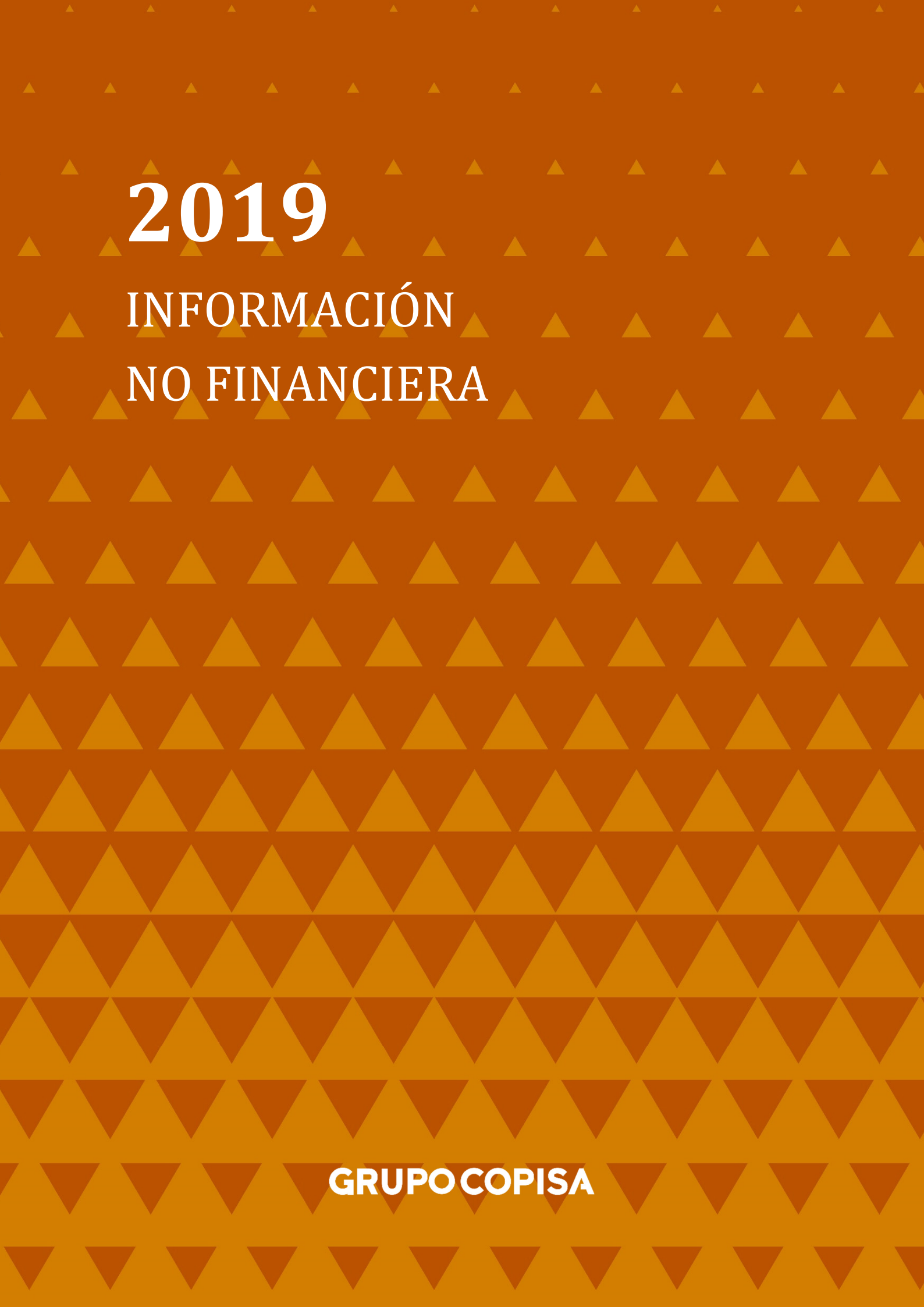
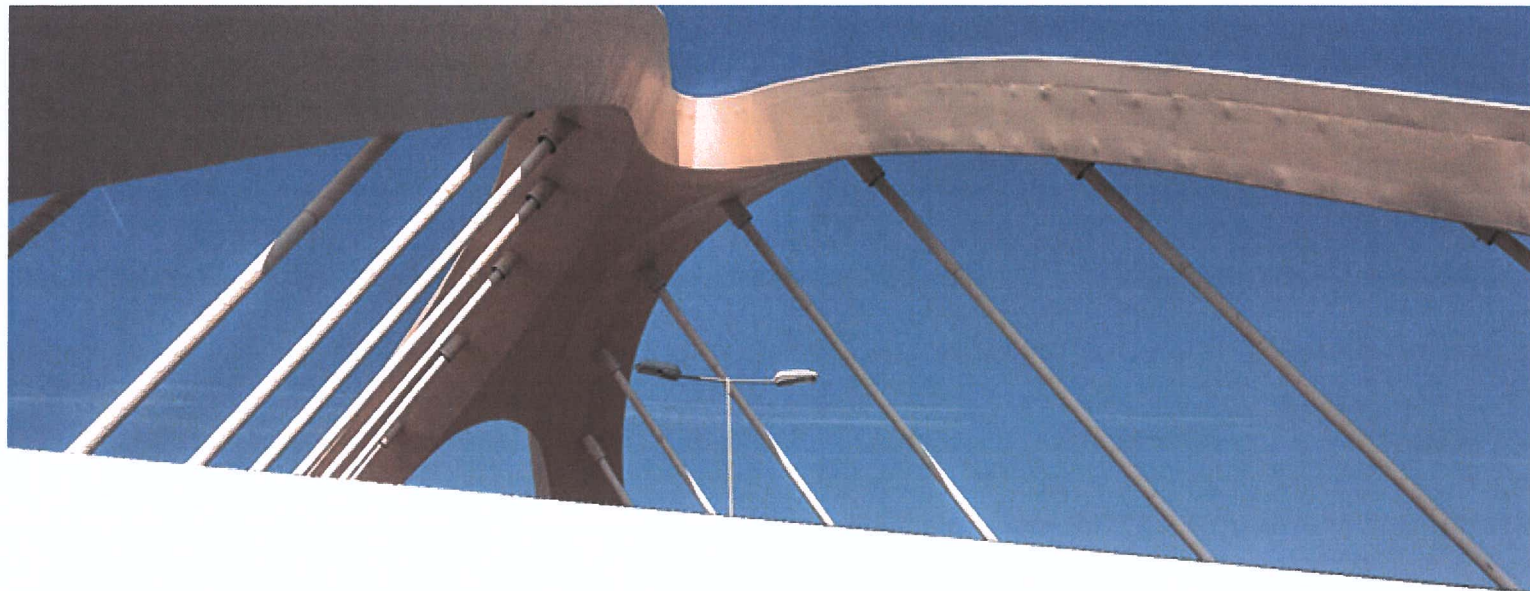


The background of the entire page is a solid orange color with a repeating pattern of smaller, lighter orange triangles pointing upwards.

2019

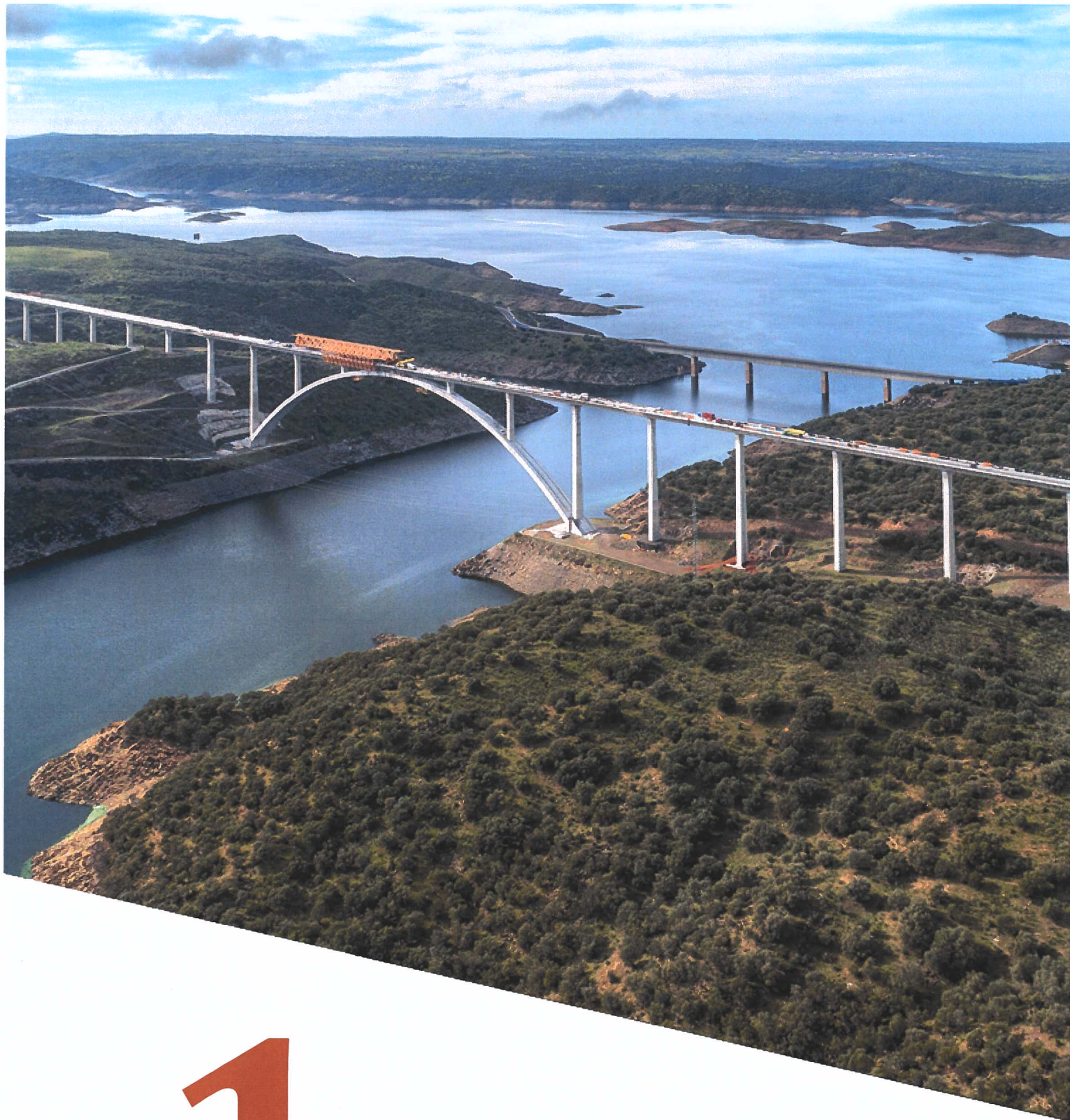
INFORMACIÓN NO FINANCIERA

GRUPO COPISA



Índice

1 El Grupo Copisa	3
1.1. Presentación de este informe	4
1.2. Organización y estructura	5
1.3. Ámbitos de actuación	6
1.4. Grupo Copisa en el mundo	9
1.5. Estrategia corto/medio plazo	10
1.6. Riesgos corto/medio plazo	11
1.7. Asociaciones	12
1.8. Información fiscal	13
2 Responsabilidad Social Corporativa	14
2.1. Diligencia debida Grupo Copisa	15
2.2. Las personas	21
2.3. Prevención riesgos laborales	32
2.4. Medioambiente	37
2.5. Cadena de suministro	45
2.6. La calidad	48
2.7. Certificaciones	50
2.8. La comunicación	51
2.9. Impulso innovador	53
2.10. Compromiso social	55
3 Indicadores de seguimiento	58
3.1. Indicadores de seguimiento	59



1

El Grupo Copisa



1.1. Presentación de este informe

Grupo Copisa inicia su andadura en 1959. Tras sesenta años de actividad en los sectores de la construcción, proyectos industriales, concesiones y mantenimientos, hoy la compañía especializada en la ejecución de obras complejas participa en importantes proyectos en el mercado global a través de sus filiales en Europa, América y África operando en dos grandes áreas: infraestructuras y mantenimientos.

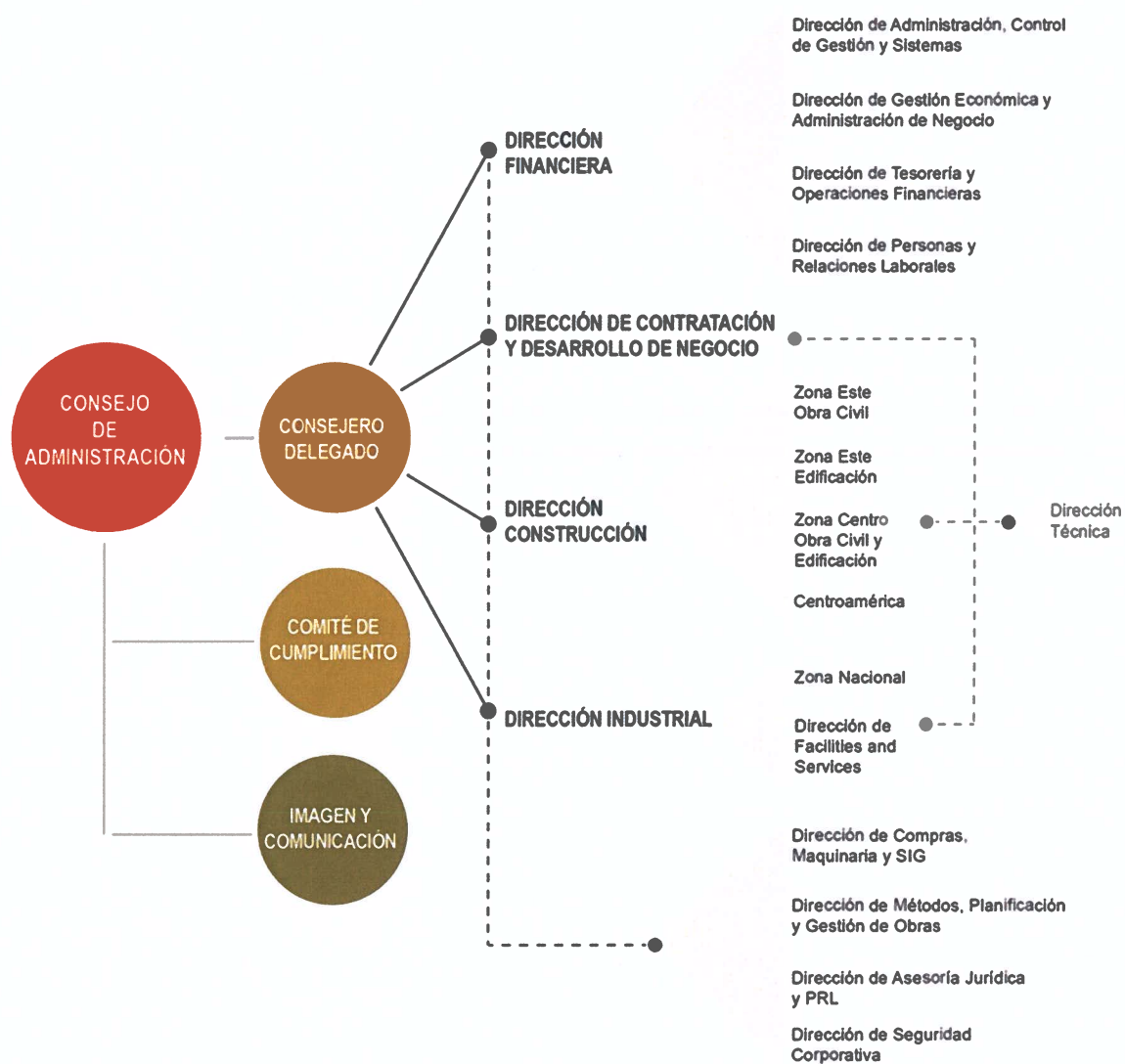
Reportamos nuestros avances conforme a la información solicitada de la Ley de Información No Financiera 11/2018, utilizando también como referencia algunos indicadores de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) que consideramos relevantes, y tomando como referencia los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Todo ello lo hacemos con el objetivo de comunicar, a nuestros grupos de interés y a la sociedad, nuestra progresión anual en el triple ámbito: económico, social y medioambiental con la máxima precisión y transparencia.

Para facilitar cualquier otro dato al presente informe, que sea susceptible de interés, nos ponemos a disposición de todas las personas, y atenderemos las solicitudes presentadas en: compliance@grupocopisa.net

Sede social:
Pl. d'Europa, 2-4
08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.
www.grupocopisa.com



1.2. Organización y estructura





1.3. Ámbitos de actuación



INFRAESTRUCTURAS



Viarias

Carreteras, autovías, autopistas, urbanizaciones y obras urbanas. Túneles carreteros.



Ferrovias

Infraestructuras (plataformas, viaductos), superestructuras (vías, catenarias, alimentación eléctrica, señalizaciones y enclavamientos), metro, trenes cremallera y estaciones (subterráneas o en superficie). Túneles de alta velocidad y metropolitanos.



Marítimas y fluviales

Ejecución y reparación de diques verticales o en talud, muelles (de gravedad, de cajones de hormigón, de pilotes de tablestacas y flotantes), pantalanes, puertos pesqueros y embarcaderos.



Hidráulicas

Presas y embalses, estaciones de bombeo y gravedad, estaciones de depuración y potabilización, depósitos superficiales y subterráneos, redes de colectores y depósitos de tormenta, y saneamiento de las ciudades. Túneles abastecimiento de agua.



Minería y energía

Proyectos desde el desarrollo de su ingeniería hasta la construcción. Reformas y construcción de centrales hidroeléctricas, parques eólicos y solares, centrales nucleares y térmicas. Túneles mineros.



Edificación

Edificios residenciales y no residenciales: hoteles, edificios de oficinas y complejos multiuso, centros sanitarios, grandes estadios y centros deportivos, centros penitenciarios.



REHABILITACIÓN Y RESTAURACIÓN HISTÓRICO-ARTÍSTICA

Fachadas, cubiertas y remodelación interior.

Restauraciones histórico-artísticas, rehabilitaciones integrales de edificios y programas integrales de mantenimiento y conservación.



PROYECTOS INDUSTRIALES

Desarrollo de proyectos para la industria química y petroquímica, ciclos combinados, cogeneraciones, industria fotovoltaica, automoción, plantas modulares y biodiesel. Servicios en las áreas mecánica, eléctrica, de instrumentación y control a partir de la ingeniería o diseño de detalle, sucesivas fases de fabricación, construcción, instalación o montaje in situ, puesta en marcha y mantenimiento.

Realización de trabajos en estructuras metálicas, ensamblaje de andamios, sistemas de tuberías, equipos estáticos y dinámicos, instalaciones eléctricas, instrumentación y sistemas de control. Aportamos los recursos humanos precisos y la gestión de acopios y suministros de materiales asociados a las construcciones que desarrollamos.



MANTENIMIENTOS



Industrial

Sector petroquímico, de transporte o energético, mantenimiento mecánico, eléctrico e instrumentación, grandes paradas de planta (o recargas en nucleares).



Edificación

Servicios integrales de mantenimiento de edificios e instalaciones.



Infraestructuras

Mantenimiento y mejora de infraestructuras asociadas al desarrollo de comunicaciones, vialidad y servicios urbanos.



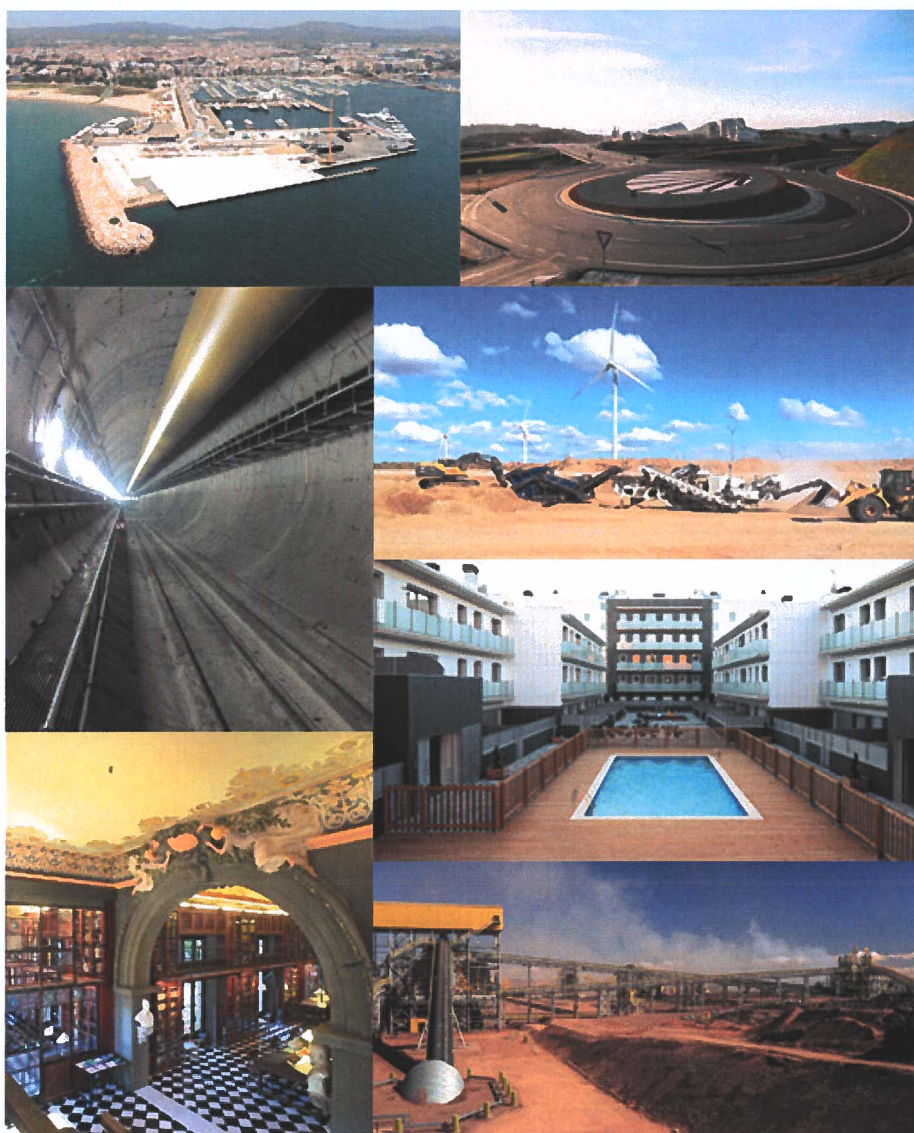
Servicios de inspección mediante drones

La actividad de mantenimiento se complementa con los servicios de inspección mediante drones; gracias a su tecnología propia, es posible aumentar la frecuencia de las inspecciones, detectar fallos con antelación, ejecutar los trabajos con mayor rapidez y reducir riesgos.

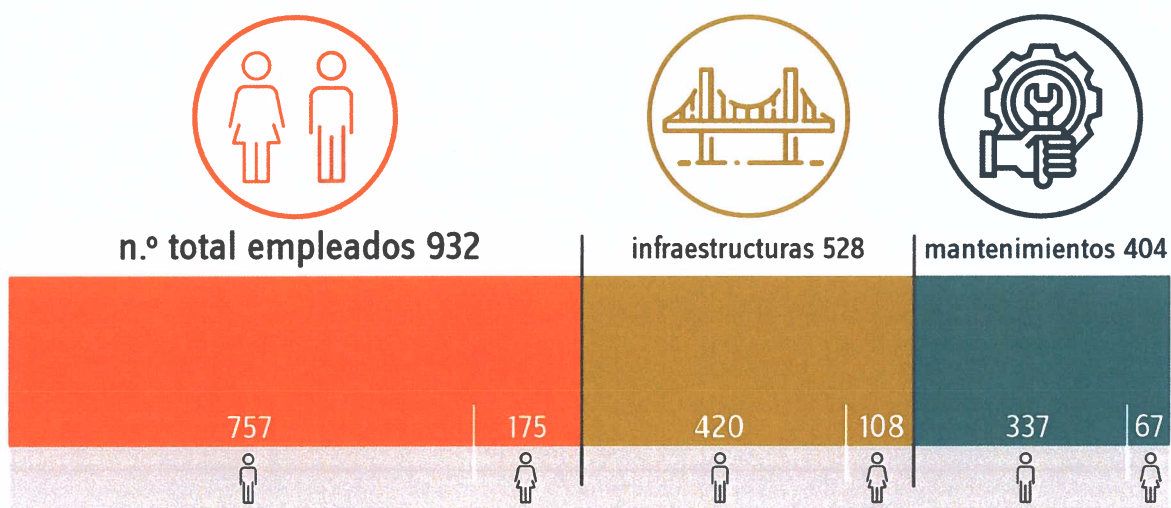
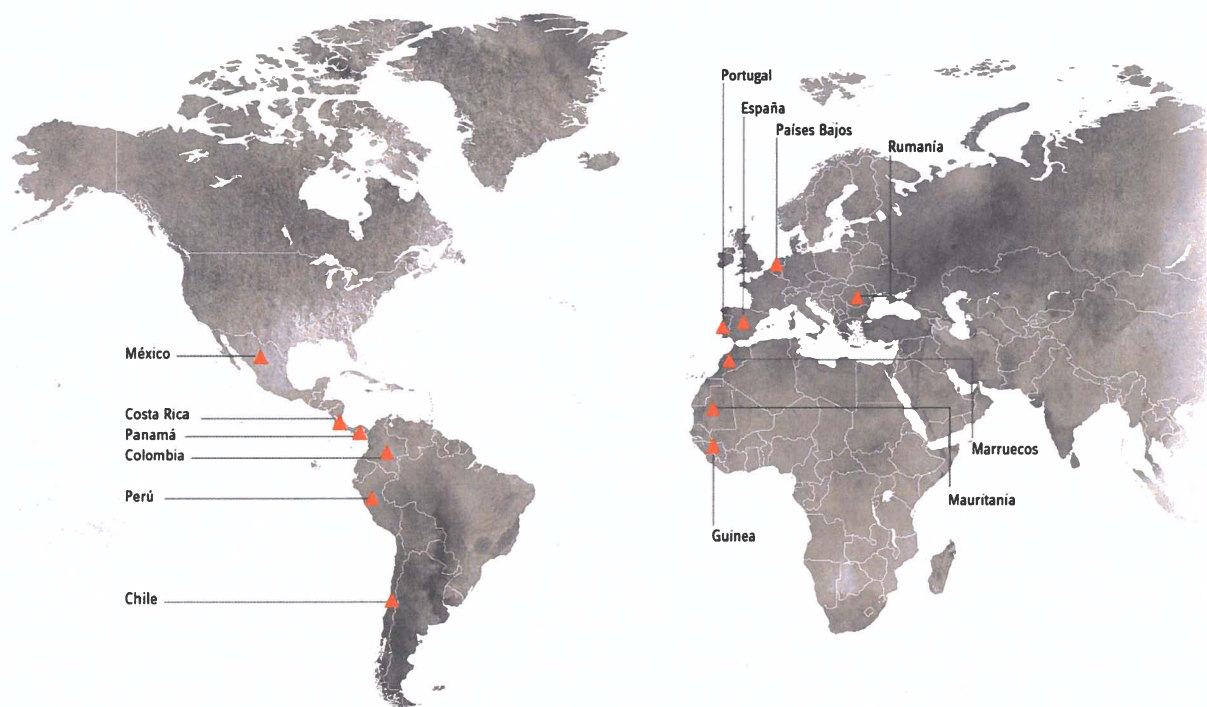
**CONCESIONES**

Construcción, mantenimiento y explotación de grandes infraestructuras viarias, edificación y medioambiente.

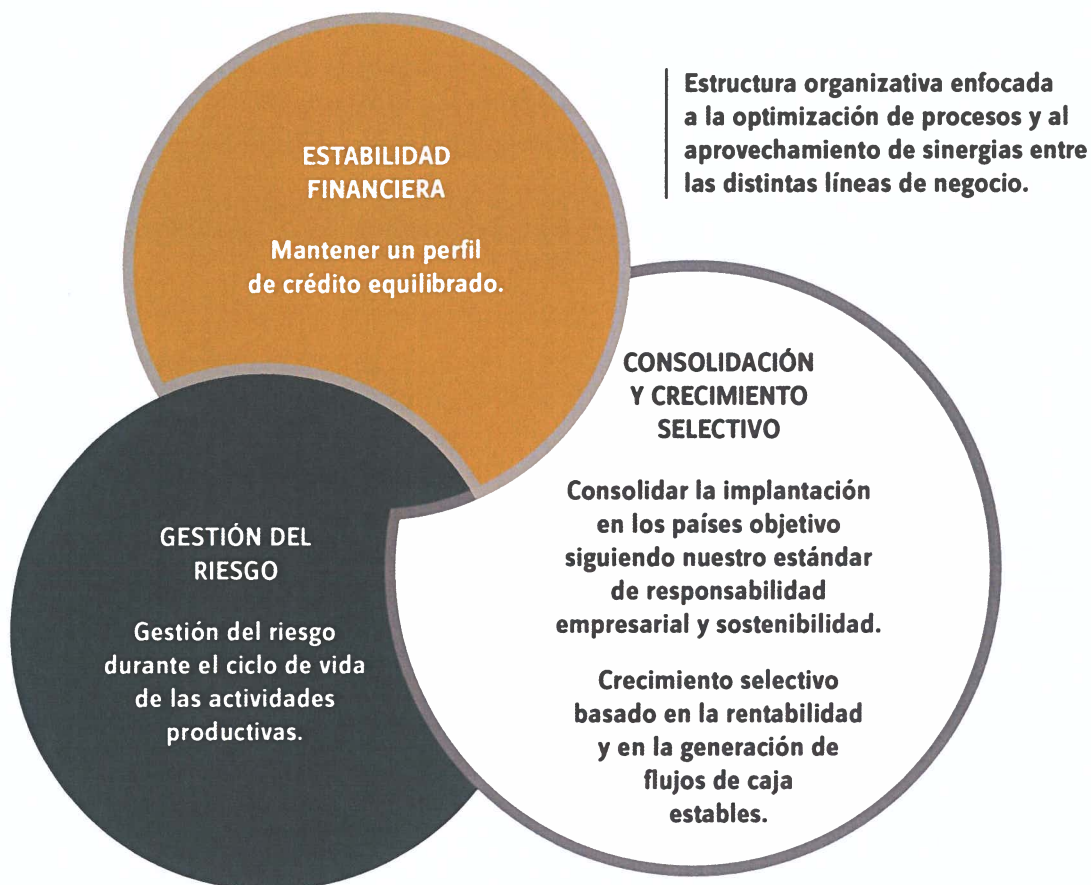
Como soporte a nuestras actividades disponemos de un amplio parque de maquinaria para atender a todas las obras y todos los proyectos. Además, contamos adicionalmente con equipos altamente especializados en la construcción de grandes infraestructuras, como túneles, actividades de tratamiento de áridos y ejecución de canalizaciones; aparte de la maquinaria específica para montajes industriales.



1.4. Grupo Copisa en el mundo



1.5. Estrategia corto/medio plazo



1.6. Riesgos corto/medio plazo



1.7. Asociaciones



Grupo Copisa colabora con empresas e instituciones del entorno, siendo miembro de asociaciones y participando en iniciativas que favorecen la vinculación y las alianzas con esas organizaciones.

A continuación, se detalla una selección de las mismas:



Construcción, materiales y servicios

Gremio de Constructores de Obras de Catalunya

Asociación Nacional de Constructores Independientes (ANCI)

Cámara Oficial de Contratistas de Obras Públicas de Catalunya (CCOC)

Gremi d'instal·ladors de Barcelonès Nord i Baix Maresme (AEMIFESA)

Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona (AEST)

Associació Catalana d'Empreses d'Instal·lacions i Manteniment (ACEIM)

Associació Catalana de Facility Management (ACFM)

Gremi d'instal·ladors del Baix Llobregat

Gremio de Áridos de Catalunya

BIM Building Spanish Chapter

Miembro del Consejo Asesor para la Certificación de Empresas Constructoras (CACEC)



Empresarial

Foment de Treball Nacional

Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)

Asociación Española de Empresas de Restauración del Patrimonio Artístico (ARESPA)

Unión Patronal Metalúrgica (UPM)

Asociación de Empresas de Ingeniería, Montajes, Mantenimientos y Servicios Industriales (ADEMI)

Asociación Española de Financieros de Empresa (ASSEST)

Cercle d'Infraestructures



Sociedad

Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas

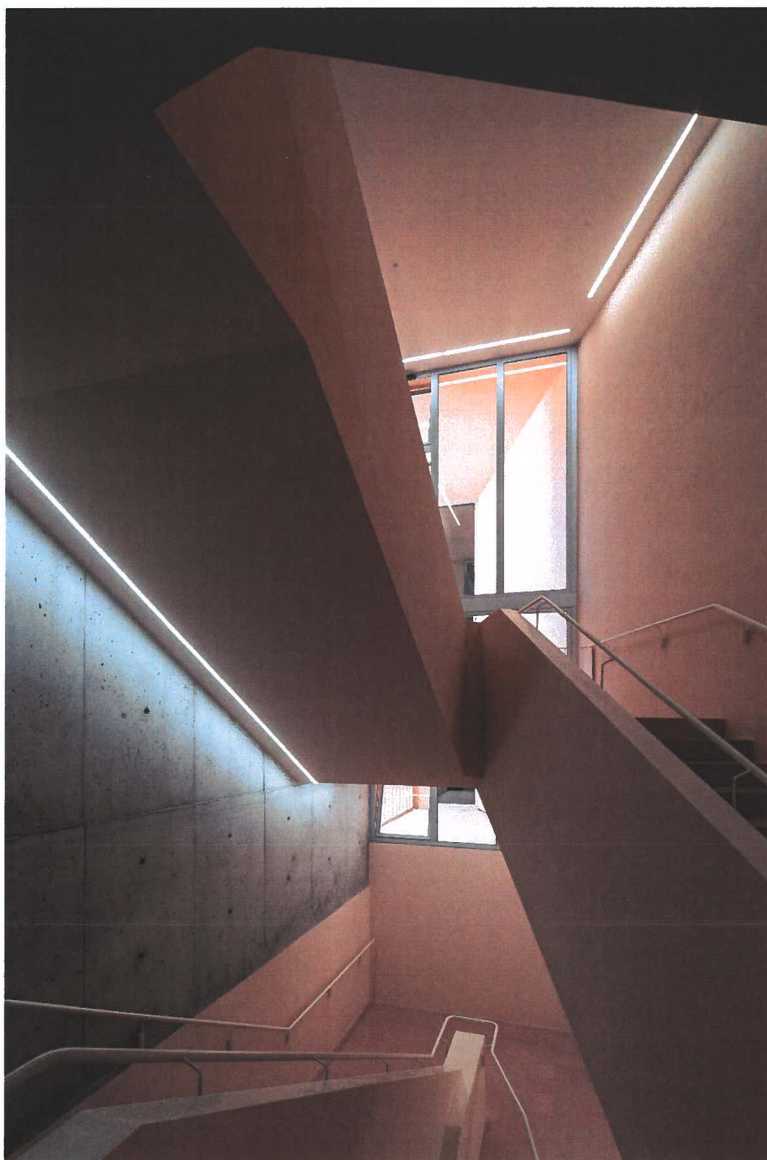
1.8. Información fiscal

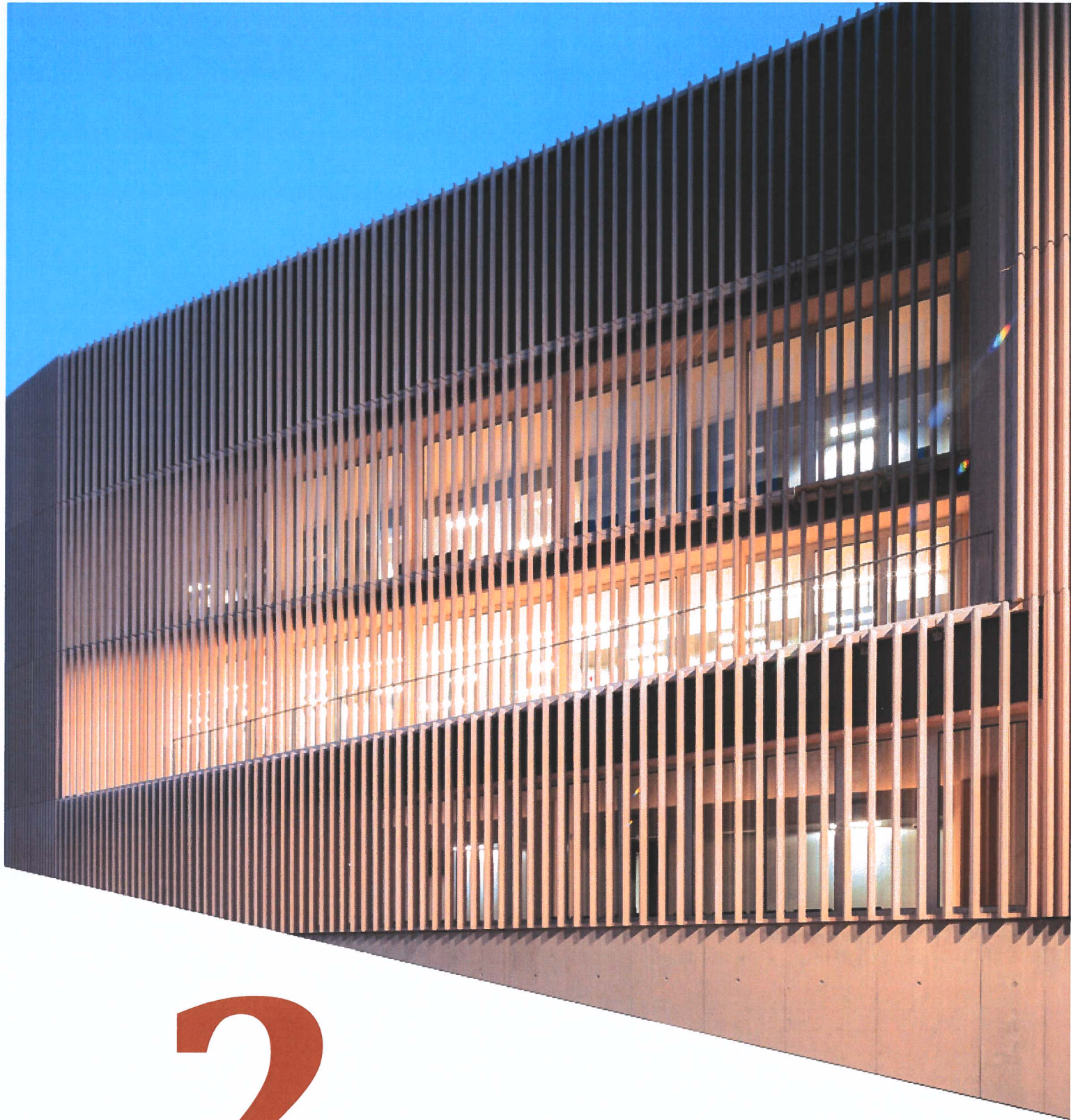
El Grupo ha obtenido un beneficio antes de impuestos en España por importe de 2.637 miles de euros, en Costa Rica por importe de 345 miles de euros y unas pérdidas antes de impuestos en Guinea por importe de 5.437 miles de euros.

En España no hay impuesto sobre beneficios a pagar en el ejercicio 2019 derivado de diferencias temporarias por resultados que tributaron en ejercicios anteriores. En Costa Rica el impuesto sobre beneficios a pagar es de 135 miles de euros.

En el resto de países en los que el Grupo opera, sus resultados antes de impuestos y los impuestos a pagar no son relevantes.

Las subvenciones recibidas en 2019 por las compañías del Grupo han ascendido a 40 miles de euros.





2

Responsabilidad Social Corporativa

2.1. Diligencia debida Grupo Copisa



Desde finales de 2015, la nueva directiva de Grupo Copisa inició una senda de máxima excelencia en materia de Buena Gobernanza, dando cumplimiento a todas las novedades legislativas derivadas de la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo y adoptando voluntariamente todos aquellos criterios de excelencia en ética empresarial, no por obligación sino por pura convicción. Tras ello, se inició un proceso de protocolización operativa que culminó en mayo de 2018 con la certificación, por parte de AENOR, del cumplimiento de todos los estándares recogidos en la ISO 37001 y la UNE 19601. Con ello, el Grupo Empresarial consolidaba los objetivos estratégicos propuestos a finales de 2015 y acreditaba la inequívoca intención de adoptar una senda de total transparencia empresarial, implementando una serie de principios contenidos en su Códigos Ético y de Conducta; políticas de Responsabilidad Social Corporativa, Calidad y Medioambiente; procedimiento corporativo del canal de denuncias, políticas de igualdad, etc., convirtiéndolos en el principal instrumento operativo de toda su actividad corporativa.

Derivado de todo ello, se instauraron de manera efectiva una serie de protocolos que impedían la ejecución de toda actividad penada por la Ley y de cualquier actitud o procedimientos impropios, despreciables o inmorales del ámbito empresarial, de tal forma que cualquier acción comercial reproable sea eliminada de su ejecución operativa y se depuren las responsabilidades a las que hubiere lugar. Para lograr este fiel cumplimiento, Grupo Copisa ha instaurado una serie de procedimientos capaces de prevenir, detectar, responder (mitigar) y rendir cuentas por todos aquellos sucesos de negativo impacto reputacional, cometidos tanto a nivel corporativo como por cualquiera de las partes interesadas con las que opere económicamente o colaborativamente.

De esta manera, Grupo Copisa ha convertido las buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa en su principal objetivo ético-operativo, evitando con ello cualquier conducta reproable, indigna o delictiva en su seno. Su Departamento de Cumplimiento Normativo se encuentra inmerso en un círculo de constante mejora en la consecución de los principios éticos y morales adoptados (Código Ético), de las normas establecidas por la ley, de las regulaciones técnicas (medioambientales, de seguridad del producto, de calidad del servicio, etc.) y de la responsabilidad social en general (Código de Buenas Prácticas, procedimientos de autorización, supervisión, ejecución, información y control, elaboración de informes, etc.), fijando todos los protocolos necesarios para detectar anticipadamente las violaciones de cualesquiera de los aspectos citados, para así poder actuar diligentemente, minimizando los daños y transmitiendo una imagen corporativa de inmejorable calidad, ejecución y percepción.

Herramientas estructuradas



En materia de formación interna, el Comité de Cumplimiento ha diseñado e implantado un adecuado proceso formativo, en parte presencial y en parte online, con el que en 2019 ha logrado sensibilizar y capacitar en esta materia al 100% de nuestro equipo humano, para así poder exigir su más estricto cumplimiento a todos los grupos de interés con los que deba interactuar corporativamente.



Tras ello, se ha diseñado un sistema de actualización formativa vía intranet, con periodicidad anual y diseño expreso para cada colectivo susceptible de exposición al riesgo. En definitiva, el objetivo final de esta capacitación es mantener al Grupo adecuadamente formado en la vanguardia del Cumplimiento Normativo y actuar con la debida diligencia en la vigilancia, tanto interna como con todas aquellas partes interesadas con las que se deba interactuar económica o colaborativamente. Toda esta información se encuentra disponible en la intranet corporativa, en la que los empleados pueden consultar todas las novedades derivadas de su aplicación y acceder igualmente a los canales de denuncia que se encuentran a disposición de las partes interesadas de la compañía, los cuales son:

Correo electrónico: compliance@grupocopisa.net

Correo postal: Dpto. de Cumplimiento Normativo
Plaça d'Europa 2-4; planta 10
08902-L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.

Teléfono: +34 93 493 01 80

En 2019 se recibieron un total de 7 denuncias; de las cuales, 4 llegaron a través del canal de denuncias (correo electrónico), 2 a través del correo postal y una última que se inició como consecuencia de una investigación interna del mismo Comité de Cumplimiento. Cabe destacar que no se aplicó ninguna multa ni sanción derivada de estas denuncias, pero sí se han abierto 7 diligencias a las denuncias recibidas.

En la referida intranet se encuentra todo lo relativo a:

Código Básico de Conducta	Código Ético	Política de Cumplimiento	Política de RSC
Política de Invitaciones y Regalos	Política de Calidad, Medioambiente e I+D+I	Procedimiento del SIG (calidad, medioambiente e I+D+I)	Procedimiento del SIGC (cumplimiento normativo)
Procedimiento de PRL	Política de Riesgos Laborales	Procedimiento de Compras	Procedimiento Elaboración de Ofertas
Procedimiento para el Control Económico	Manual de Acogida	Plan de Igualdad	Canal de Denuncias y Comunicación

Medidas tomadas en respuesta a incidencias de corrupción

El canal de denuncias se ha convertido en una herramienta altamente eficaz para comunicar de forma confidencial cualquier irregularidad que pudiera afectar a los principios y valores corporativos, sociales, éticos y legales del Grupo.

El Reglamento del Comité de Cumplimiento tiene asignado el objetivo de establecer las pautas de procedimiento para hacer frente a situaciones conflictivas o contrarias al Código de Buena Conducta. De la misma forma, se establecen las actuaciones preventivas necesarias para identificar, valorar, controlar y sancionar los riesgos de incumplimiento del código.

Así pues, en Grupo Copisa hemos establecido y supervisado todos los procedimientos necesarios para garantizar, en caso de que se presente una actuación contraria a lo instaurado en el Código Ético, que esta sea tratada de forma profesional y confidencial, para que en consecuencia se adopten las medidas oportunas.

El Comité de Cumplimiento tiene la responsabilidad de investigar todas aquellas comunicaciones recibidas que se hayan identificado con conductas irregulares; especialmente, las relacionadas con la corrupción o el soborno. Cuando tras cualquier investigación se deduzcan indicios de comisión de hechos ilícitos o penales, o se aprecien conductas mejorables, el Comité de Cumplimiento dará cuenta de ello al órgano de Administración. De todos modos, se han establecido todos los procedimientos necesarios para garantizar la adopción de las medidas más eficaces, salvaguardando al mismo tiempo la confidencialidad y la profesionalidad debidas, ante cualquier infracción del Código de Buena Conducta.

Con la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales de 2018, Grupo Copisa ha preservado la identidad, garantizado la confidencialidad del denunciante, y ha conservado los datos en el sistema únicamente el tiempo imprescindible para examinar los hechos denunciados, con un límite de 3 meses desde su introducción al canal, salvo que la finalidad de dejarlo en el sistema hubiese sido la de evidenciar el funcionamiento de nuestro modelo de prevención.

Los informes de las investigaciones han sido elaborados de un modo objetivo e independiente sobre las denuncias recibidas. El sistema de gestión garantiza la confidencialidad total del denunciante, del denunciado y de otras personas que pudieran estar relacionadas, así como el contenido de la denuncia. El Comité de Cumplimiento es quien coordina las acciones de comunicar a las partes implicadas y a la organización.

Derechos humanos

Durante 2019, Grupo Copisa, en calidad de agente promotor del crecimiento económico allá donde opere, ha consolidado la integración del respeto a los derechos humanos como un elemento más del Departamento de Cumplimiento Normativo, tanto internamente como en relación con terceros o con su cadena de suministros.

Grupo Copisa, en su afán por cumplir un comportamiento socialmente responsable y transparente, se ha dedicado a salvaguardar los derechos humanos en cualquier parte del mundo donde desarrolla su actividad, evitando con ello actividades, operaciones, productos o servicios que provoquen o pudieran provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos.

En este sentido, en el Grupo Copisa se ha consolidado el Código Ético interno, de obligado cumplimiento para todos los miembros del órgano de administración, directivos y empleados, los cuales lo conocen y lo aceptan. Nuestro Código Ético guarda un escrupuloso respeto de los derechos humanos y las libertades públicas incluidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Los valores éticos sirven como referencia y deben guiar la conducta de todos los directivos y empleados, y de forma expresa el respeto a los derechos humanos y sus disposiciones legales vigentes.

En consecuencia, la relación del Grupo Copisa con sus empleados, y la de estos entre sí, se basará en los siguientes principios:

- Trato respetuoso y de no discriminación
- Erradicación de cualquier forma de trabajo infantil
- Igualdad de oportunidades
- Seguridad y salud en el trabajo
- Privacidad de los datos personales

Queda patente de que los valores éticos sirven como referencia y deben guiar la conducta de todos los directivos y empleados, y de forma expresa el respeto a los derechos humanos, a sus disposiciones legales vigentes y al compromiso de respetar los derechos humanos.

En la gran mayoría de países donde Grupo Copisa tiene presencia, ya hay una normativa jurídica, existente en el país, por lo que están regulados y erradicados estos riesgos. En los países donde pudiera existir riesgo, se realizan controles para poder velar por el buen cumplimiento de los derechos humanos.

La organización traslada sus valores y sus principios corporativos a la cadena de suministro (capítulo 2.5) a través de una cláusula en los contratos firmados que obliga a los proveedores y subcontratistas a declarar su conocimiento y compromiso del sistema de cumplimiento de Grupo Copisa, siendo motivo de rescisión del pedido o el contrato el incumplimiento de alguno de los principios o compromisos mencionados. Uno de los pilares fundamentales es la erradicación del trabajo infantil, incluida en nuestro Código Ético cláusula 3.1 Respeto por los Derechos Humanos. Con objeto de realizar un control específico en esta material, el Grupo Copisa realiza registros de entradas y salidas en sus centros de trabajo.

En 2019 hemos iniciado el proceso de elaboración de la Política de Derechos Humanos y, posteriormente a su aprobación, se procederá a la formación de los empleados.

Grupo Copisa



Copisa



CPI Industrial Engineering



2.2. Las personas

Personas



Nuestro activo más importante son las personas. Constituyen el motor de la compañía, y su principal ventaja competitiva son sus conocimientos, sus habilidades y sus capacidades potenciados por la motivación y la identificación con los objetivos generales del Grupo.

Nuestros equipos humanos son los profesionales de las distintas áreas de negocio que hacen posible llevar a cabo nuestra actividad con presencia en cualquier parte del mundo.

Las políticas de gestión de recursos humanos procuran articular un equilibrio racional en cuanto a conciliación de la vida laboral y profesional, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades, el bienestar en el trabajo, la salud y la seguridad e inciden de modo particular en la relevancia de la formación y en el desarrollo profesional.

En relación con el perfil de la plantilla, existe una presencia en otros países que sigue precisando importantes actuaciones dirigidas a alcanzar la integración de todos los entornos, contextos y culturas en los que operan las líneas de negocio que desarrolla la organización.

La formación recibida por todos los profesionales del Grupo revela no solo su grado de competencia sino también su adaptación a las nuevas y cambiantes necesidades del entorno, mejorando las capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes de los profesionales para el desempeño de su actividad.

Organización del trabajo

- **Organización del tiempo de trabajo y conciliación:**

Para Grupo Copisa, la organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental de la organización de la empresa, ya que para los trabajadores es un elemento determinante de su bienestar el que exista un equilibrio entre las necesidades de producción y las necesidades individuales.

En nuestra compañía prevalece favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que hombres y mujeres puedan compatibilizar las diferentes facetas de sus vidas.

Como beneficios sociales fomentamos una retribución flexible mediante cheques guardería, cheques transporte y seguros de salud. Como complementos a la flexibilidad horaria proporcionamos reducción de jornada, permisos por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, horas de lactancia, excedencias y flexibilidad en el calendario vacacional. En nuestras oficinas se lleva a la práctica una jornada intensiva los viernes y flexibilidad horaria en entrada y salida y en el horario de comida. También es posible la jubilación anticipada parcial. Así mismo, nos adaptamos a las nuevas tecnologías facilitando el trabajo desde diferentes espacios.

En 2020 se realizará formación en Microsoft Teams, con el objetivo de que sea una herramienta habitual de trabajo en las comunicaciones y la colaboración entre empleados de la organización, ya que facilita la conexión desde cualquier lugar y dispositivo, mejorando así la productividad de los mismos; lo que reduce el número y la duración de las reuniones presenciales y el intercambio de datos, dando fluidez y flexibilización a los equipos de trabajo.

- **Desconexión laboral:**

Entendemos la desconexión laboral como una medida más de organización del tiempo, para hacer posible y efectivo el descanso, respetando la intimidad personal y familiar de los trabajadores y fomentando la conciliación familiar.

Con los cambios continuos en los que nos encontramos, y con cada vez más a nuestro alcance nuevas tecnologías que han ido cambiando algunos hábitos de trabajo, en Grupo Copisa nos vamos adaptando a las nuevas formas de trabajo, de modo que facilitamos las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo del mismo, siempre respetando los tiempos de descanso de nuestros trabajadores.

Cada vez es más habitual el no extender las jornadas con reuniones excesivas en el tiempo. Para ello, se propician las reuniones online y se reducen los viajes sustituyéndolos por videoconferencias. Es recomendable realizar las llamadas y los envíos de e-mail dentro del horario laboral.

En nuestro marco de acción y objetivos para el periodo comprendido entre 2019 y 2022, está previsto realizar un procedimiento de recomendaciones para la desconexión laboral.

Gestión del talento

Grupo Copisa impulsa a diario las competencias, capacidades y habilidades de las personas que componen nuestra organización con el fin de que logren su máximo desarrollo profesional.

Invierte en el desarrollo de las capacidades de sus empleados, con el objetivo de favorecer un mejor ejercicio de sus funciones y promover nuevas oportunidades para la evolución de su potencial.

Asegura la promoción de todos los trabajadores sobre la base de su mérito individual y del marco del compromiso corporativo adquirido con relación a la igualdad de oportunidades.

Se lleva a cabo la identificación del talento para la sucesión de posibles candidatos disponibles dentro de la organización a corto o medio plazo:

- **Atraer el talento:** establecer y diseñar los perfiles de los candidatos a cubrir, difundirlos de forma eficaz a través de los distintos canales adecuados, dar a los candidatos un tratamiento personalizado.
- **Desarrollar el talento:** contemplado en nuestro marco de acción 2019-2022, se realizará la implantación de herramientas de evaluación del desempeño de personal, que nos permitan captar nuevas necesidades de desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores, y que nos permitan idear nuevas estrategias para su desarrollo potenciando la formación.
- **Retener el talento:** conciliar la vida familiar y laboral, incorporar nuevas formas de trabajo (teletrabajo, flexibilidad horaria). Se detectan las diferentes necesidades de los trabajadores, atendiendo a estas de la forma más personalizada posible.

Formación

La formación continua de nuestros empleados nos permite mejorar como grupo a medida que actualizamos nuestros conocimientos. Puesto que vamos adquiriendo nuevas capacidades y habilidades, que modernizan los procesos con arreglo a los avances que se suceden casi a diario en numerosas facetas de la actividad laboral, cualquier inversión realizada en este ámbito estratégico revierte siempre en beneficio de ambas partes: la empresa y el trabajador.

Grupo Copisa elabora anualmente un plan de formación que recoge la previsión de la formación dirigida en global a todos sus trabajadores y empresas. En dicho plan se valoran y se priorizan las necesidades generales de la organización; a su vez, durante el año se siguen estimando las necesidades que puedan ir surgiendo.

A medio plazo, se prevé desarrollar programas de formación más ambiciosos y que puedan llegar a más trabajadores, potenciar la modalidad de formación *e-learning* es una posibilidad, ya que permite la flexibilidad.

En 2019 hemos destinado un total de 6.802 horas a la formación de nuestros empleados, de las cuales más del 75% se han realizado durante el horario laboral.

FORMACIÓN CATEGORIA PROFESIONAL

	HORAS	
PERSONAL CUALIFICADO	2.773	40,77%
TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	1.332	19,58%
TITULADO SUPERIOR Y MEDIO	2.697	39,65%
TOTAL	6.802	100%

El total de participantes en acciones formativas ha sido de 1.285 trabajadores, de los cuales el 87,24% eran hombres y el 12,76% son mujeres. Desglose de la formación en porcentajes por materia:

- Calidad y medioambiente (SIG): 3,59%. Dirigido a todo el personal del Departamento de Obras, a los responsables y técnicos del SIG, a los jefes de obra y a los responsables de calidad y medioambiente.
- Seguridad e higiene: 50,40%. Dirigido a personal responsable de obra, a mandos intermedios de obra y a personal de obra.
- Compliance: 9,28%. Dirigido a todo el personal.
- Idiomas: 29,42%. Dirigido a personal responsable o con involucración internacional.
- Producción: 6,15%. Dirigido a personal técnico y a personal de obra.
- Administración, contabilidad, finanzas y RRHH: 1,18%. Dirigido a personal técnico y personal departamentos corporativos.

Por otra parte, mantenemos vigentes los acuerdos de intercambio con institutos, universidades y foros especializados que fomentan la especialización y la promoción de nuestros empleados.

Diversidad e igualdad, discapacidad y relaciones sociales

• Diversidad e igualdad:

La implicación del Grupo por el bienestar de los trabajadores impulsó la creación de un Plan de Igualdad para manifestar su compromiso contra cualquier tipo de discriminación.

Grupo Copisa en la actualidad tiene implantados dos planes de igualdad, en la empresa Copisa y en CPI Industrial Engineering. Entre las dos empresas representan el 69% de la totalidad de la plantilla.

Principales objetivos que Grupo Copisa ha implantado a través de los planes de igualdad:

- Alcanzar la igualdad de género mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que el Grupo aplica en sus principios.
- Garantizar procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación.
- Promover y difundir una imagen interna y externa del Grupo comprometida con la igualdad de oportunidades.

Enmarcado en el contexto de objetivos 2019-2022, Grupo Copisa tiene como objeto primordial iniciar la creación de un Plan de Igualdad que englobe a todas las empresas del Grupo, en especial a aquellas que tienen menos personal y que legalmente no están obligadas a disponer de un plan. Creemos que los derechos y los deberes deben ser iguales para todos nuestros colaboradores.

Dentro del Plan de Igualdad, existe un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo. También hay un procedimiento para prevenir y proteger, y en su caso sancionar, todas aquellas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad y la libertad moral y sexual de todos los trabajadores de la empresa.

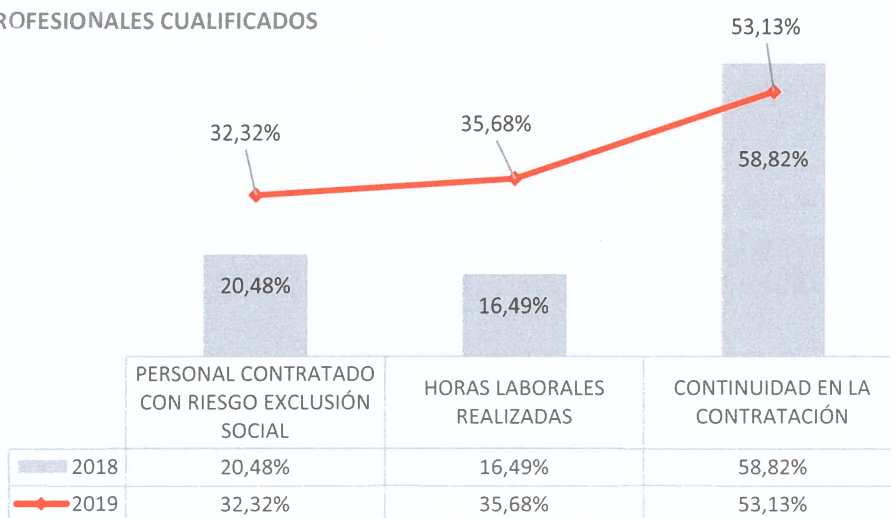
Grupo Copisa rechaza la discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad. Precisamente, para disponer de herramientas legales para prevenir y sancionar debidamente este tipo de conductas, se creó un Código Básico de Conducta, que debe ser aceptado por todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo.

Así mismo, también existe un canal de denuncias, anónimo y confidencial, gestionado directamente por el Departamento de Cumplimiento Normativo.

Grupo Copisa cada vez está más concienciado con elevar su compromiso en cuanto a la diversidad generacional, cultural, sexual, de género, la integración de personas con capacidades diferentes y la igualdad de oportunidades. Por ello, favorece la ocupación de personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, con dificultades para acceder al mismo y que contribuyen a la generación de ideas y perspectivas distintas e innovadoras, aportando un valor añadido que nos permite beneficiarnos de un aprendizaje mutuo sobre la base del principio de igualdad y no discriminación por los que se rigen nuestras actuaciones. En los últimos 4 años hemos colaborando y seguimos haciéndolo con el Programa Làbora, que vincula a la empresa a un programa de compromiso y responsabilidad social que favorece la igualdad de oportunidades.

En el año 2019, en Grupo Copisa han trabajado 32 personas con dificultad de acceso al mercado laboral por riesgo de exclusión social. De estas personas, hay 17 que permanecen en el Grupo a finales de año en proyectos que se están ejecutando.

REPERCUSIÓ SOBRE LA CONTRATACIÓ DE PROFESIONALES CUALIFICADOS



Por tercer año consecutivo, Grupo Copisa ha merecido la distinción del Sello Làbora, que certifica nuestra colaboración en el Programa.



Asimismo, en 2019, Grupo Copisa, como empresa asociada a la Cámara de Contratistas de Cataluña que, a su vez, colabora con Cáritas nos facilita el contacto con personas en situación de riesgo de exclusión social y fomentar así que las contrataciones se produzcan con más fluidez.

- **Discapacidad:**

Grupo Copisa en España mantiene vigentes todos los contratos suscritos en el pasado con distintas empresas que, operando como centros especiales de empleo, facilitan el acceso al trabajo a personas con alguna discapacidad física o sensorial y a las cuales seguimos dando nuestro soporte.

El alcance de la información referenciada en los indicadores de 2019 corresponde a empresas de Grupo Copisa que representan al 91,7% de la plantilla, reflejando un índice de inclusión del 2,24%. Este índice incluye a las personas incorporadas con discapacidad, así como a la colaboración con empresas que son centros especiales de empleo.

Grupo Copisa entiende la accesibilidad como algo imprescindible para poder incluir a las personas con discapacidad. Para ello es necesario la adecuación de entornos que faciliten el desarrollo del trabajo y permitan una mejor eficacia del mismo. Debido a nuestra actividad y contemplando las diferentes casuísticas que se pueden dar, con el fin de promover la integración laboral, los centros de trabajo se adaptan para ser espacios accesibles realizando las mejoras necesarias para atender a la pluralidad de sus empleados. Entre las medidas adoptadas podemos mencionar: aparcamiento reservado, baños adaptados, señalización de escaleras, ascensores, etc.

El Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC) es otro organismo en el que nos apoyamos para tratar de incorporar en nuestra plantilla el máximo personal con algún tipo de discapacidad.

En la actualidad, tenemos en curso más de diez ofertas de trabajo publicadas, en aras a incorporar a nuestra plantilla personal en riesgo de exclusión social o a discapacitados. No cesamos en nuestro empeño de entrevistar a candidatos con diferentes perfiles, para distintas empresas del Grupo, que cumplan estos requisitos y así poder ayudar al conjunto de la sociedad.

A pesar de los esfuerzos anteriores, actualmente también estamos en vías de renovar el certificado de excepcionalidad de varias empresas, añadiendo así el cumplimiento de medidas alternativas para que en ningún momento nazca un perjuicio ante este grupo de personas en riesgo de exclusión social por parte de nuestro grupo empresarial.

Relaciones sociales

- **Relaciones laborales:**

Reconocemos desde siempre el diálogo en este ámbito como un instrumento fundamental. Las reuniones periódicas con los representantes sindicales de todas las empresas y con los representantes legales de los trabajadores son una práctica habitual en nuestra organización, pues todas las sociedades que componen Grupo Copisa garantizan la libertad de asociación y adhesión a los sindicatos y la aplicación de todos los convenios colectivos suscritos con los trabajadores.

Para las negociaciones, los acuerdos y la toma de decisiones en cuanto a aspectos laborales con los comités o los representantes de los trabajadores, se realizan reuniones entre el Departamento de Recursos Humanos y los comités o representantes de los trabajadores en varias ocasiones al año. La comunicación es fluida y se da un intercambio de comunicación



cotidiano mediante correos electrónicos y llamadas, donde cada parte muestra sus diferentes inquietudes.

Todos los empleados del Grupo Copisa en España están amparados por los convenios provinciales que corresponden a su actividad, en el resto de países se aplica la normativa laboral vigente. El personal dedicado al mantenimiento industrial en Cataluña está amparado por un convenio autonómico propio de empresa.

En referencia a lo anterior, en este convenio se han contemplado mejoras para la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) como, por ejemplo, disponer de un crédito de horas mensuales superior al estipulado legalmente cada uno de los miembros del comité o delegados de cada centro de trabajo, y para ello se concede un crédito de 10 horas sindicales mensuales por cada uno de los miembros de los representantes legales de los trabajadores, hasta un tope máximo entre todos ellos de 90 horas mensuales, además de las legalmente establecidas.

Grupo Copisa participa activamente, a través de asociaciones empresariales del sector, en la negociación de distintos convenios colectivos sectoriales, provinciales, autonómicos y estatales, y comisiones sociolaborales.

La representación legal de los trabajadores colabora con el grupo de implementación de acciones formativas, solicitud de subvenciones, confección de calendarios laborales, etc.

- **Participación del personal:**

En Grupo Copisa confiamos en las nuevas tecnologías para fomentar las relaciones sociales.

Dentro de los objetivos que Grupo Copisa se ha marcado para el año 2021 se incluye la implantación de una nueva herramienta de recursos humanos que nos proporcionará un nuevo sistema de comunicación que permitirá una mayor fluidez en la interacción entre la empresa y sus trabajadores

Esta nueva herramienta nos aportará un nuevo enfoque de autoservicio que permita al empleado realizar múltiples actividades de forma autónoma.

Asimismo, los empleados tienen a su disposición para su consulta el Código Ético empresarial o el Plan de Igualdad, entre otros documentos de su interés, y pueden acceder a ellos de manera permanente. Para la comunicación con terceras personas externas a la organización, aparte de tener disponibles los correos electrónicos y la comunicación telefónica, se generó un "buzón de recursos humanos", en el que se recibe información diversa de empresas que ofrecen sus servicios o quieren colaborar con nosotros.

En 2019, Grupo Copisa participó en Cursa de les Empreses de Barcelona con la inscripción de trabajadores de la organización con el objetivo de fomentar hábitos saludables, el trabajo en equipo y la práctica deportiva.

Remuneración media y brecha salarial:

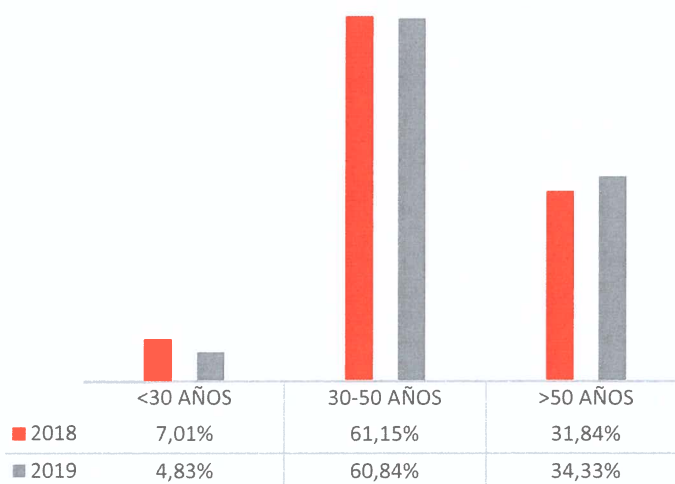
Con la finalidad de aportar unos datos lo más exactos posibles y de calidad sobre la remuneración media y brecha salarial entre hombres y mujeres que pudiera haber en nuestra organización, se sigue trabajando para llevar a cabo este análisis con mayor rigurosidad. Hay que tener en cuenta las diferentes y complejas variables que existen e influyen en el salario de una persona; así como salarios base, antigüedad, pluses, grado de contribución a los resultados, competencias profesionales y técnicas, etc. También hay que medir las diversas actividades en las que operamos: construcción, mantenimientos industriales y servicios. Todo ello supone una diversidad de puestos de trabajo y contratos que obliga a un análisis más exhaustivo.

Grupo Copisa sigue trabajando para obtener la información sobre la remuneración media y brecha salarial, ya que en la actualidad no es posible debido a la complejidad de disponer de los datos agrupados debidamente –por niveles de desempeño y por puestos de trabajo– para realizar un análisis de género objetivo y fiable.

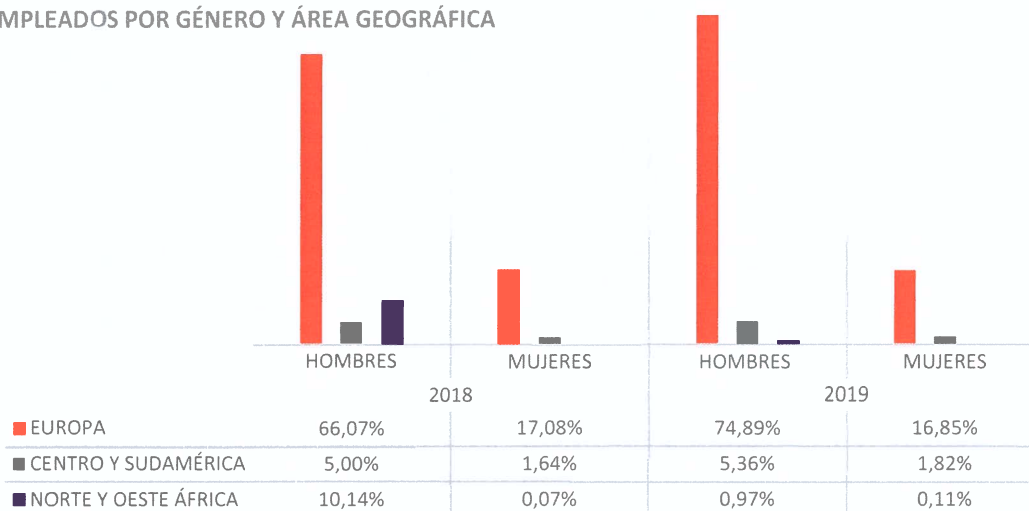
Nuestro principal objetivo enmarcado en el periodo 2019-2022 es la implantación de un software que nos permita cumplir con un modelo de gestión integral. Para ello, durante 2019 se ha realizado el análisis de diferentes herramientas y se ha determinado la selección de una de ellas; durante el 2020 se realizará su implantación.

Descripción de la plantilla

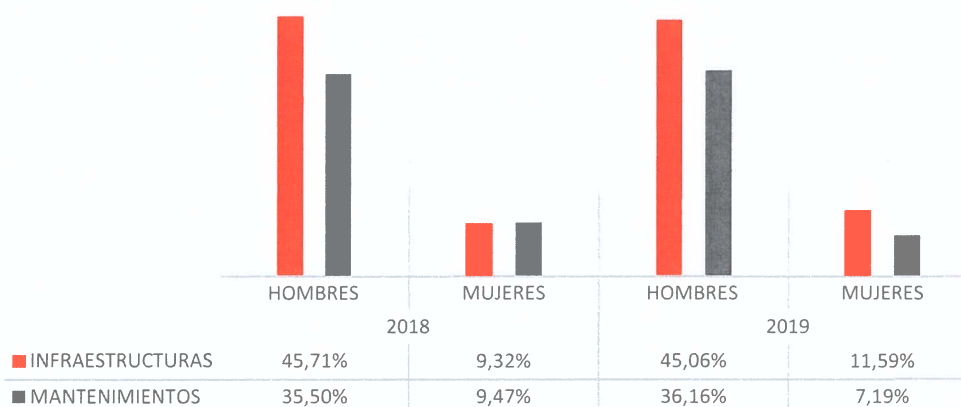
EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD



EMPLEADOS POR GÉNERO Y ÁREA GEOGRÁFICA



EMPLEADOS POR GÉNERO Y ACTIVIDAD



TIPO DE CONTRATO POR EDAD Y GÉNERO

		< 30 AÑOS		30-50 AÑOS		>50 AÑOS		TOTAL			
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
INDEFINIDO	HOMBRE	9	5	295	293	178	173	482	471	44,26%	62,22%
	MUJER	4	4	94	80	60	36	158	120	62,70%	68,57%
	TOTAL	13	9	389	373	238	209	640	591		
EVENTUAL	HOMBRE	11	10	87	7	54	13	152	30	13,96%	3,96%
	MUJER	4	3	22	8	14	4	40	15	15,87%	8,57%
	TOTAL	15	13	109	15	68	17	192	45		
SERVICIO	HOMBRE	55	17	293	155	107	84	455	256	41,78%	33,82%
	MUJER	11	6	29	24	14	10	54	40	21,43%	22,86%
	TOTAL	66	23	322	179	121	94	509	296		

TIPO DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

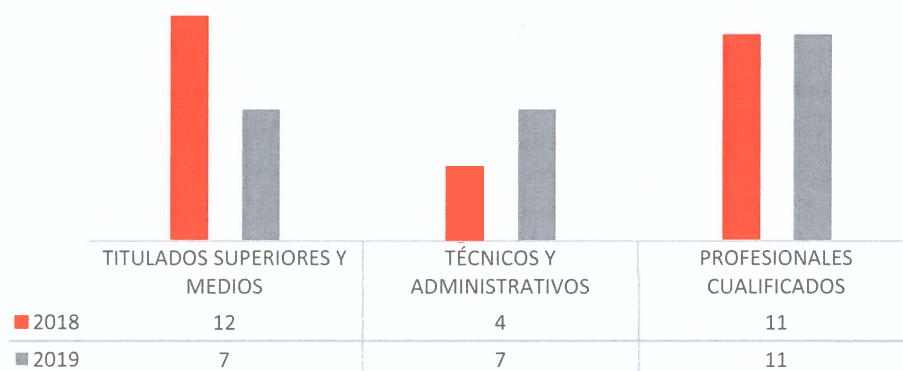
		INDEFINIDO		EVENTUAL		SERVICIO		TOTAL			
		2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
TITULADO SUPERIOR Y MEDIO	HOMBRE	187	175	18	7	25	18	230	200	21,12%	26,42%
	MUJER	40	38	4	3	5	5	49	46	19,44%	26,29%
	TOTAL	227	213	22	10	30	23	279	246		
TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	HOMBRE	157	139	20	13	65	33	242	185	22,22%	24,44%
	MUJER	74	63	24	8	31	23	129	94	51,19%	53,71%
	TOTAL	231	202	44	21	96	56	371	279		
PROFESIONAL CUALIFICADO	HOMBRE	138	157	114	10	365	205	617	372	56,66%	49,14%
	MUJER	44	19	12	4	18	12	74	35	29,37%	20,00%
	TOTAL	182	176	126	14	383	217	691	407		

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL POR CATEGORIA PROFESIONAL Y GÉNERO Y EDAD

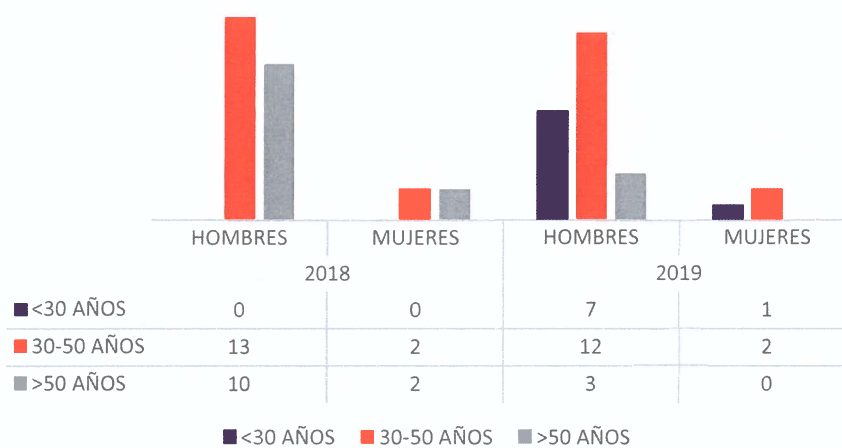
	TOTAL		EDAD	INDEFINIDO		EVENTUAL		SERVICIO	
	2018	2019		2018	2019	2018	2019	2018	2019
TITULADO SUPERIOR Y MEDIO	3	3		0	0	0	0	3	3
HOMBRE	2	2	30-50 AÑOS		0		0	2	2
MUJER	1	1	>50 AÑOS		0		0	1	1
TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	48	16		12	2	16	11	20	3
HOMBRE	29	10	<30 AÑOS		0		0	7	0
			30-50 AÑOS	1	0	0	0	4	1
			>50 AÑOS	1	0	13	8	3	1
MUJER	19	6	<30 AÑOS	2	0	0	0	3	1
			30-50 AÑOS	4	2	1	0	1	0
			>50 AÑOS	4	0	2	3	2	0
PROFESIONAL CUALIFICADO	48	14		20	5	8	6	20	3
HOMBRE	2	2	30-50 AÑOS		0		0	1	0
			>50 AÑOS		0		2	1	0
MUJER	46	12	<30 AÑOS	0	0	1	0	0	0
			30-50 AÑOS	5	1	5	4	8	2
			>50 AÑOS	15	4	2	0	10	1
TOTAL	99	33		32	7	24	17	43	9

Distribución de acuerdo con las bases de cotización Seguridad Social modelo 190. Los directivos se encuentran incluidos en titulados superiores y medios.

BAJAS FORZOSAS POR CATEGORÍA (n.º)



BAJAS FORZOSAS POR EDAD Y GÉNERO (n.º)



2.3. Prevención riesgos laborales



Integrada en toda la organización y afianzada en su actividad, tanto a escala nacional como internacional, la prevención de riesgos laborales es una prioridad dentro de la gestión corporativa de Grupo Copisa.

Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas de Grupo Copisa mancomunadas en PRL (Servicio de Prevención Mancomunado según lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención RD39/97 en España) que representan al 95,7% de la plantilla. El objetivo a corto/medio plazo es obtener la representación del 100% de la plantilla.

Nuestro sistema de gestión nos sitúa en una posición inmejorable a fin de adaptar esta normativa a la realidad de cada actividad que desarrollamos y a cada uno de los países en los que operamos. De este modo aportamos un valor añadido al cumplimiento de los objetivos principales de control de la salud, de la formación y de las condiciones y los equipos de trabajo.

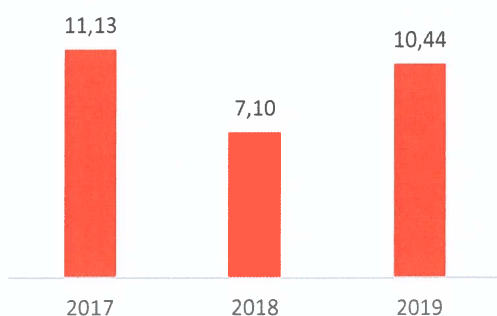
Durante el año 2019 se ha procedido a revisar el Plan de Prevención de cada una de las empresas para adecuarlo a la nueva ISO 45001:2018, integrándolo en un único Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Grupo Copisa corporativo con un alcance para todas las empresas, actividades y centros del Grupo Copisa, tanto nacionales como internacionales.

Se han revisado todos los documentos incluidos en el Plan de PRL, como es la Política de PRL, cada uno de los procedimientos organizativos de prevención, así como los formatos asociados. También se han incorporado los nuevos conceptos que indica la ISO 45001 como puede ser el contexto de organización; lo que nos ha llevado a un análisis con un mapa de procesos, un DAFO y a tener en cuenta las partes interesadas, internas y externas, de la organización. Todo ello, para poder evaluar los riesgos y oportunidades asociadas y para abordar las acciones derivadas.

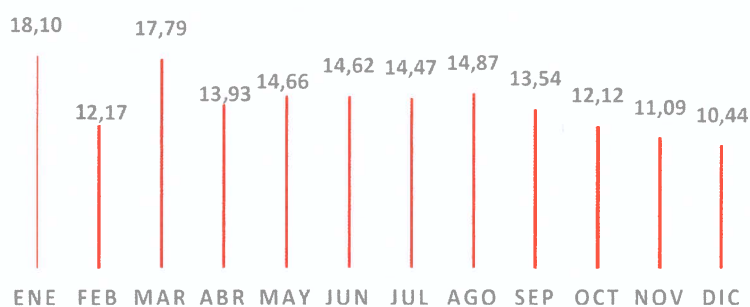
En la revisión de la Política de PRL se incluye el compromiso de la Dirección en base a los nuevos estándares; por lo que Grupo Copisa asume, como propósito primordial de la organización, la seguridad y el bienestar en su actividad como elemento clave de la gestión empresarial. Todos los trabajadores deben mostrar el máximo interés y esfuerzo con el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable de sus empleados, de las empresas colaboradoras y de las partes afectadas por nuestra actividad.

En el año 2019 se ha conseguido cumplir el 75% de los objetivos de PRL planteados para las empresas de Grupo Copisa; los cuales han estado enfocados principalmente en controlar y mejorar las condiciones de trabajo de todos nuestros centros nacionales e internacionales, reducir la siniestralidad de las empresas y revisar toda la documentación del sistema de gestión para poder implantar de una manera efectiva la norma ISO 45001 en todos los centros.

ÍNDICE DE FRECUENCIA



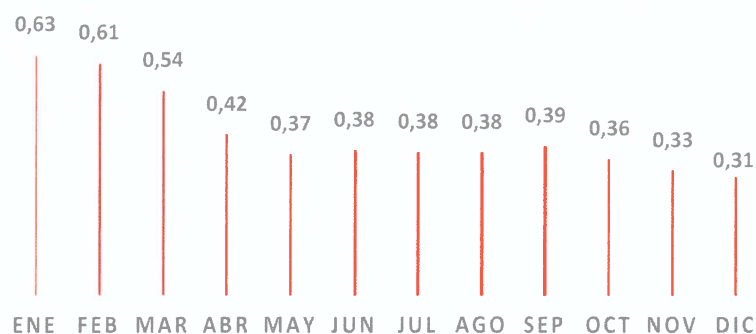
Índice frecuencia =
 $n.º \text{ accidentes con baja} \times 1.000.000 / n.º \text{ horas trabajadas}$



ÍNDICE DE GRAVEDAD



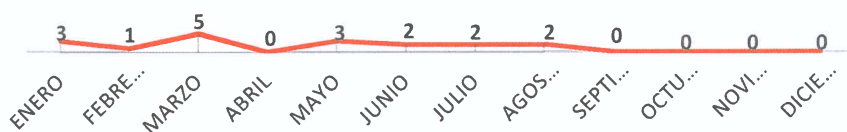
Índice gravedad =
 $n.º \text{ jornadas perdidas} \times 1.000 / n.º \text{ horas trabajadas}$



No se han determinado enfermedades profesionales en ninguna de las empresas del Grupo Copisa mancomunadas en PRL.

Respecto a los índices de siniestralidad del personal propio de las empresas de Grupo Copisa, hemos obtenido unos valores de IF=10,44 y un IG=0,31. Si analizamos la cronología de los accidentes con baja ocurrido en las empresas del Grupo Copisa, tenemos que destacar muy positivamente que desde septiembre hasta final de año no se ha producido ningún accidente con baja en ninguna de las empresas del Grupo; lo cual evidencia el resultado de las medidas implantadas y el esfuerzo de la organización.

DISTRIBUCIÓN CRONOLÓGICA DE ACCIDENTES CON BAJA (n.º)



Accidentes con baja mes = n.º accidentes con baja mes / n.º accidentes con baja totales

ACCIDENTES POR GÉNERO (n.º)



Realizamos un estricto seguimiento de todos los incidentes de nuestras empresas subcontratadas, con el fin de alcanzar una meta común, como es la mejora en la cultura preventiva para conseguir la seguridad y el bienestar de todas personas involucradas en nuestra actividad.

ÍNDICES SINIESTRALIDAD 2019: PERSONAL PROPIO + SUBCONTRATADO

EMPRESA	ÍNDICE FRECUENCIA	ÍNDICE GRAVEDAD
TOTAL GRUPO COPISA	14,73	0,31

Índice frecuencia (IF) = n.º accidentes con baja x 1.000.000 / n.º horas trabajadas

Índice gravedad (IG) = n.º jornadas perdidas x 1.000 / n.º horas trabajadas



Dentro de los pilares de nuestra gestión para medir el desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en nuestros centros, se llevan a cabo las auditorías internas y auditorías de obra, realizadas tanto por los técnicos de zona del servicio como por los técnicos de obra. Para los diferentes centros nacionales e internacionales se han realizado 88 auditorías de obra por parte de los técnicos de PRL de Zona, y 412 auditorías de obra mensuales realizadas por los técnicos de PRL de las obras.

Como indicadores para medir el desempeño de SST en los centros se está utilizando un sistema de valoración de 0 a 5, según nuestro procedimiento, que se incluye en todas las auditorías de obra para evaluar las condiciones de seguridad. Estos valores nos sirven como indicadores para el análisis de la evolución y el seguimiento, y se presentan en las reuniones con la dirección a lo largo del año. También están asociados a uno de los objetivos de PRL, donde la Dirección se compromete a cumplir una valoración mínima en todas sus obras, obteniendo el resultado siguiente.

VALORACIÓN CENTROS

	NOTA MEDIA (ISN s/5)
COPISA	4,33
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING	4,47
CPI INTEGRATED SERVICES	4,36
EASA	4,53
NATUR SYSTEM	4,37

Prácticamente en todos los centros se alcanzó el objetivo planteado, lo que nos anima a seguir trabajando en esta línea. Cabe resaltar, también, que durante el año 2019 se ha elaborado una guía para mejorar la unificación de los criterios para la valoración de la S2 por parte de los técnicos de PRL, todo ello para mejorar la calidad y la eficacia de nuestras auditorías.

Nuestros subcontratistas y proveedores, tanto a nivel nacional como internacional, siguen nuestros procedimientos organizativos de prevención corporativos de Grupo Copisa, de manera que llevamos a cabo la coordinación de actividades empresariales estableciendo los criterios antes de trabajar en todos nuestros centros, o través de la plataforma de coordinación OBRALIA, implantada a nivel nacional.

Las empresas de Grupo Copisa tienen establecidos los mecanismos legales para la consulta y la participación de los trabajadores, como son comités de seguridad y salud y delegados de prevención. Con el ánimo de mejorar la comunicación con nuestros trabajadores, Grupo Copisa ha establecido un nuevo canal de comunicación, la app para móviles, y seguimos haciendo uso cada vez más de la intranet de la empresa.

En nuestro análisis para 2019 deseamos destacar una vez más la implicación ejemplar de todos nuestros cuadros técnicos y directivos, junto al esfuerzo, en particular, de nuestros técnicos y mandos a pie de obra, así como el de todo nuestro equipo humano en su conjunto.

Los resultados obtenidos avalan la eficacia de nuestras políticas, que de esta forma mantienen la confianza de todas las personas de nuestra organización y la de nuestros clientes, tanto públicos como privados.

Cabe señalar también que, más allá del cuidado en materia de prevención de riesgos laborales, enfatizamos un interés constante por la salud de todo nuestro equipo humano, pilares fundamentales de Grupo Copisa. Es por ello, precisamente, que particularizamos cada caso en el entorno humano de nuestra ya consolidada cultura de seguridad.

Como hito destacable en 2019, COPISA recibió, por parte de CBG Expansion Project para el proyecto INSTALACIÓN DE SISTEMA DE SECADO EN PROYECTO DE EXPANSIÓN DE CBG en Kamsar (Guinea), un reconocimiento a nuestra organización por la contribución a una buena gestión en seguridad y salud como parte del proyecto.

TASA DE ABSENTISMO (%)						
	2017		2018		2019*	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ABSENTISMO TOTAL	1,24	3,60	1,34	4,71	2,12	4,44
**CONTINGENCIA PROFESIONAL	0,17	0,00	0,12	0,00	0,28	0,09

*Número total de días perdidos por absentismo: 23.941

Tasa absentismo: $(\text{días reales} / (\text{n.º de trabajadores} \times 365)) \times 100$

**Contingencia profesional: sucesos que tienen su origen en el desarrollo de una actividad laboral y que producen alteraciones de la salud que tengan la consideración de accidente de trabajo o de enfermedad profesional

Hechos posteriores: Durante el primer cuatrimestre de 2020 nos hemos visto inmersos en una crisis sanitaria derivada de la pandemia generada por el covid19, esto nos ha llevado a realizar un plan de contingencias en Grupo Copisa para hacer frente la exposición al coronavirus, el cual hemos ido revisando y seguimos adaptando según la normativa y recomendaciones publicadas por el Gobierno. Dentro de las principales acciones del Plan de Contingencias destacamos las medidas higiénicas, medidas organizativas como puede ser el trabajo a turnos en las oficinas y delegaciones o horarios intensivos en obras, distribución de equipos de protección individual de mascarillas, guantes y pantallas. Todo ello ha sido reforzado con una formación online y presencial en las obras sobre los riesgos y medidas preventivas implantadas para evitar el riesgo de contagio al covid19.

2.4. Medioambiente



Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas de Grupo Copisa que forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión, representando el 95% de la plantilla.

Bajo el paraguas de la norma UNE-EN ISO 14001:2015, un objetivo prioritario de nuestra política ambiental es el de controlar y reducir los impactos medioambientales derivados de nuestras actividades; o bien, erradicarlos definitivamente.

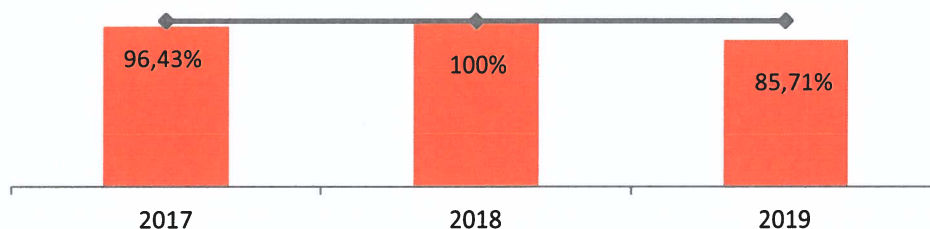
La actividad que desarrolla el Grupo contempla proyectos cuya finalidad es la sostenibilidad: parques eólicos, plantas fotovoltaicas y edificaciones con certificaciones verdes, entre otros.

AUDITORÍAS EN OBRA: CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE (n.º)

	2017	2018	2019
AUDITORÍAS	27	30	30
NO CONFORMIDADES	7	7	4
NOTA MEDIA AUDITORÍAS INTERNAS	7,45	7,98	8,00

CUMPLIMIENTO PLAN AUDITORÍAS

— Lineal (OBJETIVO 100 % cumplimiento plan)



La reducción de las emisiones de CO₂ es uno de los principales retos para la organización, que consecuentemente está implantando las mejoras necesarias para la medición, la reducción y la compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero.

Entre las medidas adoptadas que han repercutido directamente en la reducción de la huella de carbono se encuentran las siguientes:

Sede Central, Barcelona:

- Iluminación, enchufes y climatización en plantas oficina donde se han sustituido luminarias con tecnología LED, detectores de movimiento temporizado e implementación de ajustes horarios de consumo lo que ha supuesto una reducción promediada del 5%.
- Instalación temporizadores de horario nocturno en aparcamiento. Resultado una reducción promediada de un 30% del consumo.
- Traslado de la ubicación del Centro de Procesamiento de Datos (CPD) para regular su temperatura, resultando una reducción promediada del 33 % del consumo desde que se produjo el cambio.

Empresarial:

- Fomentar el empleo de transporte público utilizando el cheque de transporte mediante la opción de retribución flexible, para así minimizar el transporte privado hasta su lugar de trabajo.
- Fomentar las videoconferencias, con el objetivo de minimizar los viajes en avión y en tren.

Medioambiente:

- Con un objetivo del 85% de reutilización del movimiento de tierras en obras, en 2019 se ha conseguido un 93,84% a nivel nacional y un 84,25% a nivel internacional, encaminado a minimizar los materiales de excavación sobrantes, que deben ser desplazados fuera de la obra, consiguiendo con ello reducir la contaminación y el CO₂ producido en el transporte de las mismas fuera de las instalaciones. Esta reutilización está justificada con los ensayos de caracterización realizada al material para su aprovechamiento.
- Fomentar el uso de elementos prefabricados en obra, reduciendo de esta manera excedentes y residuos de obra.

La medición de la huella de carbono ha sido prioritaria para la empresa y, a lo largo de este año 2019, nos hemos centrado en el cálculo del Alcance 1 y 2, incluyendo también los viajes de la organización que formarían parte del Alcance 3.

EMISIONES GEI (t CO₂ eq)

	2018	2019
* ALCANCE 1	1.176,00	1.165,49
**ALCANCE 2		1.106,21
*** ALCANCE 3		631,93

*Calculado en base a 30.000 km/año/vehículo estimado y valor de emisiones de la ficha del vehículo

**Huella de carbono = dato de actividad x factor de emisión

***Viajes empresa

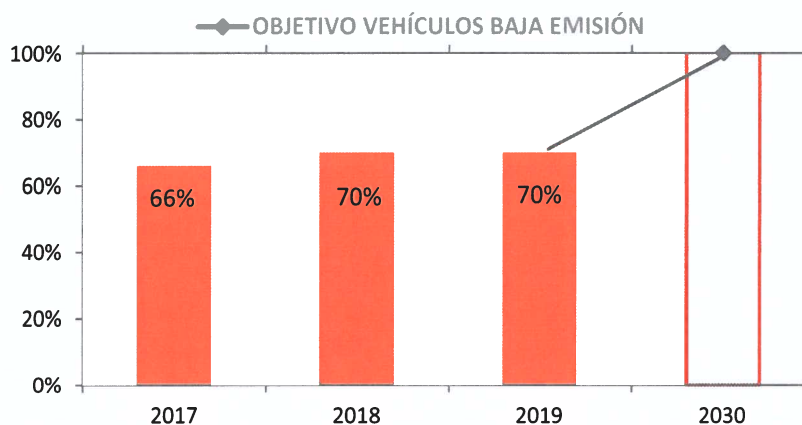
OTRAS EMISIONES

2019

ÓXIDOS DE NITRÓGENO (No _x), ÓXIDOS DE AZUFRE (So _x)	Las actividades desarrolladas por el Grupo no producen este tipo de emisiones.
EMISIONES QUE AGOTAN LA CAPA DE OZONO (SAO)	En la actividad del Grupo Copisa solo es de aplicación a un 10% de las sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) y que están reguladas por el Protocolo de Montreal.

INDICADORES AMBIENTALES VEHÍCULOS (n.º)

	2017	2018	2019
SENS. AMBIENTAL (HÍBRIDOS/ELÉCTRICOS)	0	1	5
BAJA EMISIÓN (<110 g/km)	237	246	287
TOTALES FLOTA	355	348	410



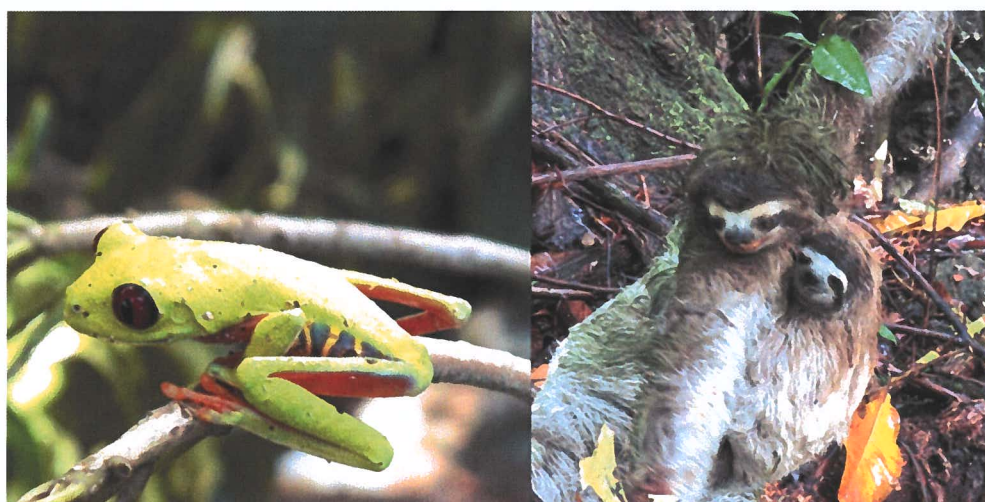
Medidas encaminadas a conseguir los ODS de la Agenda prevista para 2030:

- Reducción de las emisiones de CO₂ un 50% para el año 2030, para acabar siendo neutros en carbono en el año 2050.
- Conseguir que el 100% de la flota de vehículos sean emisión 0.
- 100% de la electrificación del aparcamiento procedente de energía verde.
- 100% de digitalización dentro de la compañía; es decir, objetivo 0 papeles.
- Implantar metodología BIM en aquellos proyectos donde colaboramos, para así conseguir disminuir la huella de carbono en la operación de los edificios.



Grupo Copisa es consciente de los riesgos climáticos en los que estamos inmersos, como pueden ser el incremento de la temperatura o las inundaciones. Por ello, como un punto importante dentro de su política, identifica y analiza los aspectos ambientales que se derivan de sus actividades, para así reducir la contaminación y asegurar la protección del medioambiente. Entre las medidas tomadas, podemos destacar las siguientes:

- Monitorización de aspectos ambientales
- Inventario forestal
- Control y protección de la erosión laminar mediante hidrosiembra de taludes
- Reforestación de zonas afectadas
- Planes de rescate y reubicación de fauna



Certificaciones y etiquetas

La certificación UNE-EN ISO 14001:2015 demuestra que la compañía es responsable en la gestión medioambiental. Para 2020 está prevista la implantación y la certificación ISO 50001 Certificación Energética.

Certificación UNE 166002 (I+D+I). Desarrollo sistema IRIS.

Del mismo modo y a través de la certificación UNE 166002, hemos desarrollado el sistema IRIS para las inspecciones industriales. Básicamente se trata de un software de análisis de datos obtenidos mediante multirrotor que se aplica para la detección y la medición de fisuras en tanques de contención de GNL (metano), permitiendo la fusión de sensores para mediciones ambientales, tales como fugas de metano y otros gases contaminantes. El bajo impacto ambiental de estos equipos (multirrotos) y la posibilidad de adecuación de múltiples sensores lo convierten en una herramienta potente para el control y la protección del entorno natural.

Economía circular

Continuando con los esfuerzos realizados en los últimos años, la reducción de los residuos al mínimo en los proyectos en los que estamos presentes es una de las prioridades dentro de la organización. Tenemos que pensar que, cuando un producto llega al final de su vida útil, sus materiales se mantienen dentro de la economía, en muchos casos reutilizándose cuantas veces sea posible dotándolo de un valor adicional.

Los residuos que se generan en obra son segregados en las mismas instalaciones donde se procede a separar los peligrosos para almacenarlos en unas condiciones más adecuadas, para evitar así que se contaminen los suelos. El tratamiento de todos los residuos de una obra se encarga a un gestor autorizado, que guarda constancia documental de su entrega y realiza un seguimiento de su destino final.

Todos nuestros centros están dados de alta como productores de residuos, y se les asigna un código de productor para su seguimiento.

La evolución de nuestras actuaciones respecto a las tareas en materia de gestión de residuos durante 2019 se sintetiza en los siguientes indicadores (datos condicionados al tipo de actividad):

RESIDUOS OBRAS POR TIPO (% SOBRE TOTAL)

	2017	2018	2019
ESCOMBROS LIMPIOS	71,03	76,77	66,50
ESCOMBROS SUCIOS	21,73	17,60	17,10
MADERA	1,25	1,52	0,80
BANAL	1,52	3,59	3,00
CHATARRA	0,05	0,04	1,40
PAPEL Y CARTÓN	0,10	0,10	0,10
PLÁSTICO	3,56	0,21	0,20
OTROS	0,70	0,00	10,80
RESIDUOS PELIGROSOS	0,05	0,30	0,20

Hasta 2018 se reporta solamente España. En 2019 está incluida la actividad internacional.

RESIDUOS OBRAS (t)

	2017	2018	2019
* RESIDUOS TOTAL OBRAS	24.269,22	29.138,31	39.232,57
RESIDUOS PELIGROSOS OBRAS	11,19	76,22	59,53
RESIDUOS NO PELIGROSOS OBRAS	24.258,03	29.062,09	39.173,04

* El volumen total de residuos está condicionado a la tipología de obra ejecutada.

RESIDUOS OFICINAS Barcelona, Madrid, Zaragoza y Tarragona (incluida en 2019)

	2017	2018	2019
PAPEL - CARTÓN reciclado (kg)	5.825,00	8.887,00	4.943,00
ÁRBOLES salvados por reciclado oficina (n.º)	99,03	151,07	84,03
PLÁSTICO (kg)	81,00	95,00	122,00
MATERIAL INFORMÁTICO (kg)	33,00	112,00	27,00
* TÓNERES (kg)	54,00	17,00	18,00
PILAS (kg)	8,00	11,00	15,00
FLUORESCENTES (kg)	53,00	68,00	35,00

* Madrid, Zaragoza y Tarragona.

Dada la actividad que desarrolla Grupo Copisa a lo largo de sus diferentes proyectos hemos centrado nuestros esfuerzos en minimizar las tierras sobrantes de la excavación. Es decir, tratamos de reutilizarla en la mayor medida dentro de la obra para que no tenga que llevarse a vertedero, pues eso supone un sobrecoste económico y energético del transporte.

Por ello, en este año 2019 nos propusimos estar por encima del 85% de volumen de tierras reutilizado en obras, objetivo que hemos superado con creces, como se puede observar en la gráfica.

TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (m³)

	2017	2018	2019
VOLUMEN GENERADO	358.391	1.613.527	709.203
VOLUMEN A VEREDERO	49.744	229.039	45.227
VOLUMEN REUTILIZADO	308.647	1.384.488	663.976

Asimismo, orientamos nuestros esfuerzos a reducir la contaminación acústica, cuyos impactos calibramos mediante mediciones sonoras en los centros de trabajo, pero también en las obras y las instalaciones, e incluso llegamos a medir y analizar aquellos datos que origina la maquinaria –tanto propia como de nuestros subcontratistas–. Dado que pretendemos minimizar este tipo de impactos yendo más allá de los requisitos normativos exigibles –tal como acreditan igualmente nuestros certificados CE e ITV– en 2019 nuestro promedio de emisiones sonoras en España e internacional registró un valor de 59,8 dBA en general de las obras. Reportamos pues un cómputo inferior al permitido según la normativa.

Grupo Copisa trata de adaptar el concepto de desarrollo sostenible en los diferentes proyectos que ejecuta tanto a nivel nacional como internacional. Un edificio que se diseña y se construye de manera sostenible reduce al mínimo el uso de agua, materias primas, energías, etc. a lo largo del ciclo de vida del mismo. Siguiendo esta línea, durante el año 2019 se consiguieron dos certificaciones sostenibles expedidas por BREEAM España: la primera para el nuevo edificio GUTTMANN en Barcelona, y la segunda para las viviendas RESIDENCIAL ALMEDA en Cornellà de Llobregat (Barcelona). Así mismo, ha merecido mención especial en Premios de Arquitectura de las Comarcas de Girona el proyecto Instituto-Escuela en Sant Joan de les Abadesses, del Estudio Massip-Bosch arquitectos, y construidos por Copisa.

CONSUMOS

	2017	2018	2019
CONSUMO PAPEL (kg)	6.850,00	4.707,00	5.235,70***
AGUA DE RED (m³)	1.571,00	36.120*	17.294,07*
**ENERGÍA ELÉCTRICA (kW)	508.322,00	2.593.764*	3.833.458,52*
TOTAL COMBUSTIBLES (l)	497.872,00	955.285*	1.251.083,36*

Nota: a partir de 2018 se incluyen las sociedades administradas por Grupo Copisa.

Los consumos van condicionados a las actuaciones anuales.

**2018: Valores estimados a partir de la facturación de los suministradores de mayor volumen por m³/kW/l.*

2019: Valores calculados sobre la totalidad de proveedores.

*** 2019: Energía eléctrica renovable: 18,26%. Promedio calculado en base a las facturas de las tres principales compañías suministradoras: ENDESA, IBERDROLA y NATURGY.*

**** Consumo de papel España e Internacional. Empresas de Grupo Copisa que forman parte del Sistema Integrado de Gestión que representan el 95% de la plantilla.*

Compromisos adoptados por Grupo Copisa para 2020:

- Eliminación del plástico: Iniciado en 2019 con la sustitución de los vasos de plástico mediante el reparto de tazas de cerámica a los empleados, continuaremos en 2020 con nuestro compromiso con la sustitución de botellas y otros utensilios de plásticos. Para ello esta eliminación se fomentará mediante la distribución de botellas de vidrio a los trabajadores y en las dependencias de la compañía.
- Sustitución de capsulas de café monodosis no reciclables.
- Instalación de impresoras eficientes en las oficinas de la organización que cumplan con los estándares de consumo y respeto al medio ambiente con las certificaciones Energy Start y EPEAT.
- Ampliación, diversificación de los puntos de recogida selectiva de residuos en los centros de trabajo y metodología de reciclaje.
- Implantación utilización de papel con certificado FSC.

Formación al personal sobre los objetivos y compromisos de la empresa y cómo hacerlo extensivo al ámbito particular.

**Orgánico**

Restos de alimentos
Servilletas de papel
Papel de magdalenas
Cucharillas de madera
Palillos
Tapones de corcho
Flores secas
etc ..

Plástico

Tetrabrics
Tapones de plástico
Tapones metálicos
Chapas metálicas
Latas
Bandejas de porexpan
Papel aluminio
Papel film
etc..

Vidrio

Frascos de vidrio sin tapa

Cápsulas de aluminio**Papel**

Trozos de papel
Etiquetas de papel sin adhesivo
Bolsas de papel
Cartón
Diarios
Revistas
etc..

El pael de oficina se deposita en el punto de reciclaje del print comer

Desechos

Lápiz
Goma de borrar
Clips metálicos
Papel plastificado
Etiquetas adhesivas
Bombillas
etc ..

Biodiversidad

Grupo Copisa contribuye a la conservación y la gestión de áreas protegidas, tanto a nivel nacional como internacional, durante el desarrollo de su actividad. En colaboración con los diversos organismos ponemos en marcha diferentes medidas que afectan a nuestros proyectos desde el inicio de los mismos hasta la entrega al cliente.

Como ejemplo, resumimos a continuación las actuaciones del proyecto constructivo para la modernización y mejora de las infraestructuras de riego de la comunidad de regantes La Llanada, Romeral y Miralbueno, término municipal de Aldeanueva de Ebro, Alfaro y Rincón de Soto (La Rioja).

En el ámbito de modernización y mejora de las infraestructuras de riego se dan una serie de afecciones a hábitats que son de interés comunitario y que se encuentran dentro de la Red Natura 2000, como son los siguientes:

- Bosques galería de *Salix Alba* y *Populus Alba*
- Ríos mediterráneos de caudal permanente con *Glaucium flavum*

Del mismo modo, en La Rioja, a través del Decreto 55/2014 se regula el catálogo de especies amenazadas. Dentro del ámbito de actuación de la obra se encuentran las siguientes:

- Visón europeo (*Mustela lutreola*)
- Perdiz pardilla (*Perdix perdix Hispaniensis*)
- Alimoche (*Neophron pempopterus*)
- Pez fraile (*Salaria fluviatilis*)
- Cangrejo de río (*Galemys pyrenaicus*)
- Águila azor perdicera (*Hieraaetus fasciatus*)

Además, del mismo modo de forma relativamente próxima al proyecto se encuentra una importante arteria fluvial que incluye tramos de la ribera del río Ebro y que se encuentran en una Zona de Especial Conservación (ZEC).

Entre las medidas llevadas a cabo para proteger esos hábitats, podemos destacar las siguientes:

- Especial atención a la ubicación de los movimientos de tierras, de forma que se realicen preferentemente en zonas de cultivo o libres de vegetación.
- En las obras de instalación de la estación de bombeo se extremarán las precauciones para evitar el aporte de sólidos o de restos de obra a los hábitats cercanos.
- Se llevará a cabo una documentación fotográfica de la situación anterior a las obras para que, una vez finalizadas las obras, se tenga una referencia y se pueda intentar asegurar un mínimo impacto visual y una mínima modificación del hábitat.
- Para prevenir la afección a la fauna se limitará la velocidad de la maquinaria y las ocupaciones de la obra. Revisando periódicamente las zanjas para localizar animales accidentados o atrapados en ellas.



2.5. Cadena de suministro



La relación de Grupo Copisa con los proveedores y los subcontratistas se establece en un clima de colaboración mutua basada en la legalidad, la ética y la transparencia. Compartiendo los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y manteniendo una política de tolerancia cero frente a posibles hechos ilícitos, penales, situaciones de fraude o de cualquier otra índole en todos los ámbitos de actuación.

De acuerdo con la política medioambiental y con la compra responsable de materiales, se fomenta el uso de materiales locales, excepto si los recursos del país y la tipología del proyecto no lo permiten.

El Grupo pone a disposición de sus proveedores la página web corporativa www.grupocopisa.com, en la que pueden consultar tanto los avances en materia de Responsabilidad Social Corporativa como la documentación básica que conforma el sistema de cumplimiento; es decir, la Política Integrada de Gestión de Cumplimiento, el Código Básico de Conducta y el Código Ético, que incluye un canal de denuncias.

La compañía traslada sus valores y sus principios corporativos a la cadena de suministro a través de una cláusula en los contratos firmados que obliga a los proveedores y subcontratistas a declarar su conocimiento y su compromiso del sistema de cumplimiento de Grupo Copisa, siendo motivo de rescisión del pedido o el contrato el incumplimiento de alguno de los principios o compromisos mencionados.

Previamente a la firma de cualquier contrato o pedido, el proveedor o subcontratista se somete a un proceso de homologación de acuerdo con los criterios establecidos en el Procedimiento de Compras.

La operativa de Grupo Copisa se basa principalmente en los siguientes principios:

- El aprovechamiento de las sinergias producidas como resultado de la interrelación con nuestros proveedores.
- La creación de una amplia base de conocimiento que facilite la información precisa para lograr una oferta óptima.
- La generación de equipos de compras multidisciplinares, compuestos por personal de producción y por personal del Departamento de Compras.
- Difusión de la información generada en el Departamento de Compras a toda la organización: procedimientos, procesos, contratos, pedido, índices de precios y comparativos.

La evaluación del proveedor se realiza a través formularios de satisfacción remitidos a los usuarios. A continuación, el Departamento de Compras procede a analizar toda la información recopilada basándose en factores tales como el cumplimiento de plazos, los recursos técnicos, los medios aportados, el alcance de la colaboración, las medidas de seguridad y salud laboral, el comportamiento con respecto al medioambiente o las aportaciones en I+D+i.

De la interpretación del análisis detallado de la evaluación de cada uno de los proveedores se pueden determinar las acciones que se consideren oportunas, para mejorar en la relación de colaboración entre las empresas, para fortalecer esa relación con el proveedor o subcontratista homologado por parte de Grupo Copisa y la empresa, o en su defecto determinar su imposibilidad de trabajar con nuestra compañía, si se considera que no es una empresa apta porque no está alineada en las políticas de colaboración establecidas.

Antes de la contratación y el inicio de los trabajos es imprescindible que el proveedor adjudicatario esté dado de alta en el sistema SAP. Será el Departamento de Contabilidad del Grupo Copisa –para obras nacionales– o el responsable de administración del país –para obras internacionales– quien realizará esta tarea previa la solicitud correspondiente, donde se plasmarán todos los datos mínimos necesarios para ese trámite: GCP-PO-0.3/F10 (ficha alta de proveedor).

Para importes de compra o contratación superior a 100.000 € (o equivalente), el jefe de grupo/jefe de obra/ingeniero de proyecto deberá verificar que el proveedor o el producto estén también homologados técnicamente por el Grupo Copisa.

En esta misma línea de mejora y a nivel nacional, Grupo Copisa ha apostado por el compromiso de sus subcontratistas a adherirse al sistema de gestión documental informática denominado Gestiona (www.obralia.com). Con ello, se pretende facilitar el cumplimiento de la obligación de suministro de información legal y contractual, tanto a primer nivel como al resto de los niveles de subcontratación si los hubiera.

Compromiso 2020

Con el objetivo de ampliar el alcance de criterios sociales y ambientales, Grupo Copisa verificará la homologación de los proveedores o productos sin límite de importe.

Los jefes de obra o ingenieros de proyecto comunicarán al Área de Compras y al Departamento de SIGC las diferentes incidencias que surjan con los proveedores, a fin de que se resuelvan y queden registradas para su evaluación, así como la evaluación final de cada proveedor cuando finalicen sus suministros o servicios. Para ello se utilizará la ficha GCP-PO-0.3/F9 (evaluación del proveedor) disponible en la intranet corporativa, en el apartado de documentación Compras: Evaluación de Proveedores.

El Área de Compras analizará toda la información recopilada y tomará alguna de las siguientes decisiones con respecto a los proveedores.

- Mantenimiento en el Listado de Proveedores Homologados de Copisa
- Exclusión del Listado de Proveedores Homologados de Copisa

Un proveedor puede ser bloqueado para la realización de nuevas contrataciones o ampliaciones, y entonces no podrá ser contratado hasta una nueva homologación para la ejecución de nuevos trabajos. Esta acción de bloqueo se realizará en el sistema SAP, el cual no permitirá la elaboración del pedido.

INDICADORES Y OBJETIVO PROVEEDORES

	2017	2018	2019
*PROVEEDORES (n.º)	1.718	1.802	1.823
**PROVEEDORES EVALUADOS (n.º)	186	173	246
PROVEEDORES BLOQUEADOS (n.º)	3	0	29
PROVEEDORES EVALUADOS / TOTAL PROVEEDORES	10,83%	9,60%	13,49%
NOTA MEDIA PROVEEDORES EVALUADOS	7,30	7,68	8,00

*Total de proveedores de los últimos 5 años

** Total proveedores en 2019



Aplicación del principio de precaución

El principio de precaución es un concepto que conlleva la adopción de medidas cuando se sospecha que un producto o una actividad puede suponer un riesgo grave para el medioambiente.

Grupo Copisa considera el resultado del análisis de su contexto y las necesidades y expectativas de las partes interesadas para determinar los riesgos y oportunidades y planificar las acciones que sean necesarias. Así mismo, se establecerán los objetivos asociados a los procesos del sistema.

Los criterios a tener en cuenta en la evaluación de los riesgos, según la tabla adjunta, son:

En función de la probabilidad, se valorará el aspecto.

PROBABILIDAD	Alta	3	6	9
	Media	2	4	6
	Baja	1	2	3
		Trivial	Moderada	Notable

En función de la gravedad, se le otorgará una valoración.

GRAVEDAD

Se establecerán las acciones para abordar los riesgos y oportunidades siendo proporcionales al resultado que se pretende alcanzar, y estarán alineadas con los objetivos.

2.6. La calidad

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES

Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas de Grupo Copisa que forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión, representando el 95% de la plantilla.

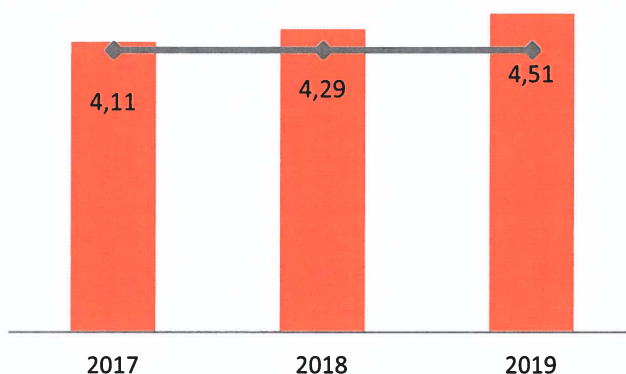
El estricto seguimiento y la mejora de la calidad de los procesos hacen que el cliente halle siempre un valor añadido en el producto, en el servicio o en la actividad que han contratado. Año tras año medimos y analizamos el nivel de calidad de todas nuestras actividades en cualquiera de nuestros ámbitos de actuación mediante encuestas periódicas relativas al índice de satisfacción de nuestros clientes. Y nuestro Departamento de Calidad audita periódicamente los distintos centros de trabajo del Grupo para verificar el cumplimiento de la norma ISO 9001:2015, estableciendo objetivos de mejora sobre el grado de satisfacción del cliente.

Desde finales del año 2017 hemos adoptado nuevas medidas conducentes a la mejora de la satisfacción del cliente. Así, mediante un exhaustivo análisis de las encuestas enviadas, allí donde la puntuación obtenida ha sido menor de 3 (sobre 5), estableceremos disposiciones adicionales que involucran a todos los departamentos del Grupo.

De esta forma, confiamos en que incidiremos todavía con mayor precisión en aquellas mejoras necesarias para mantener y aumentar aún más el nivel de calidad que nos caracteriza y la consiguiente fidelidad de nuestros clientes.

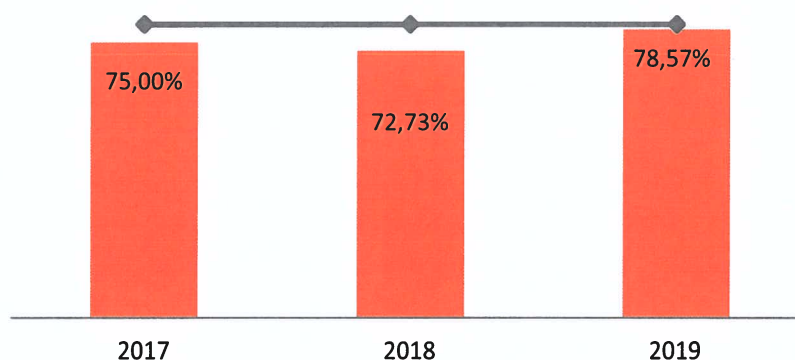
GRADO DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE (ISN s/5)

— Lineal (OBJETIVO PUNTUACIÓN 4)



ENCUESTAS RECIBIDAS POR ENVIADAS

— Lineal (OBJETIVO 80% ENCUESTAS RECIBIDAS)



Sistemas de reclamación

Grupo Copisa considerara para su gestión y tratamiento las reclamaciones de clientes recibidas en el plazo postventa, o bien mediante apertura de no conformidad por parte del cliente (o representante) durante el transcurso de la obra o servicio. Se seguirá el proceso siguiente:

La persona receptora de la reclamación del cliente la notificará al responsable que corresponda (delegado o responsable de país), y al Departamento del SIG.

El delegado o responsable de país asignará un ingeniero de contrato que será quién intervendrá en todo el proceso hasta su finalización.

En primer lugar, el responsable asignado estudiará dicha reclamación del cliente, analizará las causas que la produjeron y determinará si procede o no, su tratamiento y su consideración.

En caso de que proceda, el cliente deberá recibir –siempre que sea posible– contestación a la reclamación, y lo hará –dentro de sus posibilidades– por la misma vía a la utilizada por él.

En caso de que no proceda, siempre que se considere, se contestará por escrito al cliente aclarando su falta en consideración para lo que se solicitará la colaboración del Servicio Jurídico si procede.

Siempre siguiendo lo establecido en el procedimiento interno GCP-PO-1.6.

RECLAMACIONES CLIENTES

	2017	2018	2019
N.º RECLAMACIONES / N.º OBRAS	2/1	29/4	17/5

El número de reclamaciones está condicionado al número de obras finalizadas en el ejercicio y su tipología.

Gestión de las “no conformidades”

El responsable de Calidad y Medioambiente será el encargado de abrir y cerrar las “no conformidades” a instancias propias, del cliente, su asistencia técnica o de cualquier personal de la organización. Rápidamente se comunicará al director de área, delegado o responsable de país, ingeniero de proyecto o jefe de obra que se vea afectado, que a su vez decidirá junto con el responsable de Calidad y Medioambiente y Producción las medidas inmediatas a aplicar en espera de definir las medidas a adoptar para solucionar la “no conformidad”, dando las órdenes y facilitando los medios necesarios para su resolución.

El responsable de Calidad y Medioambiente será el encargado de abrir cada informe de acción correctiva, describiendo dicha acción. Conjuntamente con el delegado o responsable de país, ingeniero de proyecto o jefe de obra correspondiente, se propondrán medidas para eliminar la causa que provocó su apertura.

El responsable de Calidad y Medioambiente llevará un seguimiento de la acción y su eficacia. Una vez aplicadas las medidas propuestas, se procederá a su cierre con la firma del delegado o responsable de país o ingeniero de proyecto implicado y el técnico del SIG, que además, valorará si considera que el cierre ha sido eficaz.

2.7. Certificaciones



Todas las actuaciones del Grupo Copisa se ajustan a la normativa legal vigente, tanto en aquello que hace referencia a la obtención de las preceptivas acreditaciones como, en su caso, a las debidas actualizaciones o renovaciones de las certificaciones ya obtenidas:

	ISO 37001	UNE 19601	UNE 166002	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
Grupo Copisa	✓	✓				✓
Copisa	✓	✓	✓	✓	✓	✓
CPI Industrial Engineering	✓	✓		✓	✓	✓
Copisa Costa Rica				✓	✓	✓
Copisa Panamá				✓	✓	✓
Copisa Perú				✓	✓	✓
Copisa Rumanía				✓	✓	✓
Natur Sytem				✓	✓	✓
Copisa Guinea						✓
CPI Integrated Services				✓	✓	✓
EASA				✓	✓	✓

- CERNE, Certificado Auditoría Sistema de prevención de Riesgos Laborales: Copisa, Grupo Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services, EASA, NaturSystem.
- AEQT-AEST, Auditoría de calificación de empresas de mantenimiento, resultado CINCO ESTRELLAS: CPI Industrial Engineering.
- SGS, Certificado de calificación en calidad en la ejecución de los trabajos, resultado CINCO ESTRELLAS: CPI Industrial Engineering.
- Proveedor certificado por Achilles South Europe, según los estándares del Comité RePro: CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services.
- Proveedor certificado por Achilles South Europe, según los estándares del Comité Docuplus: Copisa.
- ARESPA. Empresa certificada en ejecución de obras histórico-artísticas: Natur System.
- CONSTA. Organismo gestor Applus+: Natur System.
- RIME. Comisión de rehabilitación y mantenimiento de edificios de Cataluña: Natur System.
- RASIC: Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services.
- RERA (Registro de Empresas con Riesgo de Amianto): Copisa, CPI Industrial Engineering.
- Componentes estructura de acero, Marcado (CE) EN 1090-2, EN 1091:2009+A1:2011: Copisa, CPI Industrial Engineering.
- Certificado de proveedores emitido por SGS para GSP Servicios Generales S.A.C
- Certificado de Evaluación de Seguridad, Salud y Medioambiente emitido por SGS para Compañía Minera Antamina: Copisa Perú.



2.8. La comunicación



La comunicación es la herramienta que favorece la interacción entre nuestros grupos de interés y que contribuye a sostener la reputación del Grupo. Nuestro objetivo es transmitir una información precisa, transparente y veraz, y para ello ponemos a la disposición de nuestros diferentes públicos una amplia diversidad de canales, además de publicaciones sectoriales y este Informe Anual.



Website

La página web www.grupocopisa.com proporciona información actualizada sobre Grupo Copisa en cuatro idiomas. En 2019 nuestra web ha recibido 41.800 visitas y han sido 196.460 las páginas visitadas.

VISITAS
9,07% vs 2018



PÁGINAS VISITADAS
6,32% vs 2018

Intranet

En nuestro canal de comunicación interna publicamos procedimientos corporativos y organizativos, y otras informaciones útiles para nuestros empleados. Este sistema facilita el intercambio de información y la colaboración entre todas las empresas del grupo, nuestros departamentos, obras y usuarios. En 2019 se registraron 121.913 visitas.

Portal SEII

Con un uso similar a la intranet, se utiliza con clientes y proveedores externos para el intercambio de información. El servicio portal SEII se discontinuó el pasado 30 de junio. Este servicio de compartición de información con terceros como auditores externos, comunicaciones con otras empresas y organizaciones se substituyó por las herramientas colaborativas de Microsoft Office365 como MS-Teams, SharePoint online.

Software colaborativo

A través de esta herramienta facilitamos la comunicación entre usuarios de nuestra organización y externos a través de distintos canales, como chat, correo, servicios de replicación de archivos, wikis o videoconferencias. Con ello se logra una comunicación más fluida, especialmente cuando se trata de proyectos ubicados en distintas zonas horarias.

Durante el año 2019, Grupo Copisa ha adoptado las herramientas colaborativas de Office365 procurando de esta manera dotar a los usuarios de herramientas ampliamente utilizadas en el entorno empresarial, para facilitar de esta manera una mayor fluidez y favorecer la colaboración entre usuarios ubicados en distintos centros, además de obtener una mayor facilidad de colaboración con usuarios, empresas u organizaciones externas.

Canal de comunicación móvil

Cumpliendo con el objetivo marcado en el anterior ejercicio, Grupo Copisa ha implantado en 2019 una App, bajo las plataformas tecnológicas iOS y Android, que permite a la compañía establecer un canal de comunicación móvil con sus trabajadores.

Además, para satisfacer las exigencias y necesidades de comunicación de nuestros usuarios, aplicamos continuamente nuevas soluciones tecnológicas y nos adaptamos a las regulaciones de los diferentes ámbitos geográficos.

Todas las aplicaciones colaborativas de Grupo Copisa están disponibles en plataformas Pc, Android y IOS.

Movilidad informativa

Con este procedimiento, la información se comparte de forma inmediata con todos los dispositivos móviles o *tablets*.

Software libre

Este tipo de solución aporta mayor flexibilidad y accesibilidad en todos los procesos de comunicación. Durante el año 2019, el porcentaje de software libre instalado y en funcionamiento en los sistemas de Grupo Copisa ha llegado al 18% de la base instalada.

Regulación General de Protección de Información (RGPD)

Nos adaptamos a la RGPD de acuerdo con la nueva normativa que regula la protección de datos de los residentes en la Unión Europea.

En abril 2019 se procedió a la remodelación del centro de datos del Grupo. Esta remodelación consistió fundamentalmente el cambio de una sala de servidores adaptada con aire acondicionado, clima y sistema antincendios para ubicar los servidores en *racks* acondicionados con sistema de A/A y antincendios.

Con este cambio de acondicionar una sala o disponer de estos servicios integrados en los propios *racks*, se ha podido reducir la potencia eléctrica necesaria para el funcionamiento de los servicios informáticos hasta los 6,5 Kwh.

En enero de 2020 está prevista la sustitución del parque de impresoras actual en la sede social del Grupo por la instalación de impresoras eficientes con las certificaciones Energy Start y EPEAT, de acuerdo con los estándares sobre consumo y respeto al medioambiente.



2.9. Impulso innovador



Grupo Copisa, durante 2019, ha continuado con la línea innovadora comenzada años atrás. Una vez implantados sólidamente los sistemas de gestión, los objetivos empresariales se han encaminado a la investigación del mercado con objeto de verificar las necesidades de nuestros clientes.

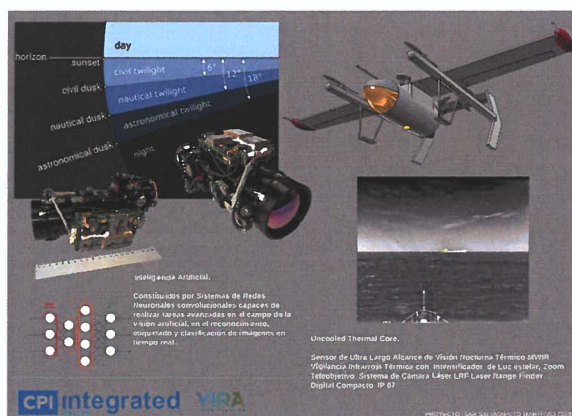
A modo de ejemplo podemos destacar:

Integración de soluciones para la mejora de capacidades de salvamento marítimo con vehículos autónomos

La idea surgió para dar respuesta a Salvamento Marítimo ante una serie de retos que lanzó a consulta a mediados de 2019. El proyecto tenía como objetivo la mejora de las capacidades operativas y de respuesta en misiones de salvamento marítimo, emergencias y lucha contra la contaminación mediante la combinación y la fusión de sistemas y tecnologías basados en vehículos no tripulados y cuyo alcance ofrecía una solución basada en dispositivos de elevada madurez tecnológica, respondiendo de esta manera y de forma integral a los retos propuestos por Salvamento Marítimo.

La solución consistía en una combinación de UAV-VTOL (vehículo aéreo no tripulado de ala fija con despegue vertical) asistido por una embarcación autónoma USV (vehículo de superficie no tripulado). Esta combinación aumentaba la zona de inspección del UAV (vehículo aéreo no tripulado) en las labores de inspección aérea. La red de sensores a bordo consistía en cámaras RGB, de visión nocturna e infrarrojos para detección e identificación de personas, objetos, vertidos, y de sensores para mediciones de CH₄, CO₂, CO, NO_x, SO_x, así como PM₁₀, PM₅ y PM₁ en rangos de detección configurables. El transporte de los equipos autónomos se realizaría mediante un buque remolcador adaptado a las operaciones de aeronaves no tripuladas.

Por último, todos esos equipos estarían interconectados mediante red digital automatizada de toda la información generada, mediante un tratamiento inteligente incluyendo tecnologías emergentes como la inteligencia artificial o los *big data*.



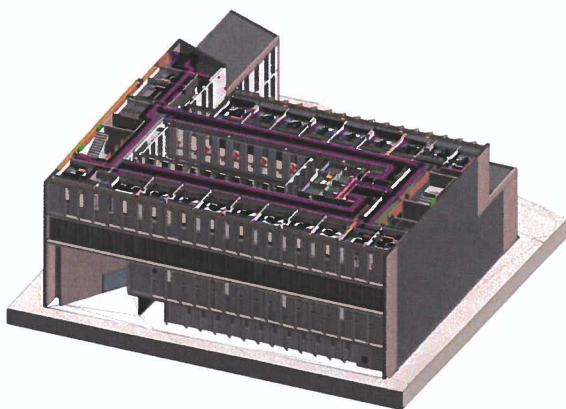
Nuevas tecnologías, nuevas aplicaciones

• **BIM.** Nuestro Departamento de Ingeniería es el agente líder en la aplicación de la metodología BIM (Building Information Modeling) en el diseño, la auditoría y el seguimiento de proyectos constructivos. Contamos con un experimentado equipo de ingenieros con acreditaciones oficiales BIM capaces de atender las necesidades de los clientes desde las fases de planificación, diseño, construcción, puesta en marcha y transferencia de información para el posterior mantenimiento en formato abierto IFC.

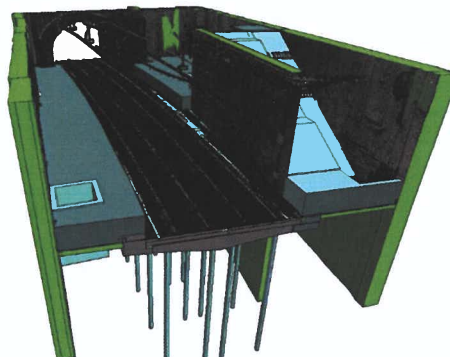
2019 ha sido el año de consolidación de la metodología BIM en la empresa. Liderado por el Departamento de Ingeniería, se ha llevado a cabo una implantación transversal, ofreciendo servicios de diseño y construcción BIM con medios propios, optimizando procesos y aportando su experiencia en la gestión de todo el ciclo de vida de un activo; de este modo, ha consolidado la firme apuesta de la compañía por esta metodología.

Fruto de la experiencia obtenida de implantar la metodología desde el año 2014, aportamos a nuestros clientes tres factores importantes: fiabilidad, gracias al seguimiento BIM con personal propio; seguridad, debido a los procesos de control que protegen la inversión y reducen los riesgos e imprevistos; y capacidad de aplicación de soluciones a medida adaptadas a las necesidades del cliente.

Podemos destacar la implantación BIM de manera transversal y con excelentes resultados, tanto en proyectos de infraestructuras viarias y ferroviarias como en edificación, pues hemos conseguido aplicar la metodología dentro de los flujos de trabajo habituales y la obtención de un modelo *as-built* con toda la información requerida para su mantenimiento.



Nueva construcción de un centro de salud en Granollers, Barcelona. España



Nueva estación entre Collblanc y Pubilla Cases de la línea 5 del FMB, Barcelona. España

• **Project management.** Disponemos de dilatada experiencia en la gestión de proyectos EPC (Engineering, Procurement and Construction), y llaves en mano que integren ingeniería, obra civil, instalaciones y puesta en marcha. Una gestión efectiva de nuestros *project managers* permite aunar la experiencia y la capacidad en diferentes disciplinas de las divisiones que componen el Grupo Copisa, para que podamos ofrecer a nuestros clientes soluciones punteras de valor añadido.

2.10. Compromiso social



Nuestra adhesión en 2010 al Pacto Mundial de Naciones Unidas, y en 2013 a la Red Española del Pacto Mundial legitiman nuestra aspiración por contribuir a modelar sociedades más justas en un entorno cada vez más sostenible



Pacto Mundial
Red Española

Desde entonces, venimos desarrollando la Responsabilidad Social Corporativa en este marco de argumentación y con arreglo a los Principios del Pacto Mundial. Y aspiramos a metas cada vez más ambiciosas, como las que plantea actualmente el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a través de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la Agenda 2030, tratando de incidir sobre el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia, entre otras prioridades que también procuramos acometer.

Grupo Copisa y su compromiso con la sostenibilidad en la contribución directa para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
Educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje. Formación para empleados y colaboración con universidades.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA
Reducción emisiones de CO₂; un 50% en el año 2030, y neutros en carbono en el año 2050.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
A través de las diferentes actividades, Grupo Copisa promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible y el empleo.



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES
Identificación y análisis para el control, reducción y erradicación de los impactos medioambientales derivados de nuestras actividades. Protección de la biodiversidad.



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
Innovación en la aplicación de procesos constructivos y novedosos materiales en el desarrollo de infraestructuras más sostenibles.



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
Grupo Copisa y sus filiales COPISA y CPI INDUSTRIAL ENGINEERING certificadas en ISO 37001 en materia antisoborno y UNE 19601 de compliance penal.



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
Los indicadores medioambientales adquieren gran valor como herramienta en los procesos de evaluación y toma de decisiones en la gestión de recursos y residuos.



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS
Socio de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Colaboración con empresas e instituciones participando en iniciativas que favorezcan la vinculación y las alianzas.

Grupo Copisa está comprometido con los más altos estándares de transparencia y ética empresarial; por esta razón establece procedimientos claros para la participación en eventos y para otorgar patrocinios y donaciones con un propósito legítimo (Política de Donaciones y Patrocinios).

El compromiso social y medioambiental de Grupo Copisa se concreta en el desarrollo de actividades de mecenazgo y acción social, entre las que se encuentran las donaciones realizadas a organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro, así como otros beneficios a la comunidad.

Las donaciones o patrocinios deberán realizarse siempre al amparo de lo previsto en las leyes que resulten aplicables.

En 2019, Grupo Copisa ha participado en proyectos que han representado una aportación de 84 miles de euros así como ha contribuido con medios propios en diversas intervenciones en beneficio de la sociedad representando un incremento del 35% vs 2018 sobre número de colaboraciones.

Grupo Copisa favorece, asimismo, las contribuciones en especie, alentando a sus empleados a llevar a cabo acciones de voluntariado que fomenten el compromiso social de la compañía.

En el ámbito social

- Banco de Alimentos de Barcelona: nuestra colaboración con esta entidad se materializa tanto a nivel corporativo como a nivel individual por parte de nuestros empleados.
- Fundación Hospital Sant Joan de Déu: colaboración de Grupo Copisa y sus empleados en la campaña solidaria de recogida de juguetes en favor de los niños pacientes del hospital.
- A Caminar Perú: los ingresos obtenidos se destinan al desarrollo de actividades de acción social; nuestra contribución se ha expresado en la entrega de material reciclable.
- Oxfarm Intermón: patrocinio de Trailwalker 2019.
- El Programa Làbora: Grupo Copisa ha recibido el Sello Làbora, que certifica nuestra implicación con respecto a la igualdad de oportunidades y a la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad en la ciudad de Barcelona.
- Proyecto de extensión de la planta CBG Kamsar, Guinea: participación en el proyecto de responsabilidad social que tiene como objeto la mejora de diversos equipamientos en la población de Kamsar.
- Banco de Sangre y Tejidos: donación de sangre de los empleados en la sede central de Grupo Copisa.
- Ayuda en Acción: Grupo Copisa ha participado en el proyecto Escuelas para el Futuro en la puesta en marcha y la sostenibilidad de escuelas y comedores escolares en Mozambique, mediante la contratación de tarjetas digitales.

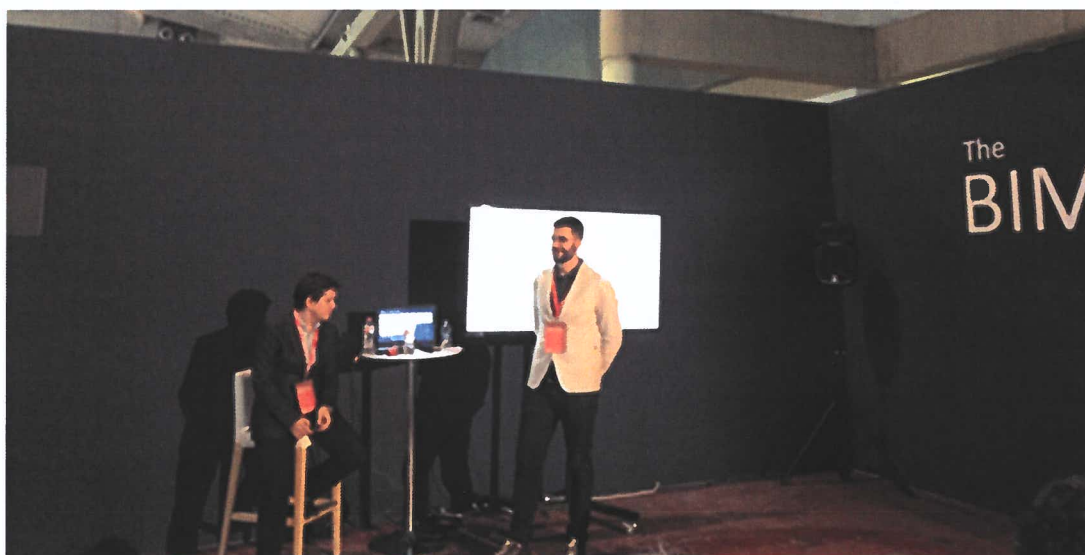


En el ámbito medioambiental

- Riegos de Alto Aragón: patrocinio de la 21ª Jornada informativa de “El libro Verde de la Gobernanza en España” (gestión del agua).
- ACATCOR: patrocinio.
- Xerox Perú, programa Green World Alliance: con objeto de reducir al mínimo el impacto de los consumibles, participación en la campaña de recolección de cartuchos.

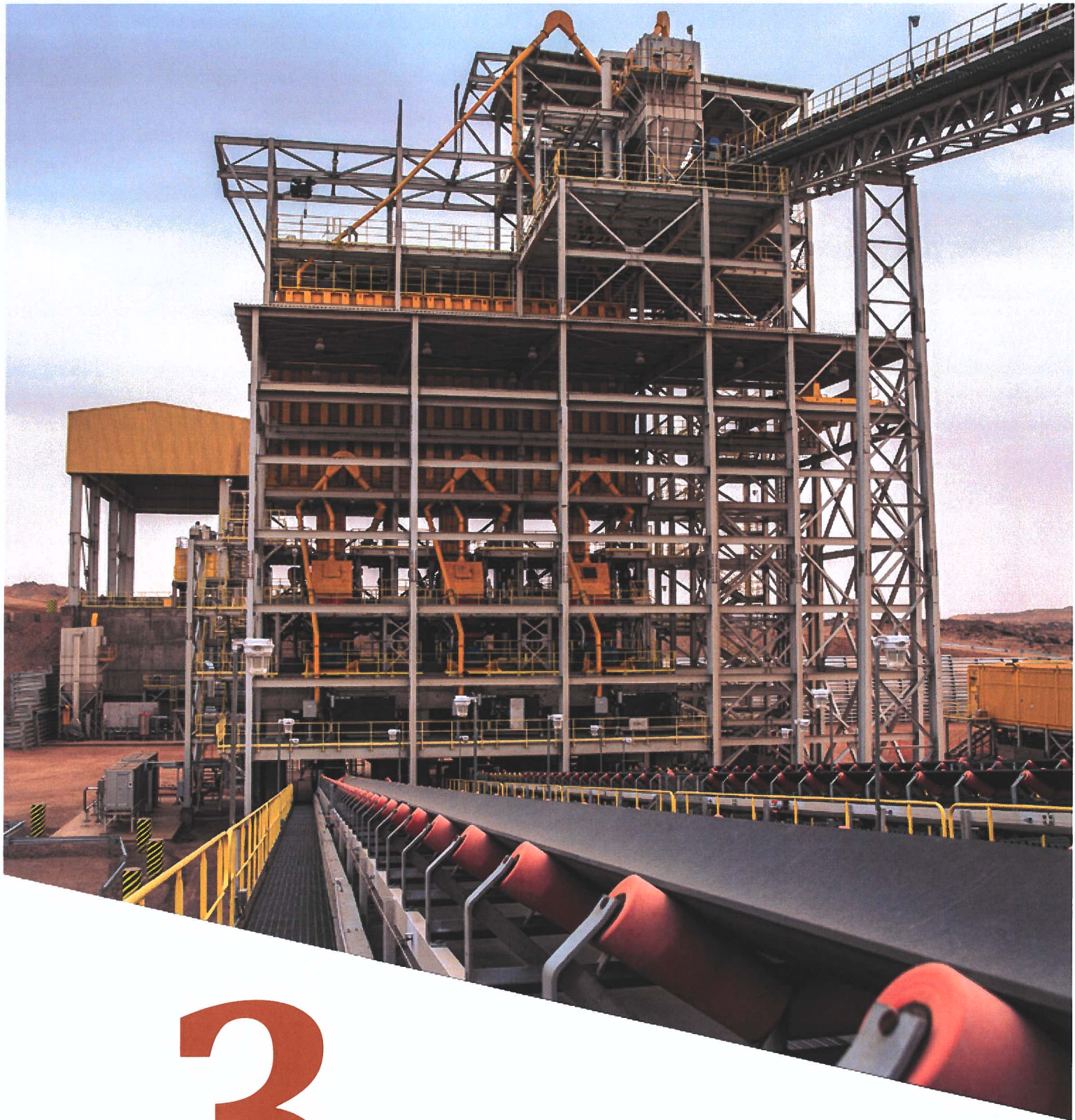
En el ámbito de la formación e innovación

- La Cátedra Círculo de Infraestructuras-UPC (Universitat Politècnica de Catalunya): donación a la Cátedra y aportación para la financiación de las actividades.
- La Fundación ITEC: mecenazgo.
- Universidad Tecnológica de Panamá: participación como conferencista en la XXXI Semana de Ingeniería Civil y II Congreso de Ingeniería Civil con el lema “Innovación en metodologías constructivas de pilotaje sobre barcaza”.
- Universidad de Algarve, Faro. Portugal: conferencia internacional “Technology for maritime surveillance and emergency management”. Participación como conferencista con el lema “Inspección de infraestructuras marítimas mediante mini ROV (Robotic Operating Vehicle)”.
- European BIM Summit, Barcelona: patrocinio V edición.



Otros

- Colegio de Aparejadores, Arquitectos técnicos e Ingenieros de edificación de Barcelona: patrocinio de los XVI Premis Catalunya Construcció.



3

Indicadores de seguimiento

3.1. Indicadores de seguimiento

La tabla que mostramos a continuación resume información general sobre nuestra organización, así como indicadores de seguimiento de sostenibilidad que pueden ser relevantes para nuestros grupos de interés. Para ello, utilizamos la nomenclatura del GRI, que es la más extendida internacionalmente.

Correspondencia EINF	Indicador GRI	Descripción	Ubicación del indicador GRI, información relevante al tema o respuesta directa
Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	15-18
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	16-18
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas	17
	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No se han producido donaciones a partidos políticos
Brecha salarial	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Aclaración: pág. 28
Cambio climático	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	11
	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	37-40
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	RC Contaminación accidental. Infraestructuras: 5 M siniestro/año Industrial: 25 M siniestro/año
Compromisos con la sostenibilidad	102-12	Iniciativas externas	12
Conciliación	401-3	Permiso parental	21
Contaminación	302-4	Reducción del consumo energético	37-43
	-----	Contaminación acústica y lumínica	Acústica España: pág. 42. Internacional: No existe criterio común de consolidación
			Lumínica: No existe en nuestra actividad
Contaminación y gestión de residuos	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	No existen
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	41-43
	306-3	Derrames significativos	No existen
	306-4	Transporte de residuos peligrosos	No aplica



Correspondencia EINF	Indicador GRI	Descripción	Ubicación del indicador GRI, información relevante al tema o respuesta directa
DDHH	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	26-27
	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No existen
	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho de libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No ha habido. Para mayor información sobre la gestión de los DDHH y cadena de suministro: 15-20, 45-47
	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No ha habido. Para mayor información sobre la gestión de los DDHH y cadena de suministro: 19-20, 45-47
	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No ha habido. Para mayor información sobre la gestión de los DDHH en la cadena de suministro: 15-20, 45-47
	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No ha habido. Para mayor información sobre la gestión de los DDHH: 15-20
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	185 proveedores
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	45-47
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	16-20, 45-47
	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de derechos humanos	El personal de seguridad capacitado está condicionado al tipo de actividad y localización: 1 persona.
	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Para mayor información sobre la gestión de los DDHH: 19-20
Economía circular	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	España: pág.41-43 Internacional: No existe criterio común de consolidación
	-----	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica en nuestra actividad

Correspondencia EINF	Indicador GRI	Descripción	Ubicación del indicador GRI, información relevante al tema o respuesta directa
Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	38
	305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	38
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI	38
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	38-39
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	En estudio
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	38
	305-7	Óxidos de nitrógeno (No _x), óxidos de azufre (So _x) y otras emisiones significativas al aire	38
Empleo	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	21
	102-7	Tamaño de la organización	9,13
	102-8	Información sobre profesionales y otros trabajadores	Nota. Promedios anuales de contratos: la aplicación no permite reportar este tipo de información. Para más información sobre contratos: 29-31
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	26-27
	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	31
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	26,30
Formación	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	23
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	22

Correspondencia EINF	Indicador GRI	Descripción	Ubicación del indicador GRI, información relevante al tema o respuesta directa
Gestión de la cadena de suministro	102-9	Cadena de suministro	45-47
	102-10	Cambios significativos en la organización y en la cadena de suministro	No ha habido cambios significativos
	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	185 proveedores
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Para mayor información sobre gestión en la cadena de suministro: 45-47
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	185 proveedores
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	45-47
Gestión de la energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	38, 43
Gestión del agua	303-3	Agua reciclada y reutilizada	No aplica
Gestión del agua	303-1	Extracción de agua por fuente	43
	303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	No existen
	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	No existen
	306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua o escorrentías	No existen
Indicadores de seguimiento	102-55	Índice	58
Información fiscal	201-1	Desempeño económico	13
	201-4	Asistencia financiera recibida del Gobierno	13
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos o servicios	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de la calidad con el cliente: pág. 48
	418-1	Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de la calidad con el cliente: pág. 49

Correspondencia EINF	Indicador GRI	Descripción	Ubicación del indicador GRI, información relevante al tema o respuesta directa
Información sobre impactos en la sociedad	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	55-57
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No ha habido. Para mayor información sobre impactos sociales: 55-57
Modelo de negocio	102-1	Nombre de la organización	Auró 97
	102-2	Actividades, productos y servicios	6-8
	102-3	Ubicación de la sede	4
	102-4	Ubicación de las operaciones	9
	102-5	Propiedad y forma jurídica	S.L.
	102-6	Mercados servidos	6-8
	102-7	Tamaño de la organización	9, 13
	102-18	Estructura de gobernanza	5
	102-40	Lista de grupos de interés	51
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Anexo 1, Sociedades dependientes y asociadas
No discriminación	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No existen
Políticas	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (incluye estrategia de la empresa y algunos objetivos)	4, 10, 18
	102-16	Valores, principios, estándares, y normas de conducta	15-20
Principales riesgos	102-11	Principio o enfoque de precaución	11, 15
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	11, 40
Principio de precaución/DDHH	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	16-20, 47

Correspondencia EINF	Indicador GRI	Descripción	Ubicación del indicador GRI, información relevante al tema o respuesta directa
Protección de la biodiversidad	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Enfoque de gestión de protección de la biodiversidad: 44
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Enfoque de gestión de protección de la biodiversidad: 44
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	Enfoque de gestión de protección de la biodiversidad: 44
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Enfoque de gestión de protección de la biodiversidad: 44
Relaciones laborales y participación de los trabajadores	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Para mayor información sobre relaciones laborales. pág. 26-27
Remuneración directivos	102-35	Políticas de remuneración	Aclaración: pág. 28
	102-36	Proceso para determinar la remuneración	Aclaración: pág. 28
	102-38	Ratio de compensación total anual	Aclaración: pág. 28
Remuneración media	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Aclaración: pág. 28



Correspondencia EINF	Indicador GRI	Descripción	Ubicación del indicador GRI, información relevante al tema o respuesta directa
Seguridad laboral	403-2	Tipo de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	32-36
Trabajo forzoso	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No ha habido. Para más información sobre gestión de los DDHH y la cadena de suministro: 15-20, 45-46
Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No ha habido. Para más información sobre gestión de los DDHH y la cadena de suministro: 15-20, 45-46
Transparencia	102-50	Período objeto del informe	2019
	102-52	Ciclo de elaboración de los informes	Anual
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	compliance@grupocopisa.net
Uso sostenible de los recursos	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	42
	301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	41-43
	301-2	Insumos reciclados	41-43
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	38-43

AENOR

Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

AURÓ 97, S.L.

relativa al estado consolidado de información no financiera "2019. Información no
financiera. Grupo COPISA"

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2019

En Madrid a 24 de julio de 2020



Rafael García Meiro
Director General

2017/0944 /VNOF-2020

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID

Página 1 de 4

AENOR

AURÓ 97, S.L. (en adelante la organización) con domicilio social en: PLAZA EUROPA, 2-4. 08902 - HOSPITALET DE LLOBREGAT (BARCELONA) y en su nombre, ROBERTO VALMASEDA ARRIAGA, en cargo de Director Financiero de Negocio, ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

Como resultado de la verificación efectuada AENOR emite la presente Declaración, de la cual forma parte el EINF verificado. La Declaración únicamente es válida para el propósito encargado y refleja sólo la situación en el momento en que se emite.

El objetivo de la verificación es facilitar a las partes interesadas un juicio profesional e independiente acerca de la información y datos contenidos en el EINF de la organización, elaborado de conformidad con la Ley 11/2018.

Responsabilidad de la organización. La organización tuvo la responsabilidad de reportar su estado de información no financiera conforme a la Ley 11/2018. La formulación y aprobación del EINF así como el contenido del mismo, es responsabilidad de su Órgano de Administración. Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error, así como los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF. La organización de acuerdo al compromiso formalmente adquirido, ha informado a AENOR que no se han producido, desde la fecha de cierre del ejercicio reportado en el informe no financiero hasta la fecha de la verificación, ningún acontecimiento que pudiera suponer la necesidad de realizar correcciones al informe.

Programa de verificación conforme a ISO/IEC 17029:2019. AENOR, de conformidad a la citada Ley, ha realizado la presente verificación como prestador independiente de servicios de verificación. La verificación se ha desarrollado bajo los principios de "enfoque basado en evidencias, presentación justa, imparcialidad, competencia técnica, confidencialidad, y responsabilidad" exigidos en la norma internacional ISO/IEC 17029:2019 "Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación".

Igualmente, en el Programa de verificación, AENOR ha considerado los requisitos internacionales de acreditación, verificación o certificación correspondientes a las materias de información contempladas en la Ley:

2017/0944 /VNOF-2020

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID

Página 2 de 4

AENOR

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)
- SA 8000 (principios y derechos laborales internacionales conformes a la ILO (Organización Internacional del Trabajo), La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño. SAAS Procedure 200)
- Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001).
- Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, esquemas IQNet SR 10 y SA8000.
- Sistema de Gestión de la Calidad (ISO 9001).
- Sistema de Gestión de la Energía (ISO 50001).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001).

Adicionalmente, los criterios e información que se han tenido en cuenta como referencia para realizar el Programa de verificación han sido:

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029:2019 Evaluación de la conformidad - Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

AENOR se exime expresamente de cualquier responsabilidad por decisiones, de inversión o de otro tipo, basadas en la presente Declaración.

Durante el proceso de verificación realizado, bajo un nivel de aseguramiento limitado, AENOR realizó entrevistas con el personal encargado de recopilar y preparar el EINF y revisó evidencias relativas a:

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.

2017/0944 /VNOF-2020

AENOR INTERNACIONAL S.A.U. C/ GÉNOVA 6, 28004 MADRID

Página 3 de 4

AENOR

- Consistencia y trazabilidad de la información aportada, incluyendo el proceso seguido de recopilación de la misma, muestreando información sobre la reportada.
- Complimentación y contenido del estado de información no financiero con el fin de asegurar la integridad, exactitud y veracidad en su contenido.
- Carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Las conclusiones por tanto se fundamentan en los resultados de ese proceso de carácter muestral, y no eximen a la Organización de su responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación que le sea de aplicación.

El personal involucrado en el proceso de verificación, la revisión de conclusiones y la decisión en la emisión de la presente Declaración, dispone de los conocimientos, habilidades, experiencia, formación, infraestructuras de apoyo y la capacidad necesarios para llevar a cabo eficazmente dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en el informe "2019. Información no financiera. Grupo COPISA" y para el ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, no proporcione información fiel del desempeño de AURÓ 97, S.L. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, excepto la información sobre remuneraciones y sobre brecha salarial que no se reporta, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad.