ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

EJERCICIO 2022

Índice

1. MODELO NEGOCIO 4

1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN 4

1.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS 7

1.3. GOBERNANZA 8

1.4. GESTIÓN DE RIESGOS 10

1.5. CAMPOS ALINEADO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 11

1.6. CARTA DEL DIRECTOR 13

1.7. PRINCIPALES CIFRAS 14

2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 15

3. CUESTIONES AMBIENTALES 18

3.1. IMPACTOS Y SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL 18

3.2. EMISIONES ATMOSFÉRICAS, SONORAS Y LUMÍNICAS 20

3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS 23

3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS 25

3.5. CAMBIO CLIMÁTICO 28

3.6. PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD 29

4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 30

4.1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL 30

4.2. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO 38

4.3. SALUD Y SEGURIDAD 39

4.4. RELACIONES SOCIALES 41

4.5. FORMACIÓN 42

4.6. IGUALDAD 43

4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL 44

5. CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS 45

6. CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO 49

7. CUESTIONES RELATIVAS A LA SOCIEDAD 51

7.1. COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE 51

7.2. ASOCIACIONES Y PATROCINIOS 52

7.3. COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL 52

8. COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES 54

9. COMPROMISO CON EL CLIENTE 57

10. INFORMACIÓN FISCAL 59

11. TABLA REFERENCIAS CRUZADAS – CRITERIOS GRI 60

1. MODELO NEGOCIO

1.1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

- GRI 2-1: Detalles organizacionales
- GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
- GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

Campos es una empresa local con proyección internacional que actúa en cuatro grandes áreas de negocio: telecomunicaciones, construcción, climatización y energía.

En sus más de 30 años de experiencia han ido evolucionando para ofrecer soluciones que proporcionan el mejor resultado a sus clientes y responden a los desafíos futuros. Una evolución que les ha llevado a ser hoy en día una empresa referente a nivel nacional y que se mantiene firme a sus tres pilares: impacto positivo, confianza e innovación.

En 1992 nace Eléctricas Hermanos Campos: tras varios años realizando proyectos como Comunidad de Bienes, ese año nace la empresa, cuyas raíces están en Ossa de Montiel. Durante los primeros años, su actividad se basó principalmente en la instalación de líneas de media y baja tensión, centros de transformación, alumbrados públicos y montajes eléctricos en general.

En 1995 inicia su actividad en el sector de las telecomunicaciones: ejecución de acometidas eléctricas y tomas de tierra, canalizaciones de fibra óptica, construcción de bancadas y estructuras de emplazamientos de telecomunicaciones, instalación de Estaciones Base de telefonía con las tecnologías de transmisión GSM y UMTS para operadoras como Airtel, Telefónica y UNI2.

En el año 2000 inicia su actividad en el sector de la construcción: desde locales comerciales para diferentes operadores de telecomunicaciones, hasta el desarrollo completo de proyectos de construcción de naves industriales, urbanizaciones, polígonos, entre otros, desplegándose por todo el país para llevar a cabo estas actividades en el sector de la construcción. En este mismo año comienza a fabricar mobiliario corporativo dando vida a Artema, para dar un servicio completo a sus proyectos de construcción, ofreciéndoles también fabricación de mobiliario corporativo.

En el 2003 inicia su actividad en Centros de Conmutación: instalaciones eléctricas y mantenimientos a nivel nacional para las principales operadoras de telecomunicaciones del país.

En 2007 arranca los primeros proyectos en energías renovables: ese año es el despertar de la energía fotovoltaica en España y la compañía comienza a proyectar, ejecutar y mantener instalaciones fotovoltaicas a nivel nacional. En este mismo año incorpora soluciones en movilidad urbana. Ingenia Soluciones, empresa albaceteña especializada en movilidad urbana y eficiencia energética, se une a su proyecto. A través de ella, instalan más de 40 sistemas de préstamo de bicicletas a nivel nacional.

En 2009 se une a su actividad Borealis, especialistas en fabricación de equipos de climatización industrial de alta eficiencia energética.

En 2010 nace el grupo empresarial 'Campos Corporación' con el objetivo de dar una respuesta sólida a la necesidad de soluciones integrales y profesionales que demandan sus clientes en telecomunicaciones, construcción, climatización y energía.

En 2012 crecen sus servicios incorporando climatización y eficiencia energética: Clysema, empresa madrileña especializada en climatización y eficiencia energética, se une al grupo.

En 2017, 'Campos Corporación' pasa a convertirse en holding, segregando su patrimonio a las siguientes 8 entidades: Campos Telecom S.L., Campos Obras y Proyectos S.L., Campos Energías Renovables S.L, Ingenia Soluciones en Movilidad S.L., Borealis Energía Térmica S.L., Clysema S.A.y Arte 2000 en Madera S.L. De esta manera, desde la empresa matriz comienzan a ofrecer servicios unificados a cada una de las compañías para simplificar las relaciones y favorecer a clientes, proveedores y empleados.

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

En 2020 comienza la implantación de la Metodología Lean en el área de construcción (*lean construction*) y siguiendo por fábricas (*lean manufacturing*) y administración (*lean office*).

En 2022 lanza su nueva marca 'CAMPOS' para unificar empresas y servicios a nivel comercial. De esta forma, pone en valor su integridad, solvencia y profesionalidad, siendo fieles a sus 3 pilares: confianza, innovación e impacto positivo.
Durante 2022, 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.
- 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.

1.1.1. 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, monitorización energética, electrificación e instalación de puntos de recarga de vehículos eléctricos.

1.1.2. Sectores

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

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

Campos dispone de 10 delegaciones en España y una sucursal en Perú. A su vez, en 2022 ha exportado equipos de climatización a Portugal, Argentina, Chile, Polonia y EEUU, y ha ejecutado obras de construcción en Países Bajos.

Durante el ejercicio de 2022 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.

1.2. ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

- GRI 2-23: Compromisos y políticas

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**: franqueza, compromiso, integridad y cercanía son sus guías a la hora de establecer relaciones. Llevan a cabo una escucha activa con todos sus públicos para poder darles una respuesta real, acorde a sus necesidades en calidad y tiempo.
- **Innovación**: mejor conectividad de millones de personas, mejora de procedimientos para un desarrollo de proyectos en tiempo récord, ahorro económico propiciado por la instauración de soluciones energéticas, etc. Aplican audacia y agilidad para ofrecer soluciones innovadoras.
- **Impacto positivo**: desde Campos buscan siempre actuar en coherencia con conseguir un bien mayor, tanto para el medio ambiente, como para sus empleados, proveedores, clientes y sociedad en general. Buscan que su trabajo aporte una visión integral que contribuya a solucionar los grandes desafíos globales.

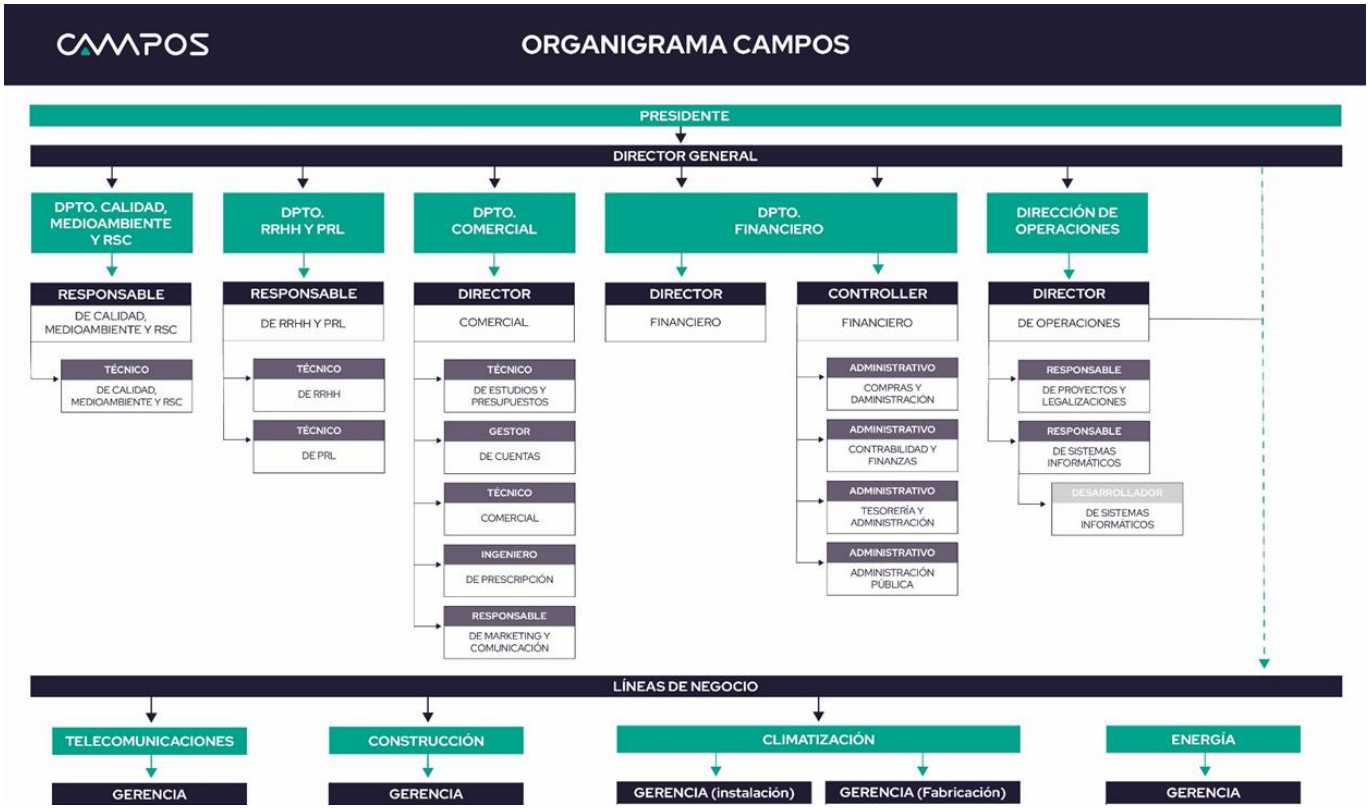
En su estrategia por convertirse en el proveedor de referencia de sus clientes, trabajan para posicionarse como un grupo empresarial solvente, en constante crecimiento y especializado en sus sectores de actividad. Las principales líneas estratégicas para el periodo 2022-2023 serían:

- Implantación de un nuevo ERP.
- Reestructuración organizativa en las distintas empresas y departamentos.
- Diversificación del riesgo comercial y crecimiento económico.
- Optimización de contratas y compras.
- Plan de formación a nivel de grupo
- Control exhaustivo de las necesidades operativas de fondos (*nofs*) para controlar por el crecimiento.

1.3. GOBERNANZA

- GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición
- GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

El modelo de gobierno de Campos centraliza la Dirección en el *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.



1.3.1. 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 2022, 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.

1.3.2. Comité de Cumplimiento

Este comité resulta fundamental para enfocar los esfuerzos de cumplimiento de una organización. El Comité de Cumplimiento 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 DE RIESGOS

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

- Baja disponibilidad de personal cualificado en el mercado, lo que produce alta demanda de estos perfiles y riesgo de fuga de trabajadores en plantilla.
- Riesgo de desmotivación de determinados perfiles por la inestabilidad geográfica.
- Escasez de proveedores capaces de acompañarles en su crecimiento.
- Riesgo financiero de algunos de sus clientes.
- Alta competencia en todos sus sectores de actividad, lo que conlleva una disminución de los precios de venta.
- Situación actual del mercado, que afecta a la dificultad de acceso a materias primas.

PRINCIPALES OPORTUNIDADES

- Nuevas oportunidades de negocio en cada una de sus diferentes áreas de actividad.
- Aportan soluciones en pro de la sostenibilidad y la descarbonización las cuales se demandan cada vez más: eficiencia energética, energías renovables, equipos de climatización eficientes, etc.
- Internacionalización: acompañan a otras empresas españolas en su expansión internacional y viceversa, a empresas extranjeras en España.
- Gran inversión pública en proyectos de I+D+i enfocados a la energía.

PRINCPALES FORTALEZAS

- Equipo humano con gran potencial: compromiso, implicación, experiencia, conocimiento técnico, energía, actitud, flexibilidad, agilidad y empuje.
- Marca sólida respaldada por un grupo de empresas con solvencia técnica y financiera.
- Buena organización interna: aplicación de metodología lean, procedimientos claros.

- Tamaño de empresa, lo que permite gran capacidad de adaptación para abordar proyectos grandes y pequeños, proyectos llave en mano y a medida de las necesidades del cliente.
- Buen posicionamiento en varios de sus clientes, en proveedores y en sectores clave de su actividad, como el retail.
- Diversificación de actividades, lo que les capacita para prestar muchos servicios diferentes en varios sectores.
- Disponibilidad geográfica, lo que les permite ejecutar proyectos en cualquier punto del país.
- Calidad de sus productos y servicios.

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. 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 industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación	**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.
 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	**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.

inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	
	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.

1.6. CARTA DEL DIRECTOR

- GRI 2-22: Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

"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), siendo firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

2022, 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 más de 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."

1.7. PRINCIPALES CIFRAS

- GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

205 empleados

383 clientes

2.916 proveedores

7.642 operaciones

46,06 millones de euros en ventas netas

739.131,26 euros en capital social

2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Durante el año 2021 se realizó 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.

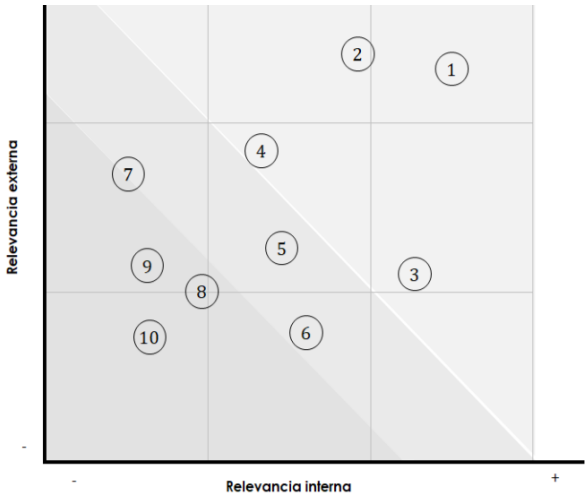
EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN DE TEMAS

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 dio lugar a la matriz que se presenta a continuación, donde se plantean los temas según el grado de relevancia que se les concede, tanto interna como externa:



1. Eficiencia energética
2. Apoyo al tejido económico local y crecimiento inclusive
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. Uso de energías renovables
10. Reducción de las emisiones de carbono

A continuación, 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 se 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 VINCULADO**
2	**Apoyo al tejido económico local y crecimiento inclusive**	Campos involucra a las comunidades locales donde opera, no solamente generando empleo de forma directa, sino también a través de su cadena de suministros. 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, Bilbao y Canarias. Tanto desde la sede central, como desde cada una de las delegaciones se apuesta por el tejido empresarial local.	**ODS VINCULADO**
3	**Ética en los negocios**	Campos está comprometida con la responsabilidad social y 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 VINCULADO**
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. Sin la seguridad adecuada el personal podría tener accidentes muy graves con riesgo de Muerte, es por ello, por lo que se está muy centrado en este ámbito. Ciertos trabajos exigen un esfuerzo que puede afectar a la salud, por este motivo Campos también se enfoca en este control para evitar accidentes.	**ODS VINCULADO**
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	**ODS VINCULADO**

		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.	16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
6	**Bienestar, razón de ser y motivación de los empleados**	Campos está interesado en el bienestar de sus empleados y en su motivación, ya que considera a sus trabajadores como uno de los pilares fundamentales donde se sustenta la empresa. Por tanto, procura mantener el ánimo de las personas, conocer sus problemas y preocuparse de motivarlas. De esta manera hace que se convierta en una gran familia donde apoyarse y crecer.	**ODS VINCULADO** 3 SALUD Y BIENESTAR
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 el personal esté al día de nuevas técnicas para el desarrollo de su trabajo y les permita gestionar mejor su tiempo, siendo más productivos y eficientes en sus jornadas laborales.	**ODS VINCULADO** 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS; 3 SALUD Y BIENESTAR
8	**Gestión de residuos**	Uno de los problemas a los que se enfrenta el Grupo es la gestión de sus residuos. Debido a la dispersión geográfica y la variedad de residuos, esta gestión es compleja y, por ello, se requiere de una mejora continua del sistema, con el objeto de hacerlo más eficiente.	**ODS VINCULADO** 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
9	**Uso de energías renovables**	El compromiso de Campos con el desarrollo sostenible ha estado presente desde sus orígenes. Proyecta, ejecuta y mantiene instalaciones fotovoltaicas a nivel nacional. Además, realiza auditorías, pudiendo detector 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 VINCULADO** 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
10	**Reducción de las emisiones de carbono**	La reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) es fundamental para mejorar aún 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, contribuyendo a alcanzar los objetivos de reducción.	**ODS VINCULADO** 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

3. CUESTIONES AMBIENTALES

3.1. IMPACTOS Y SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Campos está firmemente comprometida 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 compartida 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 sus procesos. Para ello, gran parte de las empresas del grupo y en particular las de mayor volumen se encuentran certificadas 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 sensibilización ambiental entre sus equipos, con la nueva difusión de manuales y buenas prácticas.
- 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

Este objetivo de reducción de las emisiones GEI provenientes de los vehículos (alcance 1) está inicialmente planteado para 4 años, con año base 2020 y con el indicador de referencia para su cálculo el consumo de gasoil. A cierre de 2022 se encuentra ya en su tercer año con una reducción de un 8,77% de este consumo y con un planteamiento inicial de reducción de un 15%. La inversión total desde la apertura del mismo es de 912.955,12€ destinados a la compra de vehículos más eficientes e instalación de puntos de recarga en las diferentes delegaciones. La evolución del objetivo se valora como positiva desde su apertura con reducción de consumo evidente en 3 de las 4 empresas incluidas en el plan inicial.

En 2023 se trabajará en complementar este objetivo con otro más para abordar las emisiones de alcance 2. Con las siguientes acciones principales:

- Reducción de consumo energético mediante políticas internas de uso energético.
- Valoración de instalación de placas de autoconsumo.
- Estudio de la viabilidad de verificación externa de su huella de carbono.
- Estudiar costes y proyectos para la compensación de emisiones.

3.1.1. 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.

3.1.2. Cumplimiento ambiental

- GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

Durante el ejercicio de 2022 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

3.2.1. 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, ya comentado, enfocado a la renovación de la flota por vehículos más eficientes, 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 tercer año con una inversión total acumulada de 912.955,12€.

De forma indirecta, la compañía está contribuyendo a la reducción de las emisiones a nivel global, a través de los proyectos desarrollados desde su área de climatización y energía, cuyo objetivo principal está enfocado en la eficiencia energética. En este ámbito, algunos de los proyectos más relevantes llevados a cabo durante 2022 son:

Diseño y fabricación de equipos de climatización altamente eficientes para edificios municipales. A lo largo de 2022 han llevado a cabo el diseño y fabricación

de numerosos equipos de climatización para diferentes centros municipales a nivel nacional. Algunos ejemplos son:

- Centro Deportivo Municipal La Cebada: diseño y fabricación de 8 equipos destinados a 4 funciones principales: calentar el agua de las piscinas, deshumidificar y climatizar el ambiente de las salas de las piscinas cubiertas, climatizar el polideportivo y renovar el aire de los diferentes espacios deportivos del centro.
- Centro Deportivo Municipal Marqués de Samaranch (Madrid): fabricación de 1 deshumectadora para climatizar y deshumidificar el ambiente de la piscina, 2 bombas de calor aire-agua para calentar el agua de los dos vasos, 1 equipo aire-aire para climatizar el pabellón y otro para la renovación del aire del resto de salas.
- Unidad Integral de Distrito (UID) del Cuerpo de Policía Municipal en Puente de Vallecas (Madrid): fabricación de 4 equipos de climatización aire-aire.

Los sistemas de eficiencia energética que estos equipos incorporan son los mejores posibles que permite la termodinámica en esas configuraciones y requisitos.

Despliegue de sistema de monitorización de consumos: instalación de analizadores de redes en cada uno de los puntos de consumo significativo de cada uno de los 52 centros de datos principales de Vodafone. El despliegue permitirá a Vodafone monitorizar sus consumos y trazar su línea de consumo base de sus centros de datos, así como establecer las ratios de eficiencia energética que tienen en la actualidad. Esta monitorización permite planificar proyectos de ahorro energético que sean medibles y poder cuantificar los ahorros obtenidos de cara a cumplir con la ISO 50001.

Despliegue de sistema de gestión de climatización en 4 salas de datos de Vodafone y 1 de Orange: se ha instalado, configurado y puesto en funcionamiento el sistema de gestión energética de Vigilent que permite obtener ahorros del consumo de climatización de los centros de datos de hasta el 50%. Implica el despliegue de sondas y actuadores que se comunican con el software de machine learning del fabricante que genera un modelo virtual del comportamiento térmico de la sala, lo que permite optimizar el uso de clima de manera automática.

Piloto Fotovoltaica industrializada para emplazamientos remotos: diseño y construcción del primer piloto de una instalación industrializada de fotovoltaica para autoconsumo en emplazamientos remotos que permite el rápido y seguro despliegue de sistemas de producción fotovoltaica cumpliendo con los estándares

de calidad y PRL de las operadoras de telefonía que no se pueden cumplir de otra manera.

Campos dispone de varias instalaciones fotovoltaicas que generan electricidad para su venta. Durante los últimos tres ejercicios (2020, 2021 y 2022) se puede comprobar la siguiente generación y distribución:

		Energía producida (kWh)	Emisiones CO2 Evitadas (kg)	Ahorro de agua (m^3)	Hogares abastecidos (nº)
Ossa	2020	80.901.611,00	53.395.063,2	112.453.239,29	5.663.112,77
	2021	82.092.198,00	54.180.850,6	114.108.155,22	5.746.453,86
	2022	77.551.325,00	51.183.874,5	107.796.341,75	5.428.592,75
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
	2022	30.986,30	20.450,96	43.070,96	2.169,04

Actualmente se está estudiando la instalación de placas de autoconsumo para las cubiertas de las delegaciones de Ossa de Montiel y Albacete (delegación Pol.Ind. Romica). 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.

3.2.2. 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 es una de las consecuencias principales derivadas del desarrollo de las diferentes actividades de las empresas del grupo. El principal riesgo potencial de este aspecto ambiental es la contaminación del entorno, especialmente si estos no se gestionan de la manera correcta.

La cantidad de residuos no peligrosos generados en 2022 alcanzó en España un total 147,62 toneladas. Se generaron fundamentalmente los siguientes volúmenes de residuos no peligrosos (en Kg):

Papel y cartón	Residuos industriales	Hierro	Aluminio	Chatarra	Residuo Inerte Mezclado	Cobre	Plástico
998	37.560	10.717	283	30.973	65.123	1.028	940

En cuanto a los residuos peligrosos, en España se generaron un total de 0,612 toneladas. Los volúmenes de las principales categorías de residuos peligrosos que se generaron en las instalaciones del Grupo fueron (en Kg):

Baterías de Plomo	Plástico contaminado	Metales contaminados	Aerosoles	Fluorescentes	RAEE	Pilas
255	16	120	68	4	120	29

Al mismo tiempo, y dada la naturaleza de la actividad que realiza el Grupo, consideran necesario incluir aquellos residuos que generalmente van asociados a obra o se retiran directamente de allí. En total, a lo largo del ejercicio 2022 han generado un total de 2.444,2 toneladas y 287 metros cúbicos, desglosadas en la siguiente tabla:

Material	Volumen	Unidad
RCD	2.235.772,58	kg
RCD (CONTAMINADOS)	10.580	kg
RSU	6.000	kg
CHATARRA	16.083	kg

CFC/HCFC/HFC	383,3	kg
ACEITE	100	kg
HORMIGON	138.120	kg
PLASTICO	384	kg
ESCAYOLA	28.220	kg
VOLUMINOSOS	2.600	kg
CABLE PVC COBRE	208	kg
PAPEL Y CARTON	12	kg
MADERA	4	kg
HIERRO	2.946	kg
ALUMINIO	104	kg
RAEE	1.305,00	kg
BATERIAS	1.000	kg
RNP (TARAS)	453	kg
ENVASES	13	m^3
RCD	258	m^3
RSI	16	m^3

Por su parte, en Perú se generaron en 2022 un total de 290 m^3 de residuos de construcción no contaminados.

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

3.3.1. Campos y la economía circular

La economía circular está basada en la imitación de los procesos de la naturaleza para lograr que el círculo se complete, 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.

En este sentido una de las empresas del grupo, Clysema, ha dado en 2022 un paso más al realizar la compra de una máquina de reutilización de gases fluorados. Esta máquina permite extraer el gas de las instalaciones en uso para volver a reutilizarlo, bien en la misma instalación cuando se trate de una avería o en otras nuevas cuando se traten de desmontajes de equipos de climatización en desuso. De esta manera reducirá el consumo de una de sus principales materias primas, desechando la idea de la retirada y reciclado, e incorporándola de manera circular de nuevo en las instalaciones.

3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

3.4.1. Consumo de agua y vertidos

- GRI 303-5: Consumo de agua

El consumo de agua deriva en 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, igualmente el vertido de agua residual se gestiona a través de las diferentes redes de alcantarillado municipales.

El consumo de agua, en España fue de 1.036m^3 durante 2022. 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.

3.4.2. 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 en oficina son el papel como recurso renovable y el tóner como no renovable. Para el resto de las actividades del Grupo se identifica el consumo de diferentes 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 desde el ejercicio 2020 hasta el ejercicio 2022 en España:

	Papel y tóner* (copias)	Gasoil (l)	Gasolina (l)	Gas (l)	Ecoblue (l)
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
2022	119.671,00	248.025,49	3.448,87	586,44	1.112,18

**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.

3.4.3. Consumo de energía

El consumo eléctrico de la actividad tiene como principal impacto la reducción de recursos, 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 2022 ascendió a 234.901,25 KWh frente a los 184.527,30 KWh consumidos en 2021. El consumo para este año ha aumentado debido principalmente a la vuelta al trabajo en las oficinas casi por completo frente al modelo de trabajo mixto que teníamos en 2021 donde no se había realizado la vuelta completa de la plantilla a oficina.

En relación con el año 2021, el consumo del ejercicio 2022 es mayor, sin embargo, y como mejora respecto de 2021, **toda la energía comprada en este ejercicio tiene su certificado de origen como Energía Verde**.

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, recogiendo a continuación algunos ejemplos:

- 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 de 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 2022 un total de 640,51 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 2022 supusieron un total de 0 toneladas CO_2 equivalente. Este resultado se debe a que durante el año 2022 toda la energía consumida por Campos contó con certificado de energía verde, siendo esta una prueba más de la importancia dada al cuidado del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático.

Las emisiones en 2022 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	11,39	0
Clysema	38,40	0

Campos Corporación	22,87	0
Campos Obras y Proyectos	242,69	0
Campos Telecom	315,54	0

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 su 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 2-7: Empleados
- GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

A continuación, se presenta el número de empleados a cierre de 2022 cuyo número asciende a 205 trabajadores. Los cuales están distribuidos en directivos, personal de administración y profesionales de la construcción, en los países en los que la organización tiene presencia, España y Perú:

Empleados a cierre por género y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Director	8	5	0	0	**13**
Encargado/Jefe	64	23	0	0	**87**
Oficial	65	0	0	0	**65**
Profesional	10	10	0	1	**21**
Peón	1	0	0	0	**1**
Ayudante	3	10	1	1	**15**
Otros	2	1	0	0	**3**
Total	**153**	**49**	**1**	**2**	**205**

En la siguiente tabla se analizan los datos de distribución por edades de la plantilla, lo que muestra la apuesta de la organización por el talento joven:

Empleados a cierre por género y edad					
Rango de edad	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
18 30	18	12		1	**31**
31 a 50	97	30	1	1	**129**
>51	38	7			**45**
Total	**153**	**49**	**1**	**2**	**205**

Como se puede observar en las tablas a cierre de 2022 el grupo cuenta con una representación femenina del 33%, el cual se explica principalmente por las características del sector.

Contratos y evolución plantilla

En las tablas mostradas a continuación se reportan los datos del número total y la distribución de modalidades de contratos por país y género a cierre de 2022:

Distribución a cierre de tipos de contrato por país y género					
Tipo de contrato	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Fijo	150	49	0	0	**199**
Eventual	3	0	1	2	**6**
Total	**153**	**49**	**1**	**2**	**205**

Distribución a cierre de tipos de jornada por país y género					
Tipo de jornada	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Completa	151	47	1	2	**201**

Parcial	2	2	0	0	**4**
Total	**153**	**49**	**1**	**2**	**205**

Es necesario mencionar que existe una variación significativa con respecto a 2021 en el número de empleados, esto se debe al cese de prácticamente la totalidad de la plantilla de Perú a lo largo de 2021, ya que los contratos estaban mayoritariamente vinculados a obra. Esta situación se ha repetido en 2022, si bien en este ejercicio existía ya un número reducido de empleados.

Debido a la situación comentada, Perú muestra un alto grado de personal temporal, aunque en 2022 a causa de la variación de personal en este país la situación ha cambiado significativamente. Es por esto que, en este año el 92% de los empleados de Campos cuenta con un contrato fijo como vinculación con la organización.

A continuación, se exponen los datos promedio[1] de las diferentes modalidades de contrato, de forma que se pueda obtener una mejor imagen de la composición de la plantilla de Grupo Campos a lo largo de 2022.

Promedio de contratos por país y género					
Tipo de contrato	**España**		**Perú**		**Total**
	Hombre	**Mujer**	**Hombre**	**Mujer**	
Fijo	141	46	0	0	**187**
Eventual	6	1	6	3	**16**
Total	**147**	**47**	**6**	**3**	**203**

Promedio de contratos por país y edad					
Rango de edad	**España**		**Perú**		**Total**
	Fijo	**Eventual**	**Fijo**	**Eventual**	
18 30	25	3	0	3	**31**

[1] Para mantener la homogeneidad de los datos, los promedios se reflejan como números enteros. Lo cual puede conllevar diferencias en la suma de los datos.

Promedio de contratos por país y edad					
Rango de edad	España		Perú		Total
	Fijo	Eventual	Fijo	Eventual	
31 a 50	120	4	0	4	**128**
>51	43	0	0	2	**45**
Total	**188**	**7**	**0**	**9**	**203**

Promedio de contratos por país y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Fijo	Eventual	Fijo	Eventual	
Director	13	0	0	0	**13**
Encargado/Jefe	82	2	0	1	**85**
Oficial	60	4	0	0	**64**
Profesional	20	0	0	4	**24**
Peón	0	0	0	1	**1**
Ayudante	10	0	0	2	**12**
Otros	2	0	0	2	**4**
Total	**187**	**6**	**0**	**10**	**203**

A continuación, se presenta la distribución del promedio de contratos según el tipo de jornada por género, por edad y categoría profesional:

Promedio de jornadas por país y género					
Tipo de jornada	España		Perú		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Completa	145	45	2	2	**194**
Parcial	3	6	0	0	**9**
Total	**148**	**51**	**2**	**2**	**203**

Promedio de jornadas por país y edad					
Rango de edad	España		Perú		Total
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
18 a 30	28	0	3	0	**31**
31 a 50	121	2	4	0	**127**
>51	41	2	2	0	**45**
Total	**190**	**4**	**9**	**0**	**203**

Promedio de jornadas por país y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Director	13	0	0	0	**13**
Encargado/Jefe	83	1	1	0	**85**
Oficial	62	1	0	0	**63**
Profesional	20	0	4	0	**24**
Peón	1	0	0	0	**1**

Promedio de jornadas por país y clasificación profesional					
CLASIFICACIÓN	España		Perú		Total
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	
Ayudante	8	2	2	0	**12**
Otros	3	0	2	0	**5**
Total	**190**	**4**	**9**	**0**	**203**

Desvinculación

A continuación, se presentan los datos de las personas que han sido despedidas a lo largo de 2022 en España, debido a que las desvinculaciones registradas en Perú no han sido por despido:

Despidos por género y edad (España)				
Género	18 a 30	31 a 50	>51	Total
Hombre	7	16	8	**31**
Mujer	0	4	0	**4**
Total	**7**	**20**	**8**	**35**

Despidos por género y clasificación profesional (España)			
CLASIFICACIÓN	Hombre	Mujer	Total
Director	0	0	**0**
Encargado/Jefe	9	1	**10**
Oficial	19	0	**19**
Profesional	0	1	**1**
Peón	1	0	**1**

Despidos por género y clasificación profesional (España)			
CLASIFICACIÓN	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
Ayudante	1	1	**2**
Otros	1	1	**2**
Total	**31**	**4**	**35**

Retribución

Los criterios por los que se rige el Grupo establecen retribuciones de manera igualitaria para todos los trabajadores de la organización, basadas exclusivamente en aspectos objetivos y los méritos, evitando en todo caso cualquier tipo de desigualdad derivada de las características de los trabajadores, como puedan ser el género, edad u otros aspectos.

En las siguientes tablas se presentan los datos de retribuciones por país de forma individual, siendo las cifras presentadas expresadas en su moneda local.

Retribuciones medias por género y clasificación profesional (España)			
CLASIFICACIÓN	**Hombre**	**Mujer**	**Brecha salarial**
Director	28.309	26.343	**7%**
Encargado/Jefe	22.730	22.864	**-1%**
Oficial	18.104	-	-
Profesional	21.797	21.041	**3%**
Peón	12.660	-	-
Ayudante	17.575	16.556	**6%**
Otros	15.171	9.227	**39%**
Total	**20.465**	**20.954**	**-2%**

Retribuciones medias por género y clasificación profesional (Perú)			
CLASIFICACIÓN	**Hombre**	**Mujer**	**Brecha Salarial**
Director	-	-	-
Encargado/Jefe	121.484	43.230	**64%**
Oficial	172.663	-	-
Profesional	76.896	72.000	**6%**
Peón	63.493	45.404	**28%**
Ayudante	27.00	30.600	**-13%**
Otros	80.372	48.558	**40%**
Total	**77.880**	**48.058**	**38%**

Según muestra la tabla, las remuneraciones en España entre hombres y mujeres son muy similares por categoría profesional, salvo casos excepcionales donde computan categorías o puestos con características concretas. Como se puede apreciar, en España la brecha salarial total se sitúa en un -2%, no siendo el criterio edad ni sexo un elemento de penalización. En el caso de Perú, se aprecia una mayor diferencia derivada del contexto y la composición de la plantilla, situación que el Grupo pretende tener en cuenta para disminuir la brecha existente.

Adicionalmente, se presentan los datos por Edad:

Retribuciones medias por edad (España)	
18 a 30	18.590
31 a 50	20.915
>51	20.971
Total	**20.573**

Retribuciones medias por edad (Perú)	
18 a 30	48.729

Retribuciones medias por edad (Perú)	
31 a 50	84.068
>51	87.243
Total	**72.768**

Durante el ejercicio 2022 las remuneraciones que han percibido los Administradores por el desempeño de sus funciones ejecutivas, el personal de la alta dirección, así como los representantes de personas jurídicas miembros del órgano de administración en la Sociedad dominante derivadas de sus funciones y por todos los conceptos, asciende a 267.096,37 euros. Todos los miembros del consejo de administración son hombres a día de hoy.

Dentro del Consejo de Administración no existen políticas de compensación variable asociadas a este tipo de objetivos, si bien, el área directiva de cada una de las sociedades está incluida en el plan de incentivos, en el que se establecen los objetivos de manera anual.

Beneficios para empleados

El grupo cuenta con un plan de desconexión digital con el que se busca fomentar la conciliación familiar, a través del respeto al horario laboral y el tiempo de descanso de los empleados.

Empleados con capacidades diferentes

Campos se encuentra comprometido con el acceso al empleo, siendo consciente de que su sector no suele ser al que se acude habitualmente, en 2022 cuentan con un total de dos personas contratadas. A cierre del ejercicio, el Grupo no cumple con lo establecido legalmente en la Ley General de Discapacidad, si bien para el próximo año tienen previsto alcanzar esta cifra con una nueva incorporación. En los últimos dos años se está trabajando para el fomento de la contratación de personas con discapacidad.

4.2. ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

La igualdad de oportunidades se posiciona como una de las bases en las que se apoyan los valores de Campos, se hace una apuesta clara, decidida y contundente por la conciliación de la vida personal y familiar. Teniendo en cuenta 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

Desde la llegada de la pandemia hasta la actualidad, desde Campos se ha llevado a cabo un modelo híbrido de trabajo, alternando la presencialidad con el teletrabajo en varios de los puestos. En 2023 se firmará un nuevo Acuerdo de Teletrabajo mediante el cual se implantará de manera definitiva y regularizada esta modalidad de trabajo, que será combinada con la modalidad presencial en la mayoría de los casos.

En la actualidad no se dispone de un registro de horas de absentismo. Desde la organización se trabajará en una herramienta que permita su reporte en el EINF de 2023.

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.
- GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo

Las empresas del Grupo situadas en España disponen de un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno, el cual se encarga de las labores de seguridad y salud laboral, principalmente:

- Elaboración del 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 su 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
- Memorias de vigilancia de la salud y actividades preventivas.
- Planificación de la actividad preventiva.

El Plan de Prevención y los diversos Procedimientos de Gestión, recogen las políticas, procedimientos y programas de mejora para la salud y seguridad.

En esta línea se realiza la evaluación de riesgos laborales de los diferentes centros de trabajo, en cumplimiento de los requerimientos de la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de 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.

La totalidad de los trabajadores dispone de los documentos donde se recoge la información de los riesgos para cada puesto de trabajo.

Cabe destacar que, en cuatro sociedades del grupo se 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.

La certificación ISO 45001 garantiza que la Sociedad cuenta con un sistema de gestión para reducir los riesgos en la salud y seguridad dentro del entorno 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.

A lo largo de 2022, en España se han producido un total de 8 accidentes con baja (8 hombres). En Perú[2] se ha producido un total de 1 accidente grave (1 mujer):

Indicadores	España Hombres[3]
Índice de incidencia	41,61
Índice de frecuencia	24,28
Índice de gravedad	0,48

Durante 2022, 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, para la gestión de la seguridad y salud de los trabajadores y siempre que exista un centro de trabajo activo, 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. Adicionalmente, todos los trabajadores disponen del SCTR (Seguro Contra Todo Riesgo) obligatorio para que en caso de accidente puedan ser asistidos.

4.4. RELACIONES SOCIALES

En relación a los mecanismos de comunicación entre la compañía y sus empleados, existen representantes de los trabajadores con los que la empresa se reúne periódicamente, además de la existencia 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.

[2] En 2022 no se disponen de los datos referentes a Perú debido a la finalización de la última obra que quedaba activa y en consecuencia a la inexistencia de personal en plantilla en esta materia que pueda facilitar los datos.
[3] Para realizar el cálculo de los índices sólo se tienen en cuenta los accidentes con baja, excluyendo las recaídas y los in itinere. A lo largo de 2022, no se han producido accidentes asociados a mujeres con estas características, por lo que no se han calculado estos datos.

Además, los empleados pueden beneficiarse de los acuerdos con diferentes empresas, las cuales están incluidas en la Guía de Servicios para empleados de Campos. Donde se pueden encontrar las siguientes ventajas:

- Banca: en el Banco Santander, en Bankinter y en BBVA se ofrecen diferentes ventajas en Nóminas, Préstamos, Seguros, Anticipo de Nóminas, Hipotecas, Planes de Pensiones, entre otros.
- Descuento del 7% en reservas en las siguientes casas rurales para estancias de 2 o más noches:
  - Casas Rurales La Tinaja (www.casasruraleslagunalatinaja.es) en Lagunas de Ruidera.
  - Casas Rurales Tía María (www.casasruralestiamaria.es) en Lagunas de Ruidera.
  - Casas Rurales del Fraile (http://www.casadelfraile.es) en Villarrobledo.
- ITV: descuento del 10% en la ITV SGS ubicada en Ctra- Mahora km 3,5. (Albacete).
- Escuela de Danza y Bienestar Esencias Zahraa (Albacete): descuento del 10% en todas las actividades y masajes. En clase de yoga se ofrece una clase más por bono mensual o bimensual, lo que se traduce en el acceso a 7 clases, en vez de 6.
- Muebles de Baño: precio especial en muebles de baño por liquidación de stock en la fábrica Artema, obteniendo una oferta de 150€ en la adquisición de tres productos (mueble + espejo + baño).
- Seguro Médico: los trabajadores disfrutan de un seguro médico privado a cargo de la empresa y pueden incluir a sus cónyuges e hijos con las mismas condiciones y coberturas que las negociadas por la empresa, descontándose de sus nóminas la prima mensual por asegurado adicional.

4.5. FORMACIÓN

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

Desde el Grupo se 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 (horas)[4]	
Director	24
Encargado/Jefe	680
Oficial	1125
Profesional	116
Peón	40
Ayudante	12
Total	**1997**

La organización no realiza evaluaciones de desempeño, si bien 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 48% de la plantilla del grupo.

4.6. IGUALDAD

Siguiendo los principios recogidos en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, Campos 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.

En 2021 el Grupo comenzó el trabajo para el desarrollo y aprobación del primer plan de igualdad de la empresa. Algo que se ha mantenido a lo largo de 2022, con el propósito de contar con un plan a nivel de grupo. Siendo necesario destacar, que Campos Telecom, S.L. tiene implantado en la actualidad un Plan de Igualdad a nivel de sociedad.

En esta línea, Campos 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 de Campos, entre sí y

[4] En 2022 no se han realizado actividades formativas en la sede de Perú.

con sus grupos de interés. Todo el personal de Campos debe conocer el Código Ético de la compañía, poner en práctica sus principios y denunciar cualquier incumplimiento de este.

Campos se caracteriza por su diversidad cultural como se puede mostrar en las distintas nacionalidades de sus empleados en las sociedades de Borealis (Guinea), Campos Telecom (Argentina, Venezuela, Rumania y Ecuador) en Clysema (Ecuador, Palestina y Ucrania) y en Campos Obras y Proyectos (Polonia y Venezuela).

Como muestra del compromiso con la promoción del empleo, se realizan mesas redondas, colaboraciones con universidades, institutos y entidades formadoras e incorporaciones de personal en prácticas.

4.7. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Campos está comprometido 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, siendo además firmantes del Pacto Mundial 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 contamos 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 durante el ejercicio 2022 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 2022 en Perú que es el país donde el Grupo tiene presencia actualmente.

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

En la actualidad contamos con 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.

Al mismo tiempo, se debe destacar la implantación de un Protocolo de Funcionamiento del Canal de Denuncias, en el cual se presentan los objetivos y las características de los sistemas y circuitos de asesoramiento, investigación, resolución y respuesta que hace falta articular en el interior de la empresa (vía interna), así como las vías administrativa y judicial (vías externas). La vía interna, en el marco de la propia empresa, se fundamenta en dos grandes objetivos:

- Por una parte, la definición de procedimientos claros y precisos para resolver la situación con las garantías necesarias.
- De otra, la definición y el establecimiento de mecanismos de apoyo y asistencia a las personas denunciantes.

Dentro de este Protocolo también se establece que cualquier trabajador o trabajadora podrá presentar denuncia verbal o escrita mediante el Canal de Denuncias habilitado en la página web de Campos www.camposcorporacion.com o ante el despacho de abogados específicamente contratado para ello.

En lo que respecta a la 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, podemos destacar que en abril de 2022 se firmó un acuerdo de mejoras voluntarias para el personal del Grupo Campos, entre la representación de la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. Dentro de este acuerdo se incluyen mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores, incluyéndose entre estas la elaboración de un Protocolo de Desconexión Digital. El Protocolo finalmente aprobado tiene como objetivo garantizar los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión

digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios recogidos en el Código ético de CAMPOS así como en la Política marco de RR.HH y en la Política de Igualdad, sobre la conciliación de su actividad laboral y su vida personal y familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En línea con los avances logrados por nuestra empresa a lo largo del ejercicio 2022, hemos implementado un Portal del empleado con acceso al canal de denuncias y a un buzón de sugerencias, además de poner a disposición del empleado documentación interna y noticias de interés. De esta forma facilitamos el acceso, y el uso, de las herramientas desarrolladas para garantizar los derechos de nuestros trabajadores.

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 2022, Campos ha realizado aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, por un total de 2.742,20 €. 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, o la atención a personas con discapacidad, entre otras.

Además, como compromiso en la lucha por la igualdad de oportunidades entre personas, Grupo Campos donó 5 ordenadores portátiles y 1 ordenador de sobremesa a un colegio de educación especial de la ciudad de Albacete, a comienzos del curso académico 2022/2023.

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

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 ejecución. Este plan incluye medidas de sostenibilidad ambiental orientadas a reducir nuestras emisiones de alcance 1 (vehículos) y de alcance 2 (oficinas). Por otro lado, también se incluyen medidas dirigidas a prácticas laborales y derechos humanos, incluyendo mejoras en materia de igualdad, inclusión y discapacidad, así como a la evaluación y mejora continua del clima laboral entre nuestros empleados. También se plantean mejoras en cuestiones relacionadas con la ética y el buen gobierno enfocadas a la reorganización de la estructura de delegación de autoridad. Respecto a la cadena de suministro, se aborda la inclusión de criterios sociales en la homologación de proveedores.

En 2022, Campos se ha unido a varias iniciativas para fomentar el empleo como, por ejemplo, la realización de las prácticas de 8 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 ha sido la charla formativa dirigida a los alumnos de FP del IES Maestro Juan Rubio (La Roda, Albacete). El director general de Campos, Alfonso Granados, compartió con ellos las claves del método Lean Office y cómo se está implantando en la compañía. A su vez, esta charla se retransmitió en directo a 31 centros educativos de Castilla La Mancha, dirigida a alumnos de ciclos formativos de la familia de Administración. Con este tipo de acciones, los centros participantes pretenden conseguir un mayor acercamiento del centro educativo al entorno laboral.

Además de los empleados que forman parte de 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 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

Durante el ejercicio 2022 no se han dado situaciones de incumplimiento de la legislación y las normativas. Sin embargo, y para dar respuesta al indicador GRI 2-27, debemos dejar constancia que en el ejercicio anterior se recibieron dos sanciones en materia social por un importe aproximado de 7.000 euros. Una en materia de prevención contra el acoso, que fue 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 2-28: 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 2022 se han realizado los siguientes patrocinios:

- Aero Club de Albacete: 3.000€.

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 Comunitat Valenciana).
- AFEC (Asociación española de fabricantes de equipos de climatización).
- ATECYR (Asociación técnica española de climatización y refrigeración).
- AECC (Asociación española de Centros Comerciales).
- AJE (Asociación de Jóvenes Empresarios de Albacete).

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. En 2022 realizamos nuestro primer Informe de Progreso.

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.

Es importante mencionar que los objetivos de esta agenda (ODS) trabajan principalmente en conseguir que todos nosotros obtengamos un lugar próspero, inclusivo y equitativo de los recursos que tenemos. Por tanto, se apoyan sobre tres pilares: la igualdad entre las personas, la protección del planeta y el aseguramiento de la prosperidad.

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. 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. Además, en 2022 se ha abierto una nueva sede en Bilbao con el objetivo de dar cobertura a todas las obras ejecutadas en ese ámbito geográfico y que hasta ahora se cubrían por los almacenes de Madrid y Barcelona. Al tener presencia en ellas, 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
Castilla-La Mancha	47,70 %
Comunidad de Madrid	13,63 %
Andalucía	7,21 %
Comunidad Valenciana	7,05 %
Cataluña	6,46 %
País Vasco	2,09 %
Canarias	1,46 %

En lo que respecta al porcentaje de los proveedores de Castilla-La Mancha, hay que destacar que el 43,68 % son exclusivamente de proveedores de la provincia de Albacete lo que supone un 1,28 % más que la cifra del año pasado. CAMPOS

tiene su origen en esta tierra y contribuir a la dinamización económica de la zona se considera especialmente importante.

El 14,42 % 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

Uno de los principales objetivos de Campos 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 sus clientes es un aspecto clave para el desarrollo del Grupo.

Por este motivo, realizan una auditoría de certificación de calidad con carácter anual, además, de manera complementaria, disponen de un calendario de auditorías internas con el objetivo de verificar continuamente el funcionamiento de sus procedimientos. En este calendario se incluyen varias auditorías a lo largo de todos los meses del año de las diferentes áreas del 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 2022 las sociedades pertenecientes al grupo ubicadas en España han recibido una reclamación de cliente con relación a errores de concepto en 2 obras presupuestadas para un cliente de retail. La reclamación fue registrada con fecha 19 de enero de 2022. El procedimiento para la resolución de la queja fue incluir la doble revisión de las ofertas antes de su envío, así como informar al cliente en aquellas partidas donde pueda existir una desviación significativa en base a las condiciones de presupuestación. Esta queja quedó finalmente resuelta en junio del 2022.

En el caso de la sucursal de Perú, se han registrado reclamaciones relacionadas con el aire acondicionado, instalaciones eléctricas, data, comunicaciones, así como en equipos médicos, todas ellas pertenecientes a la construcción de un centro de salud. Como parte de su compromiso con el cliente, todas las reclamaciones fueron debidamente registradas, analizadas y finalmente resueltas a plena satisfacción de nuestros clientes.

Si bien los canales de recepción de quejas y reclamaciones funcionan de manera adecuada, y están a disposición de sus clientes para que puedan mejorar en todo lo posible, a lo largo del ejercicio 2022 no han realizado encuestas de satisfacción. La previsión del grupo es seguir mejorando en este apartado y retomar a lo largo del ejercicio 2023 la realización de encuestas de satisfacción de los clientes.

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 ellos.

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

Campos Telecom cuenta desde 2021 con la certificación ISO 27001, y el resto de las empresas del Grupo en España, aun no teniendo la certificación, adopta los mismos procedimientos de gestión de la norma. Al mismo tiempo, se debe dejar constancia de que disponemos de la certificación ISO 9001 para asegurar la calidad de los servicios ofrecidos.

- GRI 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing
- GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios

Debemos dejar constancia de que a lo largo del ejercicio 2022, no se han detectado casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing, ni relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.

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 2022:

Países	Beneficio después de impuestos 2022	Impuesto sobre beneficios pagados 2022	Subvenciones públicas recibidas 2022
España	2.075.190,41 €	930.349,02 €	0,00 €
Perú	-75.384,30 €	0,00 €	0,00 €

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 2-1: Detalles organizacionales • GRI 2-2: Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad • GRI 2-6: Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
- Estrategia	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 2-23: Compromisos y políticas
- Gobernanza	ANALIZADO EN EL APARTADO 1 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 2-9: Estructura de gobernanza y composición • GRI 2-12: Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDAR GRI**
- Análisis de materialidad	ANALIZADO EN EL APARTADO 2 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 3-2: Lista de temas materiales
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 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas
- 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	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 2-7: Empleados • GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
- Organización del trabajo	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
- Salud y seguridad	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes. • GRI 403-3: Servicios de salud en el trabajo
- Relaciones sociales	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
- Formación	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	• GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado y Desarrollo profesional.
- Accesibilidad universal	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	
- Igualdad	ANALIZADO EN EL APARTADO 4 DE NUESTRA MEMORIA	

CUESTIONES RELACIONADAS CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 DE NUESTRA MEMORIA	N/A

- Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas • GRI 406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas tomadas.
- Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 406-1: 102-41 Convenios colectivos
- Procedimientos de diligencia debida en materia trabajo forzosos y trabajo infantil	ANALIZADO EN EL APARTADO 5 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 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 2-28: Afiliación a asociaciones • GRI 2-27: Cumplimiento de la legislación y las normativas

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	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido. • GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.

CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
ÁMBITO	**CONTENIDOS**	**ESTÁNDARES GRI**

- Incumplimientos normativos	ANALIZADO EN EL APARTADO 9 DE NUESTRA MEMORIA	Los estándares según Modelo GRI a los que se da respuesta son: • GRI 417-3: Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing • GRI 416-2: Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios

CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
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 GRI 201-1: Valor económico directo generado y distribuido. • GRI 204-1: Prácticas de adquisición. Proporción de gasto en proveedores locales.

GRUPO CAMPOS

Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera Consolidado del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los socios de Campos Corporación Soluciones Integrales, S.L.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de CAMPOS CORPORACIÓN SOLUCIONES INTEGRALES, S.L. y sociedades dependientes (en adelante GRUPO CAMPOS), que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standard de Global Reporting Iniciative (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" incluida en el CAPÍTULO 11 del citado Estado.

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

Los Administradores de la Sociedad dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre 2022. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en Vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoria o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoria y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicado, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 2, "Materialidad", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y calidad los datos presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de Grupo CAMPOS correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Indicadores GRI" incluida en el CAPÍTULO 11 del Estado.

Uso y distribución

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

AUDIEST AUDITORES, S.A.P.

74338326A JUAN ORTIZ (R: A30080469)

74338326A
JUAN ORTIZ (R:
A30080469)
2023.03.29
14:55:29
+02'00'

Juan Ortiz Martínez

29 de marzo de 2023