles. **11.6** Reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.
	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas y estrategias.
	16.5 Reducir la corrupción y el soborno en todas sus formas. **16.7** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

1.7 CARTA DEL DIRECTOR

- GRI 102-14: Declaración del responsable máximo de la organización.

Este Informe Anual de Sostenibilidad muestra un análisis de las claves que hacen de nuestro desempeño un modelo de compañía responsable. En este sentido, cabe destacar nuestro compromiso con la sostenibilidad y los retos globales han hecho que continuemos trabajando en alinear nuestra estrategia con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), convirtiéndonos durante este año en firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2021, ha sido un año de creación de valor, un valor que hemos generado y trasladado a todos nuestros ámbitos de actividad. La estrategia, las políticas y la gestión aplicadas han contribuido eficazmente al cuidado constante de nuestros empleados y clientes, así como a la preservación medioambiental, desarrollo socioeconómico y bienestar del área de influencia del Grupo.

Quiero transmitir un mensaje de optimismo sobre nuestras perspectivas para el año en curso. Campos cuenta con un enorme potencial de futuro dado el dinamismo y el talento de su equipo profesional y el compromiso de todas las personas que integran la empresa. Agradezco a todos y cada uno de cuantos integran Campos su inestimable contribución. El esfuerzo y calidad de los casi 200 profesionales que componen el Grupo nos permite afrontar con garantías las exigencias competitivas del mercado global y la creación de valor más allá de los resultados económicos.

Hoy podemos afirmar con orgullo que los retos se están cumpliendo y que estamos construyendo, entre todos, una empresa adaptada a los tiempos que corren, en constante transformación. Una marca presente dentro y fuera del territorio nacional, y un capital para todos y cada uno de los que formamos parte de ella.

1.8 PRINCIPALES CIFRAS

- GRI 102-17: Tamaño de la organización

331 empleados

347 clientes

2086 proveedores

8251 operaciones

53,94 M de euros en ventas netas

4,10 M de euros en capital social

2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Durante el año 2021 se ha llevado a cabo un análisis de materialidad con el objetivo de identificar aquellos asuntos relevantes en materia de sostenibilidad sobre los cuales basar la estrategia y comunicación de en este ámbito.

IDENTIFACIÓN DE TEMAS

Análisis de fuentes secundarias para estudiar el contexto de la empresa para la identificación de los principales asuntos de sostenibilidad relevantes.

PRIORIZACIÓN DE TEMAS

En base a la información obtenida sobre la percepción de los grupos de interés y la relevancia interna.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE TEMAS

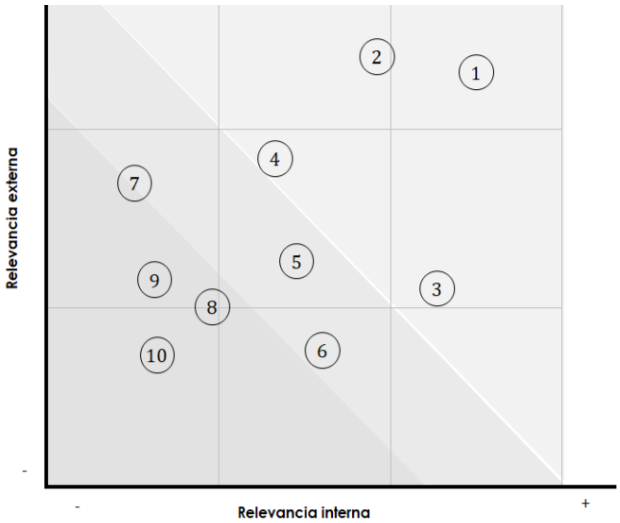
Análisis transversal dentro de la organización de los resultados derivados de la identificación y priorización de temas.

El proceso llevado a cabo fue el siguiente:

A fin de contar con una información lo más precisa posible, el trabajo ha sido realizado con el apoyo de los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera, los estándares de reporte GRI y SASB, así como diversos estudios, informes y artículos específicos al sector de actividad de Campos y a la sostenibilidad en general.

El resultado de este estudio da lugar a la matriz que se presenta a continuación, donde se plantean los temas según el grado de relevancia les concede, tanto interna como externa.

1. **Eficiencia energética**
2. **Apoyo al tejido económico local y crecimiento inclusivo**
3. **Ética y cumplimiento**
4. **Salud y seguridad de los empleados**
5. **Privacidad de los datos**
6. **Bienestar, razón de ser y motivación de los empleados**
7. **Formación y desarrollo de las competencias de los empleados**
8. **Gestión de residuos**
9. **Usos de energías renovables**
10. **Reducción de las emisiones de carbono**



Además, se presenta una breve descripción de cada uno de los temas que Campos considera importante dentro de todos los temas que se han evaluado:

1	**Eficiencia Energética**	Para combatir la emergencia climática es imprescindible tomar consciencia del mal uso energético que se ha estado haciendo en las últimas décadas, y en consecuencia, proponer nuevas soluciones alineadas con los diferentes planes de sostenibilidad que se están llevando a cabo. Desde Campos desarrollan proyectos ad hoc con el objetivo de optimizar el consumo energético de sus clientes. Son impulsores de soluciones que ayudan a reducir la huella de carbono, contribuyendo a construir ciudades más sostenibles.	ODS VINCULADOS
2	**Apoyo al tejido económico local y crecimiento inclusivo**	Campos involucra a las comunidades locales donde opera, no solamente generando empleo de forma directa, sino también a través de su cadena de suministro. En la actualidad la sede central del Grupo se sitúa en Ossa de Montiel (Albacete), y se cuenta con delegaciones en Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Andalucía y Canarias. Tanto desde la sede central, como desde cada una de las delegaciones apuestan por el tejido empresarial local.	ODS VINCULADOS
3	**Ética en los negocios**	Campos está comprometido con la responsabilidad social y la ética empresarial en el mundo de los negocios, siguiendo los valores de honestidad, justicia, integridad y transparencia y manteniendo una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de corrupción. Una de sus prioridades es la realización de los negocios de una forma ética y responsable, sin utilizar subterfugios ni otras habilidades de carácter sospechoso.	ODS VINCULADOS
4	**Salud y seguridad de los empleados**	La seguridad de los empleados y su salud en función del trabajo realizado para la empresa es muy importante para Campos. Si la seguridad adecuada el personal podría tener accidentes muy graves con riesgo de muerte, es por ello, por lo que se esta muy centrado en su seguridad. Ciertos trabajos exigen un esfuerzo que pueden afectar a la salud por este motivo Campo también se centra este control para evitar accidentes.	ODS VINCULADOS
5	**Privacidad de datos**	Las Leyes exigen a los proveedores de servicios tecnológicos que establezcan garantías administrativas, físicas y técnicas para proteger la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información de los clientes. El incumplimiento de esta normativa puede dar lugar a sanciones civiles y penales. La ciberseguridad, la nula divulgación de los registros y la seguridad de los datos permite transmitir confianza al cliente.	ODS VINCULADOS
6	**Bienestar, razón de ser y motivación de los empleados**	Campos, esta interesado en el bienestar de sus empleados y en su motivación, ya que, considera a sus empleados como uno de sus pilares fundamentales donde se sustenta la empresa. Es por ello, que procuramos mantener el ánimo de las personas, conocer sus problemas y preocuparnos de motivarlas. Esta manera hace que nos convirtamos en una gran familia donde apoyarse y crecer.	ODS VINCULADOS

7	Formación y desarrollo de las competencias de los empleados	Campos se centra en formar a sus empleados para que tengan más capacidades y habilidades en el desarrollo de su trabajo. Esto permite que los empleados estén al día de nuevas técnicas para el desarrollo de su trabajo y les permita gestionar mejor su tiempo, siendo mas productivos y eficientes en sus jornadas de trabajo.	ODS VINCULADOS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS; 3 SALUD Y BIENESTAR
8	Gestión de residuos	Uno de los problemas a los que nos enfrentamos es la gestión de sus residuos. Debido a la dispersión geográfica y la variedad de residuos, esta gestión es muy compleja y, por ello, se requiere de una mejora continua del sistema con el objetivo de hacerlo más eficiente.	ODS VINCULADOS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
9	Usos de energías renovables	El compromiso de Campos con el desarrollo sostenible ha estado presente desde sus orígenes. Proyectan, ejecutan y mantienen instalaciones fotovoltaicas a nivel nacional. Además realizan auditorías, pudiendo detectar deficiencias y así orientar a sus clientes sobre las mejores soluciones. A nivel interno, Campos dispone de instalaciones fotovoltaicas en varias de sus delegaciones, todas ellas generan electricidad para su venta.	ODS VINCULADOS 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE; 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
10	Reducción de las emisiones de carbono	La reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) es fundamental para mejorar aun más la sostenibilidad de Campos. El trabajo realizado en mejorar la eficiencia y la gestión de los combustibles (principal fuente de emisiones de GEI de Campos) junto con las innovaciones implementadas en los proyectos, contribuyen a alcanzar los objetivos de reducción.	ODS VINCULADOS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

3. CUESTIONES AMBIENTALES

3.1 IMPACTOS Y SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Campos está firmemente comprometido con el entorno natural donde se desarrolla su actividad. Como parte de los valores y principios fundamentales de la compañía se encuentra la protección al medio ambiente, en aplicación del principio de precaución, y así se recoge en su Política Integrada compartido con todas las partes interesadas de Campos:

"El convencimiento de que los compromisos en materia de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad en el Trabajo, pueden ser gestionados con una organización adecuada cumpliendo los procedimientos internos. El Desarrollo sostenible, respeto por el Medio Ambiente y prevención de la contaminación."

Uno de los principales retos a los que se enfrenta la compañía consiste en integrar con éxito el cuidado del medio ambiente dentro del desarrollo de su actividad y procesos. Para ello, gran parte de las empresas del grupo y en particular las de mayor volumen se encuentra certificado en ISO 14001:2015:

- Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L.
- Campos Obras y Proyectos, S.L.
- Campos Telecom, S.L.
- Campos Energías Renovables, S.L.
- Clysema, S.A
- Borealis Energía Térmica, S.L.

El resto de las compañías a pesar de no estar certificadas, se rigen por los mismos procedimientos y guías.

Campos con la certificación ambiental persigue cumplir con los objetivos de identificar, prevenir y mitigar los riesgos ambientales, además del compromiso de mejora ambiental continua en su forma de operar.

Como parte del Sistema de Gestión Ambiental se llevan a cabo las siguientes acciones, entre otras:

- La identificación y evaluación de los aspectos ambientales.
- El establecimiento de objetivos ambientales y controles operacionales para gestionar sus aspectos ambientales significativos
- El análisis y gestión de los riesgos ambientales.
- Acciones de formación y sensibilización ambiental entre sus equipos.
- Auditorías internas anuales.

Los objetivos que se plantearon en el Grupo en relación con el medio ambiente fueron:

Reducción de las emisiones GEI provenientes de los vehículos

Mejorar el Plan de Mantenimiento de las delegaciones

Inclusión de criterios de compra verde en el Plan de Mantenimiento

Reducción de la generación de residuos producidos en las obras

Provisiones y garantías establecidas para riesgos ambientales

Clysema, Campos Telecom y Campos Obras y Proyectos, como empresas que cuentan con un mayor riesgo ambiental, disponen de un seguro de responsabilidad ambiental de cuantía suficiente para asegurar la cobertura ante cualquier posible contingencia ambiental que se pudiera derivar de sus actividades.

Cumplimiento ambiental

- GRI 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

Durante el ejercicio de 2021 el Grupo no ha identificado incumplimientos medioambientales materiales ni ha recibido multas o sanciones no monetarias derivadas de incumplimientos medioambientales. Las empresas certificadas en ISO 14001 realizan de forma periódica una evaluación de requisitos legales en el ámbito medio ambiental.

3.2 EMISIONES ATMOSFÉRICAS, SONORAS Y LUMÍNICAS

- **CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA**

La contaminación de la atmósfera es el principal efecto derivado de las emisiones de gases contaminantes. La principal fuente de emisiones del Grupo proviene del uso de los vehículos de empresa. Es por ello, que Campos además de plantear objetivos de mejora al respecto, ha trabajado en desarrollar una guía de buenas prácticas para la conducción eficiente que complementa el Manual de buenas prácticas ambientales.

Cabe destacar el objetivo enfocado a la renovación de la flota de vehículos, adquisición de vehículos eléctricos e instalación de puntos de recarga, planificado para 4 años y que pretende reducir el impacto de las emisiones de CAMPOS al ser una de sus principales fuentes de contaminación. Actualmente se encuentra en su segundo año con una inversión total de 562.574,02€.

De forma indirecta, la compañía está contribuyendo a la reducción de las emisiones a nivel global, a través de los proyectos desarrollados por Clysema y Borealis, cuya principal actividad está enfocada en la eficiencia energética. En este ámbito, algunos de los proyectos más relevantes llevados a cabo durante 2021 son:

- Vodafone ha contado con la colaboración de Clysema, que ha dotado a su sede central de una planta de autoconsumo fotovoltaico capaz de suministrar hasta 558 MWh eléctricos al año. Esto es equivalente al consumo medio anual de 170 viviendas y a una reducción aproximada de emisiones de CO_2 de 184.700 kg al año.

- Clysema ha finalizado un nuevo proyecto de climatización para Orange España. El edificio donde se ha realizado la adecuación de climatización dispone de 4 plantas y alberga tanto oficinas como un Centro de Proceso de Datos (CPD). Para este proyecto se instaló una bomba de calor para reutilización del calor de condensación de las enfriadoras del CPD para el calentamiento de las oficinas del mismo edificio.

- Borealis ha diseñado y fabricado un nuevo equipo para el Balneario de Tus, situado en la provincia de Albacete. Se trata de una bomba de calor deshumidificadora de alta eficiencia para piscina cubierta, modelo HRUS-080-26.

Campos dispone de varias instalaciones fotovoltaicas que generan electricidad para su venta. Durante 2020-2021 se puede comprobar la siguiente generación y distribución:

		Energía producida (kWh)	Emisiones CO_2 evitadas (kg)	Ahorro de agua (m^3)	Hogares abastecidos (nº)
Ossa	2020	80.901.611,00	53.395.063,26	112.453.239,29	5.663.112,77

	2021	82.092.198,00	54.180.850,68	114.108.155,22	5.746.453,86
Campollano	2020	8.246,31	5.442,56	11.462,37	577,24
	2021	31.411,95	20.731,89	43.662,61	2.198,84

Actualmente se está estudiando la instalación de placas de autoconsumo para las cubiertas de las delegaciones de Madrid y Valencia. Se estudiará la viabilidad de la instalación respecto de los consumos reales y para 2023 se decidirá si aprobar o no la instalación y partida presupuestaria.

- **CONTAMINACIÓN ACÚSTICA Y LUMÍNICA**

Campos no identifica en el desarrollo de sus actividades la contaminación lumínica como un aspecto ambiental significativo. Sin embargo, la emisión de ruidos en la ejecución de las obras sí se identifica como aspecto ambiental significativo que provoca contaminación acústica. En las fases iniciales de desmontaje en obra y posterior adecuación es donde estas emisiones pueden ser más altas, debido principalmente a la utilización de herramientas y equipos de trabajo necesarios para la ejecución.

El principal mecanismo de control de estas emisiones sonoras es la realización de las mediciones reglamentarias cumpliendo con las exigencias legales aplicables en cada caso.

3.3 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

- GRI 306-3 Residuos generados

La generación de residuos tiene el potencial de contaminar el entorno, especialmente si estos no se gestionan de la manera correcta.

Como consecuencia de las diferentes actividades desarrolladas en el Grupo, la cantidad de residuos no peligrosos generados en 2021 alcanzó en España un total 121,307 toneladas. Se generaron fundamentalmente los siguientes volúmenes de residuos no peligrosos (en Kg):

Papel y cartón	Residuos industriales	Hierro	Aluminio	Chatarra	Banal	Cobre	Plástico
5.708	47.460	35.260	747	12.404	9.169	691	9.940

En cuanto a los residuos peligrosos, en España se generaron un total de 1,655 toneladas. Los volúmenes de las principales categorías de residuos peligrosos que se generaron en las instalaciones del Grupo fueron (en Kg):

Baterías de Plomo	Aceites usados	Plástico contaminado	Baterías Ni-Cd	Aerosoles	Fluorescentes	Filtros de aceite	Pintura
1.310	110	51	44	23	70	20	20

Por su parte, en Perú se generaron en 2021 un total de 2.702 m^3 de residuos de construcción no contaminados.

Los residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, son gestionados a través de diferentes gestores autorizados.

Campos y la economía circular

La economía circular se basa en imitar los procesos de la naturaleza para lograr el cierre del círculo, es decir, en pasar de un modelo económico lineal, basado en la extracción y deposición, a un modelo circular donde:

- Se reduzca el consumo de recursos, materiales y productos.
- Se favorezca el uso de energías renovables.
- Se lleve a cabo un mejor uso y aprovechamiento de los recursos.
- Se generen menos residuos y, además, se facilite su reutilización, reciclaje y valorización.
- Se reduzca la afección hacia el medio ambiente.

Como se trata a lo largo del bloque medio ambiental del presente informe, el Grupo está tomando medidas para cada uno de estos puntos. No obstante, en el Manual de Buenas prácticas, se incluyen una serie de recomendaciones específicas para favorecer la economía circular en las oficinas:

- Aplicar la regla de las tres "R": Reducir, Reutilizar y Reciclar.
- Tener especial cuidado con los tubos fluorescentes o bombillas retiradas.
- Disponer de papeleras en cada mesa de trabajo.
- Buscar usos alternativos a los residuos.
- Elegir productos con el mínimo embalaje.
- Etc.

3.4 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Consumo de agua y vertidos

- GRI 303-5: Consumo de agua

EL consumo de agua provoca una reducción de los recursos hídricos que debe ser tenida en cuenta. No obstante, toda el agua empleada por Campos proviene de la red pública de abastecimiento de los diferentes municipios en los que se encuentran sus delegaciones, al igual que el vertido de agua residual se gestiona a través de las diferentes redes de alcantarillado municipales.

El consumo de agua, en España fue de 741m^3 durante 2021. En el caso de Perú, el consumo de agua se encuentra ligado a las obras que se ejecutan ya que no se dispone de delegación permanente, por lo que no es posible reportar el dato en este informe.

En las oficinas del Grupo se dispone de algunos sistemas ahorradores de agua: como son los grifos monomando en los lavabos, y cisternas de doble descarga de agua. En el Manual de Buenas Prácticas del Grupo se recogen algunas medidas para minimizar el consumo de este recurso.

Consumo de materias primas

- GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen

El consumo de materias primas deriva en la reducción de recursos, por lo que es especialmente importante realizar un control de consumos para mejorar la eficiencia de uso. Las principales materias primas de Campos para llevar a cabo su actividad son el papel como recurso renovable y el tóner como no renovable en las oficinas. En el resto de las actividades del Grupo se consumen combustibles como recurso no renovable.

A pesar de que 2020 no se considera un año representativo, por la crisis acontecida por Covid-19, se incluyen a continuación las comparativas de ambos años:

		Papel y tóner* (copias)	Gasoil (l)	Gasolina (l)	Gas (l)	Ecoblue (l)
ESPAÑA	2020	177.919,00	207.922,02	3.945,73	476,75	372,45
	2021	152.792,00	246.569,67	5.407,56	454,08	871,66

**papel y tóner se contabiliza a través del número de impresiones realizadas*

Actualmente no se dispone de los datos de consumos de Perú, estamos trabajando en un sistema de reporting para los siguientes ejercicios que nos permita aportar esta información.

En el Manual de Buenas prácticas, se incluyen una serie de recomendaciones específicas para el consumo responsable de los recursos materiales concretos que se utilizan en las oficinas:

- Utilizar de forma preferente y en la medida de lo posible papel reciclado cuando esté disponible.
- Evitar imprimir documentos innecesarios o aquellos que tienen muchos espacios libres
- Utilizar el papel por las dos caras en el fotocopiado e impresión de documentos, siempre que sea posible.
- En la medida de lo posible, elegir productos con embalajes mínimos para reducir la generación de residuos
- Etc.

Consumo de energía

El consumo eléctrico de la actividad deriva en la reducción de recursos como principal impacto, por lo que es importante mantener un control para mejorar la eficiencia. El total de la energía eléctrica consumida por las empresas del Grupo se suministra a través de distintas comercializadoras y, por tanto, el porcentaje de energías renovables empleadas varía de unas a otras. Las empresas de Grupo Campos no producen energía verde para autoconsumo. No obstante, tal y como se ha indicado en apartados anteriores, se está estudiando la instalación de placas de autoconsumo en las delegaciones de Madrid y Valencia.

El consumo eléctrico durante 2021 ascendió a 184.527,30 KWh frente a los 114.815,00 KWh consumidos en 2020. El consumo para este año ha aumentado debido principalmente a la vuelta al trabajo en las oficinas con un modelo de trabajo mixto, frente a lo ocurrido en 2020 donde se priorizaba el teletrabajo durante los primeros meses de pandemia.

En el Manual de buenas prácticas del Grupo se incluyen medidas para el consumo eléctrico responsable. Estas medidas incluyen buenas prácticas relativas a equipos informáticos, iluminación, y empleo de equipos de climatización. Por ejemplo,

- Configurar los ordenadores en "ahorro de energía"
- Apagar la pantalla del ordenador cuando no se esté utilizando (reuniones, desayuno).
- Considerar el consumo energético del producto como argumento de compra
- Apagar o minimizar los sistemas de calefacción o aire acondicionado en las salas no ocupadas.
- Asegurar que las ventanas están cerradas mientras funcionan los equipos de climatización para impedir pérdidas y derroche.
- Aprovechar en la medida de lo posible la iluminación natural. Abrir las persianas antes de encender luces.
- Etc.

3.5 CAMBIO CLIMÁTICO

- GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)
- GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Las emisiones CO_2 tienen el potencial de acelerar el cambio climático, por lo que es importante controlarlas para poder plantear acciones enfocadas en reducirlas.

Para el cálculo de la huella de carbono se ha utilizado la herramienta proporcionada por el Ministerio de Transición Ecológica y los datos de todas las empresas nacionales. Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por las actividades desarrolladas en el Grupo (alcance 1 – emisiones procedentes de la quema directa de combustibles y emisiones fugitivas) han alcanzado en 2021 un total de 642,27 toneladas de CO_2 equivalente.

En cuanto a las emisiones indirectas, o de alcance 2, son las emisiones procedentes de la generación de electricidad, vapor, calefacción y refrigeración consumidos por la organización, durante 2021 supusieron un total de 53,43 toneladas CO_2 equivalente.

Las emisiones en 2021 de las empresas con una facturación superior a 1 millón de euros, expresadas en toneladas de CO_2 equivalente, son las siguientes:

	ALCANCE 1	ALCANCE 2
BOREALIS	10,41	15,43
CLYSEMA	40,55	1,27
CAMPOS CORPORACION	26,97	9,22
CAMPOS OBRAS Y PROYECTOS	237,37	9,23
CAMPOS TELECOM	313,42	11,37

3.6 PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD

Campos asume el respeto a la biodiversidad y mantiene el firme compromiso de eliminar y/o minimizar los impactos asociados a las actividades llevadas a cabo en posibles áreas sensibles.

Este compromiso cobra especial relevancia para los proyectos asociados con la instalación de plantas fotovoltaicas, por situarse habitualmente en entornos naturales que pueden verse afectados por el proyecto. Por ello, para la protección de la biodiversidad es fundamental una adecuada planificación a la hora de desarrollar las actividades realizadas para los clientes, empezando por el diseño inicial de los proyectos y la evaluación de los requisitos legales asociados que puedan existir.

Cuando Campos actúa como promotor de un parque solar, antes de iniciar el proyecto se encarga de llevar a cabo una recopilación de la información necesaria para conocer la biodiversidad de la zona en la que se va a actuar y así poder prevenir y minimizar los posibles impactos asociados a los proyectos.

Como parte de la información a recopilar puede incluirse, según su aplicación, inventarios de zonas sensibles, vulnerables y protegidas, considerando fauna, flora o calidad de las aguas superficiales y subterráneas, información sobre espacios naturales, Red Natura, y áreas protegidas por instrumentos internacionales.

Por otra parte, cuando el promotor del proyecto es un tercero, la planificación ya viene dada por dicha tercera parte, que se hace cargo también de la Evaluación de Impacto Ambiental. En estos casos, que suelen ser los más habituales, Campos se limita a ejecutar las actividades conforme a lo planificado.

Cuando como consecuencia de un proyecto o actividad pudiera verse vulnerado un espacio sensible, se actuará conforme a la normativa vigente en este aspecto, implantando las medidas necesarias para preservar y restaurar la biodiversidad en los valores previos al mismo.

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

4.1 DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores
- GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.

En el presente apartado se muestran los datos a cierre del ejercicio 2021 de la plantilla de Campos, durante 2021 plantilla ascendía a 331 empleados, distribuidos entre directivos, personal de administración y profesionales de la construcción, en los dos países en los que la organización tiene presencia: España y Perú.

El grupo cuenta con una representación femenina del 17%, en gran medida este dato se explica por las características del sector.

EMPLEADOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Categoría	ESPAÑA		PERÚ		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Director	9	5	9	5	14
Encargados/jefes	55	22	43	0	120
Oficial	63	1	13	0	77
Profesionales	6	6	22	9	43
peón	3	1	43	1	48
Ayudantes	8	7	2	3	20
Otros	2	1	7	0	9
Total	**146**	**42**	**130**	**13**	**331**

A continuación, se analizan los datos de distribución por edades de la plantilla, como puede observarse la organización apuesta por el talento joven:

EMPLEADOS POR EDAD						
ESPAÑA			PERÚ			Total
18 a 30	31 a 50	>50	18 a 30	31 a 50	>50	
34	**122**	**32**	**39**	**82**	**22**	**331**

Contrato y evolución plantilla

Campos muestra un elevado grado de personal temporal debido a su vinculación con la duración de las obras, aun así, tiene un compromiso con sus empleados, por este motivo más del 55% de los empleados mantiene un contrato fijo como vinculación con la organización.

CONTRATO	DISTRIBUCIÓN CONTRATOS POR EDAD						
	ESPAÑA			PERÚ			Total
	18 a 30	31 a 50	>50	18 a 30	31 a 50	>50	
Eventual	17	26	8	26	60	11	**148**
Fijo	17	95	25	13	22	11	**183**
Total	**34**	**121**	**32**	**39**	**82**	**22**	**331**

A fin de analizar las tipologías de contrato (Fijo o eventual), en función de la clasificación profesional y sexo, se extraen los siguientes datos.

Categoría	ESPAÑA				Total
	Hombre		Mujer		
	Eventual	Fijo	Eventual	Fijo	
Director	*0*	9	0	5	14
Encargados/jefes	*12*	*43*	4	18	77
Oficial	*16*	*47*	1	0	64
Profesionales	*2*	*4*	1	5	12
Peón	*3*	*0*	0	0	3
Ayudantes	6	2	3	4	15
Otros	*1*	*0*	1	0	2
Total	**40**	**106**	**10**	**32**	**188**

Categoría	PERÚ				Total
	Hombre		Mujer		
	Eventual	Fijo	Eventual	Fijo	
Director	0	0	0	0	0
Encargados/jefes	42	1	0	0	43
Oficial	10	3	0	0	13
Profesionales	6	16	2	7	31
peón	32	11	1	0	44
Ayudantes	*0*	2	1	2	5
Otros	3	4	0	0	7
Total	**93**	**37**	**4**	**9**	**143**

Desvinculación

A continuación, se presentan los datos de las personas que han sido despedidas a lo largo de 2021:

DESPIDOS POR CATEGORÍA Y SEXO					
Categoría	ESPAÑA		PERÚ		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Encargados/jefes	13	5	34	0	52
Oficial	11	0	11	0	22
Profesionales	0	0	14	6	20
Peón	0	0	35	0	35
Ayudantes	6	5	2	2	15
Otros	3	0	7	0	10
Total	**33**	**10**	**103**	**8**	**154**

	DISTRIBUCIÓN CONTRATOS POR EDAD				
	ESPAÑA		PERÚ		Total
CONTRATO	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
18 a 30	7	4	25	2	**38**
31 a 50	22	6	64	5	**97**
>50	4		14	1	**19**
Total	**33**	**10**	**103**	**8**	**154**

Retribución

El Grupo cuenta con unos criterios que establecen las retribuciones de manera igualitaria y únicamente basada en aspectos objetivos y méritos para todos los miembros de su organización, evitándose en todo caso cualquier tipo de desigualdad derivada de las características de los trabajadores, como puedan ser sexo, edad u otros aspectos.

RETRIBUCIONES MEDIAS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
Categoría	ESPAÑA		PERÚ		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Director	58.651	49.410			**16%**
Encargados/jefes	27.910	22.456	35.367		**27%**
Oficial	21.951	13.626	29.335		**41%**
Profesionales	33.024	19.681	58.697	35.901	**46%**
Peón	8.546	6.692	25.872	25.742	**31%**
Ayudantes	9.578	7.642	22.500	34.750	**-7%**
Otros	7.808	12.701	22.245		**25%**
Total	**24.509**	**19.766**	**34.667**	**34.854**	**22%**

Como se puede apreciar en la tabla, las remuneraciones entre hombres y mujeres son muy similares por categoría profesional, salvo casos excepcionales en los que se computan en las categorías puestos con características concretas; Como se puede apreciar, la brecha salarial total se sitúa en un 22%, no siendo el criterio edad ni sexo un elemento de penalización.

Adicionalmente, se presentan los datos por Edad:

RETRIBUCIONES MEDIAS POR EDAD		
Edad	**ESPAÑA**	**PERÚ**
18 a 30	13.749,30	32.602,45
31 a 50	25.429,84	33.074,73
>50	29.470,00	44.372,76
Total	**23.386,64**	**34.684,08**

Durante el ejercicio 2021 las remuneraciones de los Administradores, por sus funciones ejecutivas, del personal de la alta dirección, así como de las representantes de personas jurídicas miembros del órgano de administración que han percibido por el desempeño en la Sociedad dominante de sus funciones y por todos los conceptos asciende a 249.856,65 euros, todos los miembros del consejo de administración son hombres a día de hoy.

En el consejo de administración no hay políticas de compensación variable vinculadas a este tipo de objetivos, pero dentro del área directiva de las diferentes empresas si las ahí dentro del plan de incentivos y los objetivos que se establecen anualmente.

Beneficios para empleados

Si bien en la actualidad no se han establecido medidas específicas de desconexión laboral, está en proceso de desarrollo un plan de desconexión digital que fomenta la conciliación familiar, lo que incluye el respeto por el horario laboral y el tiempo de descanso

Empleados con capacidades diferentes

Campos se encuentra comprometido con el acceso al empleo, si bien no es un sector al que acudan normalmente, cuentan con dos personas contratadas. A cierre del ejercicio, el Grupo no cumple con lo establecido legalmente en la Ley General de Discapacidad, si bien se ha realizado un gran esfuerzo en los últimos dos años para el fomento de la contratación de personas con discapacidad.

4.2 ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

- GRI 401-3: Permiso parental
- GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo

Parte de los valores de la compañía se basan en la igualdad de oportunidades, realizando una apuesta clara, decidida y contundente por la conciliación de la vida personal y familiar. Dentro de las posibilidades de cada puesto.

Como parte de esto, se han llevado a cabo una serie de mejoras voluntarias en los horarios:

	DE LUNES A JUEVES				VIERNES			
	MAÑANAS		TARDE		MAÑANAS		TARDE	
	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA	ENTRADA	SALIDA
MADRID JEFES DE PROYECTOS Y COORDINADORES DE EQUIPO DE OFICINAS	8:00	14:00	15:30	18:00	8:00	14:00	x	x
MADRID PERSONAL DE OFICINA	8:00	14:00	15:30	18:00	8:00	15:00	x	x
horario verano: julio y agosto	8:00	15:00	x	x	8:00	15:00	x	x
OSSA DE MONTIEL OFICINAS.	8:00	14:00	15:30	18:00	8:00	15:00	x	x
horario verano: julio y agosto	8:00	15:00	x	x	8:00	15:00	x	x
ALBACETE OFICINAS	8:00	14:00	15:30	18:00	8:00	15:00	x	x
horario verano: julio y agosto	8:00	15:00	x	x	8:00	15:00	x	x
BARCELONA JEFE DE PROYECTO.	8:00	14:00	15:30	18:00	8:00	14:00	x	x
SEVILLA JEFE DE PROYECTO.	8:00	14:00	15:30	18:00	8:00	14:00	x	x

No se dispone de un registro de horas de absentismo para el periodo 2021, se trabajará en una herramienta que permita su reporte en el informe de gestión 2022.

4.3 SALUD Y SEGURIDAD

- GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes.

En las empresas ubicadas en España, el Grupo cuenta con un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno, encargado de realizar las siguientes labores en cuanto a seguridad y salud laboral.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es el documento básico que describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adoptado en el Grupo, en conformidad con las directrices marcadas en la política de prevención como reflejo de nuestra estrategia empresarial liderada por la Dirección, y establece la organización para desarrollarla.
- Evaluación de los puestos de trabajo
- Formación en materia de seguridad y salud
- Estudios de siniestralidad

Las políticas, procedimiento y programas de mejora para la salud y seguridad se recogen en el Plan de Prevención y diversos Procedimientos de Gestión.

Se realiza una evaluación de riesgos laborales en los centros de trabajos, en cumplimiento de los requerimientos de la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales para poder identificar las medidas preventivas, los procedimientos y protocolos, las medidas de gestión preventiva de la empresa y las de control periódico que se deben planificar, como por ejemplo: medidas de formación, información, equipos de protección individual y/o procedimientos de trabajo, lo que favorecerá la gestión integral de la planificación preventiva en la empresa.

Todos los empleados disponen de una serie de documentos para la información de los riesgos en cada puesto de trabajo.

Cabe destacar que, en cuatro sociedades del grupo, dispone de certificación en ISO 45001: Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L., Campos Obras y Proyectos, S.L., Campos Energías Renovables, S.L. y Campos Telecom, S.L.

Disponer de los certificados ISO 45001 garantiza que la sociedad cuenta con un sistema de gestión para reducir los riesgos de salud y seguridad dentro del lugar de trabajo, protegiendo a los trabajadores de posibles daños y aumentando la rentabilidad al mismo tiempo. Otros beneficios de ISO 45001 incluyen:

- Costos generales reducidos de incidentes.
- Menor riesgo de tiempo de inactividad y costos de interrupción de las operaciones.
- Costo reducido de las primas de seguro.
- Reducción de ausencias y tasa de rotación de empleados.
- Capacidad mejorada para responder a los requisitos legales y de cumplimiento.
- Reconocimiento por lograr un punto de referencia internacional.

En España se han producido un total de 12 accidentes (12 hombres) en el año 2021. En Perú se han producido un total de 1 accidente leve (1 hombres).

	ESPAÑA			PERU
	Borealis Energia Termicas S.L	Campos telecom S.L	Clysema S.A	Campos Obras y proyectos SL
Índice de incidencia	69,77	85,89	181,82	22,90
Índice de frecuencia	44,92	51,29	109,86	13,84
Índice de gravedad	4,49	1,38	0,51	1,85

Durante 2021, no se han declarado enfermedades profesionales ni se han tenido que lamentar fallecidos como resultado de accidentes laborales en el Grupo.

En el caso de Perú, se cuenta con un ingeniero de seguridad que se encarga del control del centro de trabajo, además de un PDR que funciona como apoyo en las tareas de vigilancia y supervisión. Además todos los trabajadores disponen del SCTR (seguro contra todo riesgo) obligatorio para que en caso de accidente puedan ser asistidos.

4.4 RELACIONES SOCIALES

Los trabajadores tienen acceso a sus representantes con los que la empresa se reúnen periódicamente y disponen de un buzón de sugerencias abierto para la participación de todo el personal.

Todos los empleados están suscritos al acuerdo de mejoras voluntarias de campos corporación y al Convenio colectivo del metal de Albacete. En Perú, todos los trabajadores están cubiertos por el convenio de construcción civil.

Además, los empleados pueden beneficiarse de los acuerdos con distintas empresas que aparecen en la Guía de Servicios campos para empleados de Campos Corporación. Donde se pueden encontrar las siguientes ventajas para empleados:

- Banca: En el Banco Sabadell, en Bankinter y en el BBVA les ofrecen diferentes ventajas en sus de Nómina, Préstamos, Seguros, Anticipo de Nóminas, Hipotecas, Planes de pensiones, etc.
- Adquisición de vehículos: Por ser empleados de Campos Corporación, en Banco Sabadell les ofrecen mejores condiciones en vehículos de renting con todo incluido y un 4% de descuento en la compra de vehículos de ocasión.
- Descuentos en Gasolineras: En la red de gasolineras Cepsa les ofrecen hasta 4,7 céntimos de €/litro de descuento en el repostaje.
- Compra de materiales: Descuentos que hacen a la empresa los diferentes suministradores de material con los que trabajamos habitualmente (ABM, Saltoki…)

- Casa del Fraile: Les hacen un 7% de descuento en las reservas de casas rurales de Villarrobledo para estancias de 2 o más noches.
- Fisioterapia a domicilio en Madrid: Les hacen un 20% de descuento en fisioterapia a domicilio en la provincia de Madrid.
- Gimnasios Altafit Madrid (Alcalá de Henares y Leganés Parquesur): Matrícula gratis para los empleados de Campos, quedando únicamente el precio de la cuota mensual.
- Cursos de inglés online tu Speaking: Oferta especial de formación online en inglés con plataforma de aprendizaje y sesiones individuales de conversación por videoconferencia:
- Seguro médico: El trabajador disfruta de un seguro médico privado a cargo de la empresa y puede incluir a su cónyuge e hijos con las mismas condiciones y coberturas que las negociadas por la empresa, descontándose de su nómina la prima mensual por asegurado adicional.

4.5 FORMACIÓN

- GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado y desarrollo profesional

El Grupo promueve la formación de sus profesionales en unas condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de la carrera profesional y contribución a la consecución de los objetivos de la organización.

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Director	2.245
Encargados/jefes	434
Oficial	1.291
Profesionales	1.340
Peón	90
Almacenero	16
Total	**5.416**

No se realizan evaluaciones de desempeño, anualmente se revisa el cumplimiento de objetivos del personal sujeto al plan de incentivos y se mantiene una reunión con el implicado para explicarle sus resultados y sus objetivos para el siguiente año. Dentro de este plan de incentivos está el 42% de la plantilla del grupo.

4.6 IGUALDAD

Siguiendo los principios recogidos en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, el Grupo declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

El Grupo ha comenzado durante este año el trabajo para el desarrollo y aprobación del primer plan de igualdad de la empresa. Durante 2022 se prevé desarrollar el Plan de Igualdad incluyendo sus objetivos, medidas y metas.

Para promover el empleo, se han realizado mesas redondas, colaboraciones con universidades, institutos y entidades formadoras e incorporaciones de personal en prácticas.

Además, el grupo dispone de protocolos para prevenir, detectar y erradicar el acoso laboral, delimitando las actuaciones y conductas susceptibles de ser investigadas, perseguidas y sancionadas.

El Grupo dispone de un Código Ético donde se declaran los principios y valores que deben guiar el comportamiento de todos los profesionales del Campos, entre sí y con nuestros grupos de interés. Todo el personal de Campos debe de conocer el Código Ético de la compañía, poner en práctica sus principios y denunciar cualquier incumplimiento de este.

El grupo se caracteriza por su diversidad cultural por las distintas nacionalidades de sus empleados en las sociedades de Campos Telecom (Camerún, Perú, Rumania y Ecuador) en Clysema (Palestina y Ucrania) y en Campos Obras y Proyectos (Polonia y Venezuela).

4.7 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

En el Grupo estamos comprometidos con el principio de accesibilidad universal cuyos criterios establece la Ley 10/2017 de 3 de diciembre. Por ello, se procura dar cumplimiento a los requerimientos normativos aplicables en materia de accesibilidad universal en sus oficinas.

5. CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Campos reconoce y asume los derechos humanos fundamentales recogidos en Convenciones y Tratados internacionales, principalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La dignidad y el valor de las personas, así como la igualdad entre hombres y mujeres, son principios que rigen todas sus actuaciones en el desarrollo cotidiano de nuestra actividad.

- GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

En la actualidad cuentan con un Código de Conducta en el que se recogen los principios básicos de comportamiento a respetar por parte de las sociedades que forman parte de su grupo dentro del ámbito nacional, los miembros de los órganos de administración, sus empleados y todas aquellas subcontratas o empresas que trabajan con Campos. Al amparo del Código de Conducta se ha creado un canal de denuncias unificado para todas las sociedades pertenecientes a nuestro grupo ubicadas en España. Este Canal es gestionado a través de un externo a fin de garantizar la imparcialidad del proceso.

Del mismo modo, se establece el Comité de Cumplimiento, cuyo cometido será resolver las incidencias y dudas que se puedan producir sobre el Código de Conducta, y atender aquellas denuncias o sospechas comunicadas por parte de los empleados del grupo.

El Código de Conducta prohíbe expresamente cualquier tipo de abuso o acoso que vulnere los derechos fundamentales de las personas y pueda generar un entorno de trabajo hostil, estableciendo su compromiso para el mantenimiento de un entorno de trabajo libre de toda discriminación.

Si bien el Código de Conducta aún no está implantado en las sociedades ubicadas fuera de España, estas desarrollan su actividad bajo directrices de buen gobierno marcadas por la sociedad dominante del Grupo y con apego a lo establecido en los sistemas de protección de Derechos Humanos.

- GRI 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.

Todos aquellos cambios operacionales que puedan producirse en la organización son comunicados a sus empleados y empleadas en el tiempo y forma que recogen los respectivos convenios laborales en los que se amparan.

- GRI 411-1: Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas

No se tiene constancia de ninguna vulneración de los derechos de los pueblos indígenas durante 2021 en Perú es que el país donde el Grupo tiene presencia actualmente.

- GRI 412-1: Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos

Al mismo tiempo se debe dejar constancia de la reciente implantación de un Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la empresa, con el cual se establece una política clara contra el acoso sexual y un protocolo de actuación, posibilitando que todas las intervenciones que se tengan que llevar a cabo se realicen de forma coordinada y eficaz. Dentro del protocolo desarrollado se hace un énfasis en todas las medidas de prevención implantadas por el Grupo, junto con los mecanismos de seguimiento necesarios.

Campos no recurre al trabajo infantil ni incorpora a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo, exigiendo a todos sus empleados y proveedores la observancia estricta de este principio.

6. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

La adecuada gestión de Campos requiere establecer una serie de mecanismos que permitan, no sólo alcanzar los objetivos que son propios de su actividad principal, sino también asegurar que sus conductas sean plenamente respetuosas con las buenas prácticas empresariales.

Campos está comprometido con la responsabilidad social y la ética empresarial en el mundo de los negocios, siguiendo los valores de honestidad, justicia, integridad y transparencia y manteniendo una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de corrupción.

- GRI 102-16: Valores, principios, estándares y normas de conducta
- GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Tal y como se ha mencionado anteriormente, se ha desarrollado un Código de Conducta en el que se recogen los principios básicos de comportamiento a respetar por parte de las sociedades que forman parte del Grupo en España, los miembros de sus órganos de administración, sus empleados y todas aquellas subcontratas o empresas que trabajan con Campos. Dentro del Código de Conducta se establece un canal para la presentación de denuncias de forma confidencial, las cuales son atendidas por el Comité de Cumplimiento.

Este Comité está integrado por personal de las áreas de Recursos Humanos, Calidad y RSC, Departamento Jurídico, Dirección General y Prevención de Riesgos Laborales.

Como parte de las medidas desarrolladas por Campos, han implantado un Dossier Compliance en el que se recogen aquellos delitos y conductas de riesgo más propensas en un entorno de trabajo, y las políticas de actuación ante las mismas.

El Grupo cree firmemente en la Responsabilidad Social Corporativa, motivo por el que aprobó en el año 2017 un Manual de Prevención de Riesgos Penales, actualmente implantado en España, como compromiso de mejora continua de la compañía para situarse en los más altos estándares en materia de integridad y profesionalidad en el desempeño de nuestra actividad. El Manual describe el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, clasifica los riesgos relevantes que pudieran derivarse para el Grupo, y establece medidas internas de control con el objeto de prevenir la comisión de delitos que puedan dar lugar a responsabilidad penal de las Empresas.

Al inicio de la relación laboral con cada uno de sus trabajadores en España, se proporciona una copia del Código de Conducta, el Dossier Compliance, el Manual de Prevención de Riesgos Penales y una presentación sobre estos. De esta forma, sus trabajadores son conocedores, desde el momento de su incorporación, de los principios básicos de comportamiento que rigen nuestra empresa y de las herramientas de las que disponen para comunicar cualquier tipo de sospecha o denuncia. Si bien estos manuales aún no están implementados en las sociedades ubicadas fuera de España, sus actuaciones se realizan con un estricto apego a las directrices marcadas por la sociedad dominante del Grupo, las cuales están orientadas a asegurar conductas plenamente respetuosas con las buenas prácticas empresariales.

- GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido

A lo largo del ejercicio 2021, Campos ha realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, por un total de 4.700,44 €. De esta forma, mantiene su compromiso apoyando a organizaciones que persiguen fines de interés general, como son la lucha contra la pobreza y la desigualdad, la atención a personas con discapacidad, o la investigación contra el cáncer, entre otras.

- GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas

Campos cuenta con asesoramiento externo, proporcionado por un gabinete de abogados, sobre la conducta ética y jurídica, y sobre la integridad de la organización. Entre sus funciones se incluyen la actualización y seguimiento del Manual de Prevención de Riesgos Penales, el apoyo al Comité de Cumplimiento en la realización de sus labores y el asesoramiento sobre la gestión interna de Compliance.

7. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD

7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Campos está concienciada con el compromiso que tiene en el desarrollo y en el empleo local. Es consciente de que forma parte del propio tejido económico y de que sus decisiones marcarán el futuro de los negocios de su barrio, su ciudad y de su país. Esta nueva fuerza hace que sea necesario que Campos se involucre y adapte a esta nueva sociedad.

Es por ello, que el Grupo ha desarrollado un Plan de RSC, que actualmente se encuentra en fase de diagnóstico. Este Plan incluye medidas tales como la elaboración de planes de igualdad para todas las empresas, la toma de medidas para la integración de personal con discapacidad, la ampliación del plan formativo con perspectiva anual o la renovación del Acuerdo de Mejora. En el ámbito medioambiental, seguir mejorando en la reducción de su huella de carbono con medidas como la incorporación progresiva de vehículos eléctricos y de puntos de recarga en las diferentes delegaciones. Por último, este plan también contempla a largo plazo un protocolo de compras sostenibles.

En 2021, Campos se ha unido a varias iniciativas para fomentar el empleo como, por ejemplo, la realización de las prácticas de 12 personas durante este periodo en las diferentes empresas del Grupo, mayoritariamente a través de convenios de prácticas con institutos, universidades y entidades formadoras.

Otra de las iniciativas, es su colaboración en el 15º foro de empleo UCLM3 de la UCLM (Universidad de Castilla La Mancha), como patrocinador del evento con el objetivo de acompañar a los jóvenes en su integración profesional. Se impartió una charla titulada "Campos Corporación: empresa, equipo y perfiles más buscados", a la que asistieron vía Teams más de 60 estudiantes.

Además de los empleados que posee Campos en los diferentes países en los que desarrolla sus actividades (aspecto que estaría ligado al empleo local), también la compañía promueve la subcontratación de servicios a empresas locales. De esta manera, se estaría impulsando el desarrollo económico local.

- GRI 202-2: Proporción de directivos contratados de la comunidad local

De los 14 altos ejecutivos que conforman Campos el 78,6% son de la provincia de Albacete y el 21,4% son de la provincia de Madrid, donde el Grupo dispone de una delegación.

- GRI 419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico

Durante 2021, se han recibido dos sanciones en materia social por un importe aproximado de 7.000 euros, una en materia de prevención contra el acoso, que ha sido abonada y resuelta, y otra en materia de discriminación por motivo de sexo que se encuentra actualmente en proceso de apelación.

7.2. ASOCIACIONES Y PATROCINIOS

- GRI 102-13: Afiliación a asociaciones

Con el objetivo de apoyar la tradición, el deporte y la cultura de la provincia de Albacete y, en definitiva, apoyar a su comunidad local e impulsar sus proyectos, en 2021 se han realizado los siguientes patrocinios:

- Club Atlético de fútbol de Ossa de Montiel, 400€ más IVA.
- Aero Club de Albacete, 2.250€ más IVA.
- Fundación General de la Universidad de Castilla La-Mancha, 1.000€ más IVA.

Además, las diferentes empresas del Grupo pertenecen a las siguientes asociaciones empresariales:

- FEDA (Federación de Empresarios de Albacete)
- ADECA (Asociación de empresas de Campollano)
- AVAESEN (Asociación de la energía de la Comunitad Valenciana)
- AFEC (Asociación española de fabricantes de equipos de climatización)
- ATECYR (Asociación técnica española de climatización y refrigeración)
- AECC (Asociación española de Centros Comerciales)
- BNI España (Business Network International)

7.3. COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Campos se encuentra entre las compañías firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Es importante mencionar que los objetivos de esta agenda (ODS) no tratan únicamente de hacer este planeta más sostenible o de proporcionar acceso a los recursos para todos en materia ambiental, que también, trabaja principalmente en conseguir que todos nosotros obtengamos un lugar próspero, inclusivo y equitativo de los recursos que tenemos. Por tanto, se apoya sobre tres pilares: la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad.

Este hito supone un paso más para afrontar los retos actuales y futuros en materia de sostenibilidad e igualdad con capacidad innovadora, transformadora y competitiva. Todo ello, entendiendo que es la forma correcta de actuar frente a la sociedad, con el fin de construir economías y sociedades más equitativas, inclusivas y prósperas.

8. COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES

Las relaciones que Campos establece con sus proveedores y subcontratistas están basadas en un marco de colaboración, en el que se busca, no solo favorecer la consecución de objetivos, sino que estos se alcancen dentro del marco de la Responsabilidad Social del Grupo.

- GRI 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.
- GRI 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.
- GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro.

En la búsqueda de una mejora continua de la gestión de nuestras empresas, hemos implantado procedimientos internos de homologación de proveedores y subcontratistas, siendo este un requisito indispensable para que un proveedor pueda trabajar con cualquiera de las áreas de negocio dentro de nuestra organización.

El 100% de los proveedores nuevos son evaluados y seleccionados teniendo en cuenta criterios ambientales y sociales. Algunos de los principales requisitos necesarios en el proceso de homologación son la aportación de certificados de estar al corriente de pagos en la Seguridad Social y Hacienda, el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y la gestión de residuos de forma responsable, entre otros.

Una vez los proveedores cuentan con la aprobación interna y la correspondiente homologación, deben comprometerse a mantener actualizada la información y certificados exigidos en la homologación. En caso contrario, podrán ser excluidos del Listado de Proveedores Aprobados, debiendo subsanar estas deficiencias para poder volver a colaborar con el Grupo.

Desde Campos se ha hecho extensivo a la cadena de suministro los compromisos en la lucha contra la corrupción, incorporando la firma de un Código de Conducta de proveedores como requisito dentro del procedimiento de homologación. Dentro del Código se establecen de forma clara aquellas sanciones que se podrán imponer a los proveedores que no mantengan una conducta en línea con los intereses de Campos.

Si bien se hace un seguimiento del cumplimiento de los requisitos de homologación y pertenencia al Listado de Proveedores Aprobados, por el momento no se ha implantado un sistema de auditorías a proveedores y subcontratistas. Aunque en la actualidad este procedimiento de validación no está implementado en las sociedades ubicadas fuera de España, la contratación de proveedores está orientada por las políticas y procedimientos establecidos por la sociedad dominante del Grupo.

- GRI 204-1: Proporción de gasto en proveedores locales

Desde Campos se trata de involucrar ampliamente a las comunidades locales donde opera el Grupo, no solamente generando empleo de forma directa, sino también a través de nuestra cadena de suministro.

En la actualidad la sede central del Grupo se sitúa en Ossa de Montiel (Albacete) y cuenta con delegaciones en Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, Andalucía y Canarias, Al tener presencia, estas Comunidades Autónomas son consideradas como ubicaciones geográficas significativas para el Grupo.

Tanto desde la sede central como desde cada una de las delegaciones, se apuesta por el desarrollo del tejido empresarial local, esto es, de la Comunidad Autónoma en la que el Grupo tiene presencia. En la siguiente tabla se puede apreciar la distribución de los proveedores por localización:

	Distribución de proveedores en ubicaciones geográficas significativas
Provincia de Albacete	42,4%
Comunidad de Madrid	16,8%
Comunidad Valenciana	7,3%
Cataluña	8,0%
Andalucía	7,3%
Canarias	1,3%

El 16,9% restante se reparte en el resto del territorio nacional y corresponde a aquellos proveedores que en el desarrollo de la actividad son necesarios fuera del ámbito de las delegaciones, contribuyendo así al desarrollo local durante las fases de ejecución.

La actividad de Campos en Perú ser rige bajo los mismos criterios de contratación de proveedores locales.

9. COMPROMISO CON EL CLIENTE

En Campos el objetivo es aportar el máximo valor y calidad a sus clientes, aplicando los estándares profesionales más exigentes, obrando con objetividad, demostrando competencia profesional y actuando con debida diligencia. La satisfacción de nuestros clientes es un aspecto clave para el desarrollo de nuestro Grupo.
Campos aplica de forma estricta los estándares y normativas vigentes en cada país que opera para el desarrollo de sus actividades.

En el Grupo se ha implantado un sistema para la recepción de reclamaciones y quejas. Los clientes pueden hacer uso de este canal, a través de e-mail o llamada al Departamento Comercial, el cual se encarga de dar de alta la queja en el Sistema de Incidencias de Cliente.
A esta queja se le asignará un número de incidencia para su correcto seguimiento y se remitirá al departamento más adecuado para solventarla. De forma paralela a este procedimiento, se envía un e-mail al cliente haciéndole saber que su queja será tramitada y que se le dará solución a la mayor brevedad posible, haciéndolo partícipe del proceso de resolución.

Durante el ejercicio 2021 las sociedades pertenecientes al grupo ubicadas en España no han recibido ninguna queja. En el caso de la sucursal de Perú, se ha registrado una queja relacionada con el funcionamiento defectuoso del sistema fotovoltaico implementado dentro una obra desarrollada por la compañía.
El procedimiento adoptado por Campos para resolver esta queja consistió en una verificación inicial por parte de un especialista, y una segunda verificación realizada por una empresa independiente, con el objetivo de determinar el motivo del fallo reportado. Tras la realización de la verificación independiente se concluyó que la causa del fallo no era atribuible a Campos.

Protección de datos

Para asegurar el cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos de la UE y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y así evitar cualquier vulneración de la intimidad, Campos dispone de acuerdos de confidencialidad a firmar con los proveedores.

En los contratos suscritos con clientes también se incluyen cláusulas en las que Campos se compromete a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones contractuales con el cliente.

La empresa cuenta con una Normativa de Protección de Datos que garantiza el tratamiento de los datos personales de todos sus empleados con la finalidad de cumplir y controlar su relación laboral, siendo utilizados para la gestión laboral, contable, fiscal y administrativa de la misma. Asimismo, garantiza al trabajador sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad, limitación del tratamiento y derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas.

Durante 2021 se ha trabajado en la implantación de un sistema de gestión basado en ISO 27001, que se prevé certificar durante 2022. En el caso de Campos Telecom se logró la certificación en la norma de seguridad de la información a finales de 2021.

10. INFORMACIÓN FISCAL

- GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno

En cuanto a la información fiscal, se muestran a continuación los beneficios después de impuestos, los impuestos pagados y las subvenciones públicas recibidas durante el año 2021

Países	Beneficio después de impuestos 2021	Impuesto sobre beneficios pagados 2021	Subvenciones públicas recibidas 2021
España	1.441.958,05 €	364.716,89 €	0,00 €
Perú	-29.581,87		

11. TABLA REFERENCIAS CRUZADAS – CRITERIOS GRI

MODELO DE NEGOCIO		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**

- Perfil de la organización	**ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 102-1: Nombre de la organización. • GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios. • GRI 102-3: Ubicación de la sede central. • GRI 102-4: Número de países donde opera la organización. • GRI 102-5: Régimen de propiedad y su forma jurídica. • GRI 102-6: Mercados servidos. • GRI 102-7: Tamaño de la organización (cifras clave de actividad)
- Estrategia	**ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 102-15: Principales impactos, riesgos y Oportunidades.
- Gobernanza	**ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 102-18: Estructura de gobierno de la organización.
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDAR GRI**
- Análisis de materialidad		• GRI 102-46 Definición de contenido del informe y límites del tema

	ANALIZADO EN EL APARTADO 2 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 102-47 Lista de temas materiales • GRI 103-1 Explicación del tema material y su límite.
CUESTIONES AMBIENTALES		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**
- Impactos y sistema de gestión ambiental	**ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 201-2: Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático • GRI 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
- Contaminación atmosférica	**ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) • GRI 305-2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI)
- Economía circular y prevención y gestión de residuos	**ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 306-3 Residuos generados
- **Cambio climático**	**ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1) • GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)
- Uso sostenible de los recursos	**ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 303-5 Consumo de agua • GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen • GRI 301-3: Productos reutilizados y materiales de envasado • GRI 305-2: Emisiones indirectas de GEI por generación de energía.

-Protección de la biodiversidad	**ANALIZADO EN EL APARTADO 3 DE NUESTRA MEMORIA**	
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**
- Empleo	**ANAIADO EN EL APARTADO 4.1 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores • GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
-Formación	**ANALIZADO EN EL APARTADO 4.5 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado y desarrollo profesional
- Salud y seguridad laboral (ssl)	**ANALIZADO EN EL APARTADO 4.3 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes.
CUESTIONES RELACIOANDAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	**ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son:

- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	**ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas • GRI 406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas tomadas.
- Promoción y cumplimiento de convenios de la oit	**ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 102-41 Convenios colectivos.
- Procedimientos de diligencia debida en materia trabajo forzosos y trabajo infantil	**ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA**	N/A
CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**
- Medidas preventivas contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales	**ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción • GRI205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	**ANALIZADO EN EL APARTADO 6 DE NUESTRA MEMORIA**	N/A
INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**
- Información relativa a la sociedad	**ANALIZADO EN EL APARTADO 7.1 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 413-1: Operaciones con

		participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo • GRI 102-13: Afiliación a asociaciones • GRI 419-1: Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico
PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**
- Subcontratación y proveedores	**ANALIZADO EN EL APARTADO 8 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales. • GRI 414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales. • GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro.
- Compromiso con el desarrollo local (compras locales)	**ANALIZADO EN EL APARTADO 8 DE NUESTRA MEMORIA**	• GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido • GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.
INFORMACIÓN FISCAL		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**

Información fiscal:	**ANALIZADO EN EL APARTADO 10 DE NUESTRA MEMORIA**	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 201-1: Valor económico generado y distribuido • GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno

A efectos de cumplimentación de la normativa vigente emitimos el presente Estado de Información No Financiera en Albacete, a 28 de marzo de 2021.

D. José Campos Santos

Administrador Solidario

D. Antonio Miguel Díaz Hornos

Secretario