

Somos sostenibles. Somos Progress Enablers

68 Sostenibilidad como eje de creación de valor

72 Gestión responsable

Buen gobierno

Nuestros resultados

Medidas alternativas al rendimiento

Principal información privilegiada / otra
información relevante, regulada y
corporativa

Principal información privilegiada /
otra información relevante, regulada y
corporativa posterior al cierre del periodo
posterior al cierre del periodo

104 Negocio sostenible

Cultura innovadora y de transformación

Compromiso con el planeta

Economía circular

Biodiversidad

Construcción sostenible

118 Progreso social

Personas

Seguridad y salud

Clientes

Cadena de suministro

Comunidad



Centro de Salud Pósope Alto, Perú.

Somos sostenibles. Somos Progress Enablers

Sostenibilidad como eje de creación de valor

La sostenibilidad aplicada al negocio, entendida como la integración de los criterios ESG (*Environmental, Social y Governance*) dentro de la estrategia de compañía, ha dejado de ser una opción para convertirse en una prioridad para OHLA y sus grupos de interés. La compañía es consciente de este cambio de paradigma y se está posicionando para responder a los nuevos requerimientos regulatorios, demandas sociales y expectativas de los *stakeholders*, lo que le permitirá generar nuevas oportunidades de inversión, financiación y negocio.

OHLA ha iniciado en 2021 una nueva etapa como compañía, lo que ha permitido definir el importante papel que juega la sostenibilidad en su modelo de negocio a través del propósito de contribuir al progreso con infraestructuras que fomenten el bienestar social, económico y ambiental. Esta nueva estrategia de negocio, sumada a los más de 110 años de historia y experiencia, hacen que OHLA se presente como una compañía facilitadora del progreso que contribuye a superar los principales desafíos de la actualidad.

Este compromiso social, ambiental y de buen gobierno se ve reflejado en la nueva Política de Sostenibilidad de OHLA que, siguiendo las recomendaciones nacionales e internacionales, establece el marco de actuación de la gestión de la sostenibilidad en el modelo de negocio de la compañía. Además, se apoya en las diferentes políticas y códigos de actuación de la organización y establece compromisos en relación con seis ejes: transparencia, personas, medio ambiente, innovación, cadena de suministro y valor compartido. La Política de Sostenibilidad, desarrollada durante 2021, fue aprobada, finalmente, en enero de 2022 por el Consejo de Administración a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que asume las funciones de seguimiento y evaluación del desempeño en materia de sostenibilidad de la organización.

Además, a lo largo de 2021 se realizó una revisión y actualización de las funciones de sostenibilidad atribuidas al Consejo de Administración y comisiones delegadas. En este sentido, cabe destacar que el consejero delegado de OHLA es el responsable directo de la estrategia de sostenibilidad de la compañía, lo que evidencia la importancia de esta materia, como elemento integrador y estratégico.

Por otro lado, OHLA continúa aunando esfuerzos para favorecer la transformación global y conseguir acelerar el ritmo de consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de las Naciones Unidas, asumiendo una responsabilidad ineludible ante los desafíos existentes a nivel global. Además, la compañía está adherida voluntariamente a iniciativas nacionales e internacionales como la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, socio promotor y miembro del Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible de Forética; y está adherida al manifiesto New Deal for Europe y a la Alianza CEO por la Diversidad.

Plan de Sostenibilidad 2022-2024

El Plan de Sostenibilidad 2022-2024, aprobado por el Consejo de Administración en enero de 2022, responde al compromiso de favorecer el progreso y bienestar de las personas y hacer del planeta un lugar habitable y mejor para todos, para ello, establece los pasos a corto y medio plazo para contribuir a la consecución del propósito de OHLA.

El Plan de Sostenibilidad se ha construido sobre la base del análisis de materialidad², y da respuesta a las inquietudes de los grupos de interés e integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El Plan de Sostenibilidad 2022-2024, que se articula en torno a tres prioridades estratégicas: Negocio sostenible, Gestión responsable y Progreso social, con 21 retos sobre los cuales se definen 40 líneas de actuación y 40 objetivos anuales que alcanzar durante los tres próximos años.

NEGOCIO SOSTENIBLE	GESTIÓN RESPONSABLE	PROGRESO SOCIAL
Mejoramos la vida de las personas y hacemos del planeta un lugar mejor	Generamos confianza en nuestros inversores y en la sociedad en general	Contribuimos al progreso social y económico de las sociedades donde operamos
8 Retos 16 Líneas de actuación 16 Objetivos anuales	7 Retos 9 Líneas de actuación 9 Objetivos anuales	6 Retos 15 Líneas de actuación 15 Objetivos anuales

Principales objetivos del Plan de Sostenibilidad 2022-2024³

NEGOCIO SOSTENIBLE	GESTIÓN RESPONSABLE	PROGRESO SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> Estrategia Net Zero 2030-2050: gestionando nuestras emisiones -40% de la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1+ alcance 2) comparado con 2017. ≥ 80% residuos no peligrosos a reutilizar/ reciclar (destino diferente a vertedero). Evaluación de la elegibilidad y el alineamiento con la taxonomía de la UE. Compromiso con la flota sostenible: 100% flota de vehículos de alta dirección con etiqueta eco o cero emisiones. ≥ 80% de los proyectos de innovación con impacto positivo en la sociedad. 100% de los proyectos de digitalización con indicadores de sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> 20% de los objetivos de gestión individuales del equipo directivo vinculado a métricas ESG. Incorporación de proveedores a la campaña de autoevaluación de derechos humanos (DDHH). Renovación de las certificaciones en materia de Anticorrupción y Compliance Penal (UNE ISO 37001 y UNE 19601). Definición de la hoja de ruta para dar respuesta a las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Adopción de los estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) en el Informe Anual. Presencia en el índice MSCI ESG, adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y comprometido. 	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso con la igualdad retributiva y la reducción de la brecha salarial de género: <15% la brecha salarial de género >10% de mujeres en puestos de responsabilidad; Impulso de nuevas formas de trabajo, para crear un entorno motivador que atraiga y retenga el talento y favorezca el desarrollo profesional y personal. Reducción de los índices de siniestralidad, a través de acciones de formación y sensibilización. Incorporación de criterios ESG adicionales en el proceso de homologación. Incremento de la inversión en acción social (1 millón de euros en 2024).

² Para más información ir al apartado 4.3 Análisis de materialidad.

³ Ver apartados de Gestión responsable, Negocio sostenible y Progreso social para consultar los objetivos concretos establecidos en cada caso.

COMUNICACIÓN CONTINUA, CLAVE DE NUESTRA GESTIÓN

La transparencia y la comunicación son elementos claves y transversales en la compañía. Su correcta gestión permite generar confianza, satisfacción y seguridad en los grupos de interés, así como mejorar la toma de decisiones y generar nuevas oportunidades de negocio.

A lo largo de toda la cadena de valor, OHLA interactúa con multitud de personas, entidades y organizaciones, por lo que la compañía cuenta con diversos canales de comunicación tanto a nivel interno como externo que favorecen el diálogo e interacción permanente con sus principales grupos de interés: accionistas e inversores, grupos financiadores, socios de negocio, clientes, empleados, proveedores, administraciones/organismos reguladores, analistas, asociaciones y ONGs, y sociedad en general.

La compañía es activa, además, en la búsqueda de la integración y el diálogo con las comunidades en las que está presente cercanas a las actuaciones de OHLA. Para ello, establece mesas de diálogo, encuentros vecinales, jornadas de acercamiento e información, entre otras fórmulas. En concreto, los estudios de Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) previos a las actuaciones de construcción, incluyen una Evaluación de Impacto Social (EIS), conforme a la legislación vigente en cada uno de los países, y deben ser aprobados por las autoridades públicas competentes. Durante el proceso de tramitación de estos estudios de impacto, la legislación aplicable garantiza la consulta y participación tanto de las partes interesadas como de las Administraciones Públicas, y está sometida parte de la documentación del proyecto a información pública durante un plazo de tiempo, el cual varía en función de la legislación vigente en cada país.

Comunicación interna y externa

Entre los canales de comunicación interna la compañía cuenta con la intranet corporativa, OHLA Link, que facilita la creación de un entorno de trabajo colaborativo y dinámico. A esta plataforma se suma el boletín online Mosaico, donde se recogen las experiencias de los empleados en todo el mundo, y la revista corporativa Tecno, también en formato digital y que da a conocer los retos técnicos de los proyectos que OHLA aborda en sus áreas de actividad. A nivel de comunicación externa, destacan, entre otros canales, la página web ohla-group.com y perfiles en LinkedIn y YouTube.

En todos ellos se han reflejado los principales hitos alcanzados a lo largo de los últimos doce meses. Entre ellos, el 110 aniversario, que conllevó acciones de comunicación interna y externa en los diferentes mercados. Entre ellas, la elaboración de un vídeo que tuvo a los empleados como protagonistas y que desgranó, a través de obras icónicas, la trayectoria de la compañía y la contribución de su equipo humano a hacerlas realidad; o el lanzamiento de una nota de prensa a nivel global.

Asimismo, el 6 de julio, el presidente, Luis Amodio, y el consejero delegado, José Antonio Fernández Gallar, presentaban la nueva marca, OHLA. Se llevó a cabo una estrategia transversal en la que se incluyó un acto de presentación en *streaming*, para el conjunto de las geografías y para la totalidad de los empleados y grupos de interés, el lanzamiento de una nota de prensa también a nivel global, y un acto presencial, de la alta dirección, con periodistas, tanto presencial como vía *streaming*, en su sede social de Madrid. Estas actuaciones se vieron complementadas, a lo largo del ejercicio, con entrevistas y encuentros presenciales de la alta dirección con periodistas con el fin de dar a conocer la estrategia y el posicionamiento de OHLA.

Cabe destacar, en este contexto, la renovación de la web corporativa con motivo del lanzamiento de la nueva marca e imagen, con un diseño más moderno y flexible, en el que se integran las distintas áreas de negocio del grupo y donde la sostenibilidad y la innovación ocupan un lugar destacado.

En lo que respecta a redes sociales, OHLA cerraba el mes de diciembre de 2021 con 163.649 seguidores en LinkedIn y la publicación de 185 post que han contribuido a reforzar el posicionamiento de la marca en esta red profesional, difundiendo los valores corporativos de la compañía y contribuyendo a fidelizar y atraer talento.



De izquierda a derecha, Luis Amodio y José Antonio Fernández-Gallar, Presidente y CEO de OHLA.

Compromiso con el empleado

De cara a abordar e impulsar la estrategia de comunicación interna a corto y medio plazo, la Dirección de Comunicación lanzaba en el mes de septiembre de 2021, una encuesta interna entre los empleados para conocer sus intereses a nivel comunicacional y con el fin de mejorar el posicionamiento de la compañía en esta materia. Todo ello se está viendo reflejado en el lanzamiento de nuevos proyectos de comunicación interna que quedarán agrupados en un Plan Marco de Comunicación Interna.

Bajo la premisa de impulsar las interacciones con los empleados, la alta dirección de la empresa ha viajado durante los últimos meses a varios de los países en los que opera la compañía, para mantener encuentros con los equipos territoriales e intercambiar impresiones sobre el día a día de su actividad.



Algunos de los encuentros de Luis Amodio y José Antonio Fernández Gallar, presidente y CEO de OHLA, con empleados y empleadas.



Otras iniciativas

Otras de las actuaciones de comunicación dirigidas a los empleados ha sido la celebración de la VII edición del concurso de fotografía FOCUS, que tiene por objetivo dar a conocer y divulgar los proyectos realizados por OHLA en los diferentes mercados. En esta edición, donde se presentaron más de 300 fotografías, las imágenes ilustran iniciativas desarrolladas en países como EE.UU., España, México, Chile, Perú, Noruega, Suecia, República Checa y Eslovaquia.

En materia de sostenibilidad, la compañía ha desarrollado diferentes campañas de apoyo y difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y se ha sumado a distintas campañas de sensibilización con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el Día Internacional de la Mujer o el Día Mundial de las Ciudades, entre otras.

Gestión responsable

Para OHLA, el establecimiento de estructuras sólidas de gobierno que abogan por una cultura de transparencia y accesibilidad de la información es un factor clave en la generación de confianza de nuestros inversores y de la sociedad en general y, por tanto, en la competitividad de la compañía en el mercado.

Todo ello permite generar y aumentar credibilidad y responder a las demandas exigidas por la comunidad internacional y las responsabilidades que tiene OHLA como organización.

En este sentido, OHLA continúa apostando por un modelo de gestión responsable que se ve reflejado en las políticas y en el Código Ético de la compañía, a través del cual articula su compromiso con las buenas prácticas empresariales, la Política Anticorrupción y la Política de Prevención de Delitos, y sus compromisos de trabajo y cumplimiento de las recomendaciones establecidas por organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y nacionales como la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

En aras de continuar reforzando este compromiso de buen gobierno en los próximos años, OHLA ha establecido en el nuevo Plan de Sostenibilidad una serie de actuaciones en este sentido.

Retos, líneas de acción y objetivos 2022-2024 en materia de Gestión responsable

GOBIERNO CORPORATIVO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Continuar promoviendo e incorporando las mejores prácticas en gobierno corporativo	Incorporación de métricas ESG en la retribución variable del equipo directivo.	10% de los objetivos de gestión individuales vinculado a métricas ESG (equipo directivo)	15% de los objetivos de gestión individuales vinculado a métricas ESG (equipo directivo)	20% de los objetivos de gestión individuales vinculado a métricas ESG (mandos intermedios y directivos)	8
	Formación a la Alta Dirección y consejo en sostenibilidad, riesgos y compliance	Diseñar el contenido de las formaciones	100% de los componentes del Comité de Dirección y CNR formados	100% de los componentes del equipo directivo y CAC formados	

DERECHOS HUMANOS

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Continuar promoviendo el respeto y cumplimiento de los Derechos humanos	Realización de la campaña de autoevaluación de cumplimiento de los Derechos humanos en todo el Grupo incluyendo cadena de proveedores	-	Llevar a cabo la campaña de evaluación de DDHH del Grupo OHLA	Llevar a cabo la campaña de evaluación de DDHH a proveedores del Grupo OHLA	8,16
	Formación y sensibilización al empleado y otros grupos de interés en materia de Derechos humanos	-	>50% de empleados formados en DDHH	-	

AUDITORÍA INTERNA

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Involucración de Auditoría Interna en los aspectos de Sostenibilidad	Incorporación en la planificación anual de Auditoría Interna el seguimiento de los compromisos establecidos en el Plan de Sostenibilidad	Incluir los aspectos de sostenibilidad o ESG en el Plan Anual de Auditoría Interna			-

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Renovación de las certificaciones de los Sistemas de Gestión Antisoborno y Compliance Penal	Mantenimiento de las certificaciones de cumplimiento penal (UNE 19601) y antisoborno (UNE ISO 37001)	Mantener las certificaciones UNE 19601 y UNE ISO 37001)			16
Formación en conducta ética	Promoción de la formación en conducta ética en los empleados	> 90% de los empleados formados en conducta ética (con correo electrónico)			

GESTIÓN DE RIESGOS

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Incorporación de las recomendaciones de la TCFD	Establecimiento de la hoja de ruta para dar respuesta a las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera del G20	Definir la hoja de ruta para la incorporación de las recomendaciones de la TCFD y poner en marcha las acciones	-	-	13

TRANSPARENCIA

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Incremento de la información de carácter no financiero reportada a inversores	Adopción de estándares de SASB (sustainability Accounting Standars Board) y TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) para aportar mayor transparencia a los accionistas en materia no financiera	Incluir los indicadores de SASB y TCFD en el Informe Anual del Grupo del ejercicio 2021	-	-	16

Buen gobierno

ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

A 31 de diciembre de 2021

Accionista	%
Acción concertada*	25,965%
Davies, Simon**	15,514%
Inmobiliaria Espacio, S.A.	7,0970%
The Golman Sachs Group, Inc	6,6910%
DWS Investment GmbH	4,9460%
Resto accionistas	39,787

* Acción concertada entre Forjar Capital SLU y Solid Rock Capital SLU

** Simon Davis es titular de derechos de voto a través de instrumentos financieros. Sand Grove Opportunities Master Fund, Ltd de derechos de voto a través de instrumentos financieros.

Durante el ejercicio 2021, la Junta General Ordinaria de Accionistas reeligió, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, a Juan Antonio Santamera Sánchez, consejero externo independiente. Asimismo, el Consejo de Administración acordó nombrar consejeros por cooptación cubriendo las dos vacantes que se produjeron durante el ejercicio por la dimisión de Juan José Nieto Bueso, consejero externo independiente a Francisco García Martín y por la dimisión de Silvia Villar-Mir de Fuentes, que presentó su dimisión para ajustar la representación del Grupo Villar Mir, S.A en el Consejo a la participación de dicho accionista en el capital de la compañía a Luis Fernando Amodio Giombini, a propuesta del accionista significativo, Forjar Capital, SLU. El nombramiento, por cooptación, de Francisco García Martín y de Luis Fernando Amodio Giombini se someterá a ratificación en la próxima Junta General Ordinaria de accionistas.

Más información en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), correspondiente al ejercicio 2021, y en la página web de la compañía (<https://ohla-group.com/>)

Comisiones del Consejo

COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO (CAC)

Composición a 31 de diciembre de 2021:

Presidente

Francisco García Martín (independiente)

Vocales

César Cañedo-Argüelles Torrejón (independiente)

Julio Mauricio Martín Amodio Herrera (dominical)

Luis Fernando Amodio Giombini (dominical)

Reyes Calderón Cuadrado (independiente)

ASUNTOS PRINCIPALES TRATADOS POR LA CAC DURANTE 2021:

- Informar al Consejo de Administración del presupuesto del ejercicio y seguimiento del cumplimiento del mismo.
- Seguimiento de la situación financiera y tesorería de la compañía y su Grupo durante el ejercicio.
- Analizar el avance de las operaciones y financiaciones relevantes del Grupo durante el ejercicio, especialmente el proceso de reestructuración financiera con los principales acreedores del Grupo, concluido el 25 de junio de 2021; y las condiciones de los aumentos de capital social aprobados por la Junta General de accionistas, el 26 de marzo de 2021.
- Revisar y analizar, con carácter previo al Consejo de Administración, las principales magnitudes de la información económico-financiera periódica intermedia (trimestral y semestral), informando favorablemente, para su presentación en tiempo y forma a los mercados y a sus órganos de supervisión.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Consejo de Administración

Composición a 31 de diciembre de 2021:

Presidente

Luis Fernando Martín Amodio Herrera (dominical)

Vicepresidente primero

Julio Mauricio Martín Amodio Herrera (dominical)

Vicepresidente segundo

Juan Villar-Mir de Fuentes (dominical)

Consejero Delegado

José Antonio Fernández Gallar (ejecutivo)

Vocales

Carmen de Andrés Conde (independiente)

César Cañedo-Argüelles Torrejón (independiente)

Juan Antonio Santamera Sánchez (independiente)

Luis Fernando Amodio Giombini (dominical)

Francisco García Martín (independiente)

Reyes Calderón Cuadrado (independiente)

La compañía cuenta con un Consejo de Administración compuesto por diez consejeros cuyo funcionamiento, estructura y organización, y el de sus comisiones, se basa en los principios de independencia y transparencia, atendiendo siempre a las mejores prácticas de gobierno corporativo en interés de la sociedad y sus accionistas.

- Revisar y aprobar el informe fiscal 2020, sobre las políticas fiscales aplicadas durante el ejercicio, así como las incidencias y los mecanismos de gestión en materia fiscal durante el citado ejercicio.
- Revisar el Sistema de Control Interno de la Información financiera (SCIIF) y su aplicación durante 2021.
- Tomar razón y revisar los requerimientos de información financiera y no financiera remitidos por la CNMV y de las correspondientes contestaciones elaboradas por la Dirección de la Compañía.
- Revisar los trabajos de los auditores externos.
- Revisar las condiciones económicas de la contratación de la firma de auditoría de cuentas de la Sociedad y su Grupo.
- Analizar la independencia del auditor externo y revisión del cumplimiento de las incompatibilidades establecidas en la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de cuentas, considerando acreditada dicha independencia.
- Aprobar servicios distintos de auditoría prestados por el auditor externo para la Sociedad o filiales del Grupo, previamente informados por la Dirección General Económico-Financiera en cuanto a su naturaleza, circunstancias e importe.
- Analizar y revisar los informes realizados por la auditoría interna durante 2021 sobre los distintos proyectos seleccionados y de elementos transversales de las distintas actividades; sus resultados, conclusiones y, en su caso, recomendaciones a la dirección de la compañía.
- Revisar y aprobar la Memoria Anual de la Dirección de Auditoría Interna del ejercicio 2020, evaluación de su cumplimiento; aprobación del Plan Anual de Auditoría Interna del ejercicio 2021, incluyendo el presupuesto del ejercicio.
- Revisar y aprobar la memoria de actividades de la Dirección de Cumplimiento correspondiente al ejercicio 2020, y del Plan Anual de la Dirección de Cumplimiento del ejercicio 2021, incluyendo el presupuesto del ejercicio.
- Analizar y aprobar el trámite de denuncias recibidas a través del Canal Ético durante 2021, según su tipología, actuaciones y medidas adoptadas respecto de cada una de ellas, todo ello según lo reportado por la Dirección de Cumplimiento.
- Seguimiento de investigaciones coordinadas por la Dirección de Cumplimiento, a solicitud de la propia Comisión.
- Supervisar el plan de trabajo para la renovación de la certificación ISO 37001 (sistema de gestión anticorrupción) y UNE 19601 (sistema de gestión de compliance penal), obtenidas en 2019.
- Seguimiento del proyecto de implantación del Sistema de cumplimiento en materia de competencia adaptado a la guía de la CNMC.
- Revisar y aprobar la Memoria Anual de la Dirección de Riesgos y Control Interno 2020 y del Plan Anual de la Dirección de Riesgos y Control Interno del Ejercicio 2021, incluyendo el presupuesto del ejercicio.

- Actualizar el mapa de riesgos, financieros y no financieros, del Grupo OHLA.
- Analizar las operaciones del Grupo con partes vinculadas para informarlas al Consejo de Administración.
- Seguimiento de la implantación del proceso de reestructuración y reorganización societaria del Grupo, acordado en el marco de la refinanciación financiera de este con sus principales entidades financieras acreedoras en junio de 2021 (Hive Down).
- Revisar el Reglamento del Consejo, para su adaptación al texto actual de la Ley de Sociedades Anónimas y ciertas recomendaciones de buen gobierno.
- Autoevaluación anual de la Comisión.
- Elaboración de su Memoria anual de actividades.

Más información en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), correspondiente al ejercicio 2021 y en la página web de la compañía (<https://ohla-group.com>).

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES (CNR)

Composición a 31 de diciembre de 2021:

Presidente

Reyes Calderón Cuadrado (independiente)

Vocales

Francisco García Martín (independiente)

Juan Antonio Santamera Sánchez (independiente)

Juan Villar-Mir de Fuentes (dominical)

Luis Fernando Martín Herrera Amodio (dominical)

ASUNTOS PRINCIPALES TRATADOS POR LA CNR DURANTE 2021:

- Informar la ratificación y el nombramiento de consejeros dominicales al Consejo de Administración, entendiendo que cumplieran con el perfil y capacidades requeridas para el desempeño del cargo, evaluando e informando favorablemente su idoneidad.
- Proponer al Consejo de Administración la reelección y nombramiento de consejeros independientes e información favorable acerca de su idoneidad.
- Analizar e informar favorablemente la propuesta del presidente de modificar las vicepresidencias del Consejo.
- Revisar los factores de distribución de la retribución máxima anual, aprobada por la Junta General para los consejeros externos, informando favorablemente al Consejo de Administración de un nuevo esquema de distribución para el ejercicio 2021.
- Analizar e informar al Consejo de Administración la propuesta de retribución variable del consejero ejecutivo, evaluando el cumplimiento de objetivos y criterios.

- Informar las modificaciones de los Estatutos Sociales, Reglamento del Consejo y Reglamento de la Junta para adaptar los textos a las modificaciones introducidas por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital y otras normas financieras, principalmente en materia de organización de las comisiones del Consejo, formalidades de las juntas generales de accionistas y otras mejoras técnicas, que se aprobaron por el Consejo de Administración y la Junta General de accionistas.
- Informar al Consejo de Administración del Informe de remuneraciones del Consejo de Administración durante el ejercicio 2020, verificando que se aplicó correctamente la Política de remuneraciones vigente.
- Informar al Consejo de Administración de la propuesta de modificación de la Política de remuneraciones de los consejeros que, posteriormente, se aprobó por la Junta General Ordinaria celebrada el 29 de junio de 2021.
- Analizar e informar al Consejo de Administración de la propuesta de retribución variable de la alta dirección del Grupo OHLA.
- Informar de la propuesta de extinción de la relación laboral y los términos de su liquidación de los miembros de la alta dirección que causaron baja durante el ejercicio.
- Informar de la propuesta de nombramiento de miembros de la alta dirección, proponiendo al Consejo de Administración las condiciones básicas de su contratación.
- Informar favorablemente al Consejo de Administración de un manual de funciones conforme al actual organigrama del Grupo.
- Analizar, en materia de sostenibilidad, el grado de cumplimiento de los estándares de *reporting* (GRI), y aprobar medidas para mejorar y homogeneizar en todos los países del Grupo el seguimiento y el *reporting* de esta información.
- Trasladar la información no financiera al Consejo de Administración, para su aprobación y formulación en el Informe de gestión consolidado del Grupo, correspondiente al ejercicio.
- Realizar la autoevaluación anual de la Comisión.
- Aprobar su Memoria de actividades.

Más información en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), correspondiente al ejercicio 2021.

INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTOS DE INTERESES (REGLAMENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN)

El Reglamento del Consejo de Administración de OHLA regula las situaciones de incompatibilidad y conflictos de intereses de sus consejeros. Contempla, también, de manera pormenorizada, aquellas situaciones en las que, por existir un posible conflicto de intereses, el consejero deberá comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudiera tener con los intereses de la sociedad; y deberá abstenerse de asistir e intervenir en deliberaciones y votaciones que afecten a asuntos vinculados al conflicto.

La compañía cuenta con una norma específica que, desarrollando lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración y aprobada por el Consejo de Administración, refuerza y detalla los procedimientos y controles de las transacciones que la sociedad o cualquiera de las sociedades de OHLA deseen realizar con los consejeros, con los accionistas significativos o con personas a ellos vinculadas.

Las transacciones que quedan afectadas por este procedimiento son toda transferencia de recursos, servicios, derechos y obligaciones, con independencia de que exista o no contraprestación, realizadas por cualquiera de las personas referidas en el apartado anterior, con la sociedad o con cualquiera de las sociedades de OHLA.

No se ha informado, por parte de consejeros o directivos de la compañía, de ninguna incompatibilidad ni conflicto de intereses durante el ejercicio 2021. La sociedad informa en las Cuentas Anuales y en el Informe de Gobierno Corporativo de las operaciones vinculadas significativas realizadas por ella o sociedades de OHLA con accionistas significativos, consejeros, directivos y partes a ellos vinculadas.

Más información en las Cuentas Anuales e Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC), correspondientes al ejercicio 2021.

Comité de Dirección

Presidente

D. José Antonio Fernández Gallar
Vicepresidente segundo y Consejero delegado

Vocales

D. José Antonio de Cachavera Sánchez
Director General de Servicios

D. José María del Cuvillo Pemán
Director General de Asesoría Jurídica

D. Fausto Fernández Casado
Director General de Concesiones

D. Ashok Patel
Director General de Norteamérica

D. José Emilio Pont Pérez
Director General de Europa y Latinoamérica

D. Tomás José Ruiz González
Director General Corporativo

D. José María Sagardoy Llonis
Director General Económico-Financiero

D. Gonzalo Targhetta Reina
Director General de Recursos Corporativos

DIVERSIDAD EN EL CONSEJO

Política de Diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración

Durante 2021, la compañía se ha guiado por la Política de Selección de Consejeros aprobada en 2017. Dicha política garantiza que las propuestas de nombramientos o reelección de los miembros del Consejo de Administración se fundamenten en un análisis previo de las necesidades de este y favorezcan, a su vez, la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

Asimismo, esta Política define los mecanismos necesarios para evitar determinados sesgos que dificulten, deliberadamente, la elección de mujeres como potenciales consejeras.

La compañía ha mantenido, desde 2018, el número de mujeres en el seno del Consejo de Administración que representaban el 30% del total de sus diez miembros del Consejo de Administración, sin embargo, con la dimisión de Silvia Villar-Mir de Fuentes, el 29 de julio de 2021, la representación de mujeres en el Consejo se redujo a 20%. La compañía, en el proceso de selección de candidatos realizado para cubrir la vacante de Silvia Villar-Mir de Fuentes, procuró que el proceso de selección no adoleciera de sesgos que dificultasen la elección de una consejera e incluyó, deliberadamente, a varias mujeres como potenciales candidatas al puesto. La compañía continúa comprometida con la diversidad de género, tanto en la composición del Consejo como de sus comisiones; y, como siempre, con el fin de favorecer la diversidad fomenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la diversidad cultural, especialmente de regiones con presencia del Grupo; y la experiencia, conocimientos y trayectoria profesional en materias y negocios en los que opera la compañía.

Asimismo, el Consejo de Administración cuenta entre sus miembros con consejeros de distintas edades y nacionalidades, todos ellos con la formación, experiencia y aptitud requeridas para el desempeño del cargo; y con conocimientos técnicos, especialmente, en materia de construcción e infraestructuras, y financiera y contabilidad que garantizan un equilibrio de habilidades para la toma de decisiones.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

En línea con su trayectoria en favor de un modelo de negocio basado en la transparencia y el Buen Gobierno, en 2021 OHLA ha renovado las certificaciones de los sistemas de gestión Antisoborno y Compliance Penal.

Los certificados revalidados y logrados por vez primera en 2019, confirman que la compañía cuenta con un Sistema de Gestión Antisoborno conforme a la norma ISO 37001 y un Sistema de Gestión de Compliance Penal acorde a la norma 19601. A través de ellos, OHLA refrenda su compromiso en favor de una cultura ética y de cumplimiento, y su apuesta por mantener y mejorar de manera continuada su sistema de gestión en materia de compliance penal y antisoborno.

OHLA articula su compromiso con las buenas prácticas empresariales a través de su Código Ético, su Política Anticorrupción, su Política de Prevención de Delitos y su Política de Cumplimiento en materia de Competencia. Asimismo, la compañía es signataria del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, por lo que está comprometida a trabajar contra la corrupción y seguir las recomendaciones de organismos internacionales como la OCDE, y de aquellas prácticas de buen gobierno corporativo publicadas por la CNMV. Todo ello implica cumplir con toda la legislación penal y normativa anticorrupción aplicables.

Código Ético

El Código Ético, aprobado por el Consejo de Administración en 2010 y revisado en 2012 y 2015, es una declaración expresa de los valores, principios y pautas de comportamiento con el objeto de:

- Desarrollar modelos y pautas de comportamiento profesional, ético y responsable que deben guiar a todas las personas que componen OHLA, en el ejercicio de su actividad.
- Prevenir la comisión de conductas delictivas y cualquier comportamiento ilícito por parte de las personas obligadas por este Código, en el desempeño de su actividad profesional.
- Establecer los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento.

Asimismo, el Código Ético constituye uno de los elementos principales de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa y es el cauce para el desarrollo de sus valores corporativos, que son:

- Ética profesional, integridad, honradez, lealtad, eficacia y responsabilidad ante los grupos de interés, en todas las actuaciones de la compañía, siempre con absoluto respeto a la legalidad vigente.
- Espíritu de superación y mejora continua en el desempeño profesional, con una permanente orientación a la excelencia.
- Transparencia en la difusión de la información, que ha de ser adecuada, veraz, contrastada y completa.
- Creación de valor con búsqueda de rentabilidad y crecimiento sostenible.
- Impulso constante a la calidad, innovación, seguridad y respeto al medio ambiente.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

OHLA cuenta con una Política Anticorrupción, aprobada por el Consejo de Administración en junio de 2015 y revisada en julio de 2019, que refleja su posición de tolerancia cero ante cualquier forma de soborno o corrupción tanto en el sector público como en el privado.

Prueba de este compromiso de tolerancia cero ante la corrupción, ha sido la renovación de la certificación ISO 37001, que ha tenido lugar tras una exhaustiva auditoría que reconoce las buenas prácticas de OHLA en relación con la gestión de los controles financieros y no financieros necesarios para mitigar los riesgos penales en el desarrollo de su actividad. Dicha auditoría externa destaca el compromiso explícito y público del Grupo OHLA para prevenir, detectar y combatir la comisión de delitos en el seno de la organización.

La certificación, además de a OHLA, alcanza a once de sus compañías dependientes, destacando este año la incorporación de OHLA sucursal de Perú.

OHLA aporta, a través de esta acreditación internacional de referencia, garantías a sus inversores, socios, empleados/as y otras partes interesadas en cuanto a la implementación eficaz de mecanismos para la prevención y detección de este tipo de conductas indebidas totalmente inaceptables para la sociedad.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Grupo cuenta con un Sistema de Prevención de Delitos, actualizado siempre que es necesario para adaptarlo a los cambios organizativos y legislativos que se pueden producir y que le permite mitigar los riesgos penales a los que está expuesto, de acuerdo con las singularidades de su estructura y su negocio.

Asimismo, OHLA cuenta con una Política de Prevención de Delitos, aprobada en noviembre de 2019 por el Consejo de Administración de la compañía y con un Manual de Prevención de Delitos aprobado, también, en 2019 y que sustituye al Reglamento del Modelo de Prevención de Delitos del año 2016.

En 2021, OHLA renovó la certificación UNE 19601 para la matriz y diez de sus sociedades dependientes. Dicha certificación garantiza que la organización dispone de un modelo alineado con las exigencias del Código Penal español y con los estándares internacionales en materia de cumplimiento, y contribuye a generar una cultura organizativa sensible a la prevención penal y opuesta a las malas praxis que pueden derivar en conductas ilícitas.

POLÍTICA DE COMPETENCIA

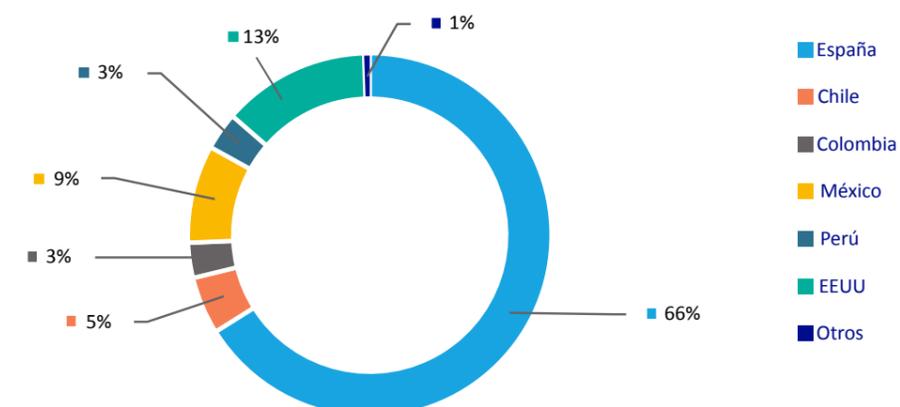
Durante 2021 se ha implantado en el Grupo OHLA un programa de Defensa de la Competencia en cumplimiento de los requerimientos de la guía de la CNMC. Como resultado del mismo, en noviembre de 2021, el Consejo de Administración de la compañía aprobó la Política de Cumplimiento en materia de Competencia. Dicha política refuerza el firme compromiso de OHLA de velar por la libre concurrencia en el mercado y de que todas las personas que conforman el Grupo actúen de conformidad con los principios constitucionales, las leyes y demás normas que conforman el derecho de la competencia.

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE BUEN GOBIERNO

Todos los empleados/as de OHLA deben conocer y aceptar tanto el Código Ético como la Política Anticorrupción, Política de Prevención de Delitos y Política de Cumplimiento en materia de Competencia, por ello, se incluye una cláusula adicional en el contrato de trabajo de las nuevas incorporaciones.

Durante el ejercicio 2021 se realizó formación específica del Código Ético y la Política Anticorrupción, habiéndose formado hasta este momento un total de 4.103 personas a nivel global, a través del curso de la plataforma *online*.

FORMACIÓN POR PAÍSES



Adicionalmente, han recibido formación sobre el Sistema de Prevención de Delitos un total de 1.690 personas y se ha impartido formación a 127 empleados en materia de Defensa de la Competencia.

Canal Ético de Comunicación

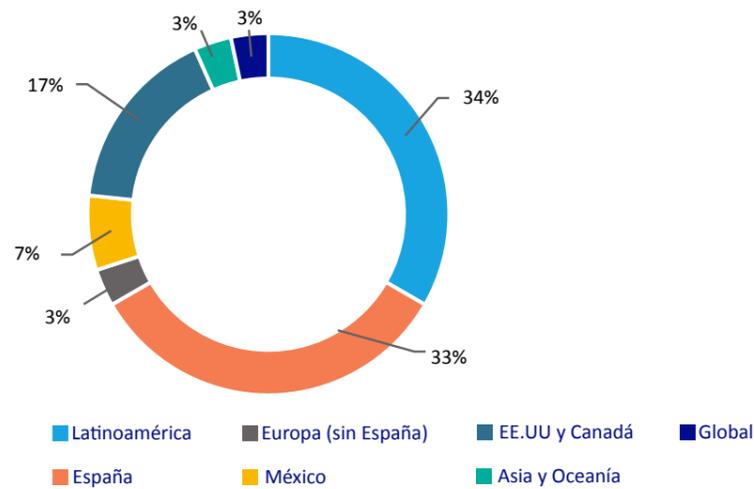
El Canal Ético de Comunicación está a disposición de todas las personas que forman parte de OHLA, así como de los grupos de interés que deseen realizar cualquier consulta o comunicar de buena fe aquellas conductas que en el ámbito profesional puedan suponer, por acción u omisión, irregularidades, incumplimientos o actos contrarios a las normas y principios de actuación señalados en el Código Ético y a las demás normas o procedimientos que conforman el sistema normativo interno de la compañía o a la legalidad.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento garantiza la adecuada gestión de las comunicaciones realizadas y asegura que serán tratadas con total confidencialidad y conforme al procedimiento interno que regula su funcionamiento. OHLA permite la recepción de denuncias anónimas, de forma que para que estas puedan ser admitidas a trámite, se deberán aportar pruebas suficientes sobre los hechos acontecidos para que la investigación pueda focalizarse sobre hechos concretos. Asimismo, es responsable de llevar a cabo los procesos disciplinarios, sancionadores y judiciales que en su caso correspondan, hasta su resolución.

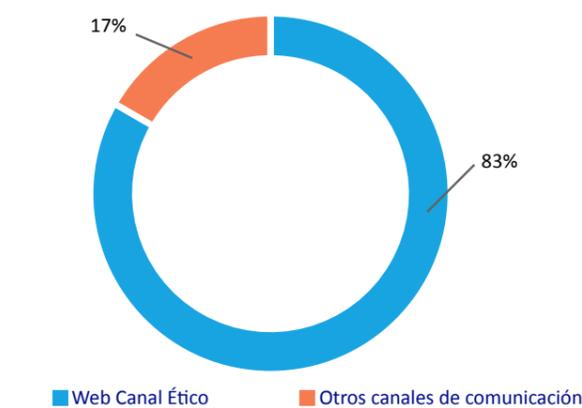
Durante 2021 se han recibido un total de 30 comunicaciones de potenciales incumplimientos del Código Ético (además de distintas consultas), de las que 25 se han realizado mediante el Canal Ético de Comunicación y el resto, cinco en total, por otros canales. Un total de 15 denuncias fueron aceptadas y otras 15 se desestimaron por no representar ninguna violación del Código Ético.

Todas las denuncias aceptadas han sido debidamente investigadas y las consultas contestadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos permaneciendo, al final del ejercicio, cinco denuncias que se encuentran en proceso de investigación.

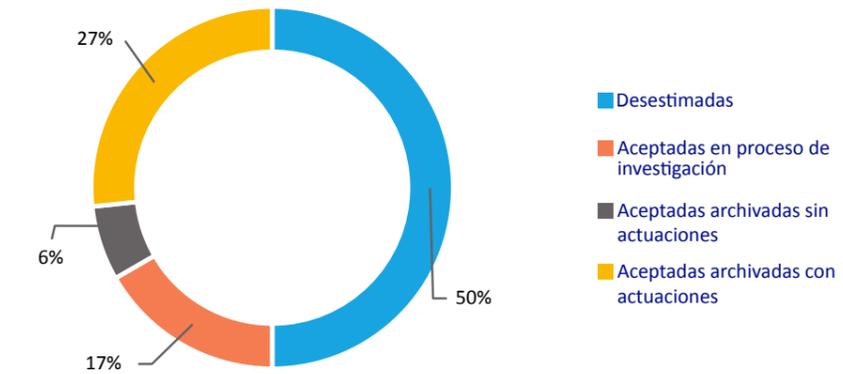
ÁREAS GEOGRÁFICAS



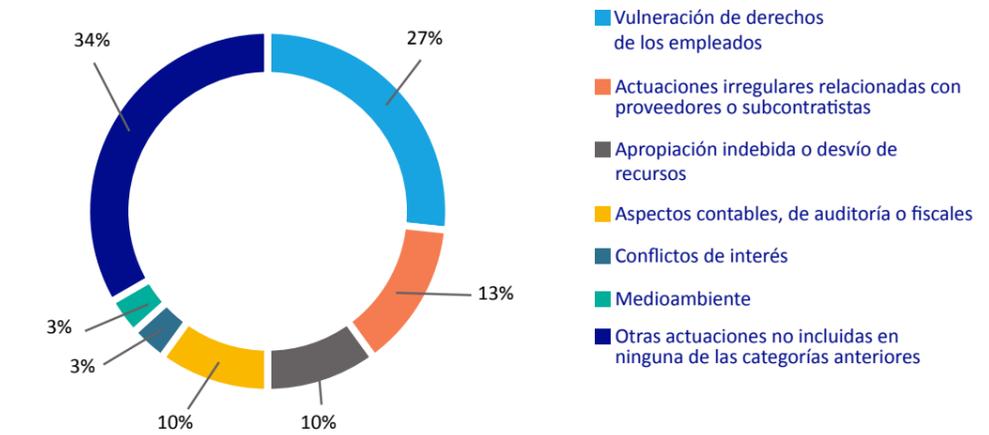
RECEPCIÓN DE COMUNICACIÓN



RESOLUCIÓN



TIPOLOGÍA



Modelo de gestión del riesgo

Con objeto de detectar con la suficiente antelación los riesgos que amenazan la consecución de los objetivos de negocio, OHLA dispone de un marco de control interno basado en el modelo COSO (Committee of Sponsoring Organizations, de la Comisión Treadway), de reconocido prestigio en los entornos financieros internacionales, cuyos principios rectores se recogen en la Política de Control y Gestión de Riesgos⁵:

- Actuar en todo momento al amparo de la ley, de los valores y estándares reflejados en el Código Ético y dentro del marco Normativo del Grupo.
- Actuar según el nivel de tolerancia al riesgo definido por el Grupo.
- Integrar el control y la gestión de riesgos y oportunidades en los procesos de negocio del Grupo y su incorporación en la toma de decisiones estratégicas y operativas.
- Gestionar la información que se genera sobre los riesgos de manera transparente, proporcional y oportuna, comunicándose a su debido tiempo.
- Establecer y mantener una cultura de concienciación ante el riesgo.
- Incorporar las mejores prácticas y recomendaciones en materia de control y gestión de riesgos.

⁴ COSO ERM framework, "Enterprise Risk Management - Integrating with Strategy and Performance", publicado en septiembre de 2017 por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

⁵ Actualizada y aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 10 de noviembre de 2021.

La Política de Control y Gestión de Riesgo se basa en la experiencia, las mejores prácticas y las recomendaciones de buen gobierno corporativo, y contribuyen a la mejora continua en el desempeño de los negocios.

El Sistema de Control Interno de OHLA, siguiendo las mejores prácticas internacionales, se basa en un aseguramiento combinado en torno a las denominadas tres líneas mediante una visión integrada:

La **primera línea** se enfoca en la gestión operativa y de riesgos, asegurando el cumplimiento de leyes, regulaciones y aspectos éticos. La dirección de la sociedad es la responsable de mantener un control efectivo alineado con los objetivos y la estrategia, que actúe sobre los riesgos de manera eficiente y continuada; fomentar una cultura que promueva el comportamiento ético y la responsabilidad; determinar el apetito de la organización por el riesgo y ejercer la supervisión de la gestión del riesgo y rendir cuentas de su supervisión.

La **segunda línea**, comprende actividades como soporte y supervisión de la eficacia de la gestión de riesgos, y recae sobre las Direcciones de Cumplimiento y de Riesgos y Control Interno. En concreto, las funciones de la Dirección de Cumplimiento son las siguientes:

- Identifica riesgos legales, especialmente los que son origen de responsabilidad penal de las personas jurídicas o conllevan riesgo reputacional o actuaciones contrarias a la libre competencia del mercado.
- Promueve la instauración de los procesos necesarios para evitar incumplimientos legales relacionados con riesgos penales o reputacionales y de defensa de la competencia, limitando al máximo los supuestos de responsabilidad penal en la compañía, contribuyendo activamente a la prevención, detección de conductas delictivas o contrarias a la libre competencia.
- Promueve una cultura organizativa clara, compartida por los empleados del Grupo a todos los niveles, que propicie evitar conductas susceptibles de originar responsabilidad penal o sanciones en el orden de la defensa de la competencia a la compañía, sus directivos y sus consejeros.
- Vela por la correcta aplicación del Programa de Cumplimiento en materia de Prevención de Delitos y Defensa de la Competencia.
- Establece, de forma objetiva y demostrable, las medidas de control y supervisión tendentes a evitar tales conductas por los empleados, a todos los niveles y propone las medidas disciplinarias que se impondrían si se llevaran a cabo dichas conductas.
- Supervisa que exista un cuerpo de normas, políticas y procedimientos que garanticen, razonablemente, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas que sean de aplicación al Grupo.
- Informa periódicamente al secretario del Consejo y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento sobre la ejecución del Plan Anual de Actuaciones en su Dirección, incluyendo las acciones realizadas en materia de prevención de delitos y defensa de la competencia.
- Establece medidas para la prevención de conductas delictivas o ilegales en los siguientes ámbitos:
 - Anticorrupción: delitos de corrupción privada, cohecho y corrupción en las transacciones comerciales internacionales.
 - Competencia: cualquier acto contrario a la libre competencia del mercado, mediante la difusión de los valores y principios de la Política y la Guía de Cumplimiento en materia de competencia y, por tanto, del Programa de Cumplimiento en materia de competencia.
 - Delitos informáticos: delitos de hacking, revelación de secretos e infracciones análogas.
 - Control de la elaboración de la información financiera: delito de estafa de inversores.
 - Abuso de mercado y manipulación de cotizaciones.
 - Incumplimiento de las normas de protección, Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) y Privacidad.
 - Blanqueo de capitales.
 - Fraude en obtención de subvenciones y ayudas públicas.
 - Delitos contra los recursos naturales y el medioambiente.
 - Acoso Laboral.
- Lleva a efecto la aplicación del Código Ético y propone su revisión para adaptarlo a las modificaciones del marco legal vigente en cada momento, asegurando su difusión y conocimiento en el Grupo.
- Propone la aprobación de la normativa interna de desarrollo del Código Ético que incluye un régimen sancionador de las conductas infractoras.
- Tramita las denuncias que se reciben a través del Canal Ético.
- Impulsa y supervisa las iniciativas destinadas a la difusión del conocimiento del Código Ético y a la comprensión del sistema de control del Grupo en materia de Prevención de Delitos y Defensa de la Competencia.

Las principales actuaciones realizadas durante el ejercicio 2021 están detalladas en el apartado de Ética y Cumplimiento de este Informe.

Respecto a las principales funciones de la Dirección de Riesgos y Control Interno establecidas en el Manual de Funciones de OHLA, destacamos las siguientes:

- Coordinar, orientar y apoyar las acciones estratégicas, operativas, organizativas y normativas relacionadas con la gestión de riesgos, a nivel de todo el Grupo.
- Establecer las metodologías y herramientas que permitan la elaboración del mapa de riesgos; e identificar y alertar sobre cambios en las probabilidades y/o impactos de los riesgos identificados.
- Liderar el proceso de identificación y análisis de los riesgos que pueden aparecer en el desarrollo de las actividades de OHLA, mediante la preparación y actualización periódica del mapa de riesgos.
- Elaborar, documentar y mantener el Sistema de Control Interno cumplimiento, por parte de las distintas Áreas de Negocio de OHLA, garantiza la mitigación de los riesgos operacionales y de la información financiera.
- Identificar y comunicar las deficiencias de control interno detectadas.

En el apartado E.5 del Informe Anual de Gobierno Corporativo puede encontrarse información adicional sobre los riesgos materializados en el ejercicio 2021 y la gestión de riesgos de OHLA.

En **tercer lugar**, la función de la Dirección de Auditoría Interna es la de rendir cuentas ante los órganos de gobierno y ser independiente de la Alta Dirección, prestando un asesoramiento independiente y objetivo y proveyendo, en su caso, de las salvaguardas necesarias para conseguirlo. Se encuentra sometida a las políticas establecidas por el Consejo de Administración de la compañía, a través de su Comisión de Auditoría y Cumplimiento. Sus funciones, están disponibles en el Reglamento del Consejo de Administración.

En concreto, durante 2021 la Dirección de Auditoría Interna ha realizado auditorías en todas las divisiones de OHLA y en la mayor parte de los países donde opera siguiendo su planificación anual. El alcance de las mismas aplica, principalmente, a los siguientes aspectos:

- Obras de construcción y proyectos de Industrial.
- Obtención de indicadores y alertas sobre parámetros específicos.
- Calidad de la información (datos de gestión relevantes).
- Procesos de información y control de costes indirectos.
- Balance de situación de Pacadar, filial de OHLA.
- Consecución de objetivos asociados a remuneraciones variables.
- Sistemas de gestión anti-soborno.
- Sistema de prevención de delitos.
- Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF).
- Divulgación y conocimiento del Código Ético.
- Sistema de Prevención Blanqueo de Capitales.
- Compras fuera de obra.
- Estado de la normativa interna en las filiales de Norteamérica.
- Uso de contratación de minorías desfavorecidas (DBE, por sus siglas en inglés) en EE. UU.

La Dirección de Auditoría Interna cuenta con una unidad especializada en prevención e investigación del fraude, a través de la cual se han realizado actuaciones continuadas durante 2021. Se ha seguido, además, con la revisión de aspectos ESG, entre los que se encuentran los relacionados con el cumplimiento de los derechos humanos⁶ Para las recomendaciones o medidas correctoras más relevantes, se efectúa un seguimiento regular con los miembros del Comité de Dirección y en el Informe Anual de Auditoría Interna que se presenta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

⁶ Para más información sobre el proceso de evaluación sobre derechos humanos ir al apartado de 3.3.1. Personas -- Derechos humanos.

PRINCIPALES RIESGOS

La actividad de OHLA está condicionada tanto por factores internos específicos que afectan a la compañía como por factores externos que pueden impactar a su vez al resto de empresas de su sector.

Entre los internos, destaca el proceso de reestructuración financiera y cambio de marca realizados durante el año 2021. Entre los externos, resaltar la persistencia de la pandemia y los desequilibrios del mercado como consecuencia de la misma.

A continuación, se describen los eventos de riesgo más relevantes en el ejercicio 2021, a los que se suma la actual coyuntura geopolítica a consecuencia de la invasión de Ucrania por parte de Rusia, y que podrían afectar a la consecución de los objetivos de OHLA. También se las principales medidas de control implantadas para mitigar su impacto y/o su probabilidad de ocurrencia:

GESTIÓN DE RIESGOS

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
Riesgo de gestión de proyectos	Se define como el potencial incumplimiento de las obligaciones contractuales como, por ejemplo, la falta o retraso de reconocimiento por el cliente de la obra ejecutada o el establecimiento de un reequilibrio económico-financiero que afecte a la rentabilidad.	Para mitigar este riesgo, es prioritario para OHLA el seguimiento permanente de los proyectos, desde el punto de vista técnico y económico; y el análisis de la situación de los mismos, para adoptar las medidas necesarias que corrijan cualquier desviación.
Riesgo de contratación	Es el riesgo asociado a no identificar o no atender a tiempo las oportunidades que ofrece el mercado o, una vez identificadas, el riesgo asociado a una inadecuada definición de la oferta por falta de recursos o falta de calificaciones.	OHLA continúa trabajando en reforzar el proceso de licitación para garantizar que las ofertas están alineadas con el objetivo de asegurar la rentabilidad y generación de caja, y que los recursos necesarios estén disponibles en tiempo y forma para el desarrollo de los contratos (por ejemplo, recursos humanos, equipos, garantías).
Riesgos de inestabilidad de los precios y de disponibilidad de recursos	OHLA está expuesta al riesgo de escasez de recursos humanos, de subcontratistas y proveedores, y de determinados productos en las geografías donde opera. Asimismo, el aumento de precios de determinados componentes de los costes tales como las materias primas (por ejemplo, betún, acero, etc.) y la energía, afecta a los costes de los principales suministros de bienes y servicios. Además, por problemas de escasez o por condicionantes logísticos se pueden sufrir retrasos en las entregas o prestaciones de los bienes y servicios.	OHLA realiza un seguimiento continuo y continúa trabajando para reforzar la gestión contractual y tratar de reducir el impacto de estas situaciones.
Riesgos de mercado y entorno	La inestabilidad política y los cambios en el entorno jurídico y normativo en los países en los que opera OHLA pueden tener impactos significativos en la capacidad de la compañía, para alcanzar sus objetivos de negocio. La variación de los tipos de cambio y de los tipos de interés pueden tener repercusión tanto en las rentabilidades esperadas por OHLA en los proyectos como en las decisiones de inversión de los agentes del mercado. Por otro lado, las tensiones políticas y territoriales entre algunos estados pueden suponer una nueva componente de incertidumbre.	OHLA focaliza su negocio, principalmente, en áreas geográficas consideradas como estables y en las que cuenta con una presencia y equipos permanentes que permiten la adopción de medidas mitigantes, en caso de que se produzcan los riesgos señalados.

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
Riesgo de personal	Capacidad para atender las obligaciones de los proyectos con los recursos humanos necesarios en el momento adecuado y de manera precisa.	La política de OHLA en la gestión de personal y atracción/retención del talento es prioritaria para seguir garantizando la mejor cualificación posible de sus profesionales. Durante el ejercicio, estos aspectos se han visto influenciados adicionalmente por la crisis sanitaria y su gestión, teniendo en cuenta las restricciones impuestas en cada territorio, como las relacionadas con la movilidad, así como las medidas preventivas establecidas en los centros de trabajo. Además, la pandemia ha traído cambios en la conducta de los trabajadores y en sus expectativas sobre las condiciones de trabajo que están condicionando el mercado laboral en el momento actual, produciendo escasez de mano de obra o aumento de sus costes. En este sentido, se continúan desarrollando programas específicos de formación y gestión del talento.
Riesgo de sistemas y ciberseguridad	La evolución del mercado y del negocio, con cambios continuos y bruscos, hace necesaria una adaptación rápida de los sistemas a las nuevas realidades, con el riesgo que representa para el Grupo si no se cuenta con los sistemas óptimos. Por otro lado, OHLA está expuesta al riesgo de sufrir ataques informáticos que pueden comprometer la seguridad y la operativa de los activos de la compañía, pudiendo afectar al normal desarrollo de las operaciones de negocio o provocando fugas de información sensible.	OHLA analiza el conjunto de sistemas del Grupo para mejorar la fiabilidad y eficiencia de la información, al mismo tiempo que realiza un seguimiento del mercado para detectar las soluciones más innovadoras. OHLA dispone de procedimientos de gestión de riesgos de seguridad, privacidad de datos personales, gestión de vulnerabilidades de los sistemas informáticos, respuesta a incidentes de seguridad y de restauración de la información para garantizar la protección de los activos informáticos y preservar la seguridad de la información. Adicionalmente, se continúa con la implantación de medidas de protección de los activos de los empleados, de las redes de comunicación y de los sistemas informáticos para elevar el nivel de seguridad, en aspectos como la protección anti-ransomware, la monitorización de las comunicaciones o la copia de seguridad de la información, que permita la recuperación de sistemas y datos en caso de producirse un incidente grave. A lo largo de este periodo, OHLA no ha sufrido ningún incidente de seguridad grave que haya afectado significativamente a las operaciones de la compañía. No obstante, las constantes amenazas existentes en el ámbito de la seguridad tecnológica producen intentos de ataque que son frenados por los mecanismos de protección y detección implantados o, en caso de superar esos controles, han sido mitigados de forma efectiva sin que hayan tenido un impacto relevante, gracias al nivel de concienciación de los empleados y al proceso de respuesta a incidencias de seguridad.
Riesgo derivado de la gestión de pleitos y arbitrajes	Es el riesgo de que el resultado de pleitos o arbitrajes debidos a discrepancias con clientes resulten en decisiones negativas para los intereses de OHLA.	OHLA realiza un seguimiento continuo de los pleitos y arbitrajes para defender sus derechos. Asimismo, continúa trabajando en reforzar la gestión contractual de los proyectos para mitigar las consecuencias de estas situaciones y prevenirlas.
Riesgo de la valoración de los activos y pasivos del balance	Entendido como un decremento del valor de los activos o un incremento del valor de los pasivos.	El Grupo ha realizado el estudio y valoración de las hipótesis de los modelos económicos de sus principales activos. En la nota E.5 del Informe Anual de Gobierno Corporativo de la compañía, se describen las medidas que ha acometido para mitigar este riesgo.

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
Riesgos financieros	Los riesgos financieros afectan, principalmente, a la obtención de la financiación necesaria en el momento adecuado y a un coste razonable, así como a la maximización de los recursos financieros disponibles. Los más importantes son de tipo de interés, de tipo de cambio, de crédito y de liquidez.	La consecución de la reestructuración financiera ha supuesto un reequilibrio necesario en la situación financiera del Grupo, con un fortalecimiento de su capital, un aporte de caja y una reducción de deuda. Sin embargo, los acuerdos alcanzados en la reestructuración establecen restricciones en la capacidad y libertad de actuación financiera del Grupo. En la nota 4.2 Política de Riesgos de las Cuentas Anuales del Grupo se describen las medidas que OHLA ha acometido para mitigar este riesgo.

Otros riesgos que pueden afectar a la consecución de los objetivos de la compañía son:

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
Riesgo reputacional	Potencial impacto negativo sobre la imagen pública de OHLA y su percepción en el mercado. Este riesgo se refiere especialmente a la pérdida de credibilidad en términos de la solvencia financiera, técnica, operacional, ética, social y ambiental de la organización de cara a sus <i>stakeholders</i> .	OHLA cuenta con normas, procesos y herramientas de evaluación de las terceras partes que permiten valorarlas respecto de su comportamiento externo e interno, responsabilidad social y medioambiental, y desempeños financieros y técnicos. Permite identificar, también, si se encuentran en listas de sanciones o no, dando visibilidad a la tercera parte antes de cerrar compromisos contractuales con ella. Por otro lado, OHLA tiene un Código Ético de obligado cumplimiento para todas las personas de la organización, con el correspondiente Canal de Denuncias. La compañía tiene un firme compromiso de tolerancia cero ante la corrupción. En este contexto, OHLA y varias sociedades del Grupo están certificadas en ISO 37001 (Sistema de Gestión Antisoborno) y UNE 19601 (Sistema de Prevención de Delitos Penales). Además, el cambio de marca e imagen ha contribuido a reforzar el mensaje de inicio de una nueva etapa, lo que se espera que, junto a la mejora en los resultados, haga aumentar la confianza en el Grupo.

Riesgo de tipo de cambio y devaluación de moneda local	Definido como la evolución desfavorable del precio de intercambio de dos divisas, en un determinado periodo, afectando a la cuenta de resultados. Considera igualmente el riesgo de la pérdida de poder adquisitivo de la moneda local.	En la nota 4.2 Política de Riesgos de las Cuentas Anuales del Grupo se describen las medidas que OHLA ha acometido para mitigar este riesgo.
--	---	--

Riesgo de cambio climático y desastres naturales	OHLA ejerce un impacto sobre el medio ambiente de forma directa, a través por ejemplo del consumo de recursos naturales y de energía; e indirecta. Podemos decir que existen dos tipos de riesgos de cambio climático que impactan en OHLA: Riesgos físicos, que son aquellos que derivan de la creciente severidad y frecuencia de eventos meteorológicos extremos o bien de un cambio gradual y a largo plazo del clima de la Tierra. Estos riesgos pueden afectar directamente a las empresas mediante el daño sobre activos o infraestructuras o indirectamente en la alteración de sus operaciones o inviabilidad de sus actividades. Riesgos de transición, que son aquellos riesgos vinculados con la transición a una economía baja en carbono como respuesta al cambio climático, y que provienen de cambios en la legislación, el mercado, los consumidores, etc., para mitigar y abordar los requerimientos derivados del cambio climático.	OHLA dispone de una estrategia de gestión medioambiental comprometida con el uso responsable de los recursos naturales, la economía circular, la protección y conservación de la biodiversidad y la lucha contra el cambio climático. Además de este comportamiento responsable y para protegerse de los desastres naturales, OHLA cuenta con las coberturas de seguros necesarias, la gestión contractual con los clientes y la implantación local en los distintos países donde la compañía opera. Cabe señalar que OHLA seguirá las recomendaciones del grupo de trabajo TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure) que se centran en cuatro áreas: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos, y métricas y objetivos. A finales de 2021 se realizó un diagnóstico inicial, con la colaboración de un tercero independiente, para conocer cuál es la situación en la que se encuentra OHLA respecto a esta materia y se ha establecido una hoja de ruta en base al análisis de madurez realizado para cada una de las recomendaciones para desarrollar acciones concretas, clasificadas en función de su complejidad y su prioridad.
--	--	---

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
Riesgos laborales	Inadecuada gestión y prevención de los riesgos que pueden desembocar en accidentes laborales.	OHLA ha tenido que adoptar medidas urgentes en el marco de una crisis sanitaria mundial, y su gestión se ha centrado en garantizar la seguridad de todos los empleados de la compañía, mediante la adopción de medidas preventivas en todos los centros de trabajo y promoviendo el teletrabajo. OHLA, en el marco de sus políticas, destaca como prioritaria la relativa a la prevención de riesgos laborales, y mantiene el Sistema de Gestión Integrado (SGI) que da cumplimiento a la normativa ISO 45001 en Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Riesgos relativos a incidentes que vulneren los derechos humanos	Riesgos asociados a la vulneración de los derechos y libertades fundamentales de las personas.	La compañía cuenta con regulación interna como la Política de Derechos Humanos y el Código Ético. A través de este último, se puede denunciar cualquier vulneración de los derechos humanos por parte de los diferentes grupos de interés, como son empleados, proveedores o la comunidad local. OHLA realiza evaluaciones periódicas en materia de cumplimiento de los derechos humanos, tanto en centros fijos como en obras o proyectos; y la Dirección de Auditoría Interna incluyen en sus planes de auditoría la revisión de su cumplimiento. Adicionalmente se realizan acciones formativas en la materia dirigidas a los empleados de la compañía. En lo que respecta a proveedores, entre los requisitos de homologación destaca el cumplimiento de los Diez Principios de Pacto Mundial.
--	--	--

Todos los riesgos expuestos son los más representativos a los que se enfrenta OHLA y son comunes a las distintas actividades que realiza.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento impulsa la mejora de la gestión de riesgos, una prioridad para OHLA. En este sentido, durante 2021 se ha avanzado en varias líneas de actuación:

- Revisión de normas y políticas.
- Actualización del Mapa de Riesgos.
- Actualización permanente del Modelo de Riesgo País.
- Actualización de líneas rojas.
- Análisis preventivo de la gestión de riesgos de OHLA con terceras partes.
- Mejora del Sistema del Control Interno.

OHLA continuará, en el ejercicio 2022, realizando análisis de los riesgos y oportunidades a los que se enfrenta, anticipando las actuaciones necesarias para mitigar su impacto.

Nuestros resultados

CUENTA DE RESULTADOS

	2021	2020	Var. (%)
Importe neto de la cifra de negocio	2.778,6	2.830,7	-1,8%
Otros ingresos de explotación	125,7	51,2	145,5%
Total ingresos de explotación	2.904,3	2.881,9	0,8%
% s/ Ventas	104,5%	101,8%	
Gastos de explotación	-1.998,4	-2.059,3	-3,0%
Gastos de personal	-814,7	-755,1	7,9%
Resultado bruto de explotación	91,2	67,5	35,1%
% s/ Ventas	3,3%	2,4%	
Amortización	-77,4	-74,6	3,8%
Dotación de provisiones	10,7	-1,4	n.a.
Resultado de explotación	24,5	-8,5	n.a.
% s/ Ventas	0,9%	-0,3%	
Ingresos y gastos financieros	26,4	-36,6	n.a.
Variación de valor razonable en instrumentos financieros	-10,8	-17,9	-39,7%
Diferencias de cambio	2,6	-1,8	-244,4%
Deterioro y resultado por enaj. de instrumentos financieros	2,3	-63,0	n.a.
Resultado financiero	20,5	-119,3	n.a.
Resultado de entidades valor. por el método de la participación	-2,7	0,7	n.a.
Resultado antes de impuestos	42,3	-127,1	n.a.
% s/ Ventas	1,5%	-4,5%	
Impuesto sobre beneficios	-36,2	-23,0	57,4%
Resultado del ej. procedente de op. continuadas	6,1	-150,1	n.a.
% s/ Ventas	0,2%	-5,3%	
Resultado del ejerc. de op. interrumpidas neto de imp.	0,0	0,0	n.s.
Resultado consolidado del ejercicio	6,1	-150,1	n.a.
% s/ Ventas	0,2%	-5,3%	
Resultado atribuido a los intereses minoritarios	-0,2	-1,1	n.s.
Intereses minoritarios de actividades interrumpidas	0,0	0,0	n.s.
Resultado atribuido a la sociedad dominante	5,9	-151,2	n.a.
% s/ Ventas	0,2%	-5,3%	

Mn Euros

CUENTA DE RESULTADOS CONSOLIDADA

La **cifra de negocio** del Grupo del ejercicio 2021 ha ascendido a 2.778,6 millones de euros, un -1,8% inferior a la registrada en 2020, principalmente por la menor actividad en Construcción como consecuencia de la menor contratación en 2019 y 2020 afectados principalmente por la pandemia, compensado por el aumento de actividad de Servicios.

El 70,4% de la cifra de negocio se ha realizado en el exterior, frente al 76,7% de 2020. En la distribución de las ventas por áreas geográficas, Europa representa un 45,5 %, EE.UU. un 36,3%, un 16,4% en Latinoamérica y otros de países un 1,8%.

El **total de ingresos de explotación** asciende a 2.904,3 millones de euros, un 0,8% superior a la del ejercicio 2020.

El **resultado bruto de explotación (ebitda)** se sitúa en 91,2 millones de euros, un 3,3% sobre la cifra de negocio, frente a los 67,5 millones de 2020 (2,4% de margen). Destacar la recuperación del ebitda del Grupo en 2021, principalmente en Europa y Latinoamérica.

El **resultado de explotación (ebit)** asciende a 24,5 millones de euros, un 0,9% sobre la cifra de negocio, frente a los -8,5 millones de euros del año anterior.

El **resultado financiero** asciende a 20,5 millones de euros, frente a los -119,3 millones de euros registrados en 2020. Estando afectados por el significativo impacto que ha tenido la Operación de Reestructuración realizada por el Grupo, explicada en el primer semestre y detallada en los anexos de este informe, con el siguiente detalle:

En **ingresos financieros** un importe de 99,4 millones de euros por el efecto de la quita/ valor razonable los Bonos, por aplicación de la NIIF 9 y CINIIF 19, así como el valor razonable de la capitalización de parte de la deuda por los Bonos antiguos.

En **gastos financieros** un importe de -24,8 millones de euros, de los que -2,9 millones de gastos de formalización de Bonos antiguos llevados a resultados y -21,2 millones de euros de los gastos de reestructuración incurridos en esta operación.

El importe de la **variación de valor razonable en instrumentos financieros** asciende a -10,8 millones de euros, frente a los -17,9 millones de 2020. En este ejercicio de 2021, principalmente se incluyen Ajustes de valor por la venta realizada del Hospital de Toledo y de la Sociedad Concesionaria Aguas de Navarra.

Las **diferencias de cambio** ascienden a 2,6 millones de euros, frente a los -1,8 millones de euros del año anterior. Las diferencias se deben principalmente al positivo efecto del peso chileno, dólar canadiense y corona checa, en relación con el ejercicio anterior.

El **deterioro y resultado por enajenación de instrumentos financieros** asciende a 2,3 millones de euros y se debe, principalmente, al resultado por la venta del Hospital de Toledo y Aguas de Navarra, que se ven minorados por el deterioro realizado en el crédito participativo con Aeropistas S.L. (-18,6 millones de euros), por su baja probabilidad de recuperación dadas las adversas resoluciones judiciales en este pleito, y por el deterioro realizado en el Proyecto Canalejas (-14,5 millones de euros) por las mayores inversiones y costes, por el retraso en la apertura de zonas comerciales y menor rentabilidad del proyecto, que todavía está sufriendo los efectos de la pandemia.

La cifra anterior compara con los -63,0 millones de euros 2020 que incluía, principalmente, el deterioro de las cuentas por cobrar al Grupo Villar Mir (GVM) por -35,8 millones de euros; y otro ajuste del valor de Canalejas, -15,6 millones de euros, entre otros.

El **resultado de entidades valoradas por el método de la participación** es de -2,7 millones de euros, frente a los 0,7 millones de euros registrados en el año anterior, debido a menores resultados en algunas filiales sin recurso (Nova Esportiva Roda de Bara, Rathigan, Health Montreal, etc.).

El **resultado antes de impuestos** alcanza los 42,3 millones de euros, un 1,5% sobre la cifra de negocios, frente a los -127,1 millones de euros de 2020.

El **resultado atribuido a la sociedad dominante** se sitúa en 5,9 millones de euros, un 0,2% sobre ventas, frente a los -151,2 millones de euros del ejercicio 2020, lo que pone de manifiesto la importante recuperación del Grupo

BALANCE DE SITUACIÓN CONSOLIDADO

	12/31/2021	12/31/2020	Var. (%)
Activos no corrientes	842,9	1.137,80	-25,9%
Inmovilizado intangible	194	162,6	19,3%
Inmovilizado en proyectos concesionales	0,7	75,1	-99,1%
Inmovilizado material	222,9	144,7	54,0%
Inversiones inmobiliarias	4,3	4,3	0,0%
Inv. contabilizadas aplicando el método de la participación	167,2	295,1	-43,3%
Activos financieros no corrientes	145	306,9	-52,8%
Activos por impuesto diferido	108,8	149,1	-27,0%
Activos corrientes	2.219,5	2.017,2	10,0%
Activos no corrientes mantenidos para la venta	32,5	0	n.a
Existencias	100,2	86,3	16,1%
Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar	1.196,5	1.136,30	5,3%
Otros activos financieros corrientes	334,8	194,9	71,8%
Otros activos corrientes	48	128,7	-62,7%
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	507,5	471	7,7%
Total activo	3.062,4	3.155,0	-2,9%
Patrimonio neto	620,4	460,3	34,8%
Fondos propios	654,1	516,9	26,5%
Capital social	147,8	171,9	-14,0%
Prima de emisión	1.328,10	1.265,30	5,0%
Reservas	-827,7	-769,1	7,6%
Resultado del ejercicio atribuido a la soc. dominante	5,9	-151,2	-103,9%
Ajustes por cambios de valor	-29,8	-53,3	-44,1%
Patrimonio neto atribuido a la sociedad dominante	624,3	463,6	34,7%
Intereses minoritarios	-3,9	-3,3	18,2%
Pasivos no corrientes	675,8	833,5	-18,9%
Ingresos diferidos	0,3	0,6	-50,0%
Provisiones no corrientes	64	63,7	0,5%
Deuda financiera no corriente*	488	642,5	-24,0%
Resto pasivos financieros no corrientes	24,9	33,8	-26,3%
Pasivos por impuestos diferidos	75,3	78,8	-4,4%
Otros pasivos no corrientes	23,3	14,1	65,2%
Pasivos corrientes	1.766,2	1.861,2	-5,1%
Pasivos vinculados con activos no corrientes mantenidos para la venta	0	0	n.a.
Provisiones corrientes	197,3	210,4	-6,2%
Deuda financiera corriente*	35,5	106,6	-66,7%
Resto pasivos financieros corrientes	15,9	16,9	-5,9%
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	1.302,8	1.306,4	-0,3%
Otros pasivos corrientes	214,7	220,9	-2,8%
Total pasivo y patrimonio neto	3.062,4	3.155,0	-2,9%

* Incluye Deuda Bancaria + Bonos

Mn Euros

Variaciones de balance de situación

Los principales epígrafes del balance de situación consolidado al 31 de diciembre de 2021 y su comparación con el del 31 de diciembre 2020, son los siguientes:

Inmovilizado intangible: asciende a 194,0 millones de euros y presenta una variación de 31,4 millones de euros, debido principalmente a parte del Fondo de Comercio generado por la entrada del Grupo Pacadar en marzo de 2021, recibido como dación de pago de la deuda que el Grupo Villar Mir mantenía con el Grupo **OHLA** y que una vez asignado incrementa este epígrafe en un importe, neto de la amortización del año, de 41,1 millones de euros, de los que 30,2 millones de euros es un Fondo de Comercio puro y el resto es activo intangible.

Inmovilizaciones en proyectos concesionales: en este epígrafe se ha visto reducido por la venta, de la Sociedad Concesionaria Aguas de Navarra, S.A. habiéndose perfeccionado su venta en el mes de octubre de 2021 al materializarse las condiciones suspensivas establecidas.

Inmovilizado material: el importe de 222,9 millones de euros tiene un aumento de 78,2 millones de euros respecto al ejercicio 2020, principalmente debido a la incorporación del Grupo Pacadar que aporta activos por ese importe, de los que 38,1 millones corresponden a la asignación del resto de su Fondo de Comercio neto de amortizaciones.

Inversiones contabilizadas aplicando el método de la participación: el saldo de este epígrafe asciende a 167,2 millones de euros, frente a los 295,1 millones de euros al 31 de diciembre de 2020 y disminuye -127,9 millones de euros por las ventas realizadas del Hospital de Toledo, así como de las sociedades del proyecto Old War Office. Así mismo y, como consecuencia del acuerdo alcanzado para la venta de la Sociedad concesionaria Health Montreal Collective (i.e. CHUM), sujeto a condiciones suspensivas, se ha traspasado a activos no corrientes mantenidos para la venta un importe de 32,5 millones de euros, correspondiendo 2,8 millones al valor de la participación y 29,6 millones de euros a deuda subordinada, registrada hasta el momento del traspaso como activos financieros no corrientes.

La inversión restante más significativa incluida en este epígrafe corresponde a Centro Canalejas, filial participada en un 50,0% por OHLA, valorada en 146,1 millones de euros. Adicionalmente a este importe, existe un crédito subordinado por cobrar en favor de **OHLA** de 52,0 millones de euros, incluido en el epígrafe de activos financieros no corrientes.

Activos financieros no corrientes: el saldo asciende a 145,0 millones de euros frente a los 306,9 millones registrados al cierre de 2020, lo que supone una disminución de 161,9 millones de euros. En este sentido hay que destacar los hechos acontecidos en relación con la filial en liquidación de **Cercanías Móstoles Navalcarnero S.A. (Cemonasa)** y bajo la dirección de un administrador concursal, que tuvo cobros de la Comunidad de Madrid (i.e. CAM) en agosto de 2021 por 18,3 millones de euros y que, en diciembre de 2021, tras la resolución de la CAM, anunció el cobro de 188,9 millones de euros adicionales (incluido el IVA por 25,9 millones de euros).

Como consecuencia de lo anterior **OHLA**, en el mes de septiembre recibió de Cemonasa un cobro de 18,0 millones de euros que canceló parcialmente parte del saldo existente y ante la inminencia del cobro de los créditos pendientes, ha reclasificado un importe de 135,6 millones de euros a activos financieros corrientes. Esos importes han sido cobrados en enero de 2022.

Hay que añadir a lo anterior el deterioro del crédito participativo con Aeropistas, S.L., por 18,6 millones de euros, y otros saldos pendientes de cobro del proyecto Old War Office.

Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar: al 31 de diciembre de 2021 el saldo asciende a 1.196,5 millones de euros, lo que supone el 38,8% del activo total.

La obra certificada pendiente de cobro asciende 504,4 millones de euros (2,2 meses de venta) frente a los 511,3 millones de euros (2,2 meses de venta) al 31 de diciembre de 2020, reducción que es consecuencia del seguimiento permanente de los circulantes.

Por otra parte, la obra ejecutada pendiente de certificar asciende a 418,9 millones de euros (1,8 meses de venta), frente a los 368,3 millones de euros registrados al 31 de diciembre de 2020 (1,6 meses de venta).

Este epígrafe de Deudores comerciales está minorado en 53,5 millones de euros (43,3 millones de euros al 31 de diciembre de 2020), por las cesiones de créditos frente a clientes sin posibilidad de recurso.

Otros activos financieros corrientes: asciende a 334,8 millones de euros (194,9 millones de euros al 31 de diciembre de 2020), de los que 142,6 millones son activos restringidos, siendo el principal el depósito indisponible de 140,0 millones de euros, que se encuentra en garantía de la línea de avales asociada a la Financiación Sindicada Multiproducto. Asimismo, incluye 50,8 millones de euros que se encuentran como garantía del buen fin de determinados proyectos en ejecución en Estados Unidos.

Por otra parte, se incluyen **135,6 millones de euros**, reclasificados desde activos financieros no corriente, por los créditos que el Grupo ostenta frente a Cercanías Móstoles Navalcarnero y que han sido cobrados en enero de 2022. El resto, 5,8 millones de euros, corresponden a cartera de valores y otros créditos.

Otros activos corrientes: asciende a 48,0 millones de euros y disminuye en -80,7 millones respecto al 31 de diciembre de 2020, ya que en febrero de 2021 se perfeccionó la dación en pago realizada por el Grupo Villar Mir del Grupo Pacadar y Alse Park, rebajando la deuda que éste mantenía con OHLA. El saldo restante del cobro al Grupo Villar Mir, asciende a 45,8 millones de euros, provisionados en -43,8 millones de euros.

Efectivo y otros activos equivalentes: se eleva a 507,5 millones de euros, que incluyen 147,5 millones de euros correspondientes a Uniones Temporales de Empresas en las que participa el Grupo.

Patrimonio neto atribuido a la Sociedad Dominante: asciende a 624,3 millones de euros, lo que representa el 20,4% del pasivo total, y ha experimentado un aumento de 160,7 millones de euros respecto al 31 de diciembre de 2020, debido al efecto neto de:

El resultado atribuible de 2021, que asciende a 5,9 millones de euros.

Por la Operación de Reestructuración realizada que ha significado un aumento del Capital y Reservas de 129,9 millones de euros por:

- Ampliación de Capital dineraria por 71,4 millones de euros
- Ampliación de Capital por capitalización de Bonos por 58,5 millones de euros
- Un aumento de 24,9 millones de euros por reservas de cobertura y otros movimientos

Intereses minoritarios: se sitúan en -3,9 millones de euros.

Deuda financiera: la comparación del endeudamiento al 31 de diciembre de 2021 con el de 31 de diciembre de 2020 se ve afectado por la Operación de Reestructuración, que afecta tanto al endeudamiento (por la modificación de los términos y condiciones de los Bonos) como a la Tesorería e IFT (por la Ampliación de capital neta de gastos). Los datos finales son:

Endeudamiento bruto ⁽¹⁾	31/12/21	%	31/12/20	%	Var. (%)
Endeudamiento con recurso	523,5	100,0%	697,9	93,2%	-25,0%
Endeudamiento sin recurso	0	0,00%	51,2	6,8%	-100,0%
Total	523,5		749,1		-30,1%

Mn Euros

⁽¹⁾ El endeudamiento bruto agrupa las partidas de deuda financiera no corriente y corriente, que incluyen deuda bancaria y bonos.

Endeudamiento neto ⁽²⁾	31/12/21	%	31/12/20	%	Var. (%)
Endeudamiento con recurso	-317,9	99,7%	33,6	40,4%	n.a.
Endeudamiento sin recurso	-0,9	0,3%	49,6	59,6%	n.a.
Total	-318,8		83,2		n.a.

Mn Euros

⁽²⁾ El end. neto se compone del end. bruto menos otros activos financieros, efectivo y otros activos líquidos equivalentes, que incluyen 135,6 millones de euros reclasificados de "no corrientes" a "corrientes" por créditos de Cemonasa

El efecto en el Endeudamiento Bruto con Recurso que ha tenido una variación de -174,4 millones de euros se explica por

Por la Refinanciación de Bonos

Bonos Antiguos Neto	590,0
Nominal Bonos Nuevos	487,3
Variación	(102,7)
Valor Razonable Nuevos Bonos (*)	(44,2)
Otra variaciones	(27,5)
Variación Final	(174,4)

(*) Por aplicación de la NIIF 9 y CINIIF 19

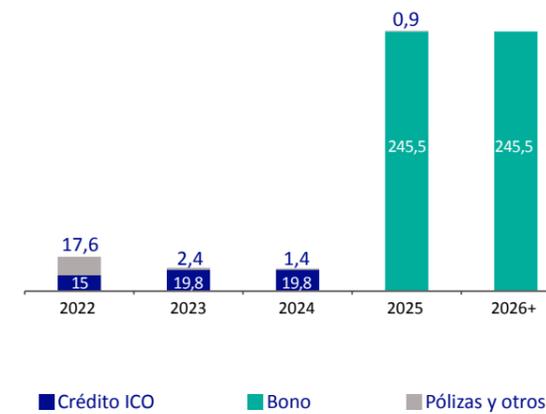
Por otra parte, y aun cuando la compañía ha reducido notablemente su endeudamiento, la liquidez con recurso del Grupo ha mejorado en 177,1 millones de euros como consecuencia principalmente de la generación de caja de la propia actividad (mejorando los años anteriores), la venta de activos, la operación de capitalización antes indicada y el traspaso a activo financiero corriente de 135,6 millones de euros por Cemonasa.

La variación del Endeudamiento neto con recurso en diciembre de 2021 respecto a diciembre 2020 es de -351,5 millones de euros y cuyo detalle puede verse en la Marcha del Grupo.

El endeudamiento bruto sin recurso es prácticamente nulo por venta de la Sociedad Concesionaria Aguas de Navarra.

Del endeudamiento financiero bruto total el 93,2% es a largo plazo y el 6,8% restante es a corto plazo, estando constituido principalmente por el contrato de financiación bancaria puente (ICO) así como por la emisión de los nuevos Bonos. Destacar que el saldo de la financiación bancaria puente (ICO) ha sido totalmente cancelado con los fondos procedentes de los cobros de Cercanías Móstoles Navalcarnero el 4 de febrero de 2022. Asimismo, en esa fecha se ha lanzado una oferta de recompra parcial de los Bonos (*Tender Offer*) por un importe máximo de 43,1 millones de euros de principal, más intereses devengados y no pagados.

El detalle del vencimiento de los valores nominales de la Deuda Bruta Con Recurso de OHLA es:



CASH-FLOW

Aunque los criterios utilizados difieran en algunos casos de los establecidos en la NIC 7, se presenta en este apartado un cash-flow que permite analizar la evolución del negocio:

	2021	2020
Resultado bruto de explotación (EBITDA)	91,2	67,5
Ajustes al resultado	-48,8	-113,2
Resultados financieros	-36,2	-119,3
Resultados método de la participación	-2,7	0,7
Impuesto sobre beneficios	-36,2	-23
Variación de provisiones y otros	26,3	28,4
Fondos procedentes de las operaciones	42,4	-45,7
Cambios en el capital corriente	-69,2	-110,1
Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar	-24,5	135,9
Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar	-3,6	-255,6
Resto de cambios en el capital corriente	-41,1	9,6
Flujo de efectivo de las actividades de explotación	-26,8	-155,8
Flujo de efectivo de las actividades de inversión	185,7	17,3
Intereses minoritarios	-0,6	0,8
Resto flujos inversión	190,4	16,5
Actividad interrumpida o mantenida para la venta	-4,1	0,0
Variación endeudamiento neto sin recurso	-0,8	-1,6
Variación endeudamiento neto con recurso	-351,5	140,1
Operación Refinanciación Bonos	143,2	0,0
Ampliación de Capital Neta	50,2	0,0
Flujo de efectivo de las actividades de financiación	-158,9	138,5

Mn Euros

El **resultado bruto de explotación** asciende a 91,2 millones de euros, mejorando en relación con el año anterior.

Los **ajustes al resultado** ascienden a -48,8 y sitúan los **fondos procedentes de las operaciones** en 42,4 millones de euros, frente a los -45,7 millones de euros del ejercicio 2020, debido principalmente a la mejora del resultado financiero.

Los **cambios en el capital corriente** ascienden a -69,2 millones de euros, mejorando en relación con el año anterior que registró un dato de -110,1 millones de euros.

Todas estas variaciones arrojan flujo **de efectivo las actividades de explotación**, que se sitúa en -26,8 millones de euros, mejorando notablemente respecto a los -155,8 millones de euros del año anterior.

El **flujo de las actividades de inversión** se sitúa en 185,7 millones de euros, por las desinversiones realizadas durante 2021.

El **flujo de efectivo de las actividades de financiación** asciende a -158,9 millones de euros, lo que ha supuesto un menor endeudamiento neto sin recurso al Grupo por importe de -0,8 millones de euros y **un menor endeudamiento neto con recurso de 351,5 millones de euros**, correspondiendo el resto de variaciones a la operación de refinanciación y ampliación de capital realizada.

CARTERA

Al 31 de diciembre de 2021 la cartera de pedidos del Grupo alcanza los 5.807,5 millones de euros, un 17,0% superior a la de 31 de diciembre de 2020.

La **cartera de pedidos** a corto plazo del Grupo se sitúa en 5.381,0 millones de euros, un **19,4% superior** respecto a diciembre de 2020, pasando de 19,1 meses de ventas a una cobertura de **23,2 meses de ventas**. Esta mejora se ha debido al éxito en la contratación en el periodo (obra nueva y ampliaciones) por importe de 3.696,8 millones de euros, un 33,9% superior a la contratación del mismo periodo de 2020 (*book-to-bill* de 1,3x).

La cartera a largo plazo asciende a 426,5 millones de euros, similar a la registrada al 31 de diciembre de 2020.

	31/12/2021	%	31/12/2020	%	Var. (%)
Corto plazo	5.381,0		4.505,4		19,4%
Construcción	4.796,2	89,1%	3.988,0	88,5%	20,3%
Industrial	75,8	1,4%	122,6	2,7%	-38,2%
Servicios	509,0	9,5%	394,8	8,8%	28,9%
Largo plazo	426,5		456,7		-6,6%
Promoción de Infraestructuras	426,5	100,0%	456,7	100,0%	-6,6%
Total	5.807,5		4.962,1		17,0%

Mn Euros

Medidas alternativas al rendimiento

El Grupo **OHLA** presenta sus resultados de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), y también utiliza ciertas Medidas Alternativas del Rendimiento (APM), que ayudan a una mejor comprensión y comparabilidad de la información financiera y que para cumplir con las directrices de la European Securities and Markets Authority (ESMA), pasamos a detallar:

Resultado de explotación (EBIT): se calcula tomando las siguientes partidas de la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada: Importe neto de la cifra de negocio, Otros ingresos de explotación, Gastos de explotación, Gastos de personal, Dotación a la amortización y Variación de provisiones.

Es un epígrafe de la cuenta de resultados que se utiliza como medida de rentabilidad ordinaria de la compañía.

Concepto	Millones de euros	
	dic-21	dic-20
Importe neto de la cifra de negocios	2.778,6	2.830,7
Otros ingresos de explotación	125,7	51,2
Gastos de Explotación	-1.998,5	-2.059,3
Gastos de Personal	-814,6	-755,1
Dotación a la amortización	-77,5	-74,5
Variación de provisiones	10,8	-1,5
TOTAL Resultado de explotación (EBIT)	24,5	-8,5

Resultado bruto de explotación (ebitda): es el resultado de explotación antes de dotación a la amortización y variación de provisiones.

Es utilizado por el Grupo y por los analistas económicos y financieros, como indicador de la capacidad de generación de caja que tiene el negocio por sí mismo.

Concepto	Millones de euros	
	dic-21	dic-20
Resultado de explotación	24,5	-8,5
(-) Dotación a la amortización	77,5	74,5
(-) Variación de provisiones	-10,8	1,5
TOTAL EBITDA	91,2	67,5

Resultado bruto de explotación con recurso (ebitda con recurso): se calcula como el Resultado bruto de explotación (ebitda) total, incluyendo los ingresos financieros por intereses, excluyendo determinadas pérdidas no recurrentes por Otros Gastos, en algunos casos sin efecto en caja (pérdidas por revisiones en proyectos, procedimientos de despido colectivo y otros), menos el Resultado bruto de explotación (ebitda) de las Sociedades de proyecto, e incluyendo los dividendos pagados a la Matriz por las Sociedades de proyecto.

Es una medida incluida en el documento de Términos y Condiciones de la emisión de Bonos de 2021 como una magnitud a facilitar a los emisores.

Concepto	Millones de euros	
	dic-21	dic-20
EBITDA TOTAL	91,2	67,5
(+) Ingresos financieros por intereses	16,1	17,9
(-) Ebitda sociedades sin recurso	-4,3	-4,5
(-) Ingresos financieros de sociedades sin recurso	-	-
(+) Dividendos de sociedades sin recurso	2,1	-
(-) Gastos no recurrentes	-	-
TOTAL EBITDA CON RECURSO	105,1	80,9

Sociedades sin recurso: son aquellas sociedades así designadas por el Grupo conforme al documento de Términos y Condiciones de la emisión de Bonos de 2021 y cuya deuda no tiene recurso a la matriz OHL S.A.

Endeudamiento bruto: agrupa las partidas de deuda financiera no corriente y deuda financiera corriente del pasivo del balance de situación consolidado, que incluyen deuda bancaria y bonos.

Es un indicador financiero ampliamente utilizado para medir el apalancamiento bruto de las empresas.

Concepto	Millones de euros	
	dic-21	dic-20
Emisión de obligaciones y otros valores negociables (no corriente)	444,6	589,6
Deudas con entidades de crédito (no corriente)	43,4	52,9
Emisión de obligaciones y otros valores negociables (corriente)	9,5	8,8
Deudas con entidades de crédito (corriente)	26	97,8
TOTAL ENDEUDAMIENTO BRUTO	523,5	749,1

Concepto	Millones de euros	
	dic-21	dic-20
ENDEUDAMIENTO BRUTO	523,5	749,1
(-) Activos financieros corrientes (*)	-334,8	-194,9
(-) Efectivo y otros activos líquidos equivalentes	-507,5	-471
TOTAL ENDEUDAMIENTO NETO	-318,8	83,2

(*) Incluye 135,6 millones de euros de Cercanías Móstoles Navalcarnero S.A. traspasado desde activo no corriente.

Endeudamiento sin recurso (bruto o neto): es el endeudamiento (bruto o neto) de las Sociedades designadas como sin recurso por el Grupo.

Utilizado para medir el apalancamiento bruto de las empresas sin recurso.

Endeudamiento con recurso (bruto o neto): es el endeudamiento total (bruto o neto) menos el Endeudamiento sin recurso (bruto o neto).

Utilizado para medir el apalancamiento neto de las empresas con recurso.

Cartera: son los Ingresos pendientes de ejecución de los contratos adjudicados, tanto a corto como a largo plazo. Estos contratos se incluyen en la cartera una vez formalizados y representa el importe estimado de los ingresos futuros del Grupo

Cartera a corto plazo: representa el importe estimado de los ingresos de Construcción, Industrial y Servicios, pendientes de ejecución, e incluye también los ingresos esperados en base a cambios en los contratos o trabajos adicionales y estimados en función del porcentaje de realización de los proyectos.

Cartera a largo plazo: representa los ingresos futuros estimados de las concesiones, en el periodo concesional, de acuerdo a su plan financiero e incluye estimaciones de variaciones de tipo de cambio entre el euro y otras monedas, de la inflación, los precios, las tarifas y los volúmenes de tráfico.

Capitalización bursátil: número de acciones al cierre del periodo multiplicado por la cotización al cierre del periodo.

Concepto	dic-21
Número de acciones al cierre	591.124.583
Cotización al cierre	1,020
CAPITALIZACION BURSÁTIL (Millones de euros)	602,9

PER: cotización al cierre del periodo dividida por el beneficio por acción de los últimos doce meses.

Es un indicador ampliamente utilizado por los inversores y analistas de las compañías cotizadas.

Concepto	dic-21
Cotización al cierre	1,02
Beneficio por acción	0,01
PER	80,15

Los anteriores indicadores financieros y Medidas Alternativas de Rendimiento (APM), cuyo uso facilita una mejor comprensión de la información financiera, se calculan aplicando los principios de coherencia y homogeneidad, lo que permite la comparabilidad entre periodos.

RELACIÓN CON ACCIONISTAS E INVERSORES

Información bursátil

A 31 de diciembre de 2021 el capital social de OHLA ascendía a 147.781.145,8 euros, representado por 591.124.583 acciones de 0,25 euros de valor nominal cada una y todas ellas pertenecientes a una única clase y serie.

Es importante destacar que a lo largo del año 2021 y tras el acuerdo alcanzado con los tenedores de bonos, bancos, accionistas y demás grupos de interés, para la restructuración y recapitalización financiera del Grupo OHLA, se cerró exitosamente una ampliación de capital dineraria con sobre suscripción variando el número de acciones de la sociedad: pasando de 286.548.289 acciones a 591.124.583 acciones, así como el valor nominal del capital social por acción: pasando de 0,60 €/acc. a 0,25 euros por acción.

La cotización a cierre de diciembre de 2021 se situaba en los 1,0200 euros por acción, lo que supone una revalorización bursátil del +65,3% en el año. Así mismo, OHLA cerró 2021 con una capitalización bursátil de 602,9 millones de euros, muy superior a los 176,8 millones de euros de cierre de 2020.

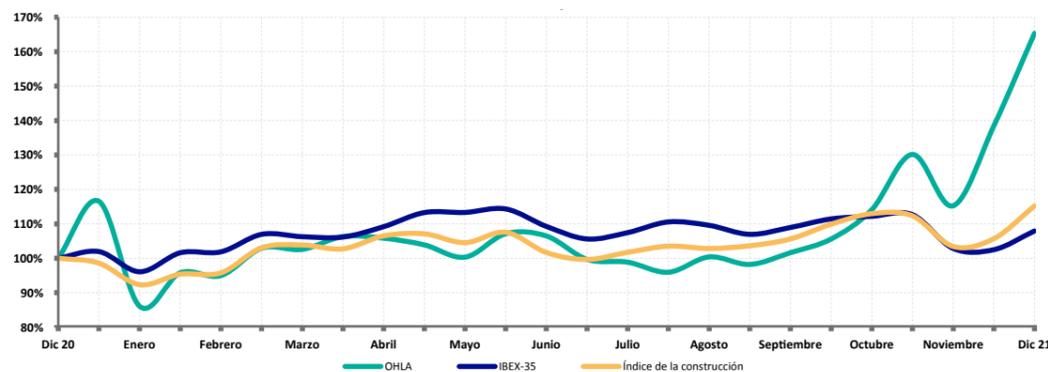
Por su parte, la evolución bursátil del índice IBEX-35 y del índice de la Construcción en España fue menor a la revalorización experimentada en 2021 por el Grupo OHLA, siendo un 7,9% y un 15,2% respectivamente, dando como resultado, un relativo muy positivo para el Grupo OHLA.

En 2021, se negociaron en bolsa un total de 466.157.325 acciones (78,9% del total de acciones admitidas a negociación), con un promedio diario de 1.820.927 títulos.

El Grupo finalizó con una autocartera a 31 de diciembre de 2021 de 541.296 acciones, referenciada en su totalidad al contrato de liquidez, equivalente al 0,37% del capital social actual de la sociedad, posición que se ha mantenido relativamente estable a lo largo del año. La posición de autocartera tenía un valor de 552.122 euros a cierre de año, teniendo en cuenta el precio de cierre de OHLA.

OHLA en el mercado continuo

COTIZACIÓN GRUPO OHLA EN 2021



OHLA

12/31/2021

Precio de cierre de OHLA	1,0200
Evolución cotización OHLA YtD	65,3%
Cotización Máxima	1,0320
Cotización Mínima	0,4986
Cotización Media	0,6981
Autocartera	541.296
Valor autocartera	552.122
% Autocartera de OHLA	0,092%
Total número de acciones OHLA	591.124.583
Valor nominal capital social de OHLA	147.781.146
Valor nominal capital social por acción	0,25
Capitalización bursátil (Mn Euros)	602,9
Número acciones negociadas en el año	466.157.352
Número acciones negociadas diarias en el año	1.820.927
% Negociado sobre el total de acciones	78,9%
Efectivo negociado en el año	322.151.761
Efectivo medio diario negociado	1.258.405
Total días negociados en el año	256
Índice Ibex - 35	8.713,8
Evolución Ibex 35 YtD	7,9%
Índice Construcción en España	1.735,5
Evolución Índice de la Construcción YtD	15,2%
Dividendo bruto repartido durante el año	-
Dividendo neto repartido durante el año	-

Fuente: Bolsas y Mercados Españoles & Bloomberg

La acción del Grupo OHLA alcanzó un valor máximo de 1,0320 euros por acción en el mes de diciembre 2021 y un valor mínimo de 0,4986 euros por acción en el mes de junio de 2021. Todo ello, supone un valor medio de cotización en todo el periodo de 0,6981 euros por acción en el año.

Es importante remarcar que las cotizaciones aquí referidas no están ajustadas por los efectos que tuvieron en las mismas la restructuración de deuda y las diferentes ampliaciones de capital realizadas en 2021, si no que se han dejado las cotizaciones reales de cierre para mayor facilidad en su comparativo. Dicho lo anterior, la volatilidad del valor experimentada en 2021 también queda explicada, en su gran mayoría por:

- La buena evolución operativa del Grupo.
- La exitosa operación de restructuración de deuda y recapitalización del balance, y
- Los anuncios publicados al mercado sobre la evolución de las ventas y acuerdos en el plan de rotación de los activos no estratégicos durante todo el ejercicio 2021.

Emisiones de bonos de OHLA actualmente vigente en el mercado

El 28 de junio de 2021, el Grupo OHLA culminó la restructuración de los bonos con vencimiento en marzo 2022 y marzo 2023, emitiendo un nuevo bono con vencimiento parcial en marzo 2025 y vencimiento final en marzo 2026.

Los datos más relevantes del bono actualmente vigente en el mercado son los siguientes:

Emisor	Vencimiento	Cupón	Saldo Vivo	Cotización	YtM
OHL S.A.	Marzo 2022	4,750%	-	-	-
OHL S.A.	Marzo 2023	5,500%	-	-	-
OHLA OPERACIONES	Marzo 2026	6,600%	487.3*	93,466%	10,356%

(*) Mn Euros / Saldo vivo: es el saldo del principal de los bonos vigente, sin contar con los intereses devengados a la fecha del importe inicial emitido

Comunicación con accionistas, inversores, analistas y grupos de interés

El Grupo OHLA cuenta con la Dirección de Relación con Inversores en la sede corporativa de la compañía (Paseo de la Castellana 259 D, Torre Emperador), en Madrid.

Esta dirección es responsable de la comunicación con: accionistas, inversores, analistas, intermediarios financieros y demás grupos de interés. El objetivo es ofrecer la máxima transparencia y homogeneidad en la difusión de la información financiera relevante en el mercado.

OHLA promueve durante el año diversos encuentros on-line (debido a la situación actual de pandemia en la que nos encontramos) y presenciales, cuando las circunstancias lo permiten, con analistas (*Sell-Side* y *Buy-Side*) tanto de crédito como de renta variable, *Roadshows* nacionales e internacionales, Junta General de Accionistas y bonistas, así como reuniones informativas ad hoc. Para ello, pone a disposición de todos ellos varios canales de comunicación como son: cuenta de correo electrónico: relación.accionistas@ohla-group.com y el número de teléfono (+34) 91 3484157.

Durante el año 2021 y con motivo de la operación de restructuración y recapitalización ya explicadas al mercado, el Grupo OHLA ha incrementado las reuniones nacionales e internacionales, así como el número de analistas de renta fija y variable que cubren el valor. Así mismo, se celebraron durante el año dos Juntas Generales de Accionistas y varias reuniones con los tenedores de los bonos para la obtención de las aprobaciones necesarias. Tanto la presentación de resultados de final de año, como las Juntas Generales de Accionistas, debido a su importancia, fueron retransmitidas en *streaming* a través de la página web de la compañía, para facilitar su seguimiento a los diferentes grupos de interés.

Adicionalmente, OHLA publica sus resultados trimestrales, en las que el equipo directivo establece una comunicación directa con la comunidad financiera.

Contribución fiscal

La contribución de OHLA a la sociedad se materializa en la devolución, a través de los impuestos, de parte de la riqueza generada, contribuyendo al desarrollo económico y social de los países en los que se opera.

El respeto a la legalidad, la transparencia y la exactitud de la información, son principios básicos de comportamiento y pautas de conducta de carácter general para OHLA. Por ello, la compañía cumple con todas las obligaciones tributarias que se generan como consecuencia de su actividad, de acuerdo con las normas aplicables en cada uno de los territorios en los que tiene actividad, y da cumplimiento a su Política Fiscal. Asimismo, se informa de la contribución tributaria total desglosada por las principales regiones donde la compañía está presente.

En línea con lo anterior, OHLA está adherida al Código de Buenas Prácticas Tributarias de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT). Asimismo, en 2017, el Consejo de Administración aprobó la Política Fiscal del Grupo donde se hace extensible y se promueve su cumplimiento, de forma adicional, en aquellas entidades en las que OHLA participa de forma minoritaria.

El Consejo de Administración es el responsable, entre otros aspectos, de supervisar las operaciones que conlleven un especial riesgo fiscal, e identificar y seguir los riesgos del Grupo, labor que realiza a través de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (en adelante, Comisión de Auditoría). De esta forma, la Comisión de Auditoría tiene entre sus responsabilidades supervisar el funcionamiento y eficacia del sistema de gestión y control de los riesgos del Grupo, incluidos los fiscales.

El cuadro siguiente contiene las cantidades ingresadas por las sociedades del Grupo en la caja de las Administraciones Públicas, durante el ejercicio 2021, en las distintas jurisdicciones donde opera, distinguiendo entre los impuestos soportados, que suponen un coste para el Grupo, y los impuestos recaudados por cuenta de terceros, que no tienen impacto en la cuenta de resultados del Grupo.

País	Miles de euros			%
	Impuestos soportados ⁽¹⁾	Impuestos recaudados ⁽²⁾	Total	
España	100.492	157.986	258.478	71,3
Europa del Este	8.796	7.853	16.650	4,6
EE. UU. y Canadá	15.327	-	15.327	4,2
México	1.276	1.865	3.141	0,9
Perú	4.719	16.172	20.890	5,8
Chile	4.189	27.914	32.102	8,9
Colombia	1.738	2.605	4.344	1,2
Noruega	34	4.298	4.332	1,2
Otros	1.708	5.533	7.241	2,0
Total	138.279	224.226	362.505	

⁽¹⁾ Incluye, principalmente, impuestos sobre beneficios y contribuciones a la Seguridad Social como empleador.

⁽²⁾ Contiene, principalmente, impuestos asociados al empleo, soportados por los empleados/as y el IVA recaudado.

Cabe destacar como partida más significativa en la contribución fiscal del Grupo, la relacionada con los impuestos al empleo, que ha ascendido a 246.686 miles de euros (196.317 miles de euros en 2020).

El pago por impuesto sobre beneficios, derivado de la actividad de las sociedades del Grupo ha ascendido a 14.605 miles de euros. La distribución por países de este importe es la siguiente: España 33,1%; EEUU y Canadá 15,4%; Perú 17,7%; Colombia 9,0%; Europa del Este 4,5% y otros países 20,3%.

Beneficios antes de impuestos	2021
España	(54.734)
Chequia/Este de Europa	5.760
Chile	57.149
Colombia	(10.083)
México	564
Perú	17.232
EE. UU. y Canadá	21.979
Resto de países	4.517
Total	42.384

Miles de euros.

Subvenciones oficiales cobradas	2021
Subvenciones oficiales cobradas	15

Miles de euros

No se incluye información relativa a subvenciones destinadas a Formación.

Principal información privilegiada / otra información relevante, regulada y corporativa

- 21 de enero de 2021: Acuerdo para apoyar una operación de recapitalización de la Sociedad y de renegociación de determinado endeudamiento financiero del Grupo.
- 25 de enero de 2021: Rebaja del rating corporativo y Deuda Senior no Asegurada por parte de Fitch Ratings.
- 26 de enero de 2021: Rebaja de la probabilidad de impago (PDR) de Caa2-PD a Ca-PD por parte de Moody's Ratings.
- 24 de febrero 2021: Información en relación con la deuda que Grupo Villar Mir, SAU y Pacadar, SAU tienen con la compañía.
- 25 de febrero 2021: Compromiso de las principales entidades financieras acreedoras del Grupo para apoyar la operación de recapitalización y renegociación de determinado endeudamiento financiero del Grupo.
- 16 y 18 de marzo 2021: Operación de recapitalización de la Sociedad y de renegociación de determinado endeudamiento financiero del Grupo: Audiencia ante el tribunal inglés (*convening hearing*) y resultado de la audiencia ante el tribunal inglés.
- 26 de marzo 2021: Celebración de la Junta General Extraordinaria de Accionistas y anuncio de los acuerdos aprobados.
- 9 y 15 de abril 2021: Operación de recapitalización y de renegociación de determinado endeudamiento financiero del Grupo: Asamblea de Acreedores y Orden de aprobación del Scheme.
- 13 de abril de 2021: Información sobre la venta de su participación accionarial en la sociedad titular de la concesión del Nuevo Hospital de Toledo.
- 13 de abril de 2021: Mantenimiento del rating corporativo y el rating de las dos emisiones de bonos de OHL, agregando el indicador de incumplimiento limitado ("LD") a la calificación de probabilidad de incumplimiento (PDR) Ca-PD por parte de Moody's Ratings.
- 22 de abril 2021: Reducción de capital social: inscripción en el Registro Mercantil de Madrid la escritura de reducción de capital social (y consecuente modificación estatutaria) de la Sociedad. Reducción de valor nominal a 0.25€/acc. (desde 0.60€/acc. anterior).
- 24 de junio 2021: Venta de la participación en el proyecto de Old War Office.
- 24 de junio 2021: Información sobre el importe efectivo final del Aumento de Capital con Derechos y de la Colocación Privada.
- 25 y 28 de junio 2021: Escrituras de ejecución de los Aumentos de Capital Dinerarios y por capitalización y admisión a cotización de las 304.576.294 acciones nuevas de OHL.
- 28 de junio 2021: La sociedad informa que todas las operaciones para concluir la reestructuración han sido completadas.
- 6 de julio 2021: Moody's eleva el rating corporativo (CFR) a Caa1 con perspectiva positiva, modificando así mismo la probabilidad de impago (PDR) a Caa1-PD, eliminando el apéndice "LD".
- 13 de julio 2021: Lanzamiento de la nueva marca OHLA y el cambio de ticker.
- 29 de julio de 2021: Cambios en la composición del Consejo de Administración y las Comisiones.
- 16 de septiembre de 2021: Fitch actualiza la calificación de rating IDR a largo plazo de OHLA elevándola a "CCC+" desde "RD". Asimismo, se informa de que, por razones comerciales, se ha procedido a la cancelación del contrato con Fitch Ratings.
- 18 de octubre de 2021: Homologación judicial del acuerdo de refinanciación relativo a la Reestructuración ha sido aprobada por el Juzgado de lo Mercantil N°2 de Madrid.
- 19 de octubre de 2021: Venta de la participación en Centro Hospitalario Universitario Montreal (CHUM), sujeta a condiciones suspensivas.
- 30 de noviembre de 2021: La sociedad remite el Reglamento de la Junta General de Accionistas y el reglamento del Consejo de Administración.
- 28 de diciembre de 2021: La compañía informa sobre el cobro recibido por su filial Cercanías Móstoles Navalcarnero, S.A. (CEMONASA) de la Comunidad de Madrid.

Principal información privilegiada / otra información relevante, regulada y corporativa posterior al cierre del periodo

- 4 de febrero de 2022: La sociedad comunica que va a reducir su endeudamiento financiero (amortización total de los €54.501.998,31 pendientes en concepto de principal del crédito con garantía del ICO y oferta de recompra parcial por un importe de principal máximo de 43.203.583,89€ dirigido a los tenedores de sus bonos garantizados).
- 9 de febrero de 2022: La sociedad informa que ha suscrito un protocolo de relaciones en la actividad de construcción entre Grupo OHLA y Grupo CAABSA.
- 8 de marzo de 2022: Moody's eleva el rating corporativo (CFR) a B3 con perspectiva positiva desde Caa1

Negocio sostenible

La sostenibilidad ambiental aplicada a la propia actividad de las compañías es un requerimiento imprescindible de los mercados para acceder a nuevas oportunidades de financiación y negocio y una prioridad máxima de nuestros grupos de interés. OHLA tiene como propósito generar impacto positivo a través de sus proyectos, minimizando su huella ecológica y favoreciendo el desarrollo social y económico de los entornos en los que actúa.

Este nuevo planteamiento estratégico de la compañía en cuanto a la sostenibilidad desde el punto de vista ambiental requiere una serie de actuaciones ligadas a la innovación y el respeto y cuidado del planeta, características clave del nuevo Plan de Sostenibilidad del Grupo. En este ejercicio 2021, todavía marcado en muchos aspectos por la pandemia de la covid-19, la compañía ha podido definir de manera concreta dichas actuaciones, sentando así las bases de trabajo en este sentido para los próximos años.

Además de todo ello, la compañía ha reafirmado y complementado sus iniciativas y compromisos en materia de lucha contra el cambio climático, protección de los recursos y la biodiversidad, integración de la economía circular en los procesos productivos y apuesta por la eficiencia energética, entre otros aspectos claves en materia de sostenibilidad.

Retos, líneas de acción y objetivos 2022-2024 en materia de Negocio sostenible

CAMBIO CLIMÁTICO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Descarbonización progresiva de OHLA	Diseño de la hoja de ruta	Contratar una empresa externa para abordar el proyecto de descarbonización. Definición del plan de trabajo	Aprobar la hoja de ruta	-	13
	Reducción de la intensidad de las emisiones	Reducir la intensidad de las emisiones* en un 35% vs 2017	Reducir la intensidad de las emisiones* en un 37% vs 2017	Reducir la intensidad de las emisiones* en un 40% vs 2017	

* (Alcance 1 + 2) / Ventas (tCO2e (Millones de euros))

ECONOMÍA CIRCULAR

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Aplicación de criterios de circularidad en los proyectos	Aumento de los residuos no peligrosos (RNPs) con destino diferente a vertedero	≥ 75% de los RNPs con destino diferente a vertedero	≥ 78% de los RNPs con destino diferente a vertedero	≥ 80% de los RNPs con destino diferente a vertedero	12
	Promoción del uso de materiales respetuosos con el medio ambiente	-	Lanzar una campaña de difusión del catálogo de materiales de construcción sostenible	Promover el uso de materiales respetuosos con el medio ambiente (Construcción) Aumentar en 2 el número de centros certificados con Etiqueta Ecológica de la UE (EEE) (Servicios)	11,12
	Cuantificación de nuestra huella hídrica y promoción de la gestión eficiente del agua reduciendo especialmente la captación de agua en procesos constructivos	Recopilar información para la elaboración de una calculadora de huella hídrica	Cálculo de la huella hídrica de OHLA	Realizar seguimiento y reportar anualmente la huella hídrica de OHLA	6,12

BIODIVERSIDAD

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Buenas prácticas en biodiversidad	Implementación de buenas prácticas en biodiversidad en obras y proyectos	Promover las buenas prácticas en biodiversidad en las obras	Promover las buenas prácticas en biodiversidad en las obras	Promover las buenas prácticas y realizar un piloto de valoración del Capital Natural (Construcción) 100 % de emplazamientos con uso de biocidas (Servicios)	14,15

CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Fomento de prácticas y técnicas de construcción sostenible	Formación en certificación sostenible LEED, BREEAM, entre otros.	Lanzar el programa formativo en certificación sostenible	Aumentar los empleados formados con este tipo certificación	Aumentar los empleados formados con este tipo certificación	9,11

MOVILIDAD Y EFICIENCIA EN EMPLAZAMIENTOS

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Gestión eficiente de los edificios	Mantenimiento o aumento del % de emplazamientos certificados bajo el sistema de gestión integrado (ISO 14001, 9001, 45001)	>90% emplazamientos certificados (ISO 14001, 9001, ISO 45001)	>90% emplazamientos certificados (ISO 14001, 9001, ISO 45001)	>90% emplazamientos certificados (ISO 14001, 9001, ISO 45001)	3,6,7,9, 13,15
	Reducción del consumo de papel en oficina	5% de reducción de papel vs 2017*	6% de reducción de papel vs 2017*	9% de reducción de papel vs 2017*	12
	Formalización de acuerdos de compra de energía verde o energía renovable en las oficinas	20% de oficinas con uso de energía verde**	50% de oficinas con uso de energía verde**	100% de oficinas con uso de energía verde**	7,13
Gestión eficiente de los desplazamientos	Sustitución de la flota actual de vehículos propios por vehículos con etiqueta ambiental eco o cero emisiones	25% de la flota de la Alta Dirección, 10% de la flota de Servicios y el 10% de la flota de Construcción con etiqueta eco o cero emisiones	50% de la flota de la Alta Dirección, 15% de la flota de Servicios y el 15% de la flota de Construcción con etiqueta eco o cero emisiones	100% de la flota de la Alta Dirección, 25% de la flota de Servicios y el 25% de la flota de Construcción con etiqueta eco o cero emisiones	7,13

* Consumo total por empleado en oficina

** El porcentaje se calculará con base en el plan gradual que se establezca, que considerará tanto la fecha de renovación de los contratos, como la propia viabilidad del cambio (existencia de proveedor, coste).

LICITACIONES SOSTENIBLES

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Aplicación criterios de sostenibilidad en licitaciones	Creación del "Libro verde"	Identificar los criterios a incluir en el "Libro Verde"	Crear y divulgar el "Libro Verde"	Actualizar el "Libro Verde", si es necesario, según nuevos posibles requerimientos.	6,7,12, 13

INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Alinear los proyectos de innovación y transformación con la sostenibilidad	Identificación de los proyectos de innovación que contribuyen a la lucha contra el cambio climático y a fortalecer aspectos de compromiso social	Crear la matriz de proyectos/ impactos	-	80% de proyectos de innovación con impacto positivo en la sociedad	9
	Participación de las áreas geográficas en iniciativas de innovación	-	Fomentar el desarrollo y ejecución de proyectos propios de I+D o innovación	Hacer partícipes en iniciativas de innovación al 100% de las áreas. Fomentar el desarrollo y ejecución de proyectos propios de I+D o innovación	
	Inclusión de indicadores de sostenibilidad en el cuadro de mando de las ofertas	Identificar indicadores de sostenibilidad a incluir	Incluir los indicadores en P&C	Poner en marcha del sistema de información de licitaciones con los nuevos indicadores de sostenibilidad incorporados	
	Inclusión de indicadores de sostenibilidad en los procesos de digitalización de obras	Incluir al menos un proyecto piloto nuevo	-	Tener incorporado estos conceptos de sostenibilidad en todas las obras nuevas*	9

*Se entiende como obra nueva aquellos nuevos proyectos acometidos en cada ejercicio

Cultura innovadora y de transformación

Nuestra apuesta por la innovación

En línea con las directrices establecidas en su Política de Innovación, vigente desde 2019, OHLA ha continuado en 2021 desarrollando e implantando nuevas tecnologías, procesos, productos y servicios orientados a incrementar su productividad, disminuir los costes, aumentar su capacidad competitiva y diferenciarse de la competencia, logros que contribuirán al crecimiento sostenible del Grupo.

Durante el año, la innovación se ha extendido por todas las geografías y líneas de negocio. Muestra de ello son las 27 candidaturas valoradas en el marco de los Premios a la Innovación Tecnológica en Construcción, provenientes de siete países distintos, o la incorporación en 2021 de Ingesan como una de las seis empresas del Grupo OHLA que cuentan con Sistema de Gestión de I+D+i certificado según la norma UNE 166:002. Esta certificación permite demostrar ante terceros la capacidad innovadora sistemática de la compañía.

Además de innovar en las líneas de actividad actuales de OHLA, en 2021 también se ha realizado un ejercicio colaborativo en el que ha participado personal de todas las áreas del Grupo, para identificar oportunidades de negocio con carácter transformacional y sostenible en el futuro, que puedan apoyarse para su despliegue en nuevas iniciativas públicas y público-privadas cofinanciadas con los nuevos fondos de recuperación y transformación como los Next Generation europeos.

Las líneas que se están impulsando se encuadran en ámbitos como la innovación en energías renovables, la construcción circular, la rehabilitación energética en edificación, la digitalización en obras y servicios, o las infraestructuras para movilidad urbana. Ejemplos de actuaciones acometidas en estos ámbitos durante 2021 son la alianza suscrita entre OHLA, Endesa y Bankinter para la rehabilitación energética de comunidades de vecinos; los avances en el desarrollo de la tecnología propia patentada de torres prefabricadas de hormigón de gran altura para aerogeneradores por parte de la filial Ecoventia; la línea de reciclado de residuos de asfalto del Parque de Maquinaria y la filial ELSAN, o el desarrollo de nuevos servicios digitales asistenciales por parte de la línea de negocio de Servicios. Para impulsar y apoyar estas líneas innovadoras, también se ha puesto en marcha una oficina centralizada de soporte a los proyectos Next Generation.

En línea con dichas áreas de innovación se ha formado un equipo de trabajo para articular la potencial participación y el soporte del Grupo en las iniciativas promovidas por el Estado en relación a los fondos Next Generation EU.



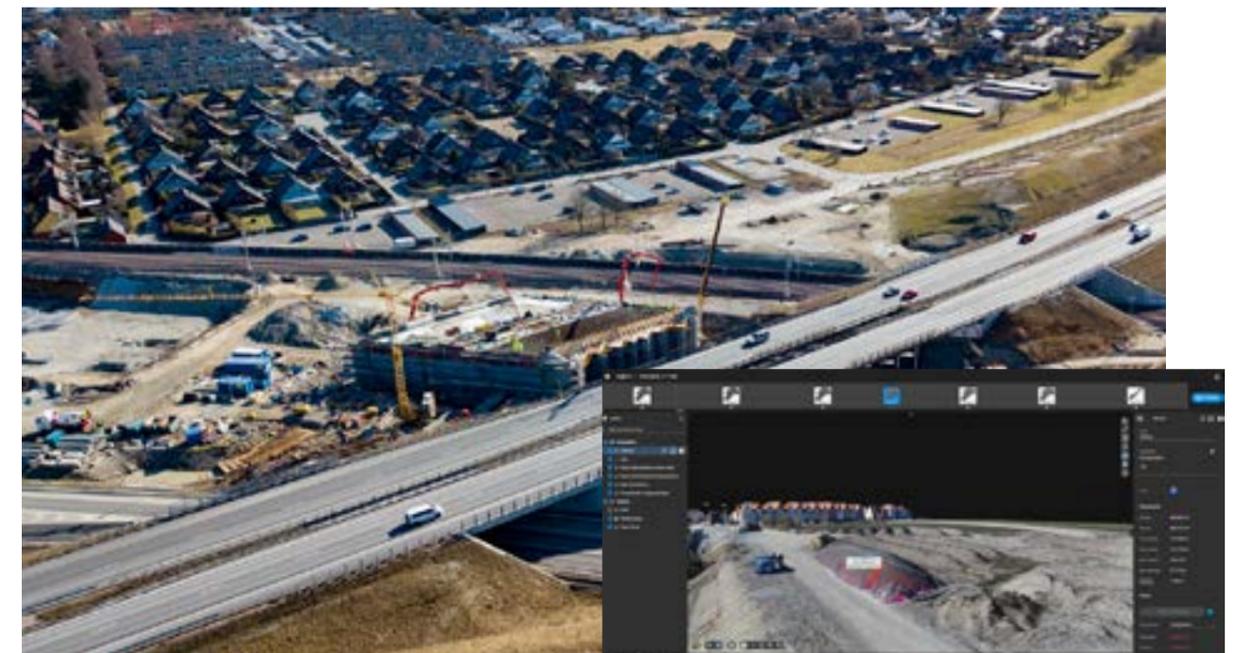
Otro ámbito al que se ha prestado especial atención en 2021 ha sido la consolidación del uso de metodologías de innovación ágiles, abiertas y colaborativas. Ejemplos de ellos son el Motor de Innovación de Ingesan y el programa Digitaliza tu Obra en el área de Construcción. Ambas iniciativas, iniciadas el año anterior, se han consolidado durante 2021, favoreciendo la identificación de oportunidades, definición y desarrollo de diversos pilotos en colaboración con empresas tecnológicas y start-ups.

En el marco de la iniciativa Digitaliza tu Obra, además, se ha abierto una plataforma web interna orientada a promover el conocimiento, prueba, validación y escalado de herramientas digitales que ayuden a aumentar la productividad, llevar un mejor control y reducir riesgos en las obras de construcción de OHLA. El portal, dirigido a los equipos de obra, se va enriqueciendo de forma continua con casos de uso, experiencias propias en los distintos países en que opera la empresa y referencias de soluciones comerciales.

Comunidad BIM

La implantación de la metodología BIM (*Building Information Modeling*) a nivel de empresa también ha tenido protagonismo durante 2021. La Comunidad BIM de OHLA se ha visto reforzada este año con la apertura de un nuevo canal web interno, en el que los empleados pueden conocer las más de 200 referencias BIM de la empresa en los últimos 10 años (realizadas en 72 proyectos distintos, en 17 países); informarse sobre experiencias y valoraciones en primera persona de los compañeros participantes; formarse para adquirir las capacidades de los perfiles BIM establecidos en OHLA; acceder a las guías y recomendaciones internas en la materia, y conectar con los mayores expertos BIM de la empresa a nivel global, para consultarles dudas o solicitar asesoramiento.

Las empresas y equipos más especializados de OHLA también han dado continuidad en 2021 a sus actividades de I+D con interesantes proyectos en ámbitos como los firmes y pavimentos sostenibles (ELSAN), la maquinaria de obra marítima (SATO), la maquinaria para mantenimiento de vía (G&O), los equipos industriales (Mining&Cement) o las soluciones constructivas avanzadas (Ecoventia, SATO). En lo relativo a explotación de tecnologías propias, destaca la noticia de una nueva exportación de Cubipod, elemento innovador para la construcción de diques portuarios desarrollado y patentado por SATO en colaboración con la Universidad Politécnica de Valencia, que supone su primera aplicación en un nuevo país: Ghana.



Gestión de obras lineales apoyada en modelos digitales. 1º Premio de los Premios de Innovación 2021.



OHLA entregó en el mes de diciembre sus Premios a la Innovación Tecnológica en Construcción, que reconocen iniciativas innovadoras y pioneras en el marco de los proyectos que la compañía lleva a cabo, a través de sus equipos de obra.

Entre las iniciativas ganadoras se encuentran soluciones técnicas como el túnel híbrido de gran complejidad diseñado y ejecutado en la Concesión AVO I (Santiago de Chile); el pórtico móvil de ventilación y filtración para túneles desarrollado por Judlau en el proyecto de rehabilitación del túnel de Canarsie (Nueva York, EE.UU.); o la tolva autopropulsada para la descarga de concentrado de zinc desde barcos hasta cinta transportadora, diseñada y fabricada por OHLA Industrial Mining & Cement para el Puerto de Avilés (España).

También se premiaron sendas innovaciones digitales en obra: los cuadros de mando desarrollados en el área Norte de Latinoamérica, a partir de los sistemas de gestión de construcción y las herramientas y metodologías de gestión apoyadas en modelos digitales aplicadas en el proyecto ferroviario Lund-Arlöv (Malmö, Suecia).



Túnel híbrido en la Concesión AVO I, Santiago de Chile, Chile

Compromiso con el planeta

Nuestra estrategia en cambio climático

A lo largo de las últimas décadas se ha incrementado la inquietud por la degradación del medio ambiente y el cambio climático y, consecuentemente, OHLA incorpora la lucha, mitigación y adaptación a este como uno de los aspectos fundamentales de su agenda, tanto a corto como a largo plazo. En consonancia con los procedimientos globales de la compañía, OHLA cuenta con un proceso específico para la valoración y gestión de los riesgos, entre los que enmarcan aquellos relacionados con el medioambiente y el clima.

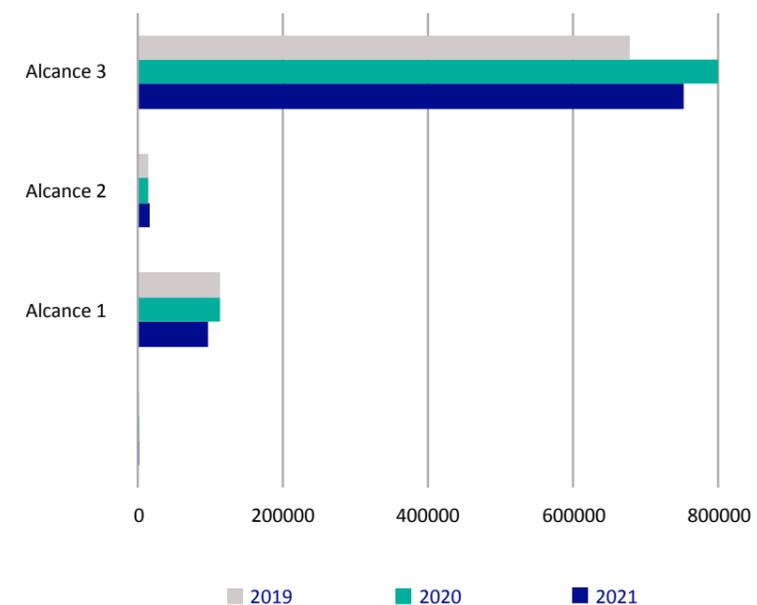
El cambio climático trae consigo una serie de riesgos, pero también oportunidades de negocio. Por ello, desde OHLA se ha reforzado su apuesta por las energías renovables en 2021. La compañía cuenta en su cartera con más de 20 contratos entre los ejecutados y los que se encuentran en ejecución, con una potencia total instalada de más de 1.000 MW en Europa, América y Asia, con cuya energía generada podría abastecer, aproximadamente, a más de 180.000 hogares de forma anual. Entre algunas de sus últimas adjudicaciones destacan las plantas fotovoltaicas de Medinas de las Torres, en Badajoz (España), o la de Coya, en Chile.

Asimismo, en cuanto a las oportunidades, la compañía pone también el foco sobre la eficiencia en el uso de los recursos, la optimización de procesos o el reciclaje, así como la apuesta por recursos energéticos de bajas emisiones y las tecnologías más eficientes. En concreto, durante 2021 OHLA ha continuado trabajando en la consecución de sus metas de reducción de emisiones en todos sus negocios, a través de los siguientes mecanismos:

- Apuesta por la energía limpia y renovable, tanto en oficinas como en obras y proyectos
- Empleo de flota sostenible y reducción del uso de combustibles fósiles
- Revisión y mantenimiento periódico de la maquinaria de obra
- Desarrollo, aplicación y fomento de criterios de construcción sostenible en obras y proyectos
- Reducción de viajes de negocio a través del fomento de las reuniones online
- Fomento de la utilización del tren con respecto al avión en los viajes de negocio
- Acuerdos con compañías de automóviles comprometidas con la movilidad sostenible
- Fomento de la compra y adquisición de servicios a proveedores locales
- Establecimiento de criterios de sostenibilidad en la homologación de proveedores

MÁS INFORMACIÓN
Anexo 2
Indicadores de desempeño ambiental

EVOLUCIÓN DE LAS EMISIONES (t CO₂ equivalentes)



Hacer frente a los retos derivados del cambio climático requiere también actuar de manera proactiva, progresiva y planificada, con un alto nivel de compromiso en todos los niveles de la compañía. Este enfoque es el adoptado por OHLA y va a permitir incorporar al negocio actuaciones clave para lograr los objetivos de reducción de emisiones establecidos en el Plan de Sostenibilidad 2022-2024, sentando así las bases para lograr sus mayores ambiciones en este sentido y favoreciendo, al mismo tiempo, el cumplimiento de las exigencias y regulaciones europeas y nacionales, la generación de nuevas oportunidades de negocio y la sostenibilidad económica de la organización.

En concreto, en materia de cambio climático el Plan de Sostenibilidad incorpora como principal reto la descarbonización progresiva de OHLA, a través de dos líneas prioritarias de acción:

- Diseño de una hoja de ruta gradual para la descarbonización de la compañía, que permita a OHLA alcanzar la neutralidad de emisiones para los alcances 1 y 2 en 2030, y para los alcances 1, 2 y 3 antes de 2050.
- Reducción continua de la intensidad de las emisiones hasta lograr una disminución de, al menos, un 40% de la intensidad de emisiones de los alcances 1 y 2 en 2024 con respecto a 2017.

Por otro lado, fruto de su compromiso en la lucha contra el cambio climático, OHLA renueva anualmente y de manera voluntaria su inscripción en la Oficina Española de Cambio Climático (OECC), organismo que valida los cálculos de huella de carbono de acuerdo con la metodología y principios establecidos por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Este año, por primera vez, OHLA ha obtenido los sellos de la OECC: Calculo, por validar los cálculos de la huella de carbono de acuerdo a los criterios de Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico; y Reduzco, por cumplir los criterios de reducción establecidos en años anteriores.

Asimismo, está previsto que en 2022 se consiga el sello Compenso, gracias a la puesta en marcha de la iniciativa El Bosque OHLA, en julio de 2021, cuyo fin es contribuir a la absorción de CO₂ y favorecer la recuperación de espacios naturales y la protección del medio ambiente. En concreto, el bosque está compuesto por 1.300 árboles de especies forestales autóctonas como encinas, pinos, cerezos y endrinos, que servirán para recuperar 2,0 ha afectadas por un incendio forestal en Ejulve, Teruel (España) en 2009.



Iniciativa El Bosque OHLA.

En relación al gobierno en materia de cambio climático, el Consejo de Administración y su Comisión de Nombramientos y Retribuciones son formalmente responsables de orientar, supervisar y controlar el desempeño de la compañía en materia de Sostenibilidad, donde se abordan, entre otros los aspectos, los asociados al cambio climático. Además, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evalúa el cumplimiento de los objetivos establecidos en esta materia. Por otra parte, la Dirección de Riesgos se encarga de la gestión de riesgos generales y, anualmente, reporta a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento los principales riesgos de la compañía y al Consejo.

El departamento de Sostenibilidad, por su parte, es responsable a nivel Corporativo de todos los temas relacionados con la información no financiera, sostenibilidad y el cambio climático, los cuales son reportados de manera periódica al consejero delegado y al Comité de seguimiento de los sistemas de gestión de OHLA.

Economía circular

El sector de la construcción es uno de los mayores consumidores de materias primas y productores de residuos constructivos y de demolición (RCD) que pueden llegar a representar un elevado porcentaje de los residuos totales generados a nivel global. La gestión inadecuada de la extracción de materias primas o de la gestión de los residuos puede producir consecuencias ambientales graves como el incremento de escasez de recursos, la contaminación de ecosistemas naturales o la producción de impactos paisajísticos.

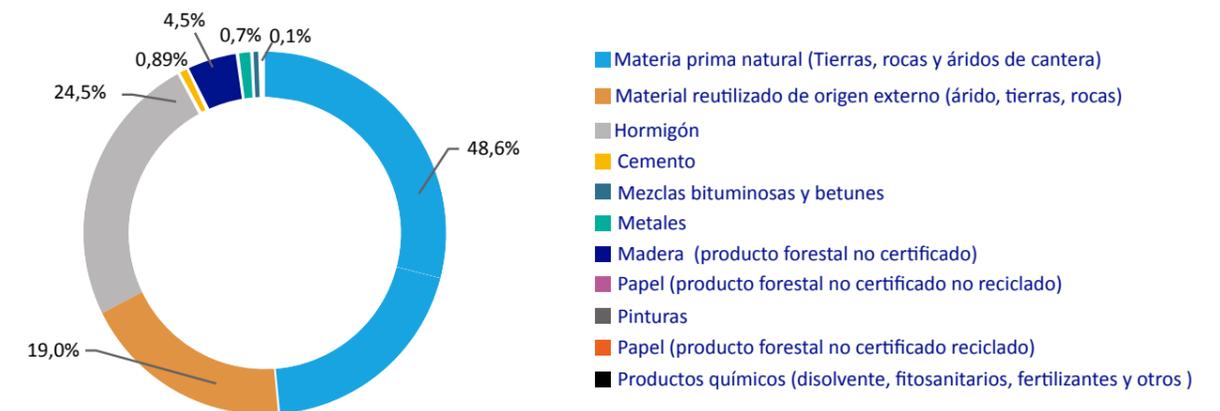
Esto revela la importancia real y la oportunidad de aplicar una economía circular y avanzar hacia una mayor sostenibilidad en el sector de la construcción, con el objetivo de reutilizar los recursos y optimizar el aprovechamiento de los mismos.

Esta máxima es la que OHLA persigue en sus proyectos, intentando recircular los recursos que emplea durante el mayor tiempo posible en el sistema económico y productivo, mediante el fomento de la reducción, la reutilización y el reciclaje de los residuos, y su reintroducción en el ciclo productivo a través de procesos innovadores, así como el consumo responsable de recursos naturales, incluyendo el agua entre ellos, a través del fomento y desarrollo de buenas prácticas en sus proyectos.

El agua es un recurso imprescindible en los proyectos de OHLA, no sólo en fases de ejecución de las obras sino en la propia producción de los materiales necesarios para el desarrollo de las mismas, como puede ser el cemento o el hormigón. La compañía es plenamente consciente de la necesidad de proteger este recurso escaso y limitado, y garantizar su consumo responsable y sostenible mediante una buena gestión que asegure su uso eficiente y su óptimo aprovechamiento. Por ello, OHLA vela por reducir el impacto sobre el ciclo del agua en todas sus fases, especialmente en aquellas zonas en la que existe estrés hídrico, lo cual implica un uso racional del recurso, fomentado su reaprovechamiento para actuaciones como la humectación de caminos o la limpieza de maquinaria, evitar la contaminación de masas de agua superficial, así como capas freáticas del subsuelo, y asegurar la protección de la calidad del agua de las masas de agua circundantes a los proyectos.

De cara a los próximos años, OHLA ha establecido una serie de objetivos relativos a economía circular, reflejados en el Plan de Sostenibilidad 2022-2024 de la compañía, como son aumentar el porcentaje de residuos cuyo destino final es distinto a vertedero, promover el uso de materiales más sostenibles o respetuosos con el medio ambiente en sus operaciones y medir la huella hídrica de la compañía y fomentar las buenas prácticas de gestión hídrica, especialmente centradas en la reducción de la captación de agua en los procesos productivos.

TIPOLOGÍA DE MATERIALES (%)



RECICLAJE DE RESIDUOS PELIGROSOS Y PARA LA GENERACIÓN DE COMBUSTIBLE EN AUTOPISTA AMÉRICO VESPUCCIO (AVO), CHILE

El equipo de trabajo del proyecto AVO, en la región de Chile, colabora con un gestor de residuos experto en el reciclaje de residuos peligrosos, para realizar una valorización energética de los residuos de aceites y lubricantes generados en la actividad. De este modo, no sólo se consigue dar un segundo uso a los residuos peligrosos generados, sino que se fabrican combustibles alternativos utilizados en otros procesos constructivos como son la elaboración del cemento, evitando así el uso de combustibles fósiles tradicionales.

RECICLAJE IN SITU DE MATERIAL ASFÁLTICO EN LA AMPLIACIÓN NORTE DEL METROPOLITANO, PERÚ

Durante el desarrollo de este proyecto en Perú, el equipo de OHLA realizó un reciclaje in situ de la carpeta asfáltica de una vía auxiliar que fue tratado para obtener material de base mejorado. De este modo, se ha evitado generar residuos de asfalto y, al mismo tiempo, se ha reducido la compra y extracción de material de cantera para este fin.

INSTALACIÓN DE MALLAS DE RETENCIÓN EN IMBORNALES EN EL CAMPUS DE MÉNDEZ ÁLVARO EN MADRID, ESPAÑA

Durante la fase de movimiento de tierra de la obra del campus de Méndez Álvaro de Madrid, los equipos de OHLA instalaron una serie de mallas de retención en los imbornales situados en el perímetro de ejecución del proyecto para evitar vertidos de sedimentos al sistema de alcantarillado, realizando así una correcta labor de control de vertidos y calidad de las aguas.



TRATAMIENTO DE VERTIDOS Y SEGUIMIENTO DE LA CALIDAD DE LAS AGUAS EN EL PROYECTO CRUCE DE LA CORDILLERA CENTRAL, CVA, COLOMBIA

En el proyecto Cruce de la Cordillera Central, Colombia, se realizó un seguimiento continuo de la calidad de las aguas superficiales que discurrían por el perímetro del proyecto, a fin de comprobar que su estado se mantuvo correcto durante el desarrollo de la actividad de la compañía, sin producir afecciones ni alteraciones en los parámetros biológicos de este recurso natural.



Biodiversidad

OHLA desarrolla su actividad tanto en áreas protegidas como en aquellas que no lo están y cuentan con un alto grado de biodiversidad, además de en espacios colindantes a estas zonas. La naturaleza de las actividades de la compañía puede generar impactos significativos en estos espacios, tales como la fragmentación y transformación de hábitats, el desplazamiento y/o reducción de especies autóctonas, potenciales afecciones y contaminaciones de masas de agua y suelo, generación de efecto barrera o determinados cambios en los procesos ecológicos.

OHLA es perfectamente consciente de la responsabilidad e importancia de evitar, reducir o, en última instancia, mitigar estos potenciales impactos, por lo que trabaja en ello en todas las fases de su actividad. Así, previamente al inicio de los proyectos, contratos o servicios se analiza el área de impacto y la extensión de ocupación para identificar las posibles especies afectadas y las áreas y ecosistemas más vulnerables, además de los medios necesarios para prevenir efectos negativos y revertir los posibles impactos derivados de los proyectos.

Mediante la realización de la Evaluación de Impacto Ambiental, trámite oficial de los proyectos, servicios o contratos mediante el cual la compañía controla los posibles impactos en el medio, se establecen planes de prevención, mitigación y compensación o corrección. Algunas de las acciones establecidas en estos planes son las medidas de protección contra la erosión y la sedimentación, la estabilización de superficies alteradas, el manejo adecuado de vegetación y el control de especies que evitan la propagación de especies invasoras, la limitación de la duración de los movimientos de tierra, el control del impacto de la extracción de agua, el seguimiento de la calidad de las masas de agua o la adecuada gestión de residuos.

Además de todo ello, en determinadas operaciones y centros de trabajo se llevan a cabo acciones específicas para mejorar el estado de la flora y fauna local, a través de proyectos e iniciativas de regeneración y restauración de las especies autóctonas que hayan podido verse afectadas.

De cara a los próximos años, OHLA se ha comprometido, a través del Plan de Sostenibilidad 2022-2024, a continuar trabajando en su compromiso sobre el medio natural, tal y como ha venido realizando hasta el momento, mediante la puesta en marcha de prácticas de gestión responsable de la biodiversidad, así como proyectos de rehabilitación o restauración de ecosistemas en las zonas donde opera.

RESCATE Y RELOCALIZACIÓN DE DISTINTAS ESPECIES VEGETALES EN EL PROYECTO TREN INTERURBANO MÉXICO-TOLUCA. MÉXICO

El equipo de trabajo del proyecto de construcción del tren interurbano México-Toluca, localizado en la región del Estado de México desde el año 2014, ha implementado un programa de rescate, protección y conservación de flora encaminado a mitigar los impactos ambientales potenciales derivados del desarrollo del proyecto. En particular, el rescate de flora se realizó con el objetivo de evitar un desequilibrio ecológico en las comunidades florísticas de la región y, por ende, en la dinámica de los elementos bióticos y abióticos que conforman el ecosistema de la zona. Los ejemplares rescatados, 3.200 en total, se mantuvieron a resguardo temporal en los viveros de CEPANAF y de la Calle Comonfort.

En septiembre de 2021 se realizó la entrega de los rescates a los municipios de Lerma, Comunidad de Salazar y San Miguel Ameyalco, y Zinacantepec, encontrándose todas las especies en buen estado fitosanitario. Estas fueron posteriormente plantadas por personal de los ayuntamientos, en los lugares designados para su relocalización.

Mediante este acto, se dio cumplimiento al Resolutivo de Impacto Ambiental de Cambio de Uso de Suelo Forestal, emitido por Dirección General de Gestión Forestal y de Suelos, de la subsecretaría de Gestión para la Protección Ambiental, y a las medidas de preservación de la flora existente en la zona de influencia del proyecto.



MÁS INFORMACIÓN

Anexo 2

Indicadores de desempeño ambiental



RESCATE Y RELOCALIZACIÓN DE EPÍFITAS VASCULARES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA NUEVA LÍNEA DE ADUCCIÓN PTAP RÍO CALI. COLOMBIA

Durante el año 2021, los equipos de OHLA llevaron a cabo labores de rescate (remoción, traslado y reubicación), monitoreo y mantenimiento de epífitas vasculares, y se procuró reducir el impacto sobre el medio biótico derivado de las actividades de retirada de la cobertura vegetal, en el área de influencia del proyecto de construcción para la nueva línea de aducción de la planta de tratamiento de agua potable (PTAP) del río Cali.

Entre los impactos positivos de esta práctica, cabe destacar que 1.207 ejemplares de epífitas vasculares fueron rescatados evitando su afectación por las actividades de aprovechamiento forestal llevadas a cabo, con los consiguientes beneficios ecosistémicos que esto supone.



Construcción sostenible

OHLA es consciente de la responsabilidad y el potencial impacto del sector de la construcción sobre el medio natural y el cambio climático. Por ello, trata de reducir los efectos negativos de sus proyectos a través del desarrollo de soluciones sostenibles en la construcción y mantenimiento de edificaciones e infraestructuras, entre otras prácticas. La construcción sostenible supone considerar el impacto medioambiental en todas las fases y procesos, desde el diseño del proyecto o la elección de materiales, hasta el propio proceso de construcción, la gestión de los residuos o el mantenimiento de la instalación, siempre garantizando la rentabilidad económica del proyecto.

De este modo, OHLA aplica en el ámbito de la edificación singular criterios de sostenibilidad que responden a las metodologías LEED®, BREEAM®, Passivhaus, CES y WELL. Estos estándares contemplan la utilización de materiales de construcción sostenibles (reutilizados, ecológicos, locales, etc.), el uso de fuentes de energía renovables o de sistemas energéticos renovables, la correcta gestión del agua y de los residuos y vertidos generados, así como las emisiones GEI derivadas del proyecto o el análisis del ciclo de vida, entre otros. Todo ello, permite a OHLA desarrollar infraestructuras certificadas con un alto nivel de responsabilidad y compromiso medioambiental.

Hasta el momento, la compañía ha ejecutado un total de 39 proyectos con certificado sostenible, la mayoría de ellos en España y EE. UU, de los cuales, ocho están aún pendiente de recibir la certificación. El 47% de estos proyectos están certificados bajo el esquema LEED Gold. Además de todo ello, actualmente se están desarrollando tres proyectos con certificación WELL, dos de ellos en la categoría WELL Oro, en España.

Entre estos proyectos se encuentran el National Forensic Mental Health Hospital de Portrane, Dublín (Irlanda), destinado a la prestación de servicios de cuidados de salud mental a niños y adolescentes, atención a discapacitados intelectuales, cuidados intensivos, atención primaria y terapia de rehabilitación, que ha obtenido la certificación BREEAM Very Good; o el complejo hotelero La Alcaidesa, localizado en San Roque, Cádiz (España), del cual OHLA ha construido diferentes estructuras, que ha obtenido la certificación Gold LEED.

También, OHLA toma en consideración soluciones de eficiencia energética e hídrica en la planificación de sus proyectos, estableciendo ciertos procedimientos y métodos, según el caso, que permiten obtener los mejores resultados reduciendo la cantidad de recursos empleados. En 2021 en el proyecto AVO (Chile), se utilizó una planta lamelar en permanente tratamiento que recircula las aguas de descarte del túnel generadas por las perforaciones. El agua se almacena en estanque para luego reintroducirse al túnel para ser utilizada por el equipo Jumbo, que requiere de una gran cantidad para su funcionamiento. Por otra parte, la alianza establecida en 2021 entre OHLA, Endesa y Bankinter para afrontar la rehabilitación energética de inmuebles facilitando además el acceso a las ayudas procedentes de los fondos europeos de recuperación Next Generation UE, refleja el compromiso y la firme apuesta de la compañía por la construcción sostenible. OHLA, participará en el proyecto como “agente rehabilitador”, realizando conjuntamente con Endesa X los estudios de viabilidad para ofrecer a la comunidad la solución óptima desde el punto de vista de las instalaciones energéticas, la construcción, el ahorro energético y la subvención.

Además, OHLA continuará aumentando su compromiso con la construcción sostenible en los próximos años, así como el impulso de la formación de sus profesionales técnicos para que estén debidamente cualificados, acreditados y con aptitudes y conocimientos suficientes para impulsar y conseguir las certificaciones correspondientes en cada caso.



National Forensic Mental Health Hospital, Portrane (Dublín), certificado como BREEAM Very Good. Irlanda.



Complejo Hotelero La Alcaidesa, San Roque (Cádiz), certificado como Gold LEED. España.

Progreso social

La compañía materializa el impacto social positivo mediante el desarrollo de infraestructuras a través de varios ejes de actuación. Por un lado, el correcto desarrollo y cuidado de los empleados, el activo más valioso de OHLA, con una firme apuesta por la diversidad y la igualdad; el desarrollo profesional y de las mejores prácticas en seguridad y salud. Por otro, contribuyendo al progreso de las comunidades en las que opera con la generación de nuevas oportunidades laborales y económicas derivadas de los proyectos que desarrolla, así como iniciativas de voluntariado y acción social que permiten ayudar a satisfacer ciertas de necesidades de colectivos vulnerables.

De cara a continuar mejorando de forma progresiva en este aspecto, OHLA ha establecido en el nuevo Plan de Sostenibilidad una serie de actuaciones enfocadas en los aspectos anteriormente comentados.

Retos, líneas de acción y objetivos 2022-2024 en materia de Progreso social

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Apuesta por la diversidad y la inclusión como elemento diferenciador	Diseño de un plan de actuaciones específico para lograr la igualdad retributiva y reducir la brecha salarial de género	Aprobar un plan de actuaciones y poner en marcha las acciones Certificación de igualdad retributiva de AENOR (España)		Brecha salarial* inferior al 15% Certificación de igualdad retributiva de AENOR (España)	5
	Incremento de la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad (Alta Dirección y Directores)			10% de los puestos de Dirección y Alta dirección ocupados por mujeres	

* Brecha salarial para puestos de trabajo iguales o de igual valor de acuerdo al sistema de nivelación (clasificación) de puestos de la compañía

TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Impulso de nuevas formas de trabajo que creen en entorno laboral motivador que atraiga y fidelice el talento, y fomente el desarrollo profesional y personal	Modelo de Evaluación del Desempeño y diccionario de competencias del Grupo OHLA	Poner en marcha del Modelo de evaluación de desempeño		Implantar en el 100% de los grupos profesionales elegibles*.	
	Alineamiento de las necesidades de conocimientos y competencia a los puestos de trabajo de OHLA según la estructura organizativa (mapa de puestos)	Poner en marcha para puestos clave		Aplicar los nuevos itinerarios profesionales al 100% de la plantilla**	4, 8
	Revisión y desarrollo del Modelo de sucesión	Implementar el Modelo en posiciones críticas	Implementar el Modelo a Directores y Mandos Intermedios	Implementar el Modelo al resto de la compañía	
	Diseño de un paquete de compensación atractivo y competitivo	Valorar, técnica y económicamente, los posibles elementos retributivos a incorporar en el paquete de compensación de los directivos y empleados	Implantar y poner en marcha (1ª fase)	Implantar y poner en marcha (2ª fase)	8

* Se define personal elegible como todo aquel incluido dentro del modelo de evaluación del desempeño del Grupo

** Personal de estructura e indirectos

BIENESTAR Y SALUD LABORAL

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Involucración de los trabajadores en un comportamiento preventivo y que promueva una vida activa y saludable	Mantenimiento o aumento del porcentaje de emplazamientos con certificados de prevención de riesgos laborales (ISO 45001)	>90% emplazamientos certificados con ISO 45001			
	Fomento del uso del programa Cuidate OHLA			Incrementar un 10% el número de usuarios activos en el programa frente al año base	3
	Incremento de las acciones formativas en PRL y de concienciación de Directivos con el objeto de reducir los índices de siniestralidad	Realizar 6 acciones formativas y 3 visitas a obra por parte del director territorial/país	Realizar 8 acciones formativas y 3 visitas a obra por parte del director territorial/país	Realizar 8 acciones formativas y 3 visitas a obra por parte del director territorial/país	

ACCIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Aumento de acciones y fondos que generen valor compartido	Incremento de la inversión en acción social)	Alcanzar una inversión de 500.000€	Alcanzar una inversión de 750.000€	Alcanzar una inversión de 1.000.000€	
	Dinamizar y propiciar una mayor involucración de los empleados en acciones de voluntariado	Crear red de voluntarios y plan de comunicación	Lograr la participación de más de 1.000 voluntarios	Lograr la participación de más de 2.000 voluntarios	10
	Medición del impacto de la acción social	Definir métricas y medir el impacto en España	Ampliar la medición del impacto a Europa y LATAM	Medir el impacto social a nivel Grupo	

CADENA DE VALOR

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Fomento de la sostenibilidad en nuestra cadena de valor	Revisión y actualización de los criterios de homologación para incorporar aspectos de sostenibilidad adicionales	Definir los nuevos criterios sostenibles en las homologaciones	Incorporar criterios en la herramienta y homologar bajo los nuevos criterios a los proveedores en España y Europa	Hacer estos criterios extensibles a USA Construcción y la división Servicios	9,11
	Elaboración de un catálogo de proveedores de materiales y maquinaria con menor impacto ambiental		Crear el catálogo y difundir en Construcción España	Crear el catálogo y difundir en el resto de los países europeos de Construcción	11,12

CLIENTES

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			ODS
		2022	2023	2024	
Medición de la satisfacción de nuestras obras y servicios	Aumento de la participación de nuestros clientes en la medición de la satisfacción con el servicio que la empresa le ha prestado durante el contrato	-	Aumentar en un 10% la participación	Aumentar en un 20% la participación	-

Personas

PERFIL DEL EQUIPO HUMANO

OHLA considera a su equipo humano, 22.779 empleados a 31 de diciembre de 2021⁷, su mayor embajador en la transmisión de la cultura, valores y principios de la empresa.

En otro año de incertidumbre derivado del impacto de la covid-19 y de la crisis energética y de materias primas, el personal de OHLA ha vuelto a demostrar su valía, profesionalidad y compromiso con la organización. En este contexto, OHLA ha incrementado la plantilla un **11,5%** en el 2021, distribuida en 24 países, representando las mujeres el **53,7%** del total de la plantilla a cierre del ejercicio. Además del empleo directo, la compañía contribuye al mantenimiento indirecto de puestos de trabajo a través de colaboradores, proveedores y subcontratistas.

El compromiso de la compañía con sus empleados se fundamenta en el respeto hacia las personas que la componen y en la aplicación de políticas corporativas que garanticen la protección, desarrollo y equidad de dicha relación tanto internamente como con aquellas personas participantes en el desarrollo de la actividad de OHLA.

El equipo de Recursos Humanos se organiza en torno a distintas áreas que cubren los siguientes aspectos estratégicos para la organización:

- Selección y atracción de talento.
- Talento y desarrollo.
- Compensación y beneficios.
- Relaciones laborales.
- Movilidad internacional y expatriados.

Como eje transversal para el desarrollo de cada una de estas áreas, OHLA apuesta por la tecnología y la digitalización de todos sus procesos de gestión de RRHH y del talento (selección, formación, desempeño, compensación, objetivos, etc.) como palanca para transformar el cambio mediante el desarrollo de plataformas, espacios virtuales o aplicaciones que permiten no solo automatizar y reducir los costes administrativos de gestión, sino también facilitar la interacción de los empleados en dichos procesos e incrementar la comunicación.

Muestra de ello ha sido la implantación a lo largo del año 2021 de un cuadro de mando que recoge los principales indicadores de gestión RRHH relacionados con el dimensionamiento de la plantilla, información salarial o el reporte de diferentes ratios clave como absentismo, rotación, costes, etc., tal como se muestra en la siguiente imagen:



Esta división funcional de las áreas de RRHH se replica en las diferentes unidades de negocio y geografías de OHLA, a través de los responsables de RRHH y mediante la celebración de reuniones de coordinación y seguimiento con ellos, sobre la implantación de las políticas y el seguimiento de los procesos de gestión del talento.

SELECCIÓN Y ATRACCIÓN DE TALENTO

La detección y atracción del mejor talento es clave para la compañía, que apuesta por jóvenes con potencial que contribuyan al crecimiento de la empresa tanto a nivel nacional como internacional. Así, la compañía incorpora a su plantilla becarios y recién titulados universitarios y les

ofrece la oportunidad de adquirir experiencia profesional en proyectos internacionales, a través del programa *Young Talent*. Esta iniciativa contempla una duración de entre dos y tres años y una formación continuada en distintos roles empresariales dentro de la compañía, acompañada de una formación estructurada al término de la cual, los beneficiarios del programa están en condiciones de asumir un puesto de responsabilidad.

Desde 2015 se han incorporado más de 100 *Young Talents* a diferentes países; y en el ejercicio 2021, un total de 12 personas han sido destinadas a varios proyectos en España. A ellas se suman dos más en Suecia y cuatro en Latinoamérica.

MAPA DE LOS PAÍSES DONDE SE HAN INCORPORADO YOUNG TALENTS DESDE 2015



Los procesos de selección generales siempre están basados en criterios de diversidad e igualdad, el 61% de las nuevas incorporaciones en 2021 a la Dirección Corporativa del Grupo OHLA fueron mujeres.

⁷ El número de personas con discapacidad a cierre del ejercicio 2021 y 2020, ascendió a 564 y 433 personas respectivamente.

TALENTO Y DESARROLLO

En marzo de 2021 se creó el área de Talento y Desarrollo dentro de la Dirección de RRHH, reforzando la apuesta por los siguientes ejes estratégicos:



Contribuimos a su desarrollo profesional y personal

- Gestión del desempeño. Proceso para mejorar el rendimiento de los empleados en su puesto de trabajo hacia los objetivos del Grupo OHLA.
- Diccionario de competencia. Conjunto de características individuales, medibles, que están relacionadas con la mejora en el desempeño del puesto de trabajo. Son demostrables a partir de los comportamientos.



Equipo con alto conocimiento, experiencia y capacidad técnicas

- Itinerarios profesionales. Vinculados a las capacidades, experiencia y conocimientos (perfil de puestos).
- Planes de formación. Asocia el conocimiento necesario para el desempeño del puesto de trabajo en función al negocio, áreas transversales y habilidades laborales.



Exportación de talento e ingeniería

- Identificación del potencial y el talento.
- Modelo de sucesión. Proceso de asignación de sucesores con el fin de asegurar los puestos críticos, el desarrollo y crecimiento futuro de la compañía.

Asimismo, se han establecido reuniones en grupo con empleados que se ha denominado *think tank*, donde se ha ido compartiendo los objetivos del área y escuchando las necesidades de los empleados de primera mano. Los resultados globales del análisis han servido para conocer iniciativas, sugerencias e ideas de la mano directa de empleados de la Dirección General de Recursos Corporativos.

También se ha firmado un acuerdo, en España, con la fundación *Inspiring Girls*, cuyo objetivo es sensibilizar a las niñas en edad escolar en favor de un futuro desarrollo formativo y profesional en el que impere la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo. A través de este acuerdo de colaboración las empleadas del Grupo OHLA participarán en un voluntariado en centros escolares compartiendo su experiencia profesional, inspirándolas y transmitiéndolas los valores como el esfuerzo y constancia para su futuro laboral y personal.

En el último trimestre de 2021 se puso en marcha el programa *Reasons to Believe*, un ciclo de charlas inspiracionales basadas en los pilares de OHLA: adaptabilidad, talento, globalidad, innovación, trayectoria y sostenibilidad. Consisten en la participación de personas de referencia cuya experiencia personal muestran ejemplos reales de cada uno de estos pilares.

En cuanto al desarrollo del equipo humano, la compañía pone a su disposición distintas actividades de formación, en las que prima el desarrollo personal y profesional de todos sus empleados y empleadas y que se concentra en el Plan de Formación anual. Para ello, OHLA realiza un proceso de detección de necesidades asociadas a la estrategia de negocio, nuevas posiciones, así como a las competencias y habilidades requeridas. A ellos se suma la facilitación formación a través de herramientas digitales y evaluaciones continuas sobre los objetivos que se pretenden alcanzar.

En este contexto, cabe señalar que OHLA concibe el proceso de aprendizaje continuo e innato a la vida profesional del empleado. Para facilitar el conocimiento de nuevos modelos de procesos y metodologías se requiere un sistema formativo que conviva de manera connatural con las estrategias de negocio de la empresa, sus procesos productivos y entorno laboral.

En España⁸ la compañía facilitó formación a un total de 10.243 personas, no solo para las empresas del Grupo OHLA, también para 24 UTE en las que participan filiales de la compañía. Esta cifra ha supuesto un total de 55.509 horas, de las cuales el 52% han sido de formación e-learning y el 48% en modalidad virtual.

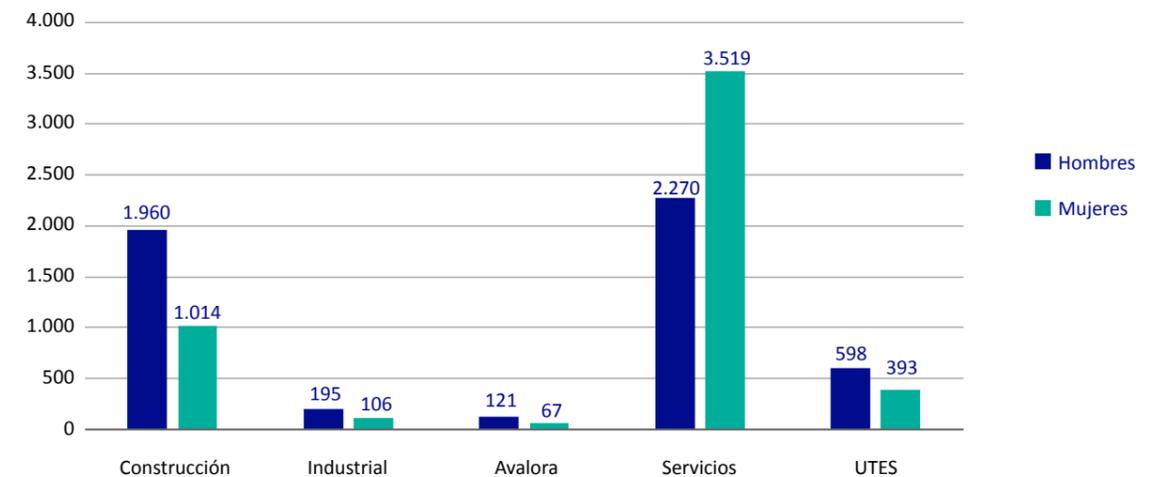
⁸ A través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) las empresas del Grupo en España obtienen bonificación económica para la gestión e impartición de los cursos realizados en el Plan de Formación anual. En el año 2021 la cantidad que el Grupo ha alcanzado es de 690.947,3 euros. Con esta gestión el Grupo intenta optimizar todos los recursos a su alcance para conseguir sus objetivos de formación).

Destacan las formaciones orientadas a adquirir cultura corporativa. Durante el 2021, OHLA ha lanzado su formación de Derechos Humanos, afianzando su compromiso con los principios y organismos internacionales que así los regulan; y también ha seguido impartiendo formación en materia de cumplimiento y valores éticos de la compañía: Código Ético, Política Anticorrupción y Sistema de Prevención de Delito.

Asimismo, dentro de las medidas adoptadas los Planes de Igualdad de la compañía, OHLA ha puesto en marcha una serie de medidas formativas dirigidas a sensibilizar en diferentes aspectos de igualdad como la eliminación de estereotipos inconscientes, lenguaje inclusivo, así como el propio conocimiento del Plan de igualdad. Durante el próximo año ya está organizada formación en estos aspectos: sesgos inconscientes, Protocolo de Acoso, comunicación incluyente, violencia de género y conciliación y corresponsabilidad.

Durante el 2021, la plataforma PHAROS ha ofrecido más de 24 mil horas formativas a nivel global y de las que se han beneficiado nueve países, con 117 alumnos matriculados en algunas de sus acciones formativas, lo que supone total de 3.580 horas de formación fuera de España. Asimismo, la compañía ha seguido apostando por las formaciones en el área de idiomas, impulsando nuevas promociones del Máster de Inglés Grupo OHLA.

Respecto a la formación distribuida por sexo, las cifras revelan una participación similar en ambos en todas las líneas de negocio.



En 2021 se ha aprobado el procedimiento Gestión de la Formación con alcance Global. En dicho procedimiento se recogen los principios reguladores en la gestión de la formación:

- Cubrir una necesidad real (actual o futura) de una persona en su puesto.
- Aportar información útil para el desempeño de la persona en su puesto de trabajo.
- Carácter voluntario, excepto aquellos programas obligatorios por ley.
- Usar metodología para su impartición y medición de resultados.

COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

La Política de Compensación de OHLA y el diseño de su estructura mediante bandas salariales, son fruto de la valoración de los puestos y su clasificación en grupos y niveles profesionales, según el grado de aportación o contribución de los puestos al negocio y/o del impacto en los resultados, tratando de asegurar en todo momento tres finalidades:

- Ser equitativos en la determinación de las retribuciones de las personas trabajadoras y demás condiciones salariales que forman parte de su paquete de compensación, de acuerdo con criterios objetivos.
- Tener un posicionamiento retributivo específico respecto a las referencias del mercado, en función del nivel de competitividad que requiere el negocio en cada una de las geografías en las que opera la compañía.
- Atraer, fidelizar y comprometer a las personas trabajadoras que integran las diferentes sociedades del Grupo, con sus objetivos estratégicos dentro del marco competitivo y globalizado en el que desarrollan sus actividades.

Para alinear los objetivos estratégicos del negocio con la retribución de las personas trabajadoras, OHLA cuenta con un sistema de retribución variable basado en un programa de dirección por objetivos (económicos, de compañía y de gestión individuales), cuya finalidad es impulsar la consecución de las metas y objetivos que la compañía considera estratégicos en cada momento para el desarrollo de su negocio.

La evolución de este sistema de retribución variable culminará en el ejercicio 2022 con la incorporación de objetivos de sostenibilidad acorde con las métricas ESG (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo) en las posiciones directivas; y su extensión, en años sucesivos, a otros colectivos como mandos intermedios, representando dichas métricas un determinado porcentaje de la retribución variable de las personas elegibles para dicho sistema.

De forma adicional a las retribuciones dinerarias, el sistema de compensación de OHLA puede incluir la concesión de otras retribuciones en concepto de beneficios o retribuciones en especie, tales como seguro de vida y accidentes, ayuda de comida, gastos de guardería, transporte, seguro médico, vehículo de empresa, aportaciones a sistemas de previsión social u otros.

Asimismo, teniendo en cuenta que cada vez cobra más relevancia en la configuración de los paquetes de compensación, más allá de las retribuciones dinerarias y en especie, iniciativas relacionadas con el denominado salario emocional, la compañía viene desarrollando en los últimos años políticas de conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras, medidas de flexibilidad temporal y espacial relacionadas con el tiempo de trabajo, u otras surgidas en los últimos años como consecuencia de la evolución de los nuevos modelos de organización del trabajo, como de la desconexión digital.

Durante el año 2021, la Dirección de la compañía ha actualizado, adaptándolo a su nueva estructura organizativa, el *Manual de Retribución del Grupo OHLA*, donde se recogen todos los aspectos en materia de buen gobierno corporativo y medidas tendientes a mantener la sostenibilidad y competitividad retributiva de la organización, con el principal objetivo de atraer, fidelizar y comprometer a las personas trabajadoras con los objetivos estratégicos de la organización, garantizando en todo momento la equidad interna y la competitividad externa.

El *Manual de Retribución de OHLA* está refrendado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración, alineando la retribución con la estrategia de negocio e intereses de los accionistas con el objetivo de crear valor de forma sostenible en el tiempo.

Una de las principales acciones en las que se ha volcado el trabajo del Departamento de Compensación y Beneficios en el año 2021 ha sido la actualización del sistema de clasificación profesional de la compañía, haciendo una homogeneización de puestos de trabajo, grupos profesionales y niveles organizativos, así como de las bandas salariales aplicables de cada una de las unidades de negocio, departamentos y ámbitos geográficos.

Asimismo, a lo largo del año 2021 y, particularmente en España, se ha trabajado junto con el Departamento de Relaciones Laborales y la parte social que representa a las personas trabajadoras de la compañía, en dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tras su entrada en vigor el 14 de abril de 2021, en relación con los instrumentos de aplicación del principio de transparencia retributiva (la valoración de los puestos de trabajo, los registros retributivos, el derecho de información de las personas trabajadoras y la auditoría retributiva), siendo esta una tarea que se continuará desarrollando en el año 2022, como muestra de la sensibilidad de la compañía por la equidad salarial entre las retribuciones de mujeres y hombres.

También durante el año 2021, en el marco de la estrategia digital de RRHH, se ha implantado un cuadro de mando integrado en el de gestión de recursos humanos y que recoge indicadores de retribución y compensación que permite a la compañía poder disponer de la foto de la situación retributiva de la empresa en todo momento. En él se detallan indicadores de posicionamiento salarial de los empleados, estudios retributivos, como mapas de equidad y mapas salariales (por unidad de negocio y geografía) y análisis salariales con perspectiva de género.

En el año 2022 se continuará evolucionando la función de compensación y beneficios con la valoración de nuevas iniciativas que permitan extender nuevos elementos de retribución a diferentes colectivos, de manera que cuenten con un paquete de compensación más atractivo y competitivo, así como en homogeneizar las políticas retributivas entre las diferentes unidades de negocio y geografías en las que opera la compañía.

BENEFICIOS SOCIALES DEL EQUIPO HUMANO

Con objeto de ofrecer a los empleados y empleadas un paquete de compensación total que permita a la compañía potenciar su capacidad de atraer y fidelizar el talento, el paquete retributivo de OHLA incluye, además de retribuciones dinerarias (fijas y variables), otras compensaciones en concepto de beneficios sociales o retribuciones en especie que se aplicarán, en cada uno de los países donde opera la compañía, en función de las prácticas de mercado. Así, pueden incluirse en este concepto la entrega de productos o servicios tales como (i) seguros de vida y accidentes, (ii) ayuda de comida, (iii) gastos de guardería, (iv) seguros de salud, (v) ayuda de transporte, (vi) coche de empresa, (vii) sistemas de previsión social o mecanismos que instrumentalizan compromisos de jubilación o por pensiones, (viii) ayudas económicas u (ix) otros beneficios. En aquellos países en los que se aplican beneficios sociales o retribuciones en especie, estos son aplicados por igual tanto a las personas trabajadoras con jornada completa como con jornada parcial, independientemente del tipo de contrato.

Relaciones laborales

OHLA apuesta por el respeto a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. También aboga por la no discriminación, la protección de todas las personas trabajadoras sin importar condición, género, raza, edad, ideología o cualesquiera otras características personales y por las condiciones dignas en el empleo, en su sentido más amplio, y que aplica al bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

OHLA participa en el acuerdo marco con diversas federaciones sindicales internacionales, abogando por el absoluto respeto a los derechos humanos y libertades públicas. Las personas trabajadoras de OHLA se encuentran bajo el amparo de la ley, con absoluto respeto a la legislación nacional y a los convenios colectivos que le son de aplicación. Asimismo, la compañía participa en las comisiones negociadoras de dichas normas colectivas. OHLA trabaja en los países en los que opera conforme a la regulación sectorial existente. En el caso de que dicha regulación no existiera, se negocia con los representantes legales de las personas trabajadoras las condiciones aplicables a cada centro de trabajo. La tipología de convenios sectoriales suscritos depende del tipo de actividad. Destacan los convenios de la construcción, industria siderometalúrgica y del metal, jardinería, limpieza pública, limpieza de edificios y locales, aparcamientos y garajes, empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos y empresas de consultoría, y estudios de mercado de la opinión pública.

El diálogo social se gestiona mediante la interlocución con los representantes sindicales y representantes legales de las personas trabajadoras, con las que se establecen reuniones periódicas. Independientemente, la Dirección de RRHH de la compañía está disponible para quien desee contactar con ella de forma directa. Los canales utilizados para informar a las personas trabajadoras son la intranet corporativa, tablones de anuncios en centros de trabajo, comunicados y correos electrónicos, *newsletter* corporativa y a través de los propios representantes legales de las personas trabajadoras.

Por último, cabe destacar que, a través de la negociación colectiva, se han alcanzado acuerdos para mejorar las condiciones laborales y de conciliación de las personas trabajadoras, siendo el compromiso de la compañía continuar en esta misma línea.

Diversidad e igualdad

La apuesta de OHLA por la diversidad se materializa en políticas y normativa dirigidas a impulsar medidas que favorezcan la igualdad sin distinción de género, raza, edad o ideología, así como en las distintas iniciativas internacionales a las que la compañía está adherida. Además, OHLA promueve la accesibilidad en las instalaciones y herramientas de uso corporativo, para favorecer la integración de todos los colectivos.

El 26 de marzo de 2021 se aprobó el III Plan de Igualdad, aplicable a las empresas del Grupo mercantil OHLA, excepto Servicios, que dispone de su propio Plan.

El nuevo Plan garantiza, entre otras medidas, que los procesos de selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas. Asimismo, el Plan pretende garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de las empresas del Grupo.

OHLA ha sido reconocida en 2021 por Fundación Integra como Empresa Socialmente Comprometida al haber realizado, fundamentalmente a través de Ingesan, filial de cabecera de su línea de actividad de Servicios, más de 700 contrataciones entre personas vulnerables y con riesgo de exclusión social. Gran parte de estas contrataciones han beneficiado a mujeres víctimas de violencia de género, de acuerdo con el compromiso expreso que Ingesan mantiene con este colectivo y que se refleja de forma continuada en sus planes de igualdad.

Adicionalmente, la labor del área Recursos Humanos de Ingesan en materia de inclusión laboral, se ha visto premiada a lo largo del 2021 con las siguientes distinciones:

- Reconocimiento de la Ciudad de Barcelona con el Sello Låbora, en reconocimiento al compromiso con la inserción en el mercado laboral de colectivos vulnerables.
- Premio T de Trans- Ciudad de Marbella, otorgado por la alcaldía de San Pedro de Alcántara (Marbella), en favor de la inclusión laboral del colectivo Trans.
- Premios y reconocimientos de Cruz Roja Española en Granada y Huelva por su compromiso con la inserción laboral de personas en riesgos de exclusión.

Y realiza colaboraciones y convenios con diferentes entidades para la inclusión de los diferentes colectivos:

- Convenio de colaboración con la Cruz Roja para prácticas formativas no laborales.
- Participación en el encuentro impulsando la empleabilidad, organizado por la Fundación Don Bosco Salesianos Social en Málaga.

Por otro lado, durante 2021 se ha estado trabajando para que en 2022 se materialice la firma del "Charter de la Diversidad", carta europea de principios que firman con carácter voluntario y gratuito las empresas y organizaciones de España para visibilizar su

compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Aquellas empresas que firman el Chárter de la Diversidad respetan las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, y asumen los siguientes principios básicos:

- Sensibilizar: los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad deben estar incluidos en los valores de la empresa y ser difundidos entre los empleados.
- Avanzar en la construcción de una plantilla diversa.
- Promover la inclusión.
- Considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas.
- Promover la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio.
- Reconocer la diversidad de los clientes.
- Extender y comunicar el compromiso hacia los empleados.
- Extender y comunicar el compromiso a las empresas proveedoras.
- Extender y comunicar este compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.
- Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

Movilidad internacional y expatriados

OHLA promueve la movilidad internacional en aquellas posiciones consideradas claves para el negocio, con el fin de aumentar el compromiso y la fidelización de los empleados, así como potenciar la cultura y la imagen de la empresa (*Employer Branding*).

La movilidad internacional pretende ofrecer al empleado, además de un desarrollo profesional, una experiencia multicultural, personal y familiar. Gráfico de expatriados y su localización geográfica a 31 de diciembre de 2021:

PAÍSES CON PERSONAL EXPATRIADO

Chile		10
México		08
Perú		12
Colombia		07
Panamá		03
Canadá		02
Arabia		06
Turquía		03
Argelia		01
Noruega		09
Irlanda		02
Suecia		10
R. Checa		01

Covid-19: impacto en las personas

Por segundo año consecutivo la covid-19 ha impactado de forma significativa en OHLA. En el 2020 se creó por iniciativa de la Dirección Corporativa, el Comité de Seguimiento Covid-19, que ha estado velando permanentemente por la seguridad y salud de todos los empleados de la compañía. En el 2021, dicho Comité se reunió en reiteradas ocasiones para hacer un seguimiento continuado de la evolución de la pandemia y tomar las medidas oportunas en los distintos centros de trabajo.

Si en 2020, la compañía lanzó distintas iniciativas de prevención y lucha de la covid-19 en los centros de trabajo, en 2021 se han potenciado y desarrollaron con mayor alcance. Destacan la denominada *Comunidad Coronavirus*, en la intranet corporativa, que ha servido de canal de comunicación permanente, el seguimiento y acompañamiento por parte del Servicio Médico de las personas que han tenido la enfermedad, así como las iniciativas llevadas a cabo a través del PAE (Programa Asistencia a Empleados), destacando el asesoramiento y apoyo de psicológico.

En particular, desde el área de RRHH de Ingesan se han llevado a cabo acciones para evitar la propagación del virus y mantener la seguridad de los trabajadores, destacando los compromisos y buenas prácticas a través de la renovación de las siguientes certificaciones que avalan la calidad de su actividad:

- ISO 45001: 2018 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- SA 8000: Responsabilidad Social.
- Modelo EFR 1000-1 certificado en conciliación: empresa familiarmente responsable.
- Certificación de protocolos de actuación frente a la covid- 19 en sus oficinas.

El Servicio de Prevención de OHLA, con el apoyo de los comités de empresa y la aprobación de la alta Dirección, ha realizado actuaciones basadas en los cambios conductuales y organizativos para implantar un entorno seguro covid-19 en los distintos centros de la empresa, en todo el territorio nacional. Dichas actuaciones han servido para impulsar la cultura preventiva y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

Desde el Servicio de Prevención de OHLA y con el apoyo y respaldo del Servicio Médico, se generó el Protocolo de actuación preventiva ante el brote del coronavirus covid-19, puesto en marcha simultáneamente con la declaración del estado de pandemia. Dicho Protocolo ha ido sufriendo revisiones a lo largo de este tiempo, motivadas por los avances científicos y de mayor conocimiento del virus a lo largo del tiempo. El citado protocolo se ha visto actualizado en sucesivas ocasiones, teniendo en cuenta las exigencias descritas en Real Decreto 463/2020 y Real Decreto Legislativo 21/2020 y sus sucesivas actualizaciones.

Asimismo, la empresa, a través del Servicio Médico, ha colaborado con las autoridades sanitarias en la detección precoz, vigilancia y control de la covid-19, con el seguimiento de casos y contactos, y la comunicación de las pruebas diagnósticas de infección activa realizadas, a través de los sistemas de información automatizados a la Dirección General de Salud Pública.

El éxito de la aplicación de las medidas preventivas anticovid-19 en el ámbito laboral ha sido posible gracias a la responsabilidad y compromiso mostrado por las personas que integran la compañía.

Medidas para favorecer la desconexión digital y la conciliación

OHLA publicó en 2019 su política sobre Jornada de Trabajo y Desconexión Digital. Esta política tiene como objetivo mantener los niveles de productividad, a la vez que se fomenta la conciliación laboral y personal, recogiendo las nuevas realidades sobre la diversidad de los distintos entornos laborales, la movilidad fuera del centro de trabajo, así como el derecho a la desconexión laboral, todo ello, con el estricto cumplimiento de la legislación laboral de cada geografía en la que la compañía opera.

En este contexto, la compañía aboga por la flexibilidad siempre que las circunstancias legales, organizativas y productivas lo permitan, siendo los responsables de RRHH locales aquellos que establecen procedimientos que se adecúan a la legislación laboral y a los usos y costumbres locales. Por otra parte, en aras a respetar el derecho al descanso y la conciliación de la vida profesional y personal, OHLA apuesta por la desconexión digital para garantizar el tiempo de descanso y las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras, así como la intimidad personal y familiar de toda la plantilla, limitando el uso de herramientas y tecnologías facilitadas por OHLA fuera de la jornada laboral de trabajo efectivo a razones de objetiva urgencia o atendiendo a criterios de responsabilidad.

Además, Ingesan apuesta por la transformación de la compañía, por ello, la participación de los empleados en el desarrollo de la actividad ha crecido a través de su implicación de los diversos proyectos digitales y se ha reforzado el área a través de personas y aplicaciones de gestión. Destaca el lanzamiento del proyecto piloto de teletrabajo, el cual fomenta el uso del trabajo en remoto en términos generales, proporcionando a cada empleado una jornada y media de teletrabajo semanal de manera voluntaria.

Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Flexibilidad horaria. En determinadas oficinas de OHLA existe flexibilidad en horas de entrada y salida del lugar de trabajo. Asimismo, hay flexibilidad en los periodos vacacionales y se fomenta la formación online y las videoconferencias.

Apoyo al entorno personal y familiar:

- Programa Asistencia a Empleados (PAE). Programa a disposición de las personas trabajadoras para ayudarlas en algunas situaciones vitales. Se ofrece asesoramiento en situaciones de la vida privada (pareja, hijos, mayores...) que requieran asistencia de profesionales expertos en cada caso.
- Plan Familia de apoyo a hijos de empleados y empleadas con discapacidad, mediante el cual la empresa presta ayuda a personas con discapacidad con edades tempranas para potenciar su integración social, laboral y mejorar su calidad de vida.
- Portal *Por ser de OHLA*, que incluye una gran variedad de ofertas, descuentos y promociones de las que se pueden beneficiar el equipo humano de la compañía.
- Complementos salariales para personas con discapacidad reconocida oficialmente, y complementos salariales para aquellos empleados y empleadas que tengan hijos o hijas con discapacidad.

DERECHOS HUMANOS

La protección y el respeto de los derechos humanos es uno de las máximas del modelo de gestión de OHLA y un aspecto que se gestiona en la compañía desde diferentes ámbitos.

Desde hace más de 15 años la compañía se adhirió a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y al Pacto Mundial, ambos impulsados por las Naciones Unidas; a la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a las líneas directrices de la OCDE.

Asimismo, desde una perspectiva normativa, el Código Ético de OHLA recoge explícitamente que toda actuación del Grupo y de las personas que lo integran guardará un respeto escrupuloso a los derechos humanos y libertades públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Esta pauta de conducta se refuerza con la aprobación, en 2017, de una política específica de derechos humanos. En este sentido, cualquier posible situación de vulneración de estos por parte de los diferentes grupos de interés de la compañía, pueden ser comunicados a través del canal de denuncias del Código Ético. Por otra parte, en lo que respecta a proveedores, entre los requisitos de homologación destaca el conocimiento y cumplimiento de los Diez Principios de Pacto Mundial.

Desde el punto de vista del gobierno, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento es el máximo órgano encargado de velar por el cumplimiento de los derechos humanos en OHLA, y asume las funciones de control y seguimiento a través de la Dirección de Auditoría Interna. En concreto, durante 2021 la Dirección de Auditoría Interna ha realizado auditorías específicas en materia de derechos humanos en las obras de Terceras Pistas (Chile), Acueducto Cúcuta (Colombia), Folio Line (Noruega), D1 Hubová-Ivachnová (Eslovaquia), Sudomerice Votice (República Checa) y en el proyecto de Extensión de la Línea 1 del Metro (Panamá). Como resultado de dichas auditorías no se detectaron incidencias relevantes, si bien se identificaron aspectos de mejora relacionados con las siguientes actuaciones:

- Reforzar las campañas de comunicación del Código Ético en los proyectos y difundir la importancia del cumplimiento de los derechos humanos a todos los niveles.
- Seguir trabajando para mejorar el protocolo de actuación de los incumplimientos detectados.
- Asegurar que cada centro de trabajo dispone de una copia del formulario de derechos humanos, cumplimentado por el máximo responsable.

Asimismo, cada dos años, desde el departamento de Sostenibilidad se realiza una evaluación específica en derechos humanos con alcance Grupo. En concreto, la campaña de 2021 se lanzó en noviembre, para lo cual se llevó a cabo una revisión y actualización del cuestionario, sumando finalmente un total de 75 preguntas divididas en los siguientes bloques:

Compromisos éticos y sociales	Horario, remuneración y descanso
Impacto en la comunidad	Salud y seguridad
Trabajo forzoso	Trabajo infantil
Libertad de asociación	No discriminación
Trato justo	Cadena de suministro

Tras un análisis riesgo-país, el cuestionario fue enviado a más de 70 proyectos, obras y centros fijos de OHLA, localizados en 17 países diferentes y pertenecientes a las líneas de negocio de Construcción, Industrial y Servicios.

Esta evaluación no sólo permite a la compañía aumentar la sensibilización interna en esta materia, sino también identificar y establecer una serie de áreas de mejora. El resultado de la evaluación refleja el compromiso de OHLA para con el cumplimiento y respeto de los derechos humanos, ya que más del 98% de las respuestas recibidas reflejaban un más que correcto desempeño en este aspecto, un 4% más que en 2019. Por su parte, las incidencias detectadas no fueron significativas, estando relacionadas la mayoría con el diálogo con las comunidades, el desconocimiento del Protocolo de Acoso o el Canal Ético, o la ausencia de una cláusula específica del compromiso con el Pacto Mundial en la homologación de proveedores.

Teniendo en cuenta estos resultados, OHLA ha establecido un plan de acción con objeto de mitigar o minimizar los posibles impactos que se deriven de dichas incidencias, que es comunicado al departamento de Auditoría Interna para su puesta en marcha y seguimiento.

En 2021 se ha llevado a cabo una formación específica en materia de derechos humanos con alcance Grupo, en la cual se han tratado aspectos como el marco normativo de referencia en la materia, la iniciativa de pacto mundial o los compromisos adquiridos por OHLA en este sentido (Código Ético, política de derechos humanos, etc.). En concreto, se han superado las 2600 horas de formación, entre los más de 1300 empleados de todo el mundo que han realizado el curso. Si bien esta es una cifra significativa, dentro del Plan de Sostenibilidad 2022-2024 se ha establecido el compromiso de alcanzar dicha formación por, al menos, el 50% de la plantilla.

Seguridad y salud

El año 2021 ha estado determinado, al igual que el ejercicio anterior, por los efectos derivados de la covid-19. Aunque se ha intentado dar normalidad al programa de auditorías internas y externas, este se ha visto afectado de forma directa o indirecta por la situación sanitaria de los países en los que OHLA se encuentra. En el caso de las auditorías internas, se han limitado los viajes al extranjero durante gran parte del año.

Asimismo, gran parte de las auditorías externas de renovación del certificado ISO 45001 en Prevención de Riesgos Laborales para las líneas de actividad de Construcción en Europa y Latinoamérica, y de Servicios, se han realizado a distancia, en la modalidad de teletrabajo y a través de plataformas online, sobre todo en Servicios.

En todos los casos restantes se han aplicado estrictamente los protocolos internos de actuación frente a la covid-19, implantados y actualizados por los sucesivos cambios normativos procedentes del Ministerio de Sanidad y las diferentes comunidades autónomas.

El número de emplazamientos con certificados de Prevención de Riesgos Laborales (ISO 45001) se ha mantenido en el año 2021 en los 40 obtenidos en el año anterior, distribuidos en los mismos 14 países y bajo el paraguas del SGI

En España, durante el ejercicio 2021, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha reunido con normalidad y ha contado con la participación de los representantes de todos los comités existentes en España, en un foro establecido para garantizar la participación de los trabajadores/as del sector de la construcción del país.

OHLA cuenta con comités de Seguridad y salud, establecidos en la mayoría de los países como requisito legal y que tienen como objetivo garantizar la participación y comunicación permanente entre supervisores, delegados y técnicos de prevención, responsables sindicales y directivos y responsables de los diferentes centros de trabajo de las divisiones de la compañía. Por otro lado y como requisito del Sistema de Gestión, se desarrollan mensualmente en las obras de construcción en la Dirección del Área de España, las comisiones de Vigilancia Preventiva, cuyas reuniones se han centrado en la coordinación de actividades empresariales. En ella han participado los responsables de las obras de OHLA y los representantes de cada empresa subcontratista participantes en los proyectos de construcción de la compañía.

Durante el ejercicio 2021, en las reuniones de los comités se han seguido tratando los temas relacionados con la pandemia, su incidencia en los centros de trabajo y las medidas adoptadas, en consonancia con las sucesivas modificaciones normativas oficiales que han ido apareciendo a lo largo del año. Aparte de la información relativa a la pandemia, se han tratado temas relacionados con el seguimiento de los índices de siniestralidad, cambios en requisitos legales en materia de PRL, reconocimientos médicos y actividades formativas, entre otras.

Asimismo, se mantiene una importante apuesta por la sensibilización de los trabajadores a través de la formación/información impartida en los centros de trabajo, entendidas como herramienta clave en la integración de la seguridad en el proceso productivo y como base del autocuidado de todos los empleados. En este sentido, en las áreas de negocio de Construcción, Industrial y, en menor medida, en Servicios, se han continuado realizando charlas de seguridad en los centros de trabajo, de los tipos inicial, periódica, específica, *toolbox meeting*, primeros auxilios y emergencias.

186.696 horas totales de información a trabajadores impartidas durante el año 2021

	Horas Información
Construcción	177.687
Industrial	6.212
Servicios	2.797
Total	186.696

ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD

	Índice de frecuencia			Índice de gravedad			Índice de incidencia		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Construcción	7,5	6,9	5,8	0,4	0,4	0,3	1.559,9	1.312,4	1.232,1
Industrial	0,8	1,5	2,2	0,1	0,1	0,2	154,0	281,9	485,9
Servicios	25,9	24,9	29,7	0,9	0,7	1,0	4.537,8	4.396,9	5.243,2
Total	16,8	15,8	15,9	0,6	0,5	0,6	3.171,7	2.895,3	3.124,3
Pacadar	34,8	-	-	0,8	-	-	5.998,0	-	-

I.F. = número accidentes con baja * 1.000.000 / Nº horas trabajadas.

I.G. = nº jornadas perdidas * 1.000 / Nº horas trabajadas.

I.I. = número accidentes con baja * 100.000 / Nº trabajadores.

Las medidas de seguridad y salud se aplican por igual en OHLA, sin hacer diferencias entre género.

No incluye accidentes in itinere.

Durante 2021 se han producido 20 enfermedades profesionales en el Grupo OHLA, 18 de ellas han afectado a mujeres y dos a hombres. Todas ellas se han producido en la línea de actividad de Servicios.

Evolución de los índices de siniestralidad

	2020 v 2021
Índice de frecuencia	6,3%
Índice de gravedad	20,0%
Índice de incidencia	9,5%

No incluye Pacadar.

Este año se ha incorporado a los índices de siniestralidad de OHLA la empresa filial Pacadar⁹. Se han consignado sus índices de accidente, pero no se han sumado al resto de líneas de negocio de OHLA, para no afectar el análisis de los datos estadísticos.

La variación de índices se debe, principalmente, a una reducción porcentual en el número de accidentes ocurridos con relación con las horas trabajadas en todas las líneas de negocio de la compañía, de las Industrial es la más significativa. En este sentido, todo análisis estadístico de siniestralidad ha de enmarcarse dentro de un mínimo de horas trabajadas que, como norma habitual, se sitúa en el orden de las 250.000, para poder considerar significativos los indicadores analizados, tanto al alza como a la baja. Así, más allá de las jornadas perdidas como consecuencia de un accidente considerado grave, por el tiempo de baja del trabajador y no por el tipo de accidente ni lesión acaecida, no resulta significativo desde un punto de vista estadístico o de gestión de la variación de dichos índices.

NÚMERO DE ACCIDENTES Y GRAVEDAD DESGLOSADO POR GÉNERO

	Hombres		Mujeres		Total	
	Leves	Graves	Leves	Graves	Leves	Graves
Construcción	106	30	3	1	109	31
Industrial	0	1	0	0	0	1
Servicios	107	30	279	78	386	108
Total	213	61	282	79	495	140

Incluye Pacadar.

⁹ Fecha de incorporación de Pacadar al Grupo OHLA: marzo de 2021.

Por otro lado, OHLA forma parte del Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad, coordinado en España por Forética, con el objetivo de impulsar la salud y el bienestar como uno de los ejes fundamentales de la responsabilidad social de las empresas.

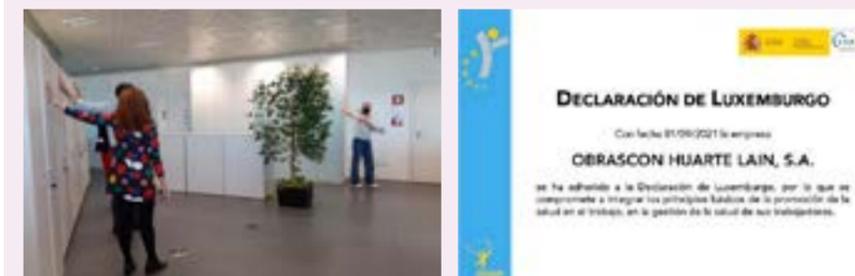
La presencia del Servicio de Prevención en foros de encuentro se ha visto también condicionada por la pandemia, y ha participado fundamentalmente mediante modalidad online. Asimismo, OHLA forma parte de la Comisión de Seguridad y Salud de SEOPAN, en la que, además de continuar con la elaboración conjunta de actualizaciones de los protocolos covid-19 con motivo de los cambios normativos que se han sucedido durante el año 2021, se ha profundizado en aspectos relacionados con la nueva legislación sobre productos cancerígenos, RD 665/97. Otra colaboración destacada del Servicio de Prevención de OHLA durante el año 2021 ha sido la participación en el XIV Edición del Curso Postgrado de Especialista en Coordinación de Seguridad y Salud de las Obras de Construcción, de la Escuela Politécnica de Cuenca, de la Universidad de Castilla-La Mancha.

CUÍDATE OHLA

Durante el año 2021 se ha seguido desarrollando el programa de empresa **CUÍDATE OHLA**, y se ha extendido el acceso a todos sus contenidos a los países de habla hispana de Latinoamérica en los que la compañía tiene presencia estable.

Aunque se ha mantenido la periodicidad en el envío de correos electrónicos semanales y talleres online, se han potenciado algunas iniciativas presenciales como el taller de fisioterapia *El guardaespaldas*, ampliando su presencia en otras oficinas de la Dirección del Área de España, Barcelona la primera de ellas. Asimismo, se han llevado a cabo campañas de salud como son las orientadas a la deshabituación tabáquica y pérdida de peso, cuyos primeros talleres comenzaron a principios del año 2022.

OHLA se ha adherido, con fecha del 01 de septiembre de 2021, a la Declaración de Luxemburgo, a través de la que se compromete a integrar los principios básicos de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de su equipo humano.



Otro aspecto destacable de las actividades abordadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de OHLA, ha sido el desarrollo e implementación a partir del 01 de enero de 2022, a nivel global, de la herramienta informática OPC (*Operational Control*), vehículo para la gestión integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SySL). El objetivo de dicha plataforma es facilitar el trabajo diario de los técnicos de SySL, en favor de la prevención traducida en la eliminación de los riesgos en el desarrollo de las tareas de los empleados.

Por último, durante el año 2021 se ha finalizado el curso online de Formación en SySL, cuyo alcance será integral para todas las líneas de negocio de OHLA y, prioritariamente, los trabajadores expatriados.

El proyecto South Corridor en Miami en el que participa OHLA CA ha firmado un acuerdo de colaboración con la Universidad del Sur de Florida y OSHA, la Autoridad Laboral en EE.UU., para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el marco de esta iniciativa

Adicionalmente, se han llevado a cabo acciones destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas que integran OHLA. Canal Salud es una de ellas. Se trata de una comunidad para la difusión de iniciativas y programas de salud ofrecidos en la intranet corporativa. Se han realizado diferentes comunicaciones con las siguientes temáticas: prevención del glaucoma; remedios naturales para resfriados; consejos para la gripe estacional; melanomas; precauciones en la toma de sol; consejos en el Día mundial sin tabaco, Día mundial del asma y Día mundial del sueño. Recomendaciones para viajar seguro, información sobre la práctica de una dieta mediterránea, y recomendaciones sobre el uso de auriculares y el cuidado del corazón y patologías asociadas a este.

Asimismo, se realizan campañas periódicas de vigilancia de la salud. Revisión de ginecología y urológica; campaña de la gripe estacional; campañas de salud ocular y reconocimientos médicos periódicos.

Cientes

OHLA, a través de su Sistema de Gestión Integrado (SGI), determina los métodos para obtener y utilizar información en busca de la satisfacción de sus clientes, identificando y dando respuesta a sus necesidades y expectativas. Se realiza, para ello, un seguimiento de la información relativa a la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de los requisitos por parte de OHLA. Habitualmente, se utiliza la encuesta como elemento de análisis. Asimismo, el cliente puede manifestar su satisfacción o insatisfacción mediante cuestionarios, entrevistas, quejas, reclamaciones, sugerencias y/o auditorías *postventa*.

A través de la mejora continua, los análisis DAFO y la revisión por la Dirección, OHLA trata de identificar las áreas de su organización que presentan oportunidades de mejora, y establece las acciones necesarias que permitan un progreso continuo del desempeño del Sistema de Gestión Integrado.

Cada año, los objetivos de calidad quedan enfocados principalmente al compromiso de la compañía en favor de la creación de nuevos procesos, con la finalidad de cumplir los requisitos exigidos por nuestros clientes y partes interesadas. En concreto, durante 2021 se han producido en OHLA un total de 1.811 reclamaciones, quejas y sugerencias, un 2% menos que en 2020 (1.846 reclamaciones)¹⁰.

Durante el ejercicio, la compañía ha continuado con los procesos de auditorías internas y auditorías externas de seguimiento, manteniendo los certificados *multisite* de Calidad (ISO 9001:2015), Prevención de Riesgos Laborales (ISO 45001:2018) y Medio Ambiente (ISO 14001:2015). Estas certificaciones suponen más del 90%8 de los emplazamientos certificados. En el contexto de ventas, supone un 64% respecto al volumen de negocio.

Estas certificaciones aportan confianza y seguridad sobre la gestión de la información y los procesos internos, en términos de gestión eficiente de la energía, seguridad y salud y medio ambiente. Todo ello resulta de especial importancia para la compañía en términos de negocio, competencia y reputación; y permite establecer focos de mejora continua y la búsqueda de la excelencia en la gestión. Por ello, OHLA se ha comprometido en su Plan de Sostenibilidad 2022-2024 a mantener el porcentaje de emplazamientos certificados por encima de un 90%¹¹ a lo largo de, al menos, los próximos tres años.

Cadena de suministro

La identificación y control de riesgos asociados a la cadena de suministro es clave para una gestión adecuada y éxito de todos los proyectos. En una situación de incertidumbre continua como la que estamos viviendo estos últimos años debido a la pandemia, pone si cabe mayor énfasis sobre la gestión que OHLA realiza con los proveedores en aras de garantizar sus compromisos de suministro. Esto pasa, entre otros aspectos, por establecer los mecanismos adecuados para gestionar en su conjunto los riesgos ESG (riesgos ambientales, sociales y de buen gobierno) en todo el ciclo de vida.

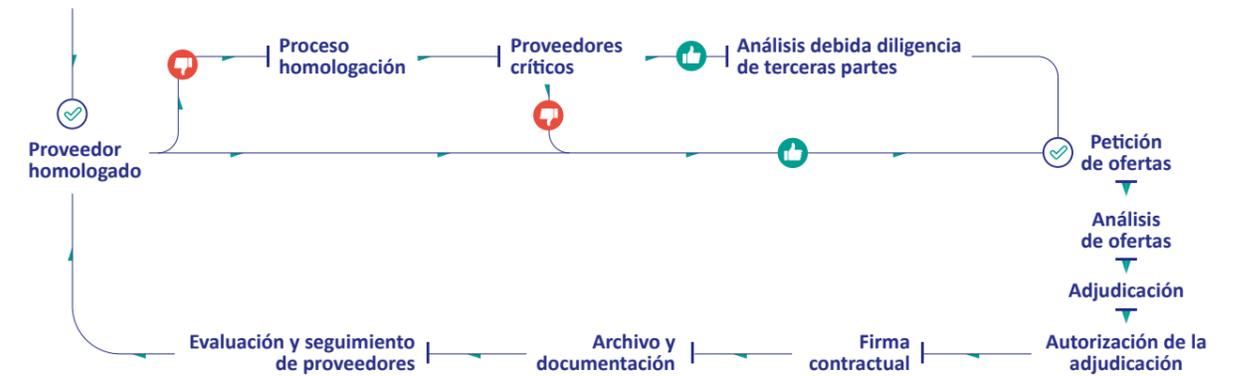
Por ello, OHLA se apoya en un modelo que permite gestionar los diferentes riesgos asociados al proceso de compras, alineado con los principios de actuación de las políticas de Compras Responsables y de Sostenibilidad basados en la transparencia, equidad, compromiso, integridad y creación de valor. De esta forma, el 100% de los nuevos proveedores se evalúan bajo criterios financieros y no financieros.

¹⁰ La compañía considera reclamación aquella que se realiza en relación con algún supuesto defecto de construcción en la obra, transcurridos tres meses de su entrega al cliente y siendo realizadas por partes interesadas afectadas por las obras ejecutadas por OHLA.

¹¹ En este porcentaje no se incluye la parte del negocio localizada en Estados Unidos

PROCESO DE COMPRAS

NECESIDAD



El proceso comienza con la evaluación (homologación) previa a cualquier adjudicación, de acuerdo con los requisitos establecidos en los códigos, políticas, normas y procesos de la compañía. Dentro del proceso de homologación, están incluidos como requisitos obligatorios la firma de la Política de Compras Responsables, donde se incluye el cumplimiento del Código Ético y de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. También no haber incurrido, con sentencia firme, en el incumplimiento de alguno de estos principios durante los tres últimos años. De forma adicional, en el caso de ser proveedores críticos, estos son sometidos a un análisis de Diligencia Debida de Terceras Partes en el que se valora su idoneidad desde las perspectivas técnica, financiera y de cumplimiento. Como cierre del ciclo de vida, se hace una evaluación y seguimiento de los mismos con el fin de asegurar que las compras y subcontrataciones cumplen con los requisitos ESG especificados en el contrato.

En este sentido, cabe señalar que en 2020 se actualizó la declaración de los proveedores o contratistas para el proceso de evaluación, incorporando de forma específica aspectos relacionados con criterios ESG como son el cumplimiento de los principios de Pacto Mundial y el conocimiento y aplicación de los valores y principios del Código Ético, la Política Anticorrupción, la Política de Prevención de Delitos y la de Compras responsables. En 2021 se ha llevado a cabo la incorporación de criterios de calidad, medioambiente y prevención adicionales a los ya existentes en el proceso de homologación; y se ha continuado trabajando en la evolución del sistema con el objetivo de mejorar el análisis y la optimización de los costes previstos en las obras. Asimismo, se ha puesto en marcha el procedimiento de evaluación y seguimiento de la cadena de suministro y adaptación del Sistema Informático de Compras (SIC) para cumplir con el mismo. De forma complementaria, se está trabajando para aumentar la información disponible sobre los proveedores y automatizar la experiencia que ha tenido la compañía con cada uno de ellos. Esto, junto con las calificaciones de evaluación y seguimiento al proceso de Diligencia Debida de Terceras Partes y las listas internas, permitirá disponer de información clave de forma clara y sencilla para la toma de decisiones.

	2021	2020	2019
Número total de proveedores/subcontratistas contratados en el año	18.087	18.218	17.195
Volumen total de gasto en compras a proveedores/subcontratistas realizado en el año (millones de euros)*	2.110	1.897	2.106
Volumen total de gasto en compras realizadas a proveedores/subcontratistas locales (del país)**	96,1%**	96,7%	96,5%

(*) Incluye datos de aprovisionamientos y servicios exteriores.

(**) Dato estimado en base a los importes reportados por país de compras a proveedores

La sostenibilidad es un pilar fundamental en la estrategia de la compañía y en su cadena de suministro. Por ello, involucra de forma transversal al área de compras para propiciar la incorporación de criterios sostenibles en los procesos de decisión y compra. Dos de los objetivos incluidos en dicho plan son la revisión y actualización de los criterios de homologación para incorporar aspectos de sostenibilidad adicionales, y la elaboración de un catálogo de proveedores de materiales y maquinaria con menor impacto ambiental con objeto de promover el consumo de materia prima natural reciclada o con certificación o características “sostenibles” o “Low-Carbon Building Materials”. En este sentido cabe señalar como ejemplo a ELSAN, filial del Grupo especializada en la conservación y mantenimiento de servicios viarios, aeroportuarios, servicios urbanos, y de infraestructuras, que ha sustituido el quemador de la caldera de aceite térmico existente en su planta de Arganda del Rey, Madrid (España), por un nuevo quemador de gas natural, con el objetivo de reducir sus emisiones de CO₂.

Asimismo, se impulsa la compra de productos sostenibles y la eficiencia en el consumo de materiales y se sigue haciendo hincapié en impulsar relaciones de trabajo con proveedores que incorporen aspectos de gestión ambiental, especialmente en aquellos que ofertan material de oficina y consumibles informáticos. Asimismo, se mantienen acuerdos de colaboración con diferentes compañías de movilidad sostenible para promover su uso en trayectos de carácter profesional, de tal forma que sus objetivos de “movilidad sin emisiones” permiten complementar los objetivos marcados en relación con la reducción de la huella de carbono. Desde el punto de vista de las acciones previstas en el futuro, cabe señalar que desde Servicios Generales se va a trabajar para establecer acuerdos de compra de energía verde o energía renovable en el 100% de las oficinas¹².

Comunidad

Generando valor para la comunidad

El sector de las infraestructuras y servicios tiene una gran relevancia para el desarrollo y el crecimiento económico; pero si tenemos en cuenta las circunstancias actuales de aumento de la población en los países emergentes, el envejecimiento en los países desarrollados y la mayor urbanización y tamaño de las ciudades, las infraestructuras juegan un papel clave, entendidas como una herramienta para la provisión de servicios que permiten mejorar la cohesión, la competitividad, la calidad de vida y la inclusión social.

El compromiso de OHLA con el desarrollo de las comunidades en las que opera se enmarca desde diferentes perspectivas y empieza con su contribución al bienestar de los ciudadanos.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

	2021	2020	2019
Valor económico generado			
a) Ingresos			
Importe neto de la cifra de negocio	2.778.604	2.830.737	2.959.905
Otros ingresos de explotación	125.665	51.155	86.175
Ingresos financieros y otros ingresos	116.923	17.857	22.936
Total	3.021.192	2.899.739	3.069.016
b) Costes operativos			
Aprovisionamientos	1.513.204	1.591.062	1.726.202
Otros gastos de explotación	484.835	467.802	497.187
c) Salarios y beneficios a empleados			
Gastos de personal	814.608	755.130	757.502
d) Pagos a proveedores de capital			
Dividendo	0	0	0
Gastos financieros y diferencias de cambio	87.931	56.286	54.270
e) Impuestos			
Impuesto sobre sociedades	36.243	22.989	21.842
f) Recursos destinados a la Sociedad			
Recursos destinados a la Comunidad	382	373	424
Total	2.937.203	2.893.642	3.057.427
Miles de euros.			

¹² Para oficinas en propiedad o sobre las que OHLA tenga poder de decisión.

OHLA genera un impacto positivo desde el punto de vista de la dinamización de la economía de la región, mediante la contratación y generación de empleo local y la colaboración profesional con proveedores locales. Asimismo, en el marco de las contrataciones nos preocupamos por la equidad y la igualdad de oportunidades. Es el caso de la obra del acueducto metropolitano de Cúcuta (Colombia) en el que, desde su inicio, han trabajado cerca de 70 mujeres y cinco personas con discapacidad; o en el proyecto del Tren Ligero de Guadalajara (México), en el que se emplearon cerca de 4.000 operarios no cualificados para el desarrollo de determinadas tareas, favoreciendo así la empleabilidad de perfiles con mayor nivel de vulnerabilidad.

Por otro lado, en el desarrollo de algunos proyectos OHLA realiza obras adicionales que mejoran las infraestructuras de las comunidades en las que está presente. Destaca la construcción de la vía de acceso a la comunidad educativa de San Rafael y Bahía, en el proyecto del Cruce de la Cordillera Central, el embellecimiento de parques de Cúcuta o la mejora de las infraestructuras de cinco escuelas en el proyecto de Málaga-Los Curos, todos ellos ubicados en Colombia.

OHLA es una compañía solidaria, sensibilizada con los problemas que afectan a la sociedad en general y de forma más específica a aquellos colectivos más vulnerables y/o en riesgo de exclusión social. En las comunidades en las que la compañía está presente, establece alianzas estratégicas con organizaciones del tercer sector y la propia comunidad para identificar y dar respuesta a las necesidades del entorno local. En este sentido, desarrolla diferentes actuaciones en función de las necesidades de las comunidades, actividades en la que se involucra a los propios empleados a través del voluntariado. Estas actividades van dirigidas a diferentes colectivos y tienen que ver, principalmente, con la formación/capacitación, la promoción de la cultura y el patrimonio histórico, y la donación de materiales, alimentos o material deportivo, entre otros.

Formación

Es frecuente el desarrollo de talleres y proyectos de formación y capacitación para crear oportunidades y fomentar la empleabilidad entre los colectivos más vulnerables. Ejemplo de ello es la participación de OHLA, en España, en la escuela de Fortalecimiento de la Fundación Integra, en la que durante 2021 se han dedicado más de 60 horas de los empleados que han contribuido a la empleabilidad de las más de 1.700 personas en exclusión social o con discapacidad beneficiarias del programa. Asimismo, durante 2021 se ha colaborado con la fundación Fundesteam, en Panamá, y con la fundación Inspiring Girls como apuesta por la educación STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths) y, especialmente, en el segundo de los casos, por la reducción de la brecha de género existente en este sector.

Promoción de la cultura y el patrimonio histórico

A través de acciones de formación y promoción de la cultura, fomentamos la preservación del patrimonio histórico. Habitualmente, en aquellas obras con restos arqueológicos o de especial importancia cultural, se realizan charlas de inducción en el cuidado de este, dirigidas tanto al personal de la obra como a aquellas personas del entorno que estén interesadas. En este sentido, Centro Canalejas Madrid destaca como uno de los mayores proyectos de regeneración urbana de España.



Centro Canalejas Madrid. España.

Inclusión social

La inserción sociolaboral es una de las líneas de actuación prioritarias de OHLA. Se materializa, principalmente, en el fomento del empleo directo y en la puesta en marcha de diversas acciones de sensibilización y voluntariado corporativo. Para conseguirlo, la organización colabora con diversas entidades, entre las que destacan las fundaciones Adecco, Integra (en la que somos miembro de su Patronato), Konecra, Prodis, Agua de Coco, Aprocor, Randstad, Aldeas Infantiles, Inspiring Girls y Down Madrid. Gracias a este trabajo en común, OHLA ha sido reconocida como empresa socialmente comprometida al haber realizado principalmente, a través de Ingesan, compañía cabecera de su línea de actividad de Servicios, más de 700 contrataciones entre personas vulnerables y con riesgo de exclusión social.

Asimismo, desde la compañía buscamos la inclusión en el día a día de las personas y lo favorecemos a través de los servicios sociales que prestamos. En este sentido, se ha creado Vera, una plataforma de servicios sociales que permite cubrir las necesidades de sus usuarios mediante la aplicación de tecnologías digitales.

Coincidiendo con los Juegos Paralímpicos de Tokio, OHLA celebró en octubre su primera Olimpiada por la Inclusión con Fundación Adecco, para colaborar en el desarrollo de competencias básicas a través del deporte. La jornada fue todo un éxito gracias al compromiso mostrado por los empleados de OHLA y sus familias. Todos los participantes contribuyeron al desarrollo de habilidades sociales y la mejora de la autoestima, la concentración y la coordinación de personas con discapacidad, favoreciendo la inclusión social y laboral.

Otras actuaciones

2021 ha continuado estando marcado por la covid-19. Por ello, a través de los diferentes planes establecidos con las comunidades en las que la compañía está presente, se han realizado donaciones y se ha prestado apoyo a familias vulnerables desde el inicio de la pandemia.

En este sentido, cabe señalar los diversos reconocimientos obtenidos por la compañía, como el de la Junta de Andalucía (España) a la labor de Ingesan en el Hospital de La Merced de Osuna durante la pandemia; o la concesión con el Sello covid-19 al Centro de Justicia de Santiago de Chile por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), tras verificar el cumplimiento de los requisitos y estándares para la prevención de la expansión de la enfermedad.

OHLA mostró su compromiso y solidaridad con la ciudad de Madrid, especialmente a través de su línea de negocio Servicios y de la filial de esta, ELSAN, reforzando sus tareas de limpieza y reacondicionamiento de vías para paliar los efectos del temporal de nieve Filomena, que afectó a todo el centro peninsular de España y, especialmente, a Madrid. Una vez amainó el temporal, los trabajos se centraron en la limpieza de calzadas y en la habilitación de los accesos a puntos de especial necesidad, como hospitales, parques de bomberos y polígonos industriales, entre otros, en solidaridad con el resto de los servicios sanitarios y de abastecimiento considerados esenciales para la ciudadanía.

Asimismo, se brindó asistencia de emergencia a familias del corregimiento Omar Torrijos (Distrito de San Miguelito, Panamá) víctimas de inundación, a través de la donación de bolsas de comida y kits de limpieza para normalizar su situación familiar.

OHLA CHALLENGE, UNA NUEVA FORMA DE ENTENDER EL VOLUNTARIADO

A finales de 2021 nació OHLA Challenge, una nueva forma de entender el voluntariado, con nuevas acciones y nuevas caras, pero el mismo espíritu y compromiso de siempre: contribuir a crear un mundo mejor; porque todo lo que las personas hacen dentro y fuera del trabajo, importa e impacta.

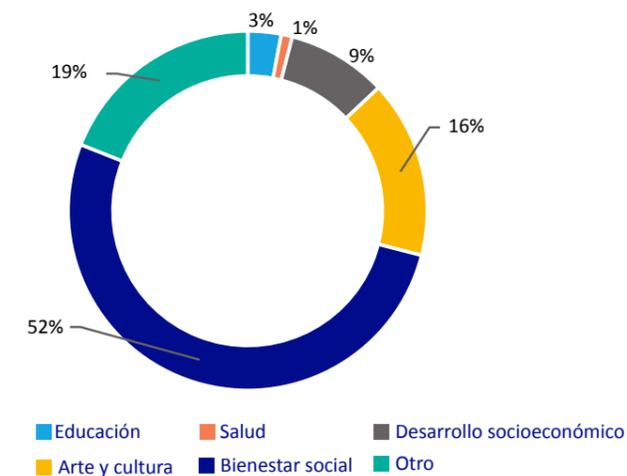
El primero de los OHLA Challenge fue *OHLA Challenge* celebramos, en el que se enmarcaron todas las iniciativas realizadas durante el periodo prenavideño en el mes de diciembre. En concreto, se realizaron colaboraciones con Banco de Alimentos y Aldeas Infantiles a nivel internacional -en Chile, Colombia, EE.UU., España, México, Perú y República Checa-, que permitieron asegurar y mejorar la alimentación de muchas familias que lo necesitaban, y conseguir la sonrisa de niños y niñas en fechas tan especiales. Asimismo, en Madrid se celebró un mercadillo solidario con el que se proporcionó un gran impulso a las asociaciones invitadas para afrontar 2022 con energías renovadas y mejores recursos y posibilidades para lograr su cometido: conseguir un mundo mejor, más sostenible e inclusivo.

En *OHLA Challenge* celebramos, tanto el concurso de dibujos como el concurso *ugly christmas sweater* han ocupado un lugar destacado entre los empleados dada la gran acogida y participación lograda. Esto, ha permitido compartir momentos que han afianzado las relaciones entre las personas que forman parte de la comunidad de OHLA y, por extensión, de sus familias.



En 2021, la inversión social del OHLA ascendió a 382.428 de euros.

INVERSIÓN SOCIAL POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN



INVERSIÓN SOCIAL POR ÁMBITO GEOGRÁFICO

