

GRUPO COPISA
Informe de
Sostenibilidad
2021





Índice

El Grupo Copisa

1.1. Presentación de este informe	4
1.2. Carta del consejero delegado	5
1.3. Nuestro modelo de negocio	7
1.4. Ámbitos de actuación	8
1.5. Zonas geográficas	12
1.6. Organización y estructura	13
1.7. Estrategia a corto/medio plazo	14
1.8. Gestión de riesgos	15
1.9. Ética e integridad	18
1.10. Información fiscal	24

Responsabilidad social y sostenibilidad corporativa

2.1. Estrategia ESG	28
2.2. Taxonomía europea	29
2.3. Las personas	31
2.4. Prevención de riesgos laborales	43
2.5. Medioambiente	47
2.6. La calidad	58
2.7. Cadena de suministro	60
2.8. Asociaciones	64
2.9. Sistemas de gestión certificados	65
2.10. La comunicación	67
2.11. Impulso innovador	70
2.12. Compromiso social	75

Sobre este informe

3.1. Análisis de materialidad	79
3.2. Indicadores de seguimiento	83



1

El Grupo Copisa

1.1. Presentación de este informe	4
1.2. Carta del consejero delegado	5
1.3. Nuestro modelo de negocio	7
1.4. Ámbitos de actuación	8
1.5. Zonas geográficas	12
1.6. Organización y estructura	13
1.7. Estrategia a corto/medio plazo	14
1.8. Gestión de riesgos	15
1.9. Ética e integridad	18
1.10. Información fiscal	24

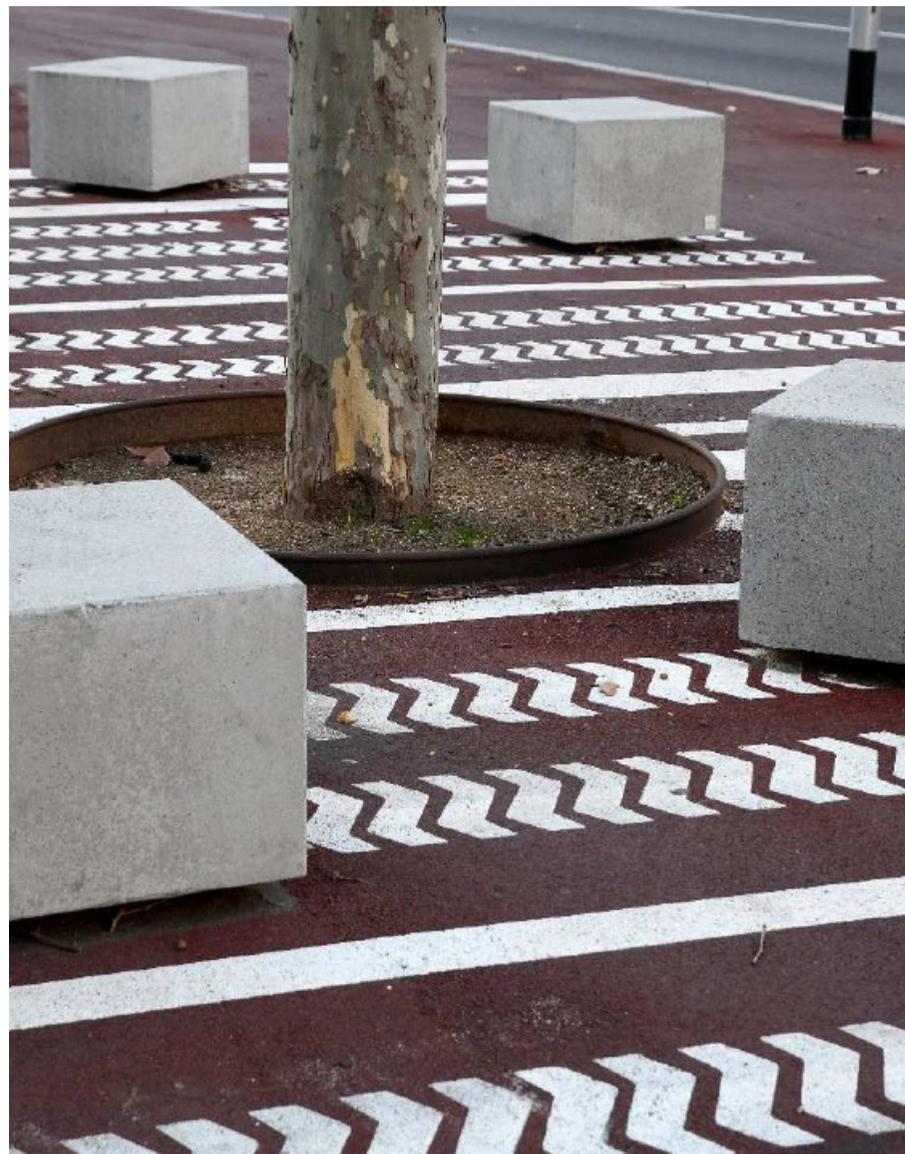
1.1. Presentación de este informe

El informe de sostenibilidad de Grupo Copisa, se realiza anualmente desde 2010 utilizando 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 la finalidad de comunicar, a nuestros grupos de interés y a la sociedad, nuestra progresión anual en un triple ámbito —económico, social y medioambiental— con la máxima precisión y transparencia.

En el marco de los sistemas de gestión implantados en materia de calidad (ISO 9001), medio ambiente (ISO 14001), salud y seguridad en el trabajo (ISO 45001), energía y eficiencia energética (ISO 50001), I+D+i (UNE 166002) y compliance (ISO 37001 y UNE 19601), en Grupo Copisa hemos definido una serie de indicadores de seguimiento con el fin de seguir la evolución del comportamiento de nuestra organización a lo largo del tiempo y de analizar el efecto de las acciones emprendidas.

Los datos aportados son precisos y se utilizan para el seguimiento de la correcta gestión de los diversos temas de sostenibilidad reflejados en el presente informe y que resultan relevantes para Grupo Copisa.

Como novedad, el presente informe recoge también las actividades elegibles, dando cumplimiento al requerimiento europeo según el acto delegado de Taxonomía publicado el 9 de diciembre de 2021.



REURBANIZACIÓN DE LA CALLE CARACAS ENTRE LA CALLE TUCUMÁN Y LA CALLE LIMA EN EL DISTRITO DE SAN ANDRÉS, BARCELONA. ESPAÑA.

1.2. Carta del consejero delegado

Un futuro prometedor y sostenible

La seguridad de las personas siempre ha sido nuestra máxima prioridad, y la irrupción de la pandemia de la COVID-19 en 2020 fue una prueba sin precedentes. En el año 2021 el reto siguió siendo mayúsculo y, de nuevo, Grupo Copisa demostró en todo momento una ágil capacidad de reacción ante las distintas olas de incidencia acumulada en las que nos vimos inmersos. El grupo siguió implantando las medidas más oportunas en cada momento con el objetivo de prevenir contagios y evitar la propagación del virus, garantizando siempre la seguridad y la salud de todos nuestros trabajadores, y los de las empresas colaboradoras y partes afectadas por nuestra actividad.

Los dos últimos ejercicios han sido un periodo de cambios vertiginosos. No obstante, en Grupo Copisa hemos logrado aprovechar esta etapa y hemos aprendido a transformar los cambios en nuevas oportunidades. Si en 2020, el Grupo volcó su amplio bagaje en el sector de la construcción a favor de la edificación de equipamientos sanitarios para mitigar la crisis de la COVID, en 2021 pudo ver cómo su sólida experiencia y su excepcional equipo humano lograron que estas infraestructuras se materializaran en tiempo récord, lo que contribuyó a paliar el déficit de hospitales para atender a pacientes.

La vacunación masiva de los ciudadanos en 2021 nos permitió vislumbrar la senda de la recuperación económica en España. No obstante, el ritmo no fue tan ágil como el esperado. A esta ralentización ha contribuido la elevada subida del coste de las materias primas básicas de construcción como el acero, el aluminio, la madera y el cobre, que han afectado a la producción en curso del presente año de todas las empresas del sector. Además, la situación ha puesto en peligro el equilibrio económico de los contratos y el cumplimiento de los plazos de los proyectos.

Si bien nos encontramos ante un entorno en constante transformación y con elevadas dosis de incertidumbre sobre el futuro, ya podemos atisbar nuevas necesidades y expectativas de los ciudadanos que invitan a un cierto optimismo. Hoy existe un consenso generalizado sobre la voluntad de tener infraestructuras más acordes a nuestras necesidades, más flexibles y, sobre todo, más sostenibles.

En Grupo Copisa coincidimos plenamente con esta visión y volcamos nuestros esfuerzos en la innovación vinculada a la sostenibilidad. Y es que el futuro (en el caso de Grupo Copisa, ya el presente) estará marcado por la industrialización, la digitalización y la utilización de elementos y procesos que incluyan la circularidad y un uso más eficiente de los recursos, así como la incorporación a los procesos de elementos que permitan incrementar los márgenes.

La sostenibilidad es inherente a nuestra actividad y nos retamos a nosotros mismos a avanzar en la contribución directa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sin renunciar a ninguno, nuestro foco se centrará en los siguientes ODS: Energía Asequible No Contaminante (ODS 7); Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8); Industria, Innovación e Infraestructura (ODS 9); Ciudades y Comunidades Sostenibles (ODS 11); Producción y Consumo Responsables (ODS 12); Acción por el Clima (ODS 13); Vida de Ecosistemas Terrestres (ODS 15); Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (ODS 16), y Alianzas para Lograr los Objetivos (ODS 17).

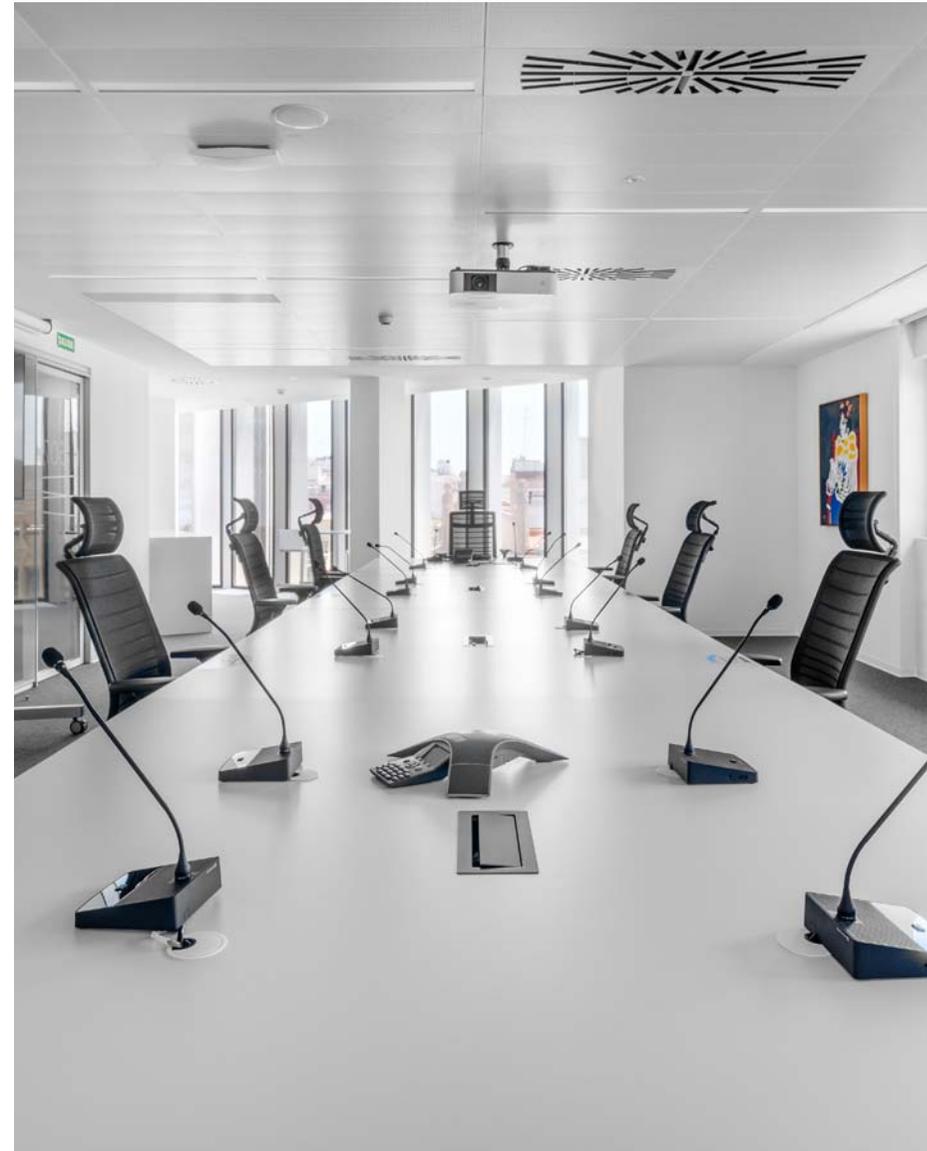
La sostenibilidad es una apuesta estratégica y transversal y subyace en todas nuestras actividades. Con la presentación de este Informe de Progreso, damos continuidad a nuestro compromiso responsable con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos del trabajo, medioambiente y anticorrupción que Grupo Copisa adquirió ya en 2010.

La pandemia ha sido una prueba de fuego para Grupo Copisa y para el sector, capaz de demostrar su resiliencia y de visibilizar el papel fundamental que juega en nuestro país. Ahora, la crisis energética y de los costes de las materias primas se ha erigido en un nuevo desafío para el sector que, no obstante, está llamado a recobrar gran vigor gracias a la entrada en escena de los fondos Next Generation. La rehabilitación de viviendas será uno de los grandes ejes de estas ayudas y en este capítulo las empresas de Grupo Copisa tienen mucho que aportar gracias a sus más de 60 años de trayectoria en rehabilitación integral de edificios y restauración de patrimonio arquitectónico, además de a su capacidad de adaptación a las exigencias del mercado.

En definitiva, aunque hay algunos interrogantes en el sector, estamos convencidos de que una vez más seremos capaces de dar fe de nuestra profesionalidad y excelencia y seguiremos contribuyendo a crear más y mejores obras de infraestructuras para lograr un futuro más sostenible.

Quiero subrayar que en Grupo Copisa estamos capacitados para hacer frente a ese futuro gracias a los trabajadores y trabajadoras que todos los días dan lo mejor de sí en aras de un grupo mejor y de un mundo mejor. Quiero dar las gracias también a nuestros clientes, colaboradores y proveedores por renovarnos un año más su confianza. Nosotros pondremos todo de nuestra parte para conservarla.

Orlando de Porrata-Doria
Consejero delegado



REFORMA DEL EDIFICIO DE OFICINAS EN VALENCIA. ESPAÑA.

1.3. Nuestro modelo de negocio

Grupo Copisa inicia su andadura en 1959. Tras más de sesenta años de actividad, presta sus servicios a la sociedad como compañía especializada en la ejecución de obras complejas.

El objetivo de Grupo Copisa es contribuir, a través sus ámbitos de actuación, a la transformación de las ciudades y entornos en los que lleva a cabo su actividad, planteando soluciones globales e innovadoras para la gestión eficiente de los recursos y la mejora de las infraestructuras, contribuyendo de esta forma al progreso sostenible de la sociedad.

Para Grupo Copisa, buscar sinergias y encontrar soluciones sostenibles, innovadoras y eficientes que generen un impacto real constituye un reto que requiere de los esfuerzos conjuntos de nuestras distintas áreas de negocio.

Comprometidos con la sostenibilidad aspiramos a metas cada vez más ambiciosas, contribuyendo a mantener y consolidar el desarrollo sostenible de las sociedades en las que operamos, impulsando la contribución a los ODS a través de nuestra estrategia y gestión responsable.



1.4. Ámbitos de actuación

Infraestructuras



Viarias

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



Ferrovias

Infraestructuras (plataformas, viaductos), superestructuras (vías, catenarias, alimentación eléctrica, señalizaciones y enclavamientos), metro, trenes cremallera y estaciones (subterráneas o 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, depósitos de tormenta, saneamiento de las ciudades y 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, y túneles mineros.



Edificación

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

Soluciones arquitectónicas de fachadas basadas en un sistema integral que aúna eficiencia, sostenibilidad y criterios de salud.

Envoltentes de edificios con utilización de procesos y materiales basados en el ahorro energético, la sostenibilidad y la certificación Passive House.

Rehabilitación de edificios y urbanizaciones readecuando usos y funciones de los mismos.

Plan de rehabilitación de barrios y comunidades enmarcadas en los planes municipales de mejora de las condiciones de calidad de vida de colectivos vulnerables.



REHABILITACIÓN EDIFICIO AVDA. DIAGONAL, BARCELONA.ESPAÑA.

Proyectos industriales



Industrial

Desarrollo de proyectos para la industria química y petroquímica, ciclos combinados, cogeneraciones, automoción, plantas modulares y biodiesel.

Servicios en las áreas mecánica, eléctrica, de instrumentación y control a partir de la ingeniería o del 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.



Renovables

Desarrollo de proyectos de energía renovable, eólica y fotovoltaica, tanto en grandes plantas de generación conectadas a red como de autoconsumo.

Diseño e ingeniería de las plantas con el objetivo de optimizarlas e implementar los últimos avances de un sector en continua evolución.

Ejecución de obra civil, montaje electromecánico y líneas de evacuación. *Cold commissioning*, puesta en marcha y mantenimiento.

PROYECTOS FOTOVOLTAICOS TRILLO 626MWP, GUADALAJARA. ESPAÑA



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.



Concesiones

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



Infraestructuras

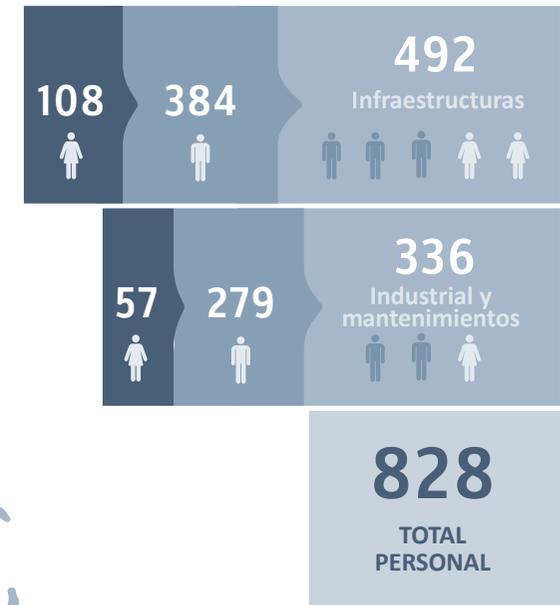
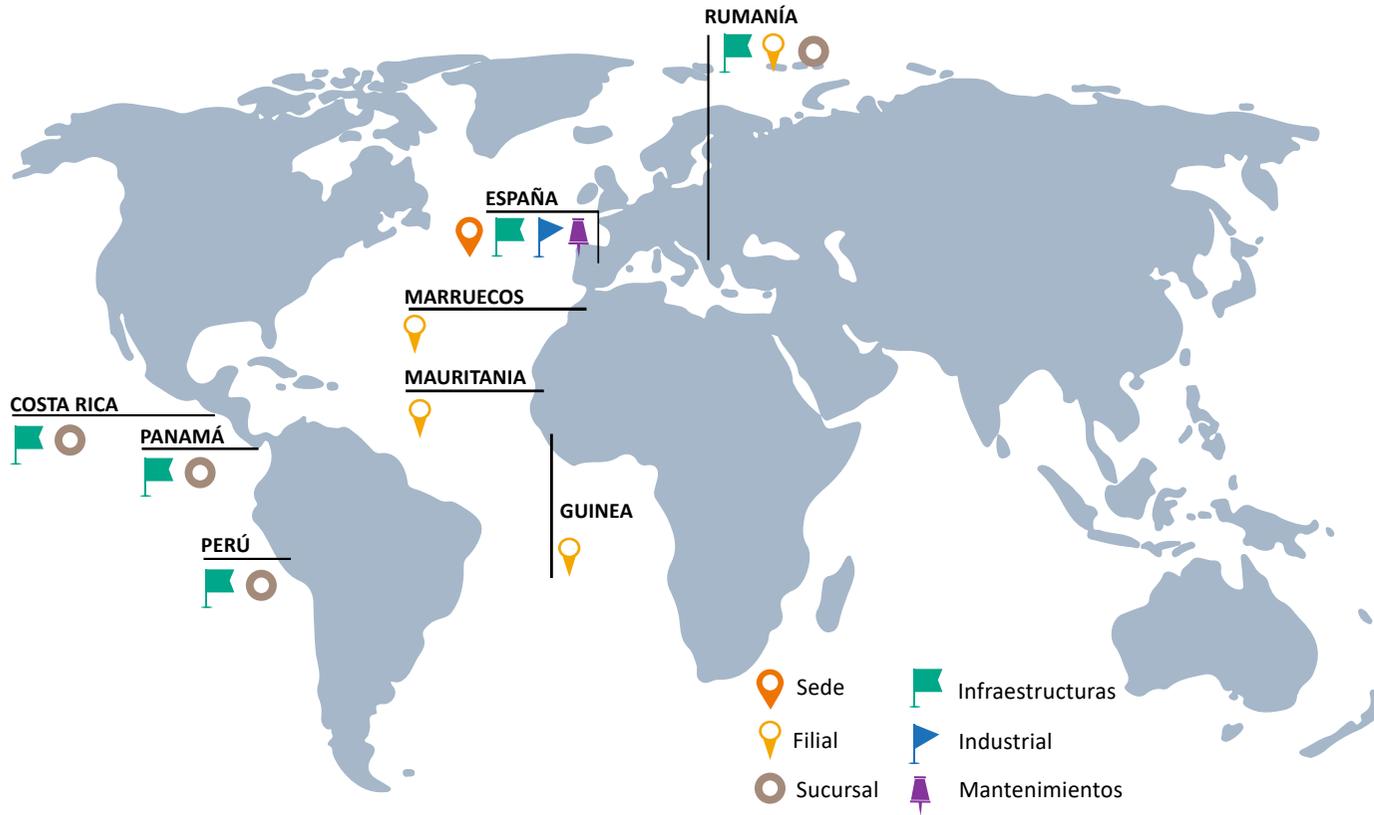
Mantenimiento y mejora de infraestructuras asociadas al desarrollo de comunicaciones, vialidad y servicios urbanos.



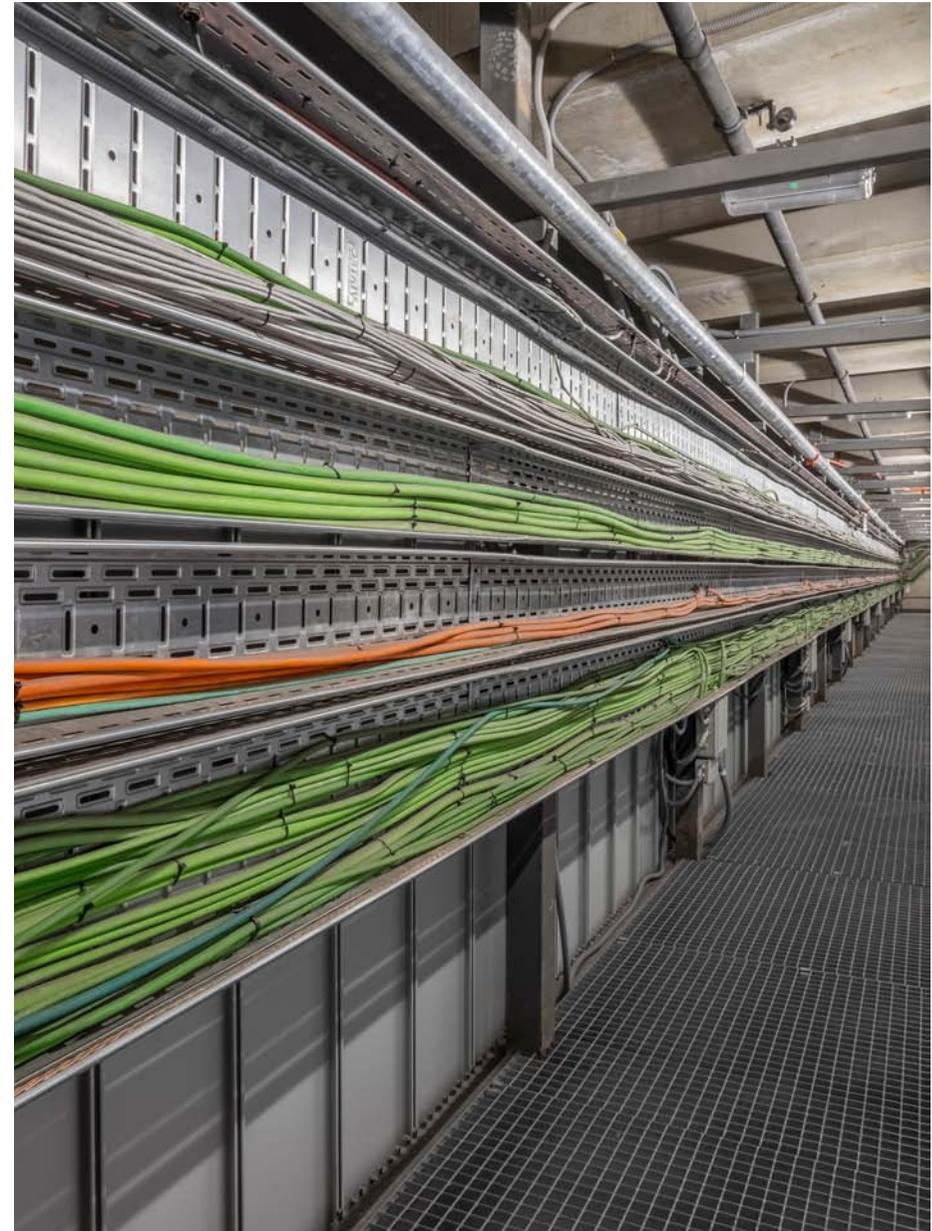
Servicios de inspección con drones

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.

1.5. Zonas geográficas



1.6. Organización y estructura



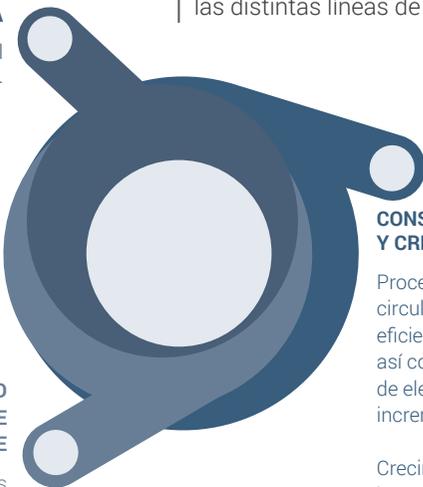
1.7. Estrategia a corto/ medio plazo

ESTABILIDAD FINANCIERA

Mantener un perfil de crédito equilibrado.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE MANERA SOSTENIBLE Y RESPONSABLE

Implementación de iniciativas enmarcadas en un proyecto global de organización y digitalización de la compañía.

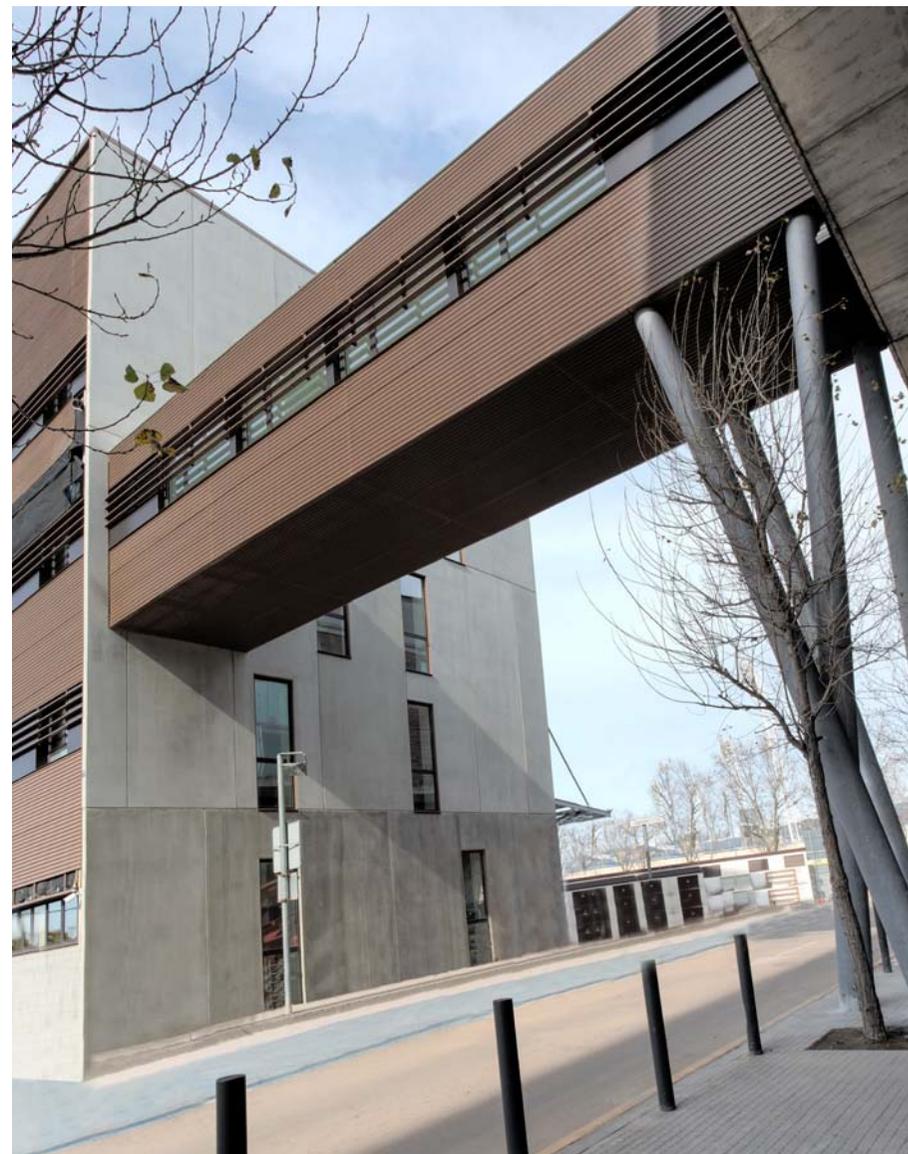


Estructura organizativa enfocada a la optimización de procesos y al aprovechamiento de sinergias entre las distintas líneas de negocio.

CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO SELECTIVO

Procesos que incluyan la circularidad y un uso más eficiente de los recursos, así como la incorporación de elementos que permitan incrementar los márgenes.

Crecimiento selectivo basado en la rentabilidad y en la generación de flujos de caja estables.

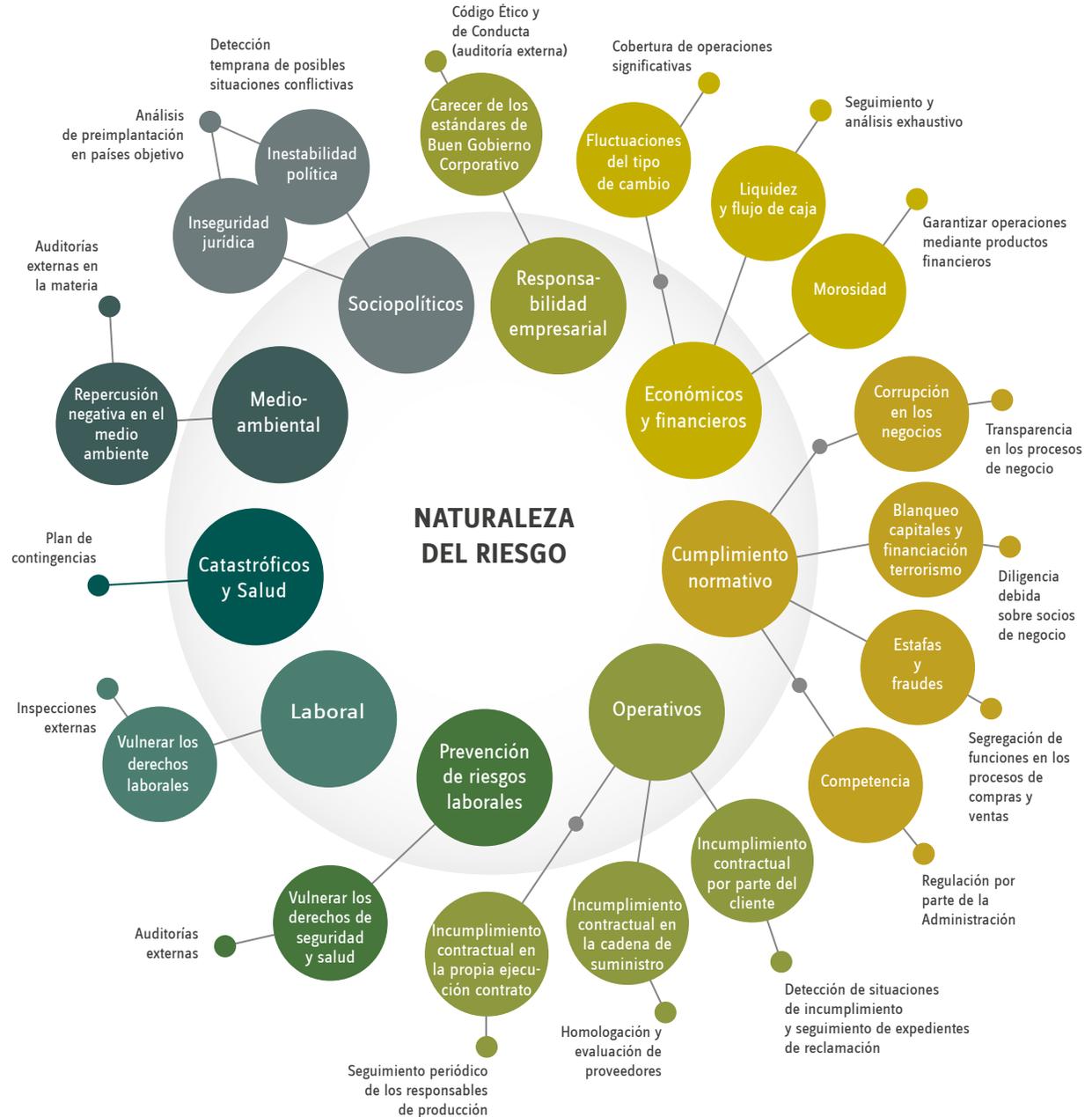


PASARELA DE UNIÓN ENTRE EL HOSPITAL DE BELLIVITGE Y EL NUEVO HOSPITAL COVID, BARCELONA, ESPAÑA.

1.8. Gestión de riesgos

Grupo Copisa elabora su propia matriz de riesgos partiendo de sus particulares circunstancias y estructura.

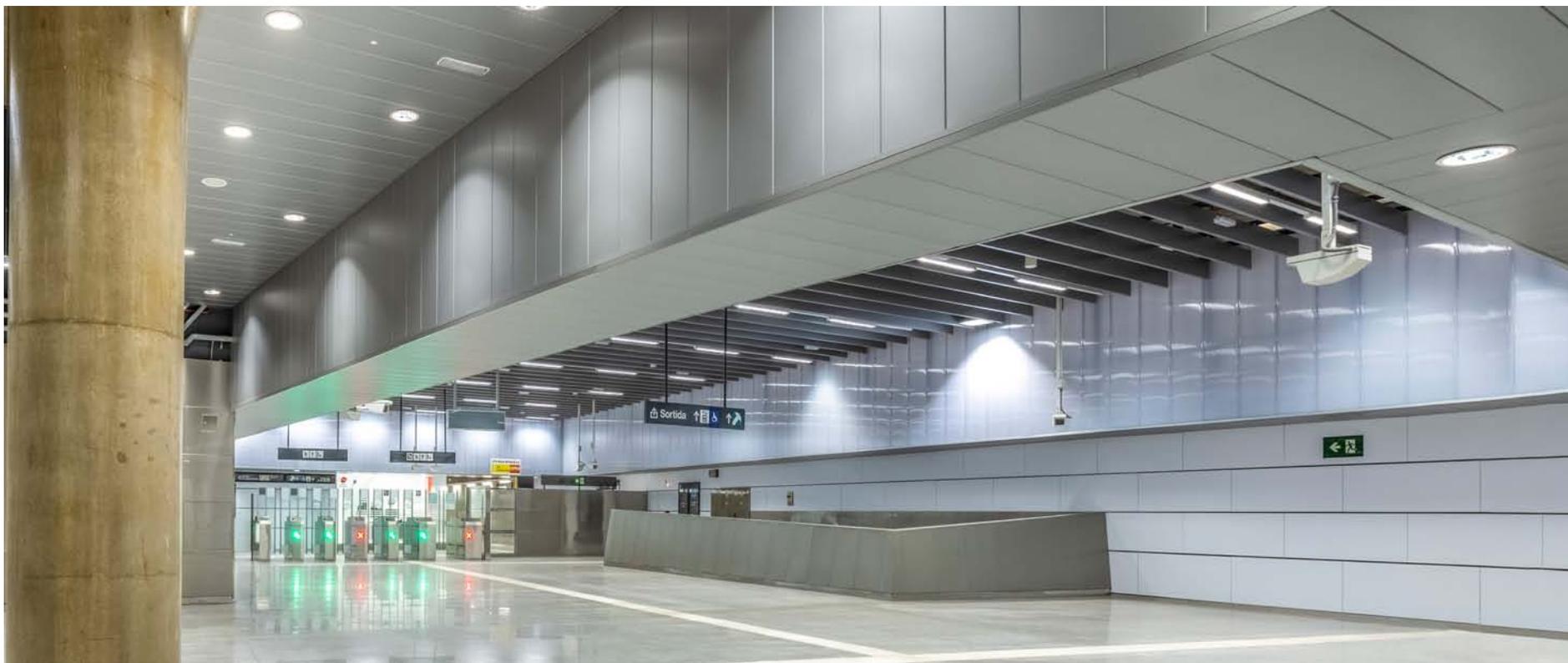
Para garantizar la eficacia de un sistema de prevención, el Grupo dispone de procedimientos que tienen por objeto describir la metodología empleada para identificar, analizar y evaluar los potenciales riesgos que pueden afectar a las actividades del Grupo.



Naturaleza del riesgo	Descripción / Impacto	Control
Efectos COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores contagiados por COVID-19 con posibilidad de bajas de larga duración. Realización de cuarentenas con posibilidad de paralizar la producción. 	<ul style="list-style-type: none"> Implantación y vigilancia del cumplimiento del Plan de Contingencias COVID-19. Implantación de medidas de higiene, organizativas y preventivas. Investigación de posibles casos, manejo de contactos estrechos y aislamientos preventivos. Realización de pruebas diagnósticas de detección.
Factores sociopolíticos	<ul style="list-style-type: none"> Cambios adversos en la financiación pública, las políticas y prioridades de los gobiernos, que en algunos casos podrían afectar al desarrollo de futuros proyectos. Cumplimiento planes de negocio. Reducción procesos de licitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de preimplantación en países objetivos. Detección temprana de posibles situaciones conflictivas. Seguimiento de los movimientos políticos con objeto de anticipar posibles impactos.
Ciberamenazas	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida económica por recuperación de la actividad. Pérdida reputacional y oportunidades de negocio. Pérdida o robo <i>know-how</i> y propiedad intelectual e industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> Implantación de elementos para la protección perimetral de la red, herramientas de navegación segura y filtros de correo electrónico que implementan características de SPF, Dkim y Dmark para evitar campañas de <i>phishing</i>, <i>malware</i> o suplantaciones de identidad y técnicas de depuración de código en el software desarrollado para la compañía.
Retención de talento	<ul style="list-style-type: none"> Pérdida de competitividad de la compañía por falta de personal adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> Sucesión de puestos clave. Medidas de adaptación al entorno laboral. Formación.
Elaboración ofertas y licitación de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> Impacto en los objetivos de la compañía. Creación de incertidumbre en el mercado y desconfianza de analistas e inversores. 	<ul style="list-style-type: none"> Control económico de los proyectos.
Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento de objetivos empresariales sostenibles (medioambientales y sociales). Daños reputacionales. Empeoramiento condiciones financiación. Penalizaciones inversores. 	<ul style="list-style-type: none"> Evolución criterios ESG. Construcción infraestructuras sostenibles mediante soluciones BIM, materiales sostenibles, etc. Acción por el clima.

Naturaleza del riesgo	Descripción / Impacto	Control
Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> Fenómenos climatológicos extremos: daños en las infraestructuras en ejecución, aumento de las primas de cobertura. 	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas de control y monitorización.
Ética e integridad	<ul style="list-style-type: none"> Exposición a la comisión de actos por parte de los empleados del Grupo Copisa o colaboradores que supongan incumplimientos en los principios de integridad, transparencia, respeto y a los derechos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de prevención penal y antisoborno (UNE-ISO 19601 e ISO 37001). Formación específica.
Riesgos financieros	<ul style="list-style-type: none"> Cambios en variables financieras: tipos de interés, inflación, crédito, liquidez, aumento de precio materias primas. 	<ul style="list-style-type: none"> Optimización fondos propios. Metodologías pago alternativas. Programas control de costes. Anticipación aumento precio.

ESTACIÓN ERNEST LLUCH, L5 METRO DE BARCELONA. ESPAÑA.



1.9. Ética e integridad

Diligencia debida

La dirección de Grupo Copisa persiste en la 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 materia de respeto a los derechos humanos y ética empresarial, no por obligación sino por convicción. Seguimos con un proceso de protocolización operativa, iniciado en mayo de 2018, manteniendo nuestras certificaciones, por parte de AENOR, del cumplimiento de todos los estándares recogidos en la norma UNE 19601 y la ISO 37001. Con ello, evidenciamos, que el grupo empresarial tiene afianzados los objetivos estratégicos propuestos a finales de 2015 que consolida la inequívoca intención de adoptar una senda de total transparencia empresarial, con la consagración en el Grupo de su Código Ético y su Código de Conducta; políticas de Responsabilidad Social Corporativa, Calidad y Medioambiente; procedimiento corporativo del canal de denuncias, políticas de igualdad, derechos humanos, etc., convirtiéndolos en el eje principal operativo de toda su actividad corporativa.

La ética y la integridad son los valores en los que nos apoyamos para ejercer nuestras actividades con el mayor nivel de profesionalidad. Ello se sustenta con nuestro Código de Conducta, en el que revelamos nuestro compromiso con la aplicación de los estándares más exigentes, para comprometernos a que nuestros empleados cumplan su labor con los principios y valores establecidos en el Grupo. Esta línea ética, de respeto a los derechos humanos, al medioambiente y a los derechos de los trabajadores, facilita la comunicación de posibles conductas ilegales, poco éticas o inadecuadas.

Derivado de todo ello, hemos consolidado de manera efectiva una serie de protocolos que impidan 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 reprobable sea eliminada de su ejecución operativa y se depuren las responsabilidades a las que hubiere lugar. Grupo Copisa ha afianzado los 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.

Las actividades de Grupo Copisa y la de sus administradores, directivos y empleados, se desenvuelven conforme al principio de «tolerancia cero» respecto a la comisión de actos delictivos. 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 delictiva en su seno. El modelo de cumplimiento lo forman las políticas, procedimientos y sistemas de organización y control destinados a fomentar una actuación profesional conforme a la ética y la normativa aplicable. Instaurar los principios básicos y los compromisos a los que deben de atenerse el comportamiento de nuestros administradores, directivos y empleados, sobre nuestra línea ética basados en el: respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los derechos humanos.

AUTOPISTA DEL ATLÁNTICO, AP-9. ENLACE DE CONEXIÓN CON EL COMPLEJO CIDADE DA CULTURA Y CON LA CIUDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, PROVINCIA DE A CORUÑA. ESPAÑA.



Nuestro Departamento de Cumplimiento Normativo continúa en la tarea de mejora para la consecución de los principios éticos y morales adoptados (Código Ético), las normas establecidas por la ley, las regulaciones técnicas (medioambientales, de seguridad del producto, de derechos humanos, de calidad del servicio, etc.) y 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



Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 16.6

Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

En 2021, el Comité de Cumplimiento ha seguido su proceso formativo, ya implantado internamente en formato mixto (papel y online), logrando capacitar y sensibilizar en esta materia a todo nuestro equipo humano. Este proceso formativo interno de formación continua en materia de compliance, ha actuado en forma de recordatorio y constante actualización de conocimientos normativos, a fin de tener a todo el personal capacitado para poder exigir a todos los grupos de interés con los que se deba interactuar corporativamente el más estricto cumplimiento en dicha materia.

El sistema cíclico de actualización formativa ha sido diseñado con una periodicidad anual, y su contenido se ha adecuado a una segmentación expresa para cada colectivo, según su índice de exposición al riesgo penal. El método formativo de este reciclaje periódico se ha adaptado a los medios digitales a los que podía acceder cada miembro del equipo humano de la empresa —bien en papel, bien mediante medios digitales— sin descuidar en ningún caso la formación inicial en cumplimiento normativo de cada persona contratada.

Durante todo el año 2021 se ha realizado una campaña de actualización formativa vía intranet, con periodicidad anual y con un diseño a la medida de cada colectivo grupal susceptible de exposición al riesgo. Para 2022 se ha preparado otra formación vía intranet, buscando profundizar en los conocimientos en materia de cumplimiento normativo, si bien, adecuado a las nuevas directrices ESG. En definitiva, el objetivo final de esta capacitación es mantener al Grupo adecuadamente formado en la vanguardia del compliance 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, donde los empleados pueden consultar todas las novedades derivadas de su aplicación y acceder igualmente a todos 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
 08902-L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.
 Teléfono: +34 93 493 01 80

Personas formadas en 2021

Formación compliance (n.º)		
Inicial de incorporación (2021)		
		245
Reciclaje	Intranet	146
	Papel	432
TOTAL		823

Reciclaje formación 2021 (s/total personas)		
Reciclados		80 %
Pendiente reciclar		20 %

Actualizaciones/reciclaje (n.º)	
Operarios (en papel)	432
Online	146
TOTAL	578

En 2021 se ha recibido un total de 1 denuncia. Esta ha llegado a través del correo electrónico y ha sido reportada al Comité de Cumplimiento para su seguimiento y su resolución. Esta denuncia por trato discriminatorio y vejatorio por parte de un responsable en obra originó la apertura de diligencias por parte del Departamento de Cumplimiento Normativo, a fin de verificar los hechos e impedir cualquier tipo de acoso o represalia hacia el sujeto pasivo del acoso, finalizando la misma sin responsabilidad para ninguna de las partes investigadas.

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.

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
Procedimiento del SIG (calidad, medioambiente e I+D+i)	Política de Calidad, Medioambiente e I+D+i	Procedimiento del SIGC (cumplimiento normativo)	Política de Riesgos Laborales	Procedimiento de PRL
Procedimiento de Compras	Procedimiento Elaboración de Ofertas	Procedimiento para el Control Económico	Manual de Acogida	Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas Tributarias
Política de DD HH	Procedimiento de Colaboraciones, Patrocinios y Donaciones	Canal de Denuncias y Comunicación	Código de Ética y de Conducta de Proveedores	



Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 16.5

Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

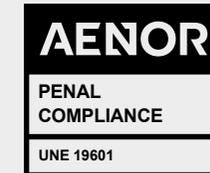
El Comité de Cumplimiento tiene la responsabilidad de investigar todas aquellas comunicaciones recibidas que se hayan identificado con conductas irregulares; especialmente, las relacionadas con la corrupción, el soborno, el acoso laboral, o, en especial, aquellas que atentan contra los derechos humanos. 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 para las denuncias, que dan lugar a una investigación por parte del Comité Gestor, garantizando la confidencialidad y el anonimato (en su caso), los derechos de los involucrados y la ausencia de represalias de cualquier tipo, comprometiéndonos en la adopción de las medidas más eficaces ante cualquier infracción del Código de Buena Conducta. El Comité de Cumplimiento es el que coordina las acciones de comunicar a las partes implicadas y a la organización.

Con la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de los Derechos Digitales de 2018, Grupo Copisa ha preservado la identidad, garantizando 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 tres meses desde su introducción en el 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.



ASO-2018/0003



GCP-2018/0015

Grupo Copisa
Certificado multisite con:

Copisa
CPI Industrial Engineering
Natur System
CPI Integrated Services

Derechos humanos

Grupo Copisa, en calidad de agente promotor del crecimiento económico allá donde opere, garantiza 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 compromete 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 vulnerar los derechos humanos.

Esta responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en nuestro Código Ético, actualizado en 2020, y en las políticas de Conducta y de Derechos Humanos, se transmite a todos los miembros del órgano de administración, a los directivos y a los empleados, que deben actuar en todo momento de acuerdo con estos principios.

La finalidad de estas políticas es formalizar el compromiso del Grupo con el respeto de los derechos humanos contenidos en los principios en los que se basa el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de Naciones Unidas, el Código Ético y el Código de Conducta del Grupo.

Cultura de respeto: Impulsamos entre los empleados una cultura de respeto a los derechos humanos a través de nuestra política de Derechos Humanos publicada en el portal del empleado, y realizamos cursos de formación. En 2021, el 27 % de los empleados, ha sido formado en esta materia.

En consecuencia, la relación de Grupo Copisa con sus empleados, y la de estos entre sí, se basa en los siguientes principios: trato respetuoso y no discriminatorio, igualdad de oportunidades, libertad de asociación y negociación colectiva, empleo digno y remunerado y erradicación de cualquier forma de trabajo infantil y forzoso, entre otros.

Queda patente 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 y a sus disposiciones legales vigentes.

La organización 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 el 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. En 2021 se ha elaborado el Código de Ética y Conducta de Proveedores, en el cual se incluye la cláusula de “respeto a los derechos humanos”.

Los proveedores de Grupo Copisa deberán respetar todas las disposiciones que, en esta materia, se encuentren comprendidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en las que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas emitan y serán de aplicación en 2022.

Este año 2021 ha sido establecido como el año internacional para la eliminación del trabajo infantil. Grupo Copisa, como actor para conseguir la consecución de la meta 8.7 de los ODS, realiza un control específico en esta materia, realizando registros de entrada y salida en sus centros de trabajo con objeto de detectar anticipadamente cualquier conducta irregular; especialmente, aquellas que atentan contra los derechos humanos.



Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 8.7

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

1.10. Información fiscal

Grupo Copisa asume el compromiso de cumplir con la legislación fiscal aplicable, así como el de desarrollar las mejores prácticas, basadas en los siguientes principios:



Transparencia: proporcionando toda la información que sea requerida por las autoridades fiscales de la forma más apropiada.



Cumplimiento: realizando el pago correcto y en el plazo solicitado de todos los impuestos aplicables, cumpliendo con la legislación de cada país.



Eficiencia: gestión fiscal coherente con la estrategia de negocio sostenible, tomando en consideración los parámetros adecuados de riesgo.



Cooperación: manteniendo una relación con las autoridades fiscales basada en los principios de transparencia, buena fe y confianza mutua.



Profesionalidad: gestionando los impuestos y sus riesgos a través de un equipo de profesionales especializado y apoyado por asesores externos.



Precio de mercado: en todas las operaciones efectuadas entre las compañías del Grupo.

El cumplimiento de estos principios asegura un modelo de cumplimiento tributario transparente y basado en las mejores prácticas fiscales, que garantiza la correcta contribución fiscal del Grupo en cada uno de los países en los que opera.

Alcance

Estos principios son de obligado cumplimiento para las entidades dependientes que forman parte del Grupo (en las que como mínimo tenga el 50 %) y a todas las personas integrantes de las mismas con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral.

Gobernanza fiscal, control tributario y gestión de riesgos

En cumplimiento de lo previsto en la legislación mercantil, la alta dirección y el Consejo de Administración determinan la política de control y gestión de riesgos fiscales; aprueban las inversiones y las operaciones que, por su elevada cuantía o sus especiales características, tengan especial riesgo fiscal; y determinan la estrategia fiscal del Grupo. Al amparo de estas responsabilidades, la alta dirección y el Consejo de Administración impulsan el seguimiento de los principios y buenas prácticas tributarias.

Con ocasión de la formulación de las cuentas anuales, se informa al Consejo de Administración sobre las políticas fiscales aplicadas durante el ejercicio.

El órgano de cumplimiento tributario está delegado en la directora de Administración y Fiscalidad, quien evalúa de forma constante que el sistema de gestión establecido sea el adecuado para gestionar eficazmente los riesgos tributarios de la organización y que está siendo eficazmente implementado. A su vez, informa a la alta dirección y al Consejo de Administración periódicamente y siempre que sea necesario.

Dirección de Administración y Fiscalidad

La Dirección de Administración y Fiscalidad del Grupo es un órgano centralizado y formado por expertos fiscales experimentados que, entre otros, tiene como objetivo la gestión fiscal del Grupo.

Entre sus responsabilidades destacan las siguientes:

- Detectar, analizar, y realizar el seguimiento de los riesgos y contingencias fiscales.
- La planificación fiscal de las inversiones y las desinversiones efectuadas por el Grupo, recomendando la utilización de estructuras adecuadas y óptimas.
- Impartir formación a los empleados sobre cuestiones tributarias, así como el seguimiento y el control de los riesgos tributarios del Grupo.
- Adoptar las pertinentes medidas, la implantación de sistemas y automatismos que incrementen la seguridad y la eficiencia en la consecución de los objetivos fijados.
- Atender o asesorar en cuanto a las reclamaciones o los comentarios recibidos y de resolución de consultas relativas al Sistema de Gestión y Control de Riesgos Fiscales del Grupo.

Prevención y gestión de riesgos fiscales

El marco de gobierno en materia fiscal garantiza que las actuaciones y las operaciones del Grupo estén regidas por unos principios, valores y normas claros, que permitan a cualquier empleado, persona o entidad que tenga relación con el Grupo y al propio Consejo de Administración adoptar las decisiones adecuadas para cumplir con la legalidad tributaria, así como reforzar el compromiso que el Grupo tiene con las partes interesadas (p. ej. administraciones públicas, grupos de interés, etc.) desde la vertiente tributaria.

El Grupo, de acuerdo con las buenas prácticas tributarias:

- Vela por el cumplimiento en tiempo y forma de sus obligaciones fiscales, presentando sus impuestos de manera adecuada, con toda la información relevante y de acuerdo con la normativa aplicable.
- Fomenta medidas para prevenir y reducir riesgos fiscales, y establece los mecanismos necesarios para analizar las implicaciones fiscales de cualquier operación con anterioridad a su realización.
- Vela porque la tributación del Grupo guarde una relación adecuada con la estructura y la ubicación de sus actividades, los medios humanos y materiales de las distintas entidades y los riesgos empresariales y financieros asumidos por cada una de ellas.
- Evita los conflictos derivados de la interpretación de la normativa mediante la consulta a las autoridades fiscales o los acuerdos previos de valoración.
- Valora las operaciones vinculadas al valor de mercado, cumpliendo con las obligaciones de documentación en materia de precios de transferencia que establezca la legislación tributaria.
- Evita la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias.
- Alinea el Sistema de Gestión y Control del Riesgo Fiscal con el resto de políticas, normas e instrucciones del Grupo.

Este marco de debida diligencia, que está sometido a un proceso de vigilancia y control anual, hace efectivo el compromiso de estricto cumplimiento de las leyes aplicables y la aplicación de los más altos estándares éticos en el desarrollo de las actividades del Grupo.

También hay que destacar que el Grupo tiene a disposición de sus empleados y de cualquier contraparte con interés legítimo un Canal Ético, que puede utilizarse para comunicar cualquier incumplimiento relacionado con el Sistema de Gestión y Control de Riesgos Fiscales del Grupo, así como para denunciar cualquier acto o comportamiento ilícito de naturaleza fiscal.

Beneficios, impuestos y subvenciones

Los beneficios antes de impuestos del 2021 del grupo ascienden a 42.484 miles de euros, de los que 42.441 corresponden a sociedades con sede en España y 43 miles de euros de beneficios en filiales extranjeras. Las Sociedades con sede en España recogen pérdidas de sus sucursales por importe de 2.841 miles de euros, generadas fundamentalmente por las sucursales de Rumania y Panamá.

En España la cuota a pagar es nula derivado de la aplicación de bases imponibles negativas, en filiales y sucursales la cuota a pagar es de 203 miles de euros fundamentalmente derivado de la sucursal de Costa Rica (182 miles de euros).

Las subvenciones recibidas en 2021 por las compañías del Grupo han ascendido a 22.933,31 €.



122 VIVIENDAS, LOCALES COMERCIALES Y APARCAMIENTO, EN SANT JOAN DESPÍ, BARCELONA. ESPAÑA.



2

Responsabilidad social y sostenibilidad corporativa

2.1. Estrategia ESG	28
2.2. Taxonomía europea	29
2.3. Las personas	31
2.4. Prevención de riesgos laborales	43
2.5. Medioambiente	47
2.6. La calidad	58
2.7. Cadena de suministro	60
2.8. Asociaciones	64
2.9. Sistemas de gestión certificados	65
2.10. La comunicación	67
2.11. Impulso innovador	70
2.12. Compromiso social	75

2.1. Estrategia ESG

Nuestra estrategia considera nuestra sostenibilidad económica y financiera, aplicando criterios e indicadores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) para evaluar nuestro desempeño. Estos indicadores se presentan a lo largo de este informe.

Conscientes de que nuestros principales impactos se encuentran en el ámbito ambiental, pero también en el campo laboral y social, hemos desarrollado planes de acción que conducen a buenas prácticas ambientales, éticas y sociales, cruciales para gestionar los impactos de nuestro grupo.

Todas estas acciones, entre otras, forman parte de nuestra política de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, que consideramos clave en nuestro modelo de negocio, especialmente bajo el escrutinio de la nueva taxonomía fijada por la Comisión Europea. Sus dos objetivos principales de «mitigación del cambio climático» y «adaptación al cambio climático» representan sus prioridades y tienen respuesta en las diferentes prácticas ambientales.

Además, en colaboración y diálogo con nuestros grupos de interés internos y externos, estamos trabajando activamente en el desarrollo laboral y social.



E, de Medioambiente

Gestión Energética 50001
 Registro Huella de Carbono: descarbonización en el sector de la construcción
 Objetivo anual reutilización de tierras 95 %
 Metodología mantenimiento capital natural: minimización de impactos sobre la biodiversidad
 Aplicación metodología BIM
 Economía circular: uso eficiente de recursos



S, de Social

Consolidación ISO 45001:2018
 Incremento 25 % aportaciones de compromiso social vs 2020
 Política de Derechos Humanos y Código ético empresarial
 Código ético y de conducta de proveedores: integración de los criterios ESG en la cadena de suministro
 Implantación herramientas evaluación desempeño del personal
 Creación de entornos de trabajo seguros y saludables
 Diversidad e Igualdad: establecer una cultura real de respeto, tolerancia y equidad



G, de Gobernanza

Certificaciones ISO 37001 (Anti-soborno) y UNE 19601 (cumplimiento legal). Mantener un modelo sólido que garantice comportamientos responsables
 Gestión de riesgos
 Transparencia empresarial. Comunicación de los aspectos no financieros



2.2. Taxonomía europea

La taxonomía de la UE es un sistema para clasificar actividades económicas ambientalmente sostenibles. Desempeñará un papel importante ayudando a la UE a aumentar la inversión sostenible e implementar el Pacto Verde Europeo. De esta forma, creará seguridad para los inversores, protegerá a los inversores privados del lavado de cara verde, ayudará a las empresas a ser más respetuosas con el clima, y contribuirá a trasladar las inversiones hacia donde más se necesitan.

El Reglamento se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el 22 de junio de 2020 y entró en vigor el 12 de julio de 2020, estableciendo seis objetivos ambientales. No todos ellos se aplican con la misma prioridad para nuestro grupo, pero todos son igualmente relevantes:

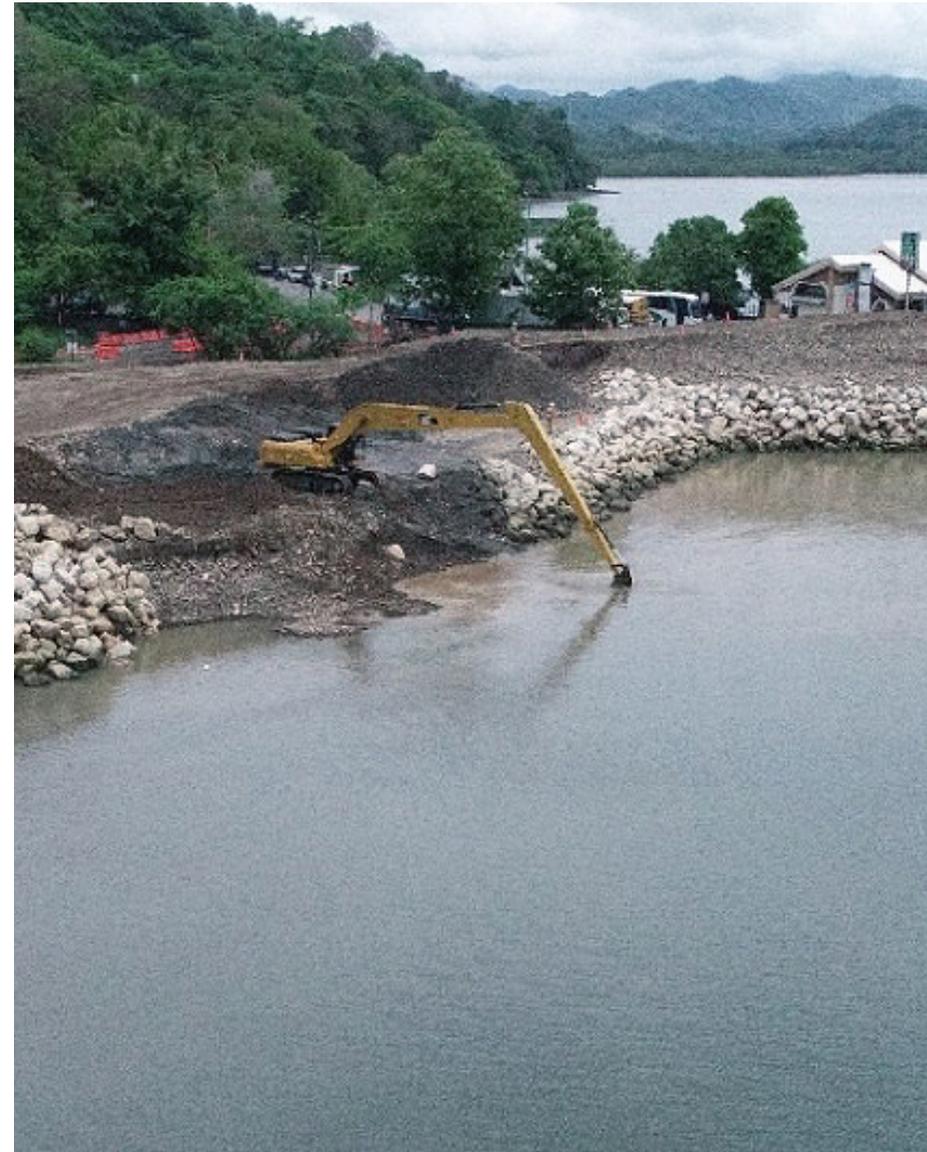
- Mitigación del cambio climático.
- Adaptación al cambio climático.
- Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
- La transición a una economía circular.
- Prevención y control de la contaminación.
- La protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

La taxonomía establece un listado de las actividades que contribuyan sustancialmente a uno o varios de los objetivos. Estas actividades se encuentran en los documentos que se denominan Actos Delegados, en los cuales se incluyen los criterios técnicos que debe cumplir cada una de ellas. Actualmente solo han publicado las actividades que contribuyen a los objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático.

Este año es obligatorio reportar la elegibilidad de los negocios.

Se entiende que una actividad es elegible si está incluida en el descriptivo de actividades taxonómicas listadas en el propio Reglamento, consideradas por tener potencial en la contribución, de manera sustancial, a uno o varios de los objetivos medioambientales establecidos en el artículo 9 del Reglamento.

Por otro lado, una actividad económica que no ha sido identificada por la taxonomía de la UE sería una actividad no elegible y, por lo tanto, no se han elaborado criterios para la misma, ya sea por no tener potencial de contribución sustancial en la mitigación y adaptación al cambio climático, o porque podrían incluirse en la regulación sobre taxonomía de la UE en el futuro.



AMPLIACIÓN Y MEJORA DE LA TERMINAL DE TRANSBORDADORES DEL PUERTO DE PAQUERA, CANTÓN DE PUNTARENAS. COSTA RICA.

Grupo Copisa da cumplimiento al requerimiento europeo de publicar las actividades elegibles según el acto delegado de taxonomía publicado el 9 de diciembre de 2021 en base a la información correspondiente a 2021 de los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático:

Actividades elegibles	Código	Mitigación climática	Adaptación climática
Construcción de nuevos edificios	7.1	✓	✓
Renovación de edificios existentes	7.2	✓	✓
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	✓	✓
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar el rendimiento energético del edificio	7.5	✓	✓
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energías renovables	7.6	✓	✓

Grupo Copisa está preparado ante esta nueva taxonomía europea que pone aún más en relevancia la necesidad de que nuestras actividades sean especialmente cuidadosas en lo referente a sus impactos sobre el cambio climático.



ESCUELA LA MAR BELLÀ, BARCELONA. ESPAÑA.

2.3. Las personas

Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde al número de personas a final del ejercicio.

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.

El Departamento de Recursos Humanos procura articular un equilibrio racional en cuanto a conciliación de la vida personal con la 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.

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.

Empleados por actividad y género



Personas por empresa (n.º)

COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U.	385
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U	154
CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U.	182
GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U.	61
NATUR SYSTEM S.L.U.	32
ESTRUCTURAS ARAGÓN S.A.U.	7
CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS S.L.U.	5
KM5 INTERNATIONAL S.L.U.	2

Empleados por género y área geográfica

	2019		2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ámerica	50	17	50	17	14	14
Europa	698	157	698	157	649	150
África	9	1	9	1	0	1
Total	757	175	757	175	663	165

Empleados por género y país

	2021	
	Hombres	Mujeres
España	648	147
Costa Rica	2	5
Marruecos	0	1
Panamá	8	5
Perú	4	4
Rumanía	1	3
Total	663	165

En el resto de países a 31-12-2021 no hay personal.

Contratación personal actividad internacional 2021:

Personal local: 80 %

Expatriados: 20 % (contabilizados en España)



Empleados por rango de edad

	2019	2020	2021	
<30 años	45	38	41	4,95 %
30-50 años	567	552	454	54,83 %
>50 años	320	337	333	40,22 %
Total	932	927	828	100,00 %

Tipo de contrato por categoría profesional y género

		Indefinido			Eventual			Servicio			Total	
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2021	
Titulado superior y medio	Hombre	175	172	161	7	8	9	18	18	15	185	27,86 %
	Mujer	38	42	42	3	3	2	5	7	8	52	31,71 %
	Total	213	214	203	10	11	11	23	25	23		
Técnico y administrativo	Hombre	139	142	141	13	3	3	33	39	20	164	24,70 %
	Mujer	63	58	63	8	5	10	23	22	12	85	51,83 %
	Total	202	200	204	21	8	13	56	61	32		
Profesional cualificado	Hombre	157	130	124	10	9	24	205	241	167	315	47,44 %
	Mujer	19	16	19	4	1	1	12	11	7	27	16,46 %
	Total	176	146	143	14	10	25	217	252	174		

Tipo de contrato por edad y género

		<30 años			30-50 años			>50 años			Total	
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2021	
Indefinido	Hombre	5	3	3	293	257	223	173	184	200	426	64,16 %
	Mujer	4	1	3	80	74	75	36	41	46	124	75,61 %
	Total	9	4	6	373	331	298	209	225	246		
Eventual	Hombre	10	8	12	7	8	18	13	4	6	36	5,42 %
	Mujer	3	5	8	8	4	4	4	0	1	13	7,93 %
	Total	13	13	20	15	12	22	17	4	7		
Servicio	Hombre	17	17	13	155	182	114	84	99	75	202	30,42 %
	Mujer	6	4	2	24	27	20	10	9	5	27	16,46 %
	Total	23	21	15	179	209	134	94	108	80		

Contrato a tiempo parcial por categoría profesional, género y edad

	Total			EDAD	Indefinido			Eventual			Servicio		
	2019	2020	2021		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Titulado superior y medio	3	5	5		0	0	2	0	3	3	3	2	0
Hombres	2	5	5	30-50 años			2					2	2
Mujeres	1			>50 años					3	3			
Técnico y administrativo	16	13	15		2	2	4	11	9	11	3	2	0
Hombres	10	10	10	<30 años			1				1	1	
Mujeres	6	3	5	30-50 años			1	8	8	8	1	1	
				>50 años			2				1		
Profesional cualificado	14	13	16		5	3	6	6	4	5	3	6	5
Hombres	2	3	5	30-50 años									1
Mujeres	12	10	11	>50 años			1	2	3	3			1
				<30 años									
				30-50 años			1	4	1	1	2	5	3
				>50 años			4				1	1	1
Total	33	31	36		7	5	12	17	16	19	9	10	5

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 edad y género (n.º)



Bajas forzosas por categoría (n.º)



Ámbito de aplicación: España. En la actividad internacional no se han producido bajas forzosas.

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo y conciliación

Para Grupo Copisa, la organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental en 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 con la familiar y la 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 medidas de conciliación y gestión del tiempo, el Grupo tiene varios factores establecidos: flexibilidad horaria, reducción de jornada, permisos por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, acumulación de horas de lactancia, excedencias y flexibilidad en el calendario vacacional. En nuestras oficinas se lleva a la práctica una jornada intensiva los viernes y los meses de julio y agosto, 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.

Respecto a los permisos de maternidad y paternidad, de acuerdo con la normativa, se aceptan todas las solicitudes recibidas.

Permiso Parental (España y expatriados)

	2019		2020		2021	
	%	n.º	%	n.º	%	n.º
Hombres	90,91	20	86,96	20	85,00	17
Mujeres	9,09	2	13,04	3	15,00	3

En 2021 no ha habido solicitudes de permisos parentales de personal local ubicados fuera de España.

Microsoft Teams se ha convertido en una herramienta habitual de trabajo en las comunicaciones y la colaboración entre empleados, ya que facilita la conexión desde cualquier lugar y dispositivo, mejorando así la productividad de los mismos; reduciendo el número y la duración de las reuniones presenciales, pues se facilita el intercambio de información, se adquiere fluidez y se flexibilizan los equipos de trabajo. Tras la implantación positiva del teletrabajo, esta plataforma unificada de comunicación y colaboración ha posibilitado a los empleados poder realizar su trabajo de forma ágil y sin dificultades.

MUELLE PARA TRASIEGO DE COMBUSTIBLE, MIRAFLORES, PANAMÁ.



Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 8.8

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Desconexión laboral

Entendemos la desconexión laboral como un derecho fundamental y una medida más de organización del tiempo, para hacer posible y efectivo el descanso, y para que una persona no tenga que gestionar tareas relacionadas con el trabajo en su tiempo de descanso. De este modo, se respeta la intimidad personal y familiar de los trabajadores y se fomenta la conciliación familiar, una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar. En definitiva, se consigue una mayor calidad de vida y salud de los profesionales sin que ello repercuta negativamente en su desarrollo profesional.

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 interminables reuniones. Para ello, se propician las reuniones online y se reducen los viajes sustituyéndolos por videoconferencias. Es recomendable realizar las llamadas y los envíos de correo electrónico dentro del horario laboral. Durante las vacaciones, se recomienda indicar los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

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, la movilidad interna

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

Nuestra apuesta por la movilidad interna impulsa el encaje de talento y la adaptación de la persona al puesto de trabajo contribuyendo a la motivación y el progreso profesional, enmarcada en los siguientes objetivos:

- 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.
- El desarrollo de una vía de promoción interna frente a la contratación externa, preservando el conocimiento interno y favoreciendo la eficiencia operativa.
- Retención del talento: conciliación de la vida familiar y laboral, incorporación de teletrabajo, y flexibilidad horaria, entre otras. Así mismo, se atienden las diferentes necesidades de los trabajadores de forma personalizada.

Desarrollo del talento: de acuerdo con nuestro plan de acción 2019-2022, hemos adelantado un año el cumplimiento de nuestro objetivo realizando en 2021 la implantación de herramientas para la evaluación del desempeño de personal que nos permitirá captar nuevas necesidades de desarrollo de habilidades y conocimientos de los trabajadores, para, a partir de ello, idear nuevas estrategias para su desarrollo.

ESTACIÓN DE ALTA VELOCIDAD DE SANABRIA. CORREDOR NORTE-NOROESTE DE ALTA VELOCIDAD. LÍNEA DE ALTA VELOCIDAD MADRID-GALICIA. ESPAÑA



Formación

La formación continua de nuestros empleados nos permite mejorar como grupo a medida que actualizamos nuestros conocimientos. Vamos adquiriendo nuevas capacidades y habilidades que modernizan los procesos según los avances que se suceden casi a diario en numerosas facetas de la actividad laboral. Por ello, 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 en todas sus 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.

En 2021 se han realizado un total de 6.665 horas de formación a nuestros empleados, en horario laboral, que han supuesto un incremento del 15,42 % vs 2020.

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 8.2

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrandose la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra.

Formación por materias (n.º)

	Participantes	Horas
Calidad y medioambiente-sig	409	411
Prevención, seguridad e higiene	482	1.446
Idiomas	104	1.988
Producción	54	1.604
Sistemas de gestión	4	149
BIM/LEAN construction	6	53
Compliance	823	823
Gestión de riesgos	5	8
I+D	5	84
Sostenibilidad	7	33
Derechos humanos	221	66
Total	2.120	6.665

Formación categoría profesional (horas)

Titulado superior y medio	2.541	38,12 %
Técnico y administrativo	939	14,09 %
Personal cualificado	3.185	47,79 %
Total	6.665	100 %

Formación por género (horas)

Hombre	5.754	86,3 %
Mujer	911	13,7 %
Total	6.665	100 %

Desglose de la formación en porcentajes por materia:

Horas	Materia	Dirigido a:
21,71 %	Prevención, seguridad e higiene	Todo el personal adaptado a su puesto de trabajo
29,83 %	Idiomas	Personal responsable o con involucración internacional
6,16 %	Calidad y medioambiente (SIG)	Departamento de Obras, responsables y técnicos del SIG, jefes de obra y responsables de calidad y medioambiente
12,35 %	Compliance	Todo el personal
24,07 %	Producción	Personal técnico y de obra
2,24 %	Sistemas de gestión	Departamento de sistemas
0,79 %	BIM/LEAN construction	Oficina técnica
0,11 %	Gestión de riesgos	Responsables de calidad y medioambiente
1,25 %	I+D	Departamento Innovación
0,50 %	Sostenibilidad	Departamentos RSC y Medioambiente
0,99 %	Derechos Humanos	Todo el personal

Los *seminarios web* se han convertido en la mejor herramienta para adquirir una formación a distancia, de forma virtual. Los empleados de Grupo Copisa han participado en diversas disciplinas.

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

Grupo Copisa —recogido en su Código Ético el principio de igualdad de oportunidades— promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados asegurando la igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquier otra condición personal, física o social. La selección y promoción de los empleados se fundamenta en los criterios objetivos de mérito y capacidad.

Principales objetivos de Grupo Copisa:

- 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. La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad aporta amplitud en la perspectiva de género y suma valor a la organización.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad.
- 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.

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 5.1

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.

Meta 5.5

Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Grupo Copisa rechaza la discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad, capacidades físicas o intelectuales o cualquier otra característica que los pueda diferenciar entre sí. 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 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 de los principios de igualdad y no discriminación por los que se rigen nuestras actuaciones.

Hace cinco años, Copisa inició su colaboración con el Programa Làbora, que vincula a la empresa con un programa de compromiso y responsabilidad social que favorece la igualdad de oportunidades. El sello 2022 acredita la colaboración con el Programa Làbora, a través de la contratación de personas en situación de vulnerabilidad, realizadas en el año 2021.

En la actualidad, se encuentran cuatro empresas adheridas a este programa:



GRUPO COPISA
COPISA
CPI Integrated Services
Natur System

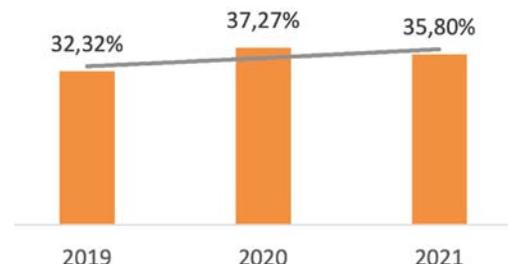
En 2021, han trabajado 29 personas con dificultad de acceso al mercado laboral por riesgo de exclusión social en Grupo Copisa. De estas personas, 4 permanecen en el Grupo a finales de año en proyectos en ejecución.

Contratación de profesionales cualificados con riesgo de exclusión (personal operario obra)

	2019	2020	2021
Copisa	11	26	19
CPI Integrated Services	7	7	7
Natur System	14	8	3
TOTAL	32	41	29

Categorías de Oficial 1ª, Oficial 2ª y Ayudantes (todas las especialidades).

Repercusión sobre la contratación de profesionales cualificados



Contratación personal operario en obra con riesgo de exclusión/
contratación total profesionales cualificados.

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 8.5

Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.8

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes y las personas con empleos precarios.

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

En 2021, CPI Integrated Services ha iniciado una colaboración con el Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat, a través de la Bolsa de Empleo, y se han materializado varias contrataciones.

Discapacidad

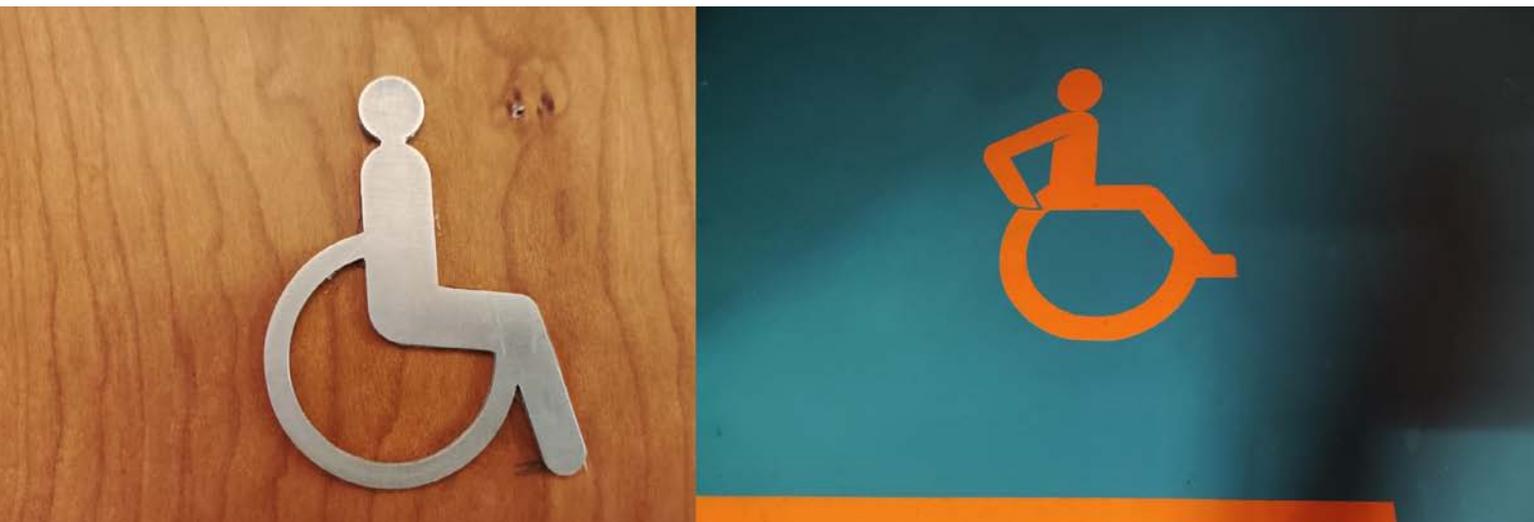
Grupo Copisa en España mantiene vigentes todos los contratos suscritos en los últimos tres años con distintas empresas que, operando como centros especiales de empleo, facilitan el acceso al trabajo a personas con alguna discapacidad física o sensorial y a las cuales seguimos dando nuestro soporte.

El alcance de la información referenciada en los indicadores de 2021 corresponde a la contratación de servicios con empresas con centros especiales de empleo (Ley General de Discapacidad) por parte de sociedades de Grupo Copisa, que representan al 90,7 % de la plantilla en España, reflejando un índice de inclusión del 3,35 %; lo que supone un incremento del 0,29 % sobre el ejercicio 2020. Este índice incluye a las personas incorporadas con discapacidad, así como las compras y la contratación de servicios en centros especiales de empleo. En 2021, se han empleado 9 personas con discapacidad.

Grupo Copisa entiende la accesibilidad como algo imprescindible para integrar 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.

En aras de incorporar a nuestra plantilla personal en riesgo de exclusión social o a discapacitados, además del Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC), utilizamos todos aquellos servicios que están a nuestro alcance: como convenios de colaboración con ayuntamientos, Programa Làbora, Cáritas Diocesana, centros especiales de empleo, etc. Para contribuir con el desarrollo social, no cesamos en nuestro empeño de entrevistar a candidatos con diferentes perfiles, para las distintas empresas del Grupo, que cumplan estos requisitos.

SERVICIOS Y PARKING EDIFICIO TORRE COPISA, L'HOSPITALET DE LLOBREGAT, BARCELONA. ESPAÑA.



Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 10.2

Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

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.

En cuanto a las negociaciones, los acuerdos y la toma de decisiones, se realizan mediante 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 materializa a través de correos electrónicos y conversaciones telefónicas, donde cada parte muestra sus diferentes inquietudes.

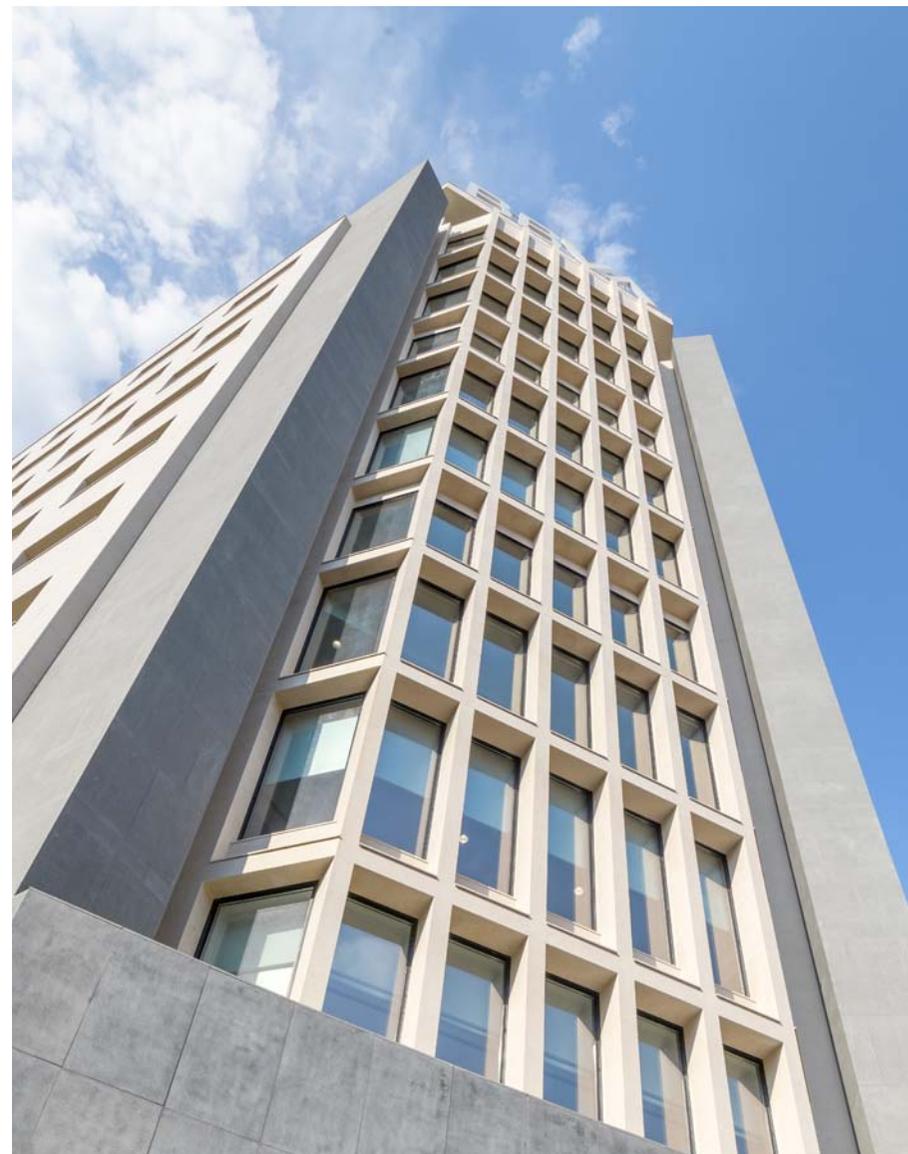
Todos los empleados de Grupo Copisa en España están amparados por los convenios provinciales, autonómicos y estatales que corresponden a su actividad y, en el resto de países, se aplica la normativa laboral vigente. El personal dedicado al mantenimiento industrial en Cataluña está amparado por un convenio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

En aquellos centros de trabajo o en provincias que por el volumen de personal u otras causas no tienen Representación Legal de los Trabajadores (RLT), se mantiene comunicación directa con los trabajadores, para conocer sus inquietudes, dudas, etc. Así mismo se les solicita su colaboración e implicación en todos aquellos asuntos relacionados con el personal, como modificaciones sustanciales, calendarios, y otros.

Con referencia al convenio de la empresa CPI Industrial Engineering, se pusieron en marcha en 2020 algunas mejoras que quedan reflejadas en el propio convenio, para la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) como, por ejemplo, disponer de un crédito de horas mensuales superior al estipulado legalmente —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 para cada comité o delegado.

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, plan de igualdad, protocolos de acoso, etc.



REFORMA DEL EDIFICIO DE OFICINAS CALLE PINTOR SOROLLÀ 1 DE VALENCIA. ESPAÑA.

Digitalización

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

Siguiendo nuestras líneas de actuación incluidas en nuestros objetivos de 2020 para la evolución de nuestros procesos de gestión basados en la agilidad de la información, en febrero de 2021, hemos implantado la herramienta Mentor (portal del empleado) que permite a todos los empleados del Grupo realizar las gestiones relativas a sus datos de manera digital: consultar el tablón de anuncios, informar y modificar datos generales, descargar el recibo de nómina, consultar e informar sobre formación, etc.

Así mismo, en la intranet, los empleados tienen a su disposición el Código Ético y la Política de Derechos Humanos, entre otros documentos de su interés, pudiendo 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, existe un enlace directo insertado en el formulario de contacto en la web de Grupo Copisa.



REMODELACIÓN DE LAS OFICINAS DE LA ACA (AGÈNCIA CATALANA DE L'AIGUA), BARCELONA. ESPAÑA.

Remuneración

La política retributiva anual se basa en bandas salariales definidas por puestos de trabajo.

El cálculo de la remuneración se ha realizado en base el salario bruto promedio hombres entre salario promedio mujeres, sin incluir horas extras ni desplazamientos.

Hay que tener en cuenta las diferentes y complejas variables que existen e influyen en el salario de una persona: base, antigüedad, pluses, competencias profesionales y técnicas, etc. así como las diversas actividades en las que opera Grupo Copisa: construcción, industrial y mantenimientos.

No se ha tenido en cuenta al personal local internacional, porque se rige por las legislaciones laborales vigentes en cada país, que no son comparables.

Remuneración media nacional por género y edad (€)

	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< 30 años	24.170	22.572	25.680	24.960
30-50 años	32.377	31.320	34.178	31.694
>50 años	36.939	*26.166	38.604	*27.253

* Incluidos los colectivos de facilities y mantenimiento industrial cuyos convenios son más ajustados, resultando un promedio a la baja.

Remuneración media nacional por categoría laboral (€)

	2020	
	Hombres	Mujeres
Titulados superiores y medios	54.817	42.208
Técnicos y administrativos	36.950	25.242
Profesionales cualificados	22.380	18.770

Remuneración media nacional por puestos de trabajo (€)

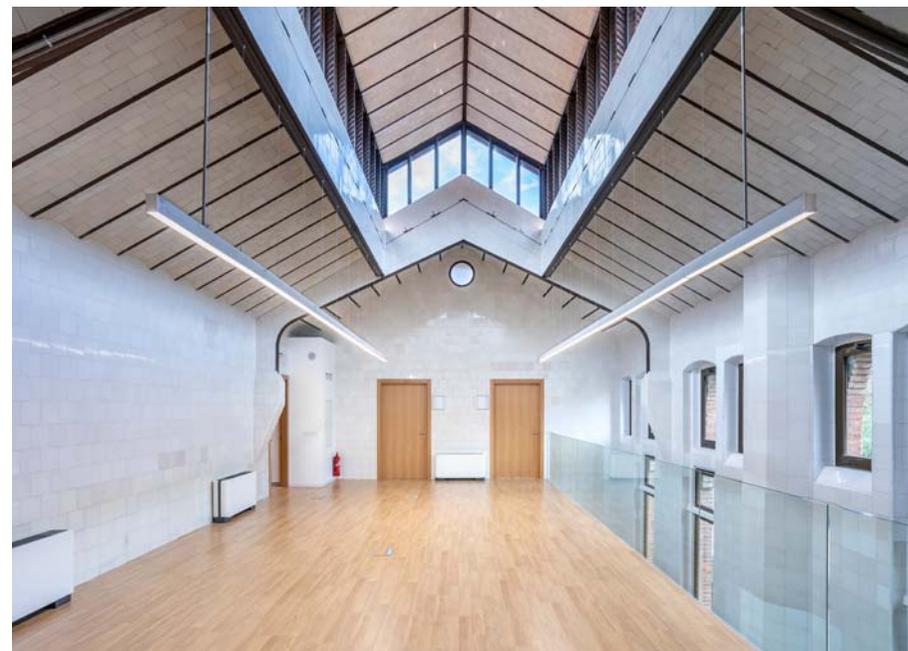
	2021		
	Hombres	Mujeres	
Dirección y Gerencia	87.039	80.254	8 %
Mandos intermedios	41.342	39.987	3 %
Técnicos y soporte	39.736	33.701	15 %
Administrativos y auxiliares	28.165	23.880	15 %
Oficios	23.924	23.844	0 %

2020 vs 2021: Recálculo media de remuneración por puestos de trabajo

Brecha salarial

La brecha salarial se ha calculado con el personal nacional y la remuneración media del salario bruto total de mujeres y salario total bruto de hombres. Hay que señalar que esta diferencia porcentual no implica la existencia de una discriminación retributiva por género, ya que concurren factores que influyen a incrementar la desigualdad retributiva por géneros como la masculinización del sector en el que Grupo Copisa desarrolla sus actividades, el nivel funcional, puesto de trabajo, antigüedad, experiencia en el puesto, formación académica, sector en el que se opera, etc.

	2021		
	Hombres	Mujeres	
BRECHA SALARIAL BRUTA 2021	35.804 €	29.925 €	16,41 %



REMODELACIÓN DEL EDIFICIO 8, PABELLÓN CENTRAL DEL RECINTO DE LA MATERNIDAD, BARCELONA. ESPAÑA.

2.4. Prevención de riesgos laborales

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 96,4 % de la plantilla. El objetivo a corto y 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.

En 2021 se consolida como sistema de gestión de PRL de la norma ISO 45001:2018, superando de forma satisfactoria la auditoría externa de seguimiento, para todas las empresas, las actividades y los centros de Grupo Copisa mancomunados en PRL, tanto nacionales como internacionales.

La Política de PRL de Grupo Copisa incluye el compromiso de la dirección en base a los estándares de la ISO 45001:2018; 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.

Control de riesgos

	Descripción	Control
RECURSOS HUMANOS	Promoción de la salud de los trabajadores.	Control y seguimiento de la salud del trabajador por parte del servicio médico externo. Campañas específicas de PRL enfocadas a mejorar la salud de nuestros trabajadores.
	Siniestralidad del personal.	Formaciones e informaciones específicas en PRL. Capacitaciones. Vigilancia y control.
COMPRAS Y SUBCONTRATISTAS	Contratación de subcontratas o proveedores con el deber de vigilancia del cumplimiento de requisitos de PRL de los trabajadores.	Homologación de proveedores y evaluación de su desempeño en cada uno de los proyectos. Coordinación de actividades empresariales.
	Posibilidad de trabajadores con baja profesionalidad.	Formaciones e información en obra.



A lo largo año 2021, a raíz de la pandemia ocasionada por la COVID-19, estuvimos inmersos aún en diferentes olas en la incidencia acumulada de contagios, por lo que el Servicio de Prevención siguió realizando diferentes acciones para prevenir el contagio y evitar su propagación, garantizando en todo momento la seguridad y la salud de todos nuestros trabajadores, y los de las empresas colaboradoras y partes afectadas por nuestra actividad. Todas las indicaciones para llevarlo a cabo están contempladas en el Plan de Contingencias para prevenir la exposición a la COVID-19 de Grupo Copisa, que está en permanente revisión según a las diferentes actualizaciones de las normas dictadas por las autoridades competentes y sanitarias.

Hemos conseguido mantener la inexistencia de brotes de coronavirus en nuestros centros de trabajo, siendo estrictos en cuanto a las actuaciones ante la existencia de sospechosos o contactos estrechos laborales.



En este sentido, en 2021 hemos obtenido la certificación y el sello COVID-19 FREE, a nivel nacional, para COPISA, donde la entidad CERNE nos ha auditado conforme se cumplen los protocolos de seguridad COVID-19 en nuestros centros de trabajo.

A pesar de la pandemia, se han podido realizar la mayoría de las acciones establecidas para cumplir 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, mejorar la comunicación, consulta y participación, implantar un plan de acción específico en la división industrial para la mejora de la cultura de seguridad y promocionar la salud de nuestros trabajadores.

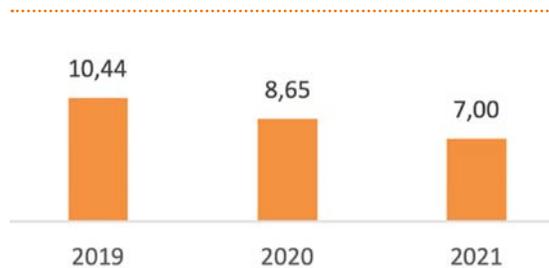
Compromiso de salud con los trabajadores

El Servicio de PRL conjuntamente con MC Mutual, inició la Campaña "Cuida tu postura o te pasará factura", para la mejora de nuestros hábitos posturales principalmente en el colectivo de oficinas.

En forma de Curso online o Workshop, dependiendo de la opción escogida por los interesados, el objetivo de la Campaña consiste en minimizar en la medida de lo posible el impacto de los trastornos musculoesqueléticos (TME).



Índice de frecuencia



Índice frecuencia = $n.º$ accidentes con baja x 1.000.000/n.º horas trabajadas.

Índice de gravedad



Índice gravedad = $n.º$ jornadas perdidas x 1.000/n.º horas trabajadas.

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 8.8

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

Respecto a los índices de siniestralidad del personal propio de las empresas de Grupo Copisa, hemos obtenido unos valores de IF = 7,00 y un IG = 0,23, valores que confirman la tendencia de baja desde el año 2019. Hay que aclarar que las bajas por la COVID-19, bien porque han sido personas contagiadas, han estado en cuarentena o han sido aisladas preventivamente, no computan en los índices de siniestralidad especificados.

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 las personas involucradas en nuestra actividad. Obteniendo unos resultados de siniestralidad en el año 2021 de IF = 14,21 y IG = 0,47.

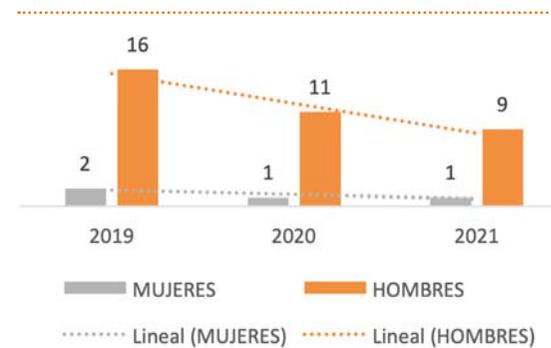
	2021	
	Hombres	Mujeres
IF	6,30	0,70
IG	0,22	0,001

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

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 107 auditorías de obra por parte de los técnicos de PRL de zona, y 279 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. Prácticamente en todos los centros se alcanzó el objetivo planteado, lo que nos anima a seguir trabajando en esta línea.

Accidentes por género (n.º)



Índices siniestralidad 2021: personal propio + subcontratado

Empresa	Índice frecuencia	Índice gravedad
Total Grupo Copisa	14,21	0,47

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.

Valoración centros

	Nota media (ISN s/5)
COPISA	4,18
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING	4,19
CPI INTEGRATED SERVICES	4,10
EASA	4,18
NATUR SYSTEM	4,09

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 con los criterios establecidos antes de trabajar en todos nuestros centros, o través de la plataforma de coordinación denominada NALANDA, 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 objetivo para este año y el siguiente con la finalidad de mejorar la comunicación. Para llevarlo a cabo, entre otras acciones, se ha elaborado un nuevo protocolo interno de actuación de tratamiento de consultas y participación interna en PRL, sumado a la App para móviles, el Boletín de PRL, la intranet de la empresa y el canal de noticias específicos en PRL dirigido a todos los trabajadores de Grupo Copisa.

En nuestro análisis para 2021 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 las políticas que hemos implantado, 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.

Tasa de absentismo (%)

	2019		2020		*2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Absentismo total	2,12	4,44	1,62	2,29	0,82	1,58
**Contingencia profesional	0,28	0,09	0,18	0,00	0,17	0,00

*Número total de días perdidos por absentismo: 8.279.

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.



ACONDICIONAMIENTO TÚNEL DERIVACIÓN DE BARRANCO DE PALO BLANCO A BARRANCO DE GODÍNEZ EN LOS REALEJOS, SANTA CRUZ DE TENERIFE. ESPAÑA.

2.5. 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, que representan 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.

Grupo Copisa sigue las líneas marcadas en su procedimiento interno para la identificación, la evaluación y el seguimiento de los riesgos y oportunidades; y que se puede resumir de la siguiente manera:

• Planificación

En la planificación del SIG, así como en las revisiones periódicas, se considerará 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. Asimismo, se establecerán los objetivos asociados a los procesos del sistema.

• Identificación de riesgos y oportunidades

La identificación y evaluación de los riesgos y oportunidades se registrará en la ficha de GCP-PO-2.1/F1 de Riesgos y Oportunidades.

La identificación de los riesgos y oportunidades estará asociada a los procesos, y se realizará teniendo en cuenta:

- Análisis interno y externo (mediante la herramienta DAFO).
- Reuniones comité de innovación.
- Reuniones departamentos.

• Evaluación de los riesgos

Los criterios a tener en cuenta en la evaluación de los riesgos son:

- Gravedad: en función de la gravedad se le otorgará una valoración según la tabla adjunta.
- Probabilidad: en función de la probabilidad se valorará el aspecto según la tabla siguiente:

		3	6	9
Probabilidad	Alta	3	6	9
	Media	2	4	6
	Baja	1	2	3
		Trivial	moderada	Notable
		Gravedad		



La evaluación de los criterios anteriormente reseñados, otorgará una puntuación a cada uno de los riesgos. En función de la puntuación obtenida, se determinará si el criterio es:

1-2	BAJO
3-4	MEDIO
6-9	ALTO

Acciones a tomar R/O

Se establecerán las acciones para abordar los riesgos y oportunidades siendo proporcionales al resultado que se pretende alcanzar y estarán alineadas con los objetivos. Las acciones quedarán indicadas en la ficha de GCP-PO-2.1/F1 de Riesgos y Oportunidades.

Para los riesgos considerados bajos no se planifican acciones, los considerados medios se deberán tomar acciones a medio plazo, mientras que los riesgos considerados altos se deberán tomar medidas en tiempo real.

Seguimiento y control

A nivel de empresa, el responsable del SIG llevará a cabo un seguimiento periódico —que al menos debe ser de manera cuatrimestral— para evaluar la eficacia de las acciones tomadas, quedará reflejado en las actas de reunión del Departamento del SIG, así como en la revisión realizada por la Dirección. En las obras de larga duración se realizará el seguimiento como mínimo una vez al año, mientras que en las obras de menor duración se realizará a mitad de plazo o cuando se considere oportuno quedando constancia en la propia tabla de R/O.

La actividad que desarrolla Grupo Copisa contempla proyectos cuya finalidad es la sostenibilidad: parques eólicos, plantas fotovoltaicas y edificaciones con certificaciones verdes, entre otros. Incluida en la política de SIG, se encuentra la eficiencia energética.

Auditorías en obra: calidad y medioambiente (n.º)

	2019	2020	2021
AUDITORÍAS	30	25	24
NO CONFORMIDADES	4	8	12
NOTA MEDIA AUDITORÍAS INTERNAS	8,00	8,16	8,07

Cumplimiento plan auditorías



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.

En 2021 se realizó la Inscripción en el Registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico para COPISA.

Está previsto realizar su verificación en 2022.



A continuación, se detallan las medidas adoptadas en anteriores ejercicios que han repercutido directamente en la reducción de la huella de carbono:

Gestión energética

Grupo Copisa inició su proceso de gestión energética en 2019 en su sede corporativa para la optimización del consumo eléctrico con el fin de lograr una mayor eficiencia a través del análisis, la monitorización y la optimización de sus procesos para determinar aquellas acciones que se deben implantar y obtener los siguientes objetivos:

- Disminución del consumo energético.
- Uso de la energía de forma más eficiente.
- Ahorro económico.
- Disminución un 10 % de las emisiones de CO₂.
- Reducción de la huella ambiental.
- Cumplimiento de la legislación sobre eficiencia energética.

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 7.2

Aumentar sustancialmente el porcentaje de la energía renovable en el conjunto de fuentes de energía.

Meta 7.3

Duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

Para ello, hasta la fecha se han ejecutado las siguientes acciones:

Acciones ejecutadas	Reducción promediada de consumo
Instalación temporizadores de horario nocturno en aparcamiento	30 %
Traslado de ubicación del CPD para regulación de temperatura	33 %
Sustitución del parque de impresoras 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	
Implementación de un sistema de monitorización de consumos energéticos para detección, análisis y mejora de los patrones de uso y consumo del edificio. Con esta actuación se podrá evaluar más exhaustivamente la reducción de consumos y el detalle de la efectividad de las medidas aplicadas anteriormente (2021)	
Contratación energía verde. Se incluye en el nuevo contrato de suministro eléctrico de Torre Copisa la contratación de Garantías y Etiquetado de Electricidad de origen renovable (octubre 2021)	
Acciones en curso	
Migración de sistemas de iluminación convencional a LED en los espacios oficina ocupados por la empresa	Reducción 50 % por luminaria sustituida (478 ud. totales)
Migración de sistemas de iluminación convencional a LED en los núcleos escalera	Sustitución 70 %
Sistemas detección de presencia en zonas paso (reducción horas encendido)	Instalación 3 plantas
Instalación progresiva de puntos de recarga de vehículos eléctricos en el edificio	Instalación 9 puntos de recarga

Medidas encaminadas a conseguir los ODS. Objetivo 2030

Sede Central Barcelona	La instalación de un nuevo sistema para la producción de agua caliente sanitaria (A.C.S.) más eficiente supondrá una reducción promediada del 60 % del consumo.
------------------------	---

Generales	Reducción de las emisiones de CO ₂ un 50 %.
-----------	--

Medidas encaminadas a conseguir los ODS. Objetivo 2050

Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Neutros en carbono. • Conseguir que el 100 % de la flota de vehículos sean de emisión 0.
-----------	---

Medioambiente

- Fomentar el uso de elementos prefabricados en obra, reduciendo de esta manera excedentes y residuos de obra.
- Con un objetivo del 95 % de reutilización del movimiento de tierras en obras, en 2021 se ha conseguido un 87,60 % a nivel nacional, 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 los mismos fuera de las instalaciones. Esta reutilización está justificada con los ensayos de caracterización realizados con el material para su aprovechamiento.

La medición de la huella de carbono ha sido prioritaria para la empresa y, a lo largo de este año 2021, nos hemos centrado en el cálculo del Alcance 1 y 2, donde también se incluyen los viajes de la organización y los vehículos de alquiler que formarían parte del Alcance 3.

Grupo Copisa, continúa haciendo un seguimiento de la intensidad de las emisiones GEI calculadas en base a la facturación de la empresa.

Este año 2021 la intensidad de las emisiones GEI es de 12,88 t CO₂/M€.

Partiendo del año 2019 como base de cálculo, se han establecido una serie de medidas encaminadas a la reducción de las emisiones de CO₂, resultando en 2021 un descenso del 30,7 %.

Tierra reutilizada en obra (m³)

	2019	2020	2021
Generado	709.203	1.495.023	93.845
A vertedero	45.227	23.956	11.641
Reutilizado	663.976	1.471.067	82.204

Resultados condicionados a la tipología de obra ejecutada. Actividad internacional: no se ha generado movimiento de tierras.

Tierra reutilizada en obra (%)**Emisiones GEI (t CO₂ eq)**

	2019	2020	2021
* ALCANCE 1 (1)	1.165,49	550,68	1.164,89
**ALCANCE 2 (1)	1.106,21	437,02	630,94
*** ALCANCE 3 (1)	631,93	167,20	214,97

* 2019-2020 Calculado en base a 15.000 km/año/vehículo estimado y valor de emisiones de la ficha del vehículo.
2021 Calculado en base al número de litros por tipo de combustible consumido por vehículos.

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

*** Viajes de empresa: cálculo según calculadora del MITECO.

Otras emisiones (2021)

Óxidos de nitrógeno (NO_x),
óxidos de azufre (SO_x)

Las actividades desarrolladas por el grupo se consideran bajas, por lo tanto, no requieren un control significativo.

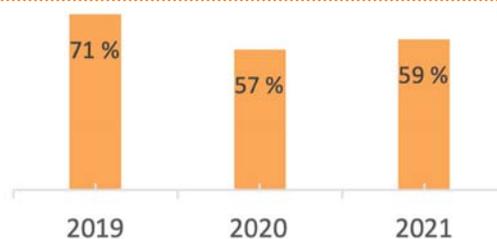
Emisiones que agotan la capa de ozono (SAO)

En la actividad de grupo copisa, las sustancias que agotan la capa de ozono (sao), reguladas por el protocolo de montreal, se consideran bajas.

Indicadores ambientales vehículos (n.º)

	2019	2020	2021
Sens. Ambiental (híbridos/eléctricos)	5	12	18
Baja emisión (<110 g/km)	287	199	195
Totales flota	410	350	328

Vehículos baja emisión



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.



REHABILITACIÓN DE LA CARRETERA DE ESTACIONAMIENTOS Y PUENTE SOBRE EL VERTEDERO EN GATÚN. PANAMÁ.

Formación ambiental

La organización garantizará que todo el personal de la obra tenga una formación adecuada para el desempeño de su puesto de trabajo: se solicitará la titulación específica para aquellos trabajos que requieran una formación cualificada y se promoverá la formación del personal en la obra.

Todas las empresas subcontratadas deberán tener acceso a la Política de Calidad, Medioambiente e I+D+i de Grupo Copisa con la realización de una sesión de formación inicial a todos los trabajadores de la obra sobre la gestión ambiental, explicando los aspectos ambientales específicos de la obra. Entre otros se informará sobre los siguientes aspectos:

Concepto	Aspectos
Condiciones del entorno	Informar sobre los condicionantes ambientales de la obra. Destacar las posibles molestias a los receptores próximos, principalmente por emisiones de polvo, ruido, durante la ejecución de las obras.
Organización de la obra	Existencia de una zona específica destinada a alojar la zona de instalaciones auxiliares. Informar sobre la dotación prevista en la zona de instalaciones auxiliares: parque de maquinaria y campamento.
Gestión de residuos	Qué zonas de acopio se han previsto. Qué contenedores hay. Qué se ha de depositar en cada contenedor, así como su correcta identificación. Como se han de proteger los residuos.
Almacenamiento de los materiales	Acopio ordenado y señalizado de las materias primas de la obra. Mantenimiento del orden y la limpieza en la obra (definición clara de las zonas de paso, de acopio, establecer limpiezas periódicas de la obra). Zona de almacenamiento de sustancias peligrosas. Cambios de aceite de maquinaria, dónde están previstos (dentro o fuera de la obra).
Gestión de vertidos	Indicar que zonas se han previsto para limpiar las cubas de hormigón. Medidas para evitar vertidos (sustancias peligrosas sobre cubetos o losas, residuos peligrosos acopiados correctamente, depósitos de gasóleo, etc.). Medidas previstas para actuar frente a vertidos (materiales absorbentes como el serrín o la sepiolita). Qué hacer con los residuos de vertidos (hormigón, tierras contaminadas de aceites e hidrocarburos).
Tierras	Diferenciación entre tierras sobrantes y tierra vegetal. Localización de las zonas de acopio de tierras.
Ruido	Mecanismos silenciadores utilizados correctamente y en buen estado (ej.: tapas de motores, silenciadores de escape, etc.). Planificación de desplazamientos de maquinaria. Conducción responsable.
Polvo	Riegos periódicos. Velocidad de circulación de vehículos controlada y reducida. Protección de los acopios de materiales que el viento pueda arrastrar (tierras, residuos ligeros). Protección de los camiones de tierras con lonas.
Consumo de agua y energético	Uso racional del agua y evitar malgastarla (pérdidas en grifos, mangueras manando incontroladamente, etc.).

Certificaciones y etiquetas

La certificación UNE-EN ISO 14001 y la ISO 50001 demuestra el grado de responsabilidad de la compañía en las áreas de medio ambiente y energía.

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 2021 se sintetiza en los siguientes indicadores (datos condicionados al tipo de actividad):

Residuos obras por tipo (% sobre total)

	Vía de gestión	2019	2020	2021
Escombros limpios	R0505	66,50	27,40	26,66
Escombros sucios	R0505	17,10	21,70	5,25
Madera	R0306	0,80	1,70	0,38
Banal	R1301	3,00	3,70	0,26
Chatarra	R0401	1,40	0,10	0,12
Papel y cartón	R0305	0,10	0,00	0,04
Plástico	R0306	0,20	0,20	0,11
Tierras	R0505	5,30	44,30	65,12
Otros	R1304/R0309/ R1001/R0301	5,50	0,60	2,20
Residuos peligrosos	R0403	0,20	0,20	0,02

Residuos obras (t)

	2019	2020	2021
* Residuos total obras	39.232,57	45.872,86	64.811,64
Residuos peligrosos obras	59,53	110,27	13,43
Residuos no peligrosos obras	39.173,04	45.762,59	64.798,21

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

Residuos oficinas Barcelona, Madrid, Zaragoza y Tarragona

	Vía de gestión	2019	2020	2021
Papel (FSC)-cartón reciclado (kg)	R0305	4.943,00	7.684,00	1.649,00
Plástico (kg)	R0306	122,00	91,00	115,00
Material informático (kg)	R1205	27,00	30,00	0,00
* Tóneres (kg)	R1407	18,00	6,00	2,00
Pilas (kg)	R1206	15,00	18,00	0,00
Fluorescentes (kg)	R1213	35,00	24,00	29,00

* Madrid, Zaragoza y Tarragona.

Papel – cartón reciclado: descenso como resultado del proceso de digitalización y teletrabajo (eliminación documentación en papel).

Fluorescentes: aumento por sustitución luminarias LED.



ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE MAÇANET DE LA SELVA, GIRONA. ESPAÑA
Infraestructura promovida y ejecutada por la Agència Catalana de l'Aigua.

Asimismo, orientamos nuestros esfuerzos a reducir la contaminación acústica en España y en las obras a nivel internacional, 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 la propia como la 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 2021 nuestro promedio de emisiones sonoras en España registró un valor de 58,93 dBA en general de las obras, mientras que a nivel internacional la media fue de 68,98 dBA. Reportamos pues un cómputo inferior al permitido según la normativa a nivel nacional, mientras que, a nivel internacional superamos el límite normativo, pero es debido a la característica de la obra que, al tratarse de una demolición, la maquinaria generaba más ruido pero siempre cumpliendo con los límites de las máquinas que desarrollaban dicha actuación.

Las actividades de Grupo Copisa solo requieren iluminación exterior de manera puntual y cumpliendo con la normativa vigente.

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, podemos mencionar la ejecución del proyecto de rehabilitación integral de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Zaragoza, que conlleva la obtención de la certificación BREEAM (evaluación y certificación de la sostenibilidad del edificio).

Esta evaluación se realiza en dos etapas: la primera, durante la fase de diseño, donde se obtiene una evaluación BREEAM ES provisional; y la segunda, en la fase post-construcción, donde se confirma que la clasificación y el comportamiento del edificio se ajustan a lo certificado en la fase de diseño. La obtención de esta certificación está prevista para finales de 2022.

Consumos

	2019	2020	2021
Consumo papel (FSC) (kg)	**5.235,70	**2.312,08	**2.597,92
Agua de red (m ³)*	17.294,07	9.508,78	11.094,68
Energía eléctrica (kW x hora)*	3.833.458,52	1.916.781,07	2.444.969,24
Energía eléctrica renovable*		* 12,36 %	*16,10 %
Total combustibles (l)**	1.251.083,36	575.063,30	466.852,64

Se incluyen las sociedades administradas por Grupo Copisa.

Los consumos van condicionados a las actuaciones anuales.

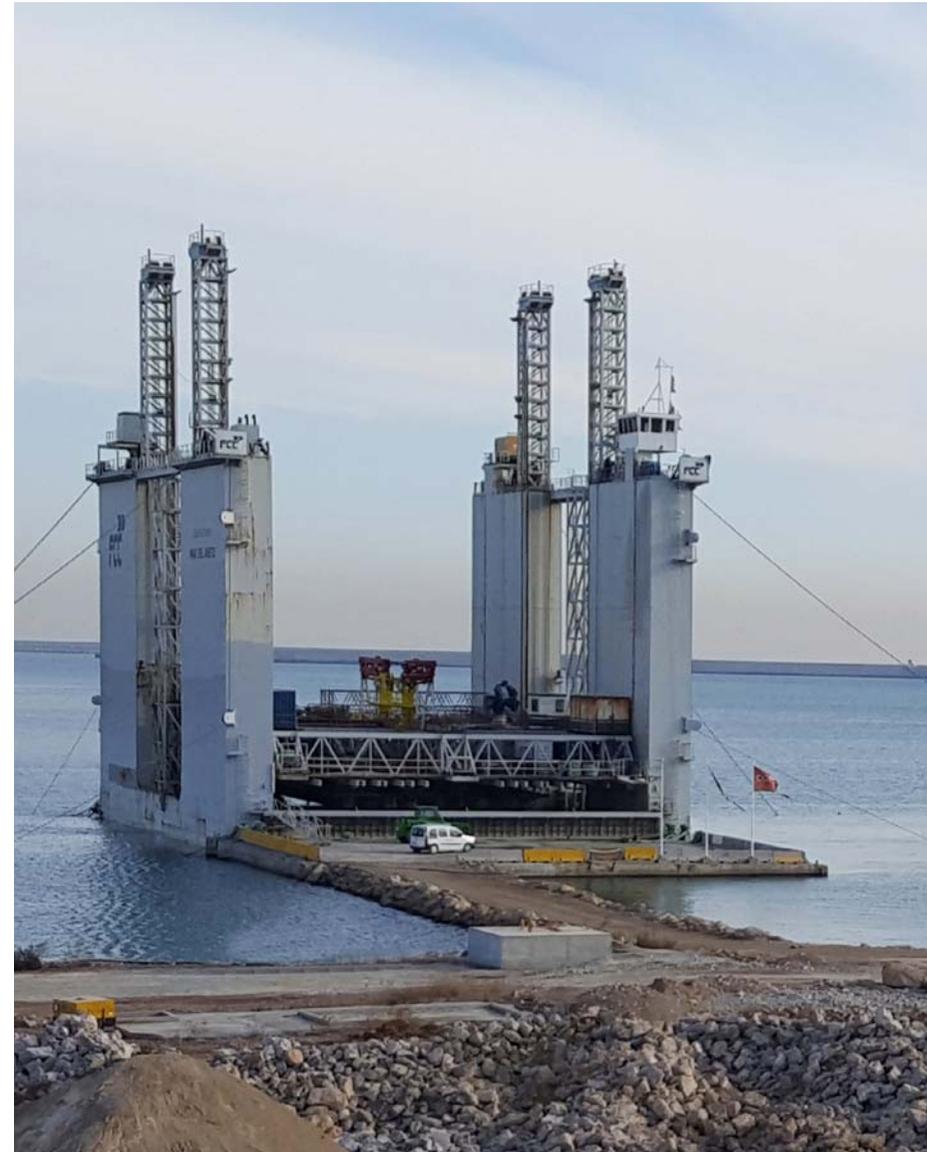
* Promedio calculado en base a tres facturas de los principales suministradores de la Compañía.

Para la obtención de los datos reales de los consumos se consultarán las bases de datos de las compañías suministradoras a reportar en futuros informes.

** 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.

Peso hoja DIN A4=4,9 gr. Fórmula de cálculo 2021: <https://www.imprentaonline.net/calculadora-peso-de-papel>
Descenso de consumos 2021 vs 2019: El teletrabajo y digitalización.

*** Combustibles procedentes de fuentes no renovables. No existe consumo procedente de energías renovables.



AMPLIACIÓN DEL MUELLE ADOSADO 3ª FASE, PUERTO DE BARCELONA. ESPAÑA.

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 diversos organismos ponemos en marcha diferentes medidas que afectan a nuestros proyectos desde el inicio de los mismos hasta la entrega al cliente. Durante 2021, no se han ejecutado obras en áreas protegidas.

Conscientes de la posible repercusión de nuestra actividad sobre la biodiversidad, Grupo Copisa ha llevado a cabo un proceso de gestión interno para reducir los impactos sobre la misma.

Para ello desde el principio ha tenido en cuenta la biodiversidad en el contexto interno para así valorar las posibles acciones futuras que se deban tomar. La política de la empresa incluye la identificación y el análisis de los impactos derivados de nuestras actividades y servicios para lograr un desarrollo sostenible protegiendo el medioambiente y la biodiversidad. Es por ello que la biodiversidad queda incluida en nuestros planes de control en los proyectos.

Como ejemplo de protección del medioambiente y de la biodiversidad podemos señalar el Proyecto de Construcción de Plataforma de la Línea de Alta Velocidad Antequera - Granada. Tramo: Viaducto sobre F.F.C.C. Bobadilla - Granada - Variante de Loja. Ríofrío.

El tramo proyectado discurre por el término municipal de Loja en la provincia de Granada, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con una longitud aproximada de 1,7 km en vía doble para tráfico exclusivo de viajeros, y forma parte de la Línea de Alta Velocidad Antequera - Granada.

Para cumplir con los condicionantes extraídos de la DIA (Declaración de Impacto Ambiental) de la obra destacan las siguientes medidas que se deberán tomar en consideración:

- En los tramos en los que el trazado discurre en la variante del ferrocarril actual, todos los tramos de este que queden fuera de servicio, así como sus instalaciones asociadas, deberán ser desmantelados y retirados los restos, tierras y balasto a vertederos autorizados, quedando la superficie nivelada con respecto a los terrenos adyacentes. El terreno se restaurará para recuperar su relieve original y se revegetará o reforestará en las zonas que, según el uso del suelo, se considere adecuado.

- Antes del comienzo del desbroce se realizará el jalonamiento de la zona de ocupación estricta del trazado, con objeto de minimizar la ocupación de suelo y la afección a la vegetación. Las zonas de instalaciones auxiliares y caminos de acceso también se jalonarán para que la circulación de personal y maquinaria se restrinja a la zona acotada. En aquellas zonas donde el trazado discorra por zonas con vegetación arbórea de interés (dehesas o bosques de encinas, pinares, vegetación de ribera en ríos y arroyos) el jalonamiento se realizará con especial cuidado e incluirá el marcado individual con numeración correlativa sobre la última fila de pies a respetar, para controlar y evitar el arranque o dañado de estos.
- El diseño de los viaductos y obras de paso sobre los cauces se realizará de forma que los estribos queden al menos a 5 metros a cada lado del cauce, de acuerdo con la zona de servidumbre que establece el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas, y sin perjuicio de lo establecido en la condición 2 de protección de la vegetación de ribera. No se colocarán pilas en el interior de ninguno de los cauces.



PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE PLATAFORMA DE LA LÍNEA DE ALTA VELOCIDAD ANTEQUERA - GRANADA. TRAMO: VIADUCTO SOBRE F.F.C.C. BOBADILLA - GRANADA - VARIANTE DE LOJA. RÍOFRÍO. ESPAÑA.

- Se adecuará el diseño de las obras de drenaje transversal para permitir el paso de vertebrados terrestres a través de ellos y reducir su mortalidad, sin que por ello pierdan su funcionalidad original. Para ello, se protegerán contra la erosión, mediante soleras, las salidas de los drenajes; se dimensionarán para permitir la instalación de una pequeña pasarela lateral interna; y se restaurará la vegetación del entorno del paso.
- Se realizarán riegos periódicos en los caminos de acceso a obra y en la zona de instalaciones auxiliares mediante camión cuba, provisto de agua residual.
- Durante las fases de construcción y explotación de la nueva infraestructura se asegurará, mediante la aplicación de las medidas oportunas, el nivel actual de permeabilidad transversal del territorio. Todo desvío, sea provisional o permanente, se señalará adecuadamente.

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 15.1

Para 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

Meta 15.2

Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.



URBANIZACIÓN DE LA CALLE ALMOGÀVERS, BARCELONA. ESPAÑA.

2.6. La calidad

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 involucren 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.



MUSEO PUERTO DE TARRAGONA. ESPAÑA.

Encuestas recibidas por enviadas



Grado de satisfacción del cliente (ISN s/5)



Sistemas de reclamación

Grupo Copisa considerará para su gestión y tratamiento las reclamaciones de clientes recibidas en el plazo posventa, 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 quien intervendrá en todo el proceso hasta su finalización.

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 aquellas obras en las que el contrato suscrito con el cliente contemple el mantenimiento o la conservación de las mismas, a ejecutar con posterioridad a la entrega de la obra y no incluida en la garantía de la misma, se realizará según se especifique en cada contrato quedando reflejado en un documento; siempre siguiendo lo establecido en el procedimiento interno GCP-PO-1.6.

El número de reclamaciones está condicionado por el total de obras finalizadas y su tipología. En 2021 se han formulado 10 reclamaciones y todas han sido cerradas por sus responsables durante el año.

Gestión de las «no conformidades»

Las no conformidades se controlan desde el momento en que se detecta una falta de acuerdo entre el producto/servicio y las especificaciones, el incumplimiento de requisitos legales, de cumplimiento penal o del SIG. Se pueden detectar durante la recepción, la elaboración, la inspección final, la entrega al cliente, o en las auditorías internas.

Se tomarán acciones apropiadas a los efectos potenciales de la no conformidad cuando se detecte un producto no conforme o el incumplimiento del SIG o SIGC, incluso después de su entrega o cuando ya haya comenzado su uso.

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. 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 que se han de aplicar, a la espera de definir las medidas a adoptar para solucionar la «no conformidad», y se darán las órdenes a la vez que se facilitarán los medios necesarios para su resolución.

El responsable de Calidad y Medioambiente:

- Será el encargado de abrir cada informe de acción correctiva, en el que se describirá 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.
- 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 el cierre ha sido eficaz.

2.7. 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 Naciones Unidas, así como los derechos humanos y laborales fundamentales reconocidos en la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y convenios de la OIT 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.

Siguiendo con nuestros compromisos con la sostenibilidad y los principios éticos, en 2021 se estableció el Código de Ética y Conducta de los Proveedores, que estará a disposición de toda la cadena de suministro a partir de marzo de 2022 en nuestra página web, en el cual se formalizan los requisitos mínimos de carácter ético, social y ambiental que todo proveedor debe cumplir para colaborar con Grupo Copisa, asumiendo el compromiso de extenderlo a su propia cadena de suministro.

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.

Para la contratación de los trabajos o suministros necesarios, el proveedor o subcontratista se homologa de acuerdo con los criterios establecidos en el Procedimiento de Compras. Para ello, se utiliza la ficha GCP-PO-03/F3 que se registra en el sistema SAP y activa la posibilidad de la contratación.

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, pedidos, índices de precios y comparativos.

La evaluación del proveedor se realiza a través formularios de satisfacción remitidos por el jefe de obra. A continuación, el Departamento de Compras procede a analizar toda la información recopilada basándose en factores tales como el cumplimiento de plazos establecidos, 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.

A partir 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 de 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: GCP069 (ficha alta de proveedor).

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 NALANDA GLOBAL S.A. Con ello, se pretende facilitar el cumplimiento de la obligación de suministro de información legal y contractual, de prevención de riesgos, medioambiental y social, tanto a primer nivel como al resto de los niveles de subcontratación si los hubiera.

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 12.7

Promover prácticas de adquisición (pública) que sean sostenibles (de conformidad con las políticas y prioridades nacionales).

Evaluación continua de los proveedores

De acuerdo con el Procedimiento de Compras, los jefes de obra o ingenieros de proyecto comunicarán al Área de Compras y al Departamento del SIG las diferentes incidencias que surjan con los proveedores, a fin de que se resuelvan y queden registradas para su evaluación. Del mismo modo se procederá a la evaluación final de todos los proveedores que intervengan en la calidad y la sostenibilidad del producto o servicio y cuyo importe contratado sea superior al 1 % del PEM. Para ello se utilizará la ficha GCP-PO-03/F9 (evaluación de proveedores), disponible en la intranet corporativa.

Esta ficha evaluará a los proveedores en base a los siguientes criterios:

- Cumplimiento de plazos.
- Requisitos técnicos.
- Medios aportados.
- Colaboración.
- Medidas de seguridad y salud laboral.
- Requisitos medioambientales/sostenibilidad y sociales
- Aportaciones de I+D+i.
- Cumplimiento requisitos legales (Compliance).

RESTAURACIÓN INTEGRAL DEL MUSEO ANTROPOLÓGICO REINA TORRES DE ARAÚZ, NUEVO EDIFICIO DE RESGUARDO Y URBANIZACIÓN DEL ENTORNO, PANAMÁ.



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

- Propuesta de acciones correctivas con los proveedores.
- Mantenimiento o bloqueo del Listado de Proveedores Evaluados del Grupo.
- En el caso de evaluación negativa, se analizarán las causas de la valoración negativa y se tendrán en cuenta para bloquear futuras contrataciones.

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.

Nuevos proveedores homologados

	2020		2021	
	n.º	s/total	n.º	s/total
Criterios ambientales (n.º)	21	(100 %)	13	(100 %)
Criterios sociales (n.º)	21	(100 %)	13	(100 %)

Impactos negativos cadena de suministro

	2020		2021	
	Proveedores evaluados (n.º)	Impactos (n.º)	Proveedores evaluados (n.º)	Impactos (n.º)
Criterios ambientales (n.º)	84	0	237	2
Criterios sociales (n.º)	84	2	237	2

Indicadores y objetivo proveedores

	2019	2020	2021
Evaluados final actividad (n.º)	246	84	237
Bloqueados (n.º)	29	*22	30
Nota media evaluados	8,00	7,60	7,70

* Actualización de datos por error informático

Auditoría a proveedores

En función de la tipología de obras o productos se procederá a realizar auditorías en las dependencias de los proveedores con el fin de comprobar de manera «in situ» que el objeto de compra cumple con los requisitos especificados. Para documentar la auditoría interna se utilizará el informe de la auditoría GCP-PO-1.3/F1, debiendo quedar registrada la siguiente información:

- Resumen de la reunión final, incluida una relación de los asistentes.
- Relato detallado de la auditoría en el que se indicarán aquellos temas que han registrado conformidades y no conformidades, en los que se ha advertido sobre el incumplimiento de requisitos especificados, normativas o documentos, y han motivado la propuesta de acciones correctivas o preventivas.
- Observaciones de carácter específico que se consideren necesarias para resaltar algún punto de interés.
- Al informe se adjuntarán las solicitudes de acciones correctivas, si es el caso.

Homologación

Previo a la homologación, el proveedor deberá pasar un proceso de selección y evaluación que acredite las capacidades mínimas para dar cumplimiento a los requisitos del proyecto en el capítulo en el que pueda colaborar este proveedor.

Antes de la contratación y el inicio de los trabajos se verificará que el proveedor o el producto estén homologados técnicamente según las especificaciones requeridas por parte del cliente final.

Los criterios para homologar a los proveedores pueden ser:

- Por evaluación continuada de la prestación de servicio.
- Por auditoría de proveedor.
- Por tener implantado un sistema de gestión certificado.
- Para la realización de los servicios o suministros de productos con un cliente previamente homologado por él.

Para tales efectos se utilizará el impreso corporativo de homologación de proveedores que debe adjuntarse con la petición de compra.

AUTOVÍA DE SIERRA NEVADA (A-44), TRAMO ALBOLOTE (ENLACE A-92)-SANTA FE (ENLACE A-329), GRANADA. ESPAÑA.



2.8. 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:

Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 17.7

Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Meta 17.9

Aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible.



Construcción, materiales y servicios

Construcción, materiales y servicios

Gremi de Constructores d'Obres de Barcelona i Comarques

Asociación Nacional de Constructores Independientes (ANCI)

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

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 (GIBAIX)

Gremi d'Àrids 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)

Unión Patronal Metalúrgica de l'Hospitalet i Baix Llobregat (UMPBALL)



Sociedad

Pacto Mundial de Naciones Unidas

2.9. Sistemas de gestión certificados

Los sistemas de gestión certificados, permiten al Grupo Copisa identificar y prevenir los principales impactos negativos que puedan ser generados en sus actividades.

Todas las actuaciones del Grupo 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	ISO 45001	ISO 50001
Grupo Copisa	●	●				●	
Copisa	●	●	●	●	●	●	●
CPI Industrial Engineering	●	●		●	●	●	●
Copisa Costa Rica				●	●	●	
Copisa Panamá				●	●	●	
Copisa Perú						●	
Copisa Rumanía				●	●	●	
Natur System	●	●		●	●	●	●
Copisa Guinea						●	
CPI Integrated Services	●	●		●	●	●	●
EASA				●	●	●	

Hechos posteriores: En 2022, Natur System y CPI Integrated Services, han obtenido las certificaciones ISO 37001 y UNE 19601

Otros certificados:

- CERNE, Certificado Auditoría Sistema de prevención de Riesgos Laborales: Copisa, Grupo Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services, EASA, NaturSystem.
- AEQT-AEST, Renovación de la Certificación por la Comisión de Seguimiento, obteniendo una Calificación de Seguridad con el resultado de 5 estrellas en los ámbitos de montajes y mantenimientos industriales, mantenimiento eléctrico, mantenimientos integrales y obras de gas: CPI Industrial Engineering.
- Proveedor certificado por Achilles South Europe, según los estándares del Comité RePro: Copisa, 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.

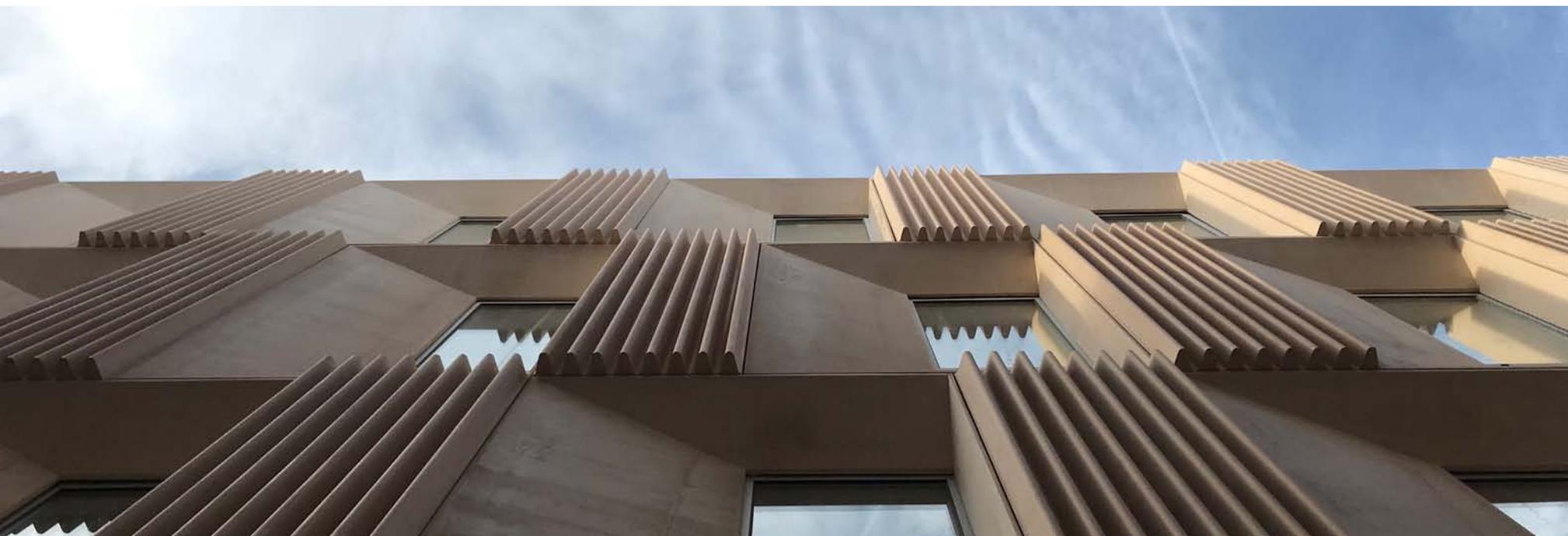


- RIME. Comisión de rehabilitación y mantenimiento de edificios de Cataluña: Natur System.
- RASIC: Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services.
- RERA (Registro de Empresas con Riesgo de Amianto): Copisa, CPI Industrial Engineering.
- Componentes estructura de acero, Marcado (CE) EN 1090-2, EN 1091:2009+A1:2011: Copisa, CPI Industrial Engineering.
- ECOVADIS: evaluación solicitada por COVESTRO en los ámbitos de aspectos medioambientales, prácticas laborales y de derechos humanos, ética y compras sostenibles, todo ello englobado dentro de la responsabilidad social empresarial (RSE), obteniendo una calificación de «Medalla de Plata»: CPI Industrial Engineering.
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: Registro Huella de Carbono: Copisa.
- UNE-EN ISO 3834-2:2006 (EN ISO 3834-2:2005) Certificado de Conformidad Soldeo por fusión de materiales metálicos: CPI Industrial Engineering.

Premios y reconocimientos

- Reconocimiento especial a los equipos técnicos responsables de proyectar, dirigir y ejecutar los cinco edificios hospitalarios destinados a abordar la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19. Reconocimiento a Copisa por el: edificio sanitario polivalente del Hospital Universitario de Bellvitge, Barcelona.
- Candidatura finalista a la Innovación en la Construcción, por el «sistema de inspección con drones» aplicado al edificio histórico de la Universidad de Barcelona.
- Premio Obras CEMEX 2021 Internacional. Primer premio al Edificio Judicial de Tortosa, construido por COPISA.
- Premio Mapei a la Arquitectura Sostenible, 5ª edición. Segundo premio al proyecto Escuela La Mar Bella de Barcelona, de SUMO Arquitectes por su carácter de rehabilitación. Constructor de los edificios A y B, Natur System.

EDIFICIO JUDICIAL EN TORTOSA, TARRAGONA. ESPAÑA.



2.10. La comunicación

La comunicación es la clave para fortalecer y garantizar una confianza sólida y duradera entre la empresa y nuestros grupos de interés. El objetivo es transmitir una información precisa, transparente y veraz, y para ello utilizamos diferentes canales de comunicación, tales como herramientas digitales internas, redes sociales, patrocinios, eventos, publicaciones sectoriales, prensa y nuestro informe anual.

Con el fin de fomentar la satisfacción de pertinencia y colaboración con nuestros grupos de interés, al mismo tiempo que mantenemos una relación estrecha, constante, creíble y que genera confianza, en 2021 hemos incrementado las publicaciones en LinkedIn compartiendo nuestras actividades y en altavoz de los ODS para difundir su trabajo y movilizar a su entorno empresarial a través de la campaña #apoyamoslosODS del Pacto Mundial de las Naciones Unidas España, obteniendo como resultado los siguientes incrementos en el periodo marzo 2021-marzo 2022:



Website

A través de la página web corporativa: www.grupocopisa.com, proporcionamos información actualizada en diferentes idiomas de nuestra actividad. En el transcurso del 2021 nuestra web ha recibido 46.892 visitas y han sido 198.822 las páginas visitadas, lo que representa un incremento del 21 % y 18,5 % respectivamente vs 2020.

Intranet basada en SharePoint

En nuestro canal de comunicación interna publicamos procedimientos corporativos, 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.

Siguiendo con el proceso de digitalización en las gestiones de obra iniciado en 2020, en el periodo comprendido entre junio y diciembre de 2021 se registraron 623.055 visitas, lo que ha supuesto un incremento del 93 % vs 2020.

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.

En Grupo Copisa se adoptan 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 para favorecer la colaboración entre usuarios ubicados en distintos centros, además se logra una mayor facilidad de colaboración con usuarios, empresas u organizaciones externas.

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

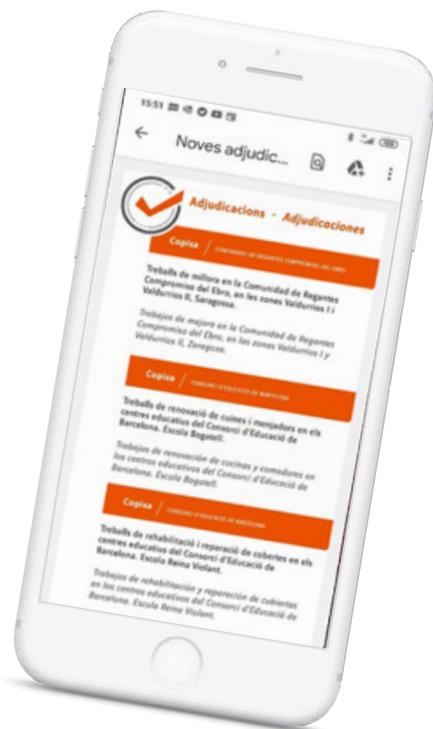


Canal de comunicación móvil

A través de este canal fomentamos el orgullo de pertenencia a nuestra organización, con esta herramienta pretendemos llegar hasta el último de nuestros trabajadores, manteniéndolos informados y haciéndoles partícipes de nuestros avances y logros.

Movilidad informativa

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



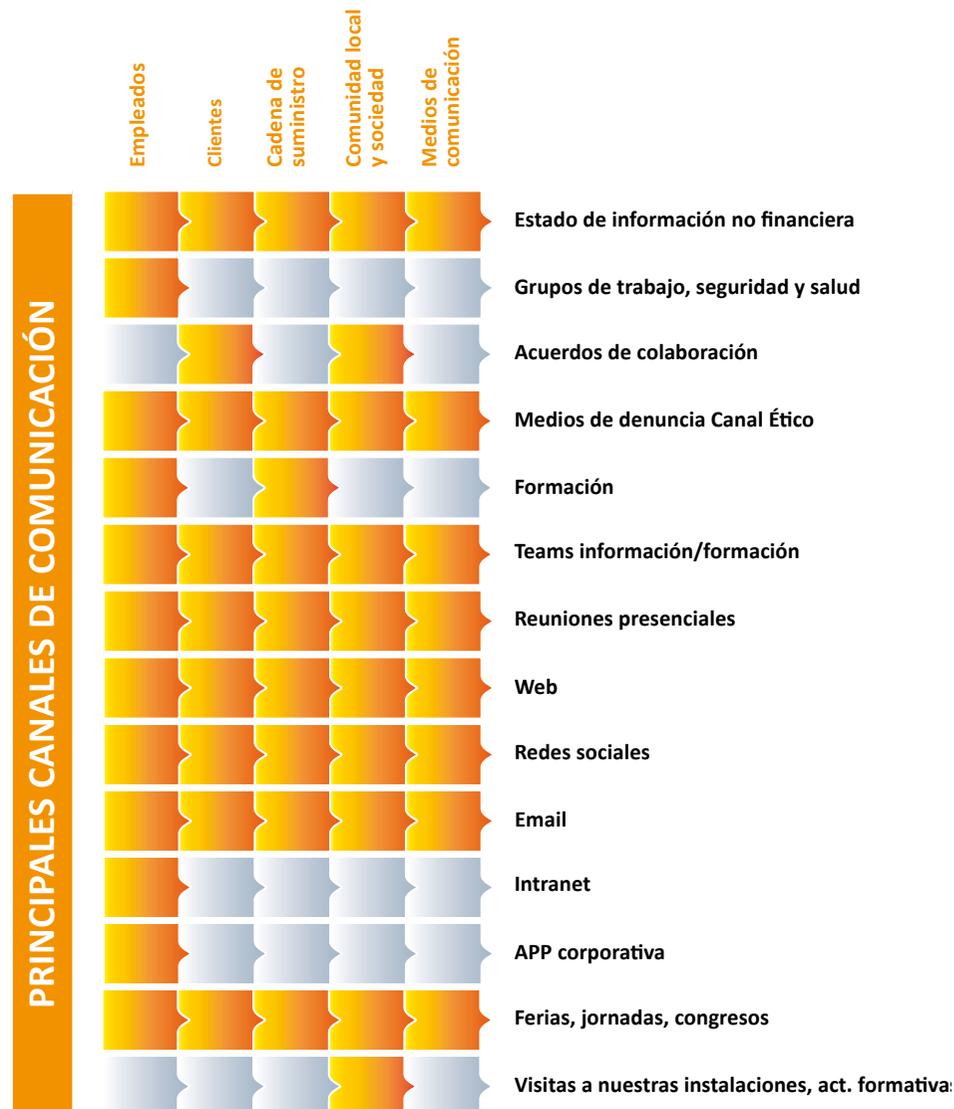
Estas actividades contribuyen directamente a las siguientes metas propuestas por las Naciones Unidas para 2030:

Meta 16.6

Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

Meta 16.7

Garantizar la adopción en todos niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.



Software libre

Este tipo de solución aporta mayor flexibilidad, mejora la eficiencia, la interoperabilidad y la innovación. El porcentaje de software libre instalado y en funcionamiento en los sistemas del Grupo se sitúa en un 22 % 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.



INTALACIONES EDIFICACIÓN.

Ciberseguridad

Grupo Copisa está sensibilizado en todo lo referente a la ciberseguridad, es consciente de que hoy en día la información es un bien muy preciado para las empresas. Este activo, a la vez, es tangible (ordenadores, dispositivos de almacenamiento o teléfonos móviles) e intangible (*know-how*, reputación, propiedad intelectual). Por estas razones, Grupo Copisa enfoca la ciberseguridad tanto en lo referente a la protección de los sistemas y procesos como en lo referente a los ordenadores y dispositivos móviles.

Los esfuerzos de Grupo Copisa en el ámbito de la protección de la información se centran en garantizar:

- **Disponibilidad:** la información debe estar accesible cuando se necesite.
 - **Integridad:** conservar el contenido original. Debe estar libre de modificaciones y errores que realicen cambios en el contenido.
 - **Confidencialidad:** permite restringir, garantizar la seguridad y no revelar información a individuos, entidades o procesos no autorizados.
- Para lograr la mencionada protección de la información, la política de ciberseguridad actúa en tres ejes:
- **Seguridad de hardware:** es aquella relacionada con la protección de dispositivos físicos.
 - **Seguridad de software:** se centra en la protección del *software* contra ataques informáticos.
 - **Seguridad de red:** se centra en proteger la infraestructura y los datos de la red frente a amenazas externas.

Grupo Copisa dispone de elementos para la protección perimetral de su red, así como herramientas de navegación segura y filtros de correo electrónico que implementan características de SPF, Dkim y Dmark para evitar campañas de *phishing*, *malware* o suplantaciones de identidad y técnicas de depuración de código en el *software* desarrollado para la compañía.

2.11. Impulso innovador

Tras la ralentización en 2020 en la evolución de algunos proyectos como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, Grupo Copisa sigue apostando por su actividad innovadora comenzada años atrás.

La innovación continua sigue siendo para Grupo Copisa un hito importante en su política empresarial. El Departamento del SIG (Sistemas Integrados de Gestión) da a conocer a todo el personal de la empresa las herramientas disponibles para que la I+D crezca internamente.

Para ello, dispone del procedimiento GCP-PO-3.1 Actividades de I+D+i que desarrolla la sistemática para:

- La captura, el análisis, la difusión y la explotación de las informaciones científicas o técnicas útiles para Grupo Copisa.
- Alertar sobre las innovaciones científicas o técnicas susceptibles de crear oportunidades o amenazas.

El Departamento del SIG, junto con el equipo IDi si se considera necesario:

- Identifican las necesidades de información tecnológica de la organización y las diferentes áreas de interés tecnológico.
- Establecen la naturaleza, las fuentes de información y los recursos.
- Analizan la información y establecen una sistemática para la difusión de la misma.
- Valoran la información recogida por el sistema de vigilancia integrándola con la organización.

«Las ideas» pueden generarse a partir de distintas fuentes de información; entre otras, las que se indican a continuación:

- Foro de I+D+i de propuesta de ideas de I+D+i habilitado en el SharePoint corporativo.
- Los análisis que se efectúan periódicamente sobre la situación del mercado y la posición que Grupo Copisa tiene en el mismo.
- Licitaciones a las que se presenta Grupo Copisa.
- Plan de marketing.
- La información puntual del mercado procedente de clientes u organizaciones sectoriales (tendencias, cambios demográficos, oportunidades, problemas, etc.).
- La información puntual del mercado procedente de proveedores (cambios, tendencias, oportunidades, problemas, etc.), que el Departamento de Compras transmite a la Dirección del Departamento del SIG.
- Las propuestas realizadas por el personal de Grupo Copisa que han sido facilitadas al Departamento del SIG.
- Las posibles novedades que puedan surgir en un proyecto concreto, así como las posibles mejoras que puedan desarrollarse en dicho proyecto.
- La información puntual procedente del proceso de vigilancia tecnológica
- Las propias reuniones de los comités de innovación en sesiones de creatividad y análisis internos y externos.



En la ficha GCP-PO-3.2/F3 Captación de Ideas de I+D+i, se registran todas las propuestas que se derivan de cualquiera de las fuentes nombradas anteriormente. Esta ficha recoge los datos de partida para el desarrollo de una idea, con lo que se remite, por cualquiera que la cumplimente, al Departamento del SIG para su posterior análisis y selección si procede.

En el año 2021, seguir con nuestra filosofía —calidad total, cumplimiento de plazos, mejora continua, Lean Construction, etc.— y nuestros objetivos —procesos innovadores que mejoren la eficiencia de determinados procesos constructivos mediante la reducción de costos, tiempos de construcción y mejora en la calidad— ha supuesto para Grupo Copisa un avance en el desarrollo de ideas y proyectos.

Han entrado en escena los fondos Next Generation que supondrá en los próximos años un impulso para las empresas. Para ayudar a reparar los daños económicos y sociales, la UE ha acordado un plan de recuperación que ayudara a salir de las crisis haciendo las empresas más modernas y sostenibles.

En el caso de España este plan se sustenta sobre cuatro ejes importantes: transición ecológica, transición digital, cohesión territorial y social e igualdad de género.

Es en estos cuatro grandes bloques donde Grupo Copisa ha puesto en marcha sus ideas para sacar adelante diferentes proyectos que tendrán que ver con la digitalización, la inteligencia artificial o la energía entre otros.

Del mismo modo, hemos proseguido con los proyectos desarrollados en las obras:

- Diseño y especificación de un nuevo proceso constructivo capaz de paliar las inestabilidades del terreno por asentamientos y deslizamientos que han provocado la movilización del bloque-terraplén desencadenando en el colapso de ciertos tramos de autovía.
- Estudio, definición, diseño y desarrollo de una nueva solución integral para estabilización y drenaje de taludes de terraplenes a media ladera, que permita una mayor seguridad durante su ejecución en entornos geológicos complejos por presencia de estratigrafías heterogéneas de argillitas, conglomerados y otros materiales cuaternarios coluviales sometidos a una fuerte presión freática.

Proyecto IRIS (Industrial Recognition Inspection Surfaces)

La empresa CPI Integrated Services, de Grupo Copisa, ha desarrollado una tecnología pionera consistente en un dron para el reconocimiento y la inspección de superficies. La nave no tripulada, de fabricación propia, está dotada de un innovador sistema que incluye una cámara termográfica y una cámara RGB de alta definición. Mediante un nuevo *software*, las cámaras vuelcan en tiempo real la información obtenida en el vuelo. El aparato también incorpora tecnología de redes neuronales que permite detectar y clasificar las diferentes patologías.

Se obtiene una información fotográfica de muy alta resolución, a la que se superpone una imagen termográfica que da pistas sobre eventuales cambios de materiales y posibles patologías. A través de esta tecnología, se geolocalizan las diferentes patologías, que quedan inventariadas con las mediciones correspondientes; lo que nos permitirá valorar la evolución en el tiempo. Se trata, en definitiva, de obtener, sin ser intrusivo, un análisis lo más detallado posible de la situación, para diagnosticar eventuales y futuras intervenciones de restauración y consolidación.

El dron desarrollado por CPI Integrated Services, vuela por primera vez la ciudad de Barcelona.

En 2021, el dron ha sobrevolado el edificio histórico de la Universitat de Barcelona, declarado monumento histórico-artístico y bien cultural de interés nacional, para hacer un reconocimiento de las fachadas y detectar eventuales patologías en los elementos constructivos y ornamentales de difícil acceso.

Se trata de una alternativa a una inspección tradicional, que requeriría medios auxiliares muy costosos, como andamios y plataformas elevadoras, reducción de plazos, prevención de riesgos laborales, etc.

Principales magnitudes en 3 h de vuelo y 12.600 m² de superficie inspeccionada:

5.248
fotografías

2.624
termografías

2,5 km
recorridos

XVIII edición Premios Catalunya Construcció 2021
Sistema de inspección de fachadas con drones aplicado al
edificio histórico de la Universitat de Barcelona

FINALISTA en la categoría de
INNOVACIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

Todos estos trabajos realizados siguen contribuyendo al desarrollo de nuevos proyectos y aplicaciones que sean útiles en un futuro, tanto en la empresa como en el mercado donde la compañía desarrolla su actividad.



EDIFICIO HISTÓRICO DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA. ESPAÑA.

Nuevas tecnologías, nuevas aplicaciones

Transformación digital

En 2021 seguimos evolucionando en el desarrollo de varias iniciativas enmarcadas en un proyecto global de organización y digitalización de la compañía, iniciado en el pasado ejercicio.

Los objetivos principales que persiguen dichas iniciativas son los siguientes:

- Capacitación digital de los trabajadores como condición impulsora.
- Conservar el *know-how* de la Compañía.
- Optimización de procesos.
- Estandarización de actividades.
- Mejorar la coordinación entre áreas.
- Mayor accesibilidad de la información.
- Agilidad en la explotación y análisis de datos.
- Incremento de la productividad.
- Minimizar el uso de papel.

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.

2021 ha sido el año de robustecimiento de la metodología BIM en la empresa, y ha servido como base para la consecución de hitos relevantes en cuanto a la ejecución de proyectos insignia. Liderada 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.

Cabe destacar que la influencia de la utilización de la metodología BIM ha supuesto un incremento de la sostenibilidad global de los proyectos.

Esta metodología ha servido como base para incrementar las actividades de prefabricación, contribuyendo así a una mejora del impacto de las obras sobre el medio donde se ejecutan, permitiendo optimizar los diseños para minimizar la utilización de materiales, minimizar los repastos y retrabajos en obra y realizar una mejor estimación de las cantidades de materiales, reduciendo así los excedentes de obra.

Fruto de la experiencia obtenida de implantar tal 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.



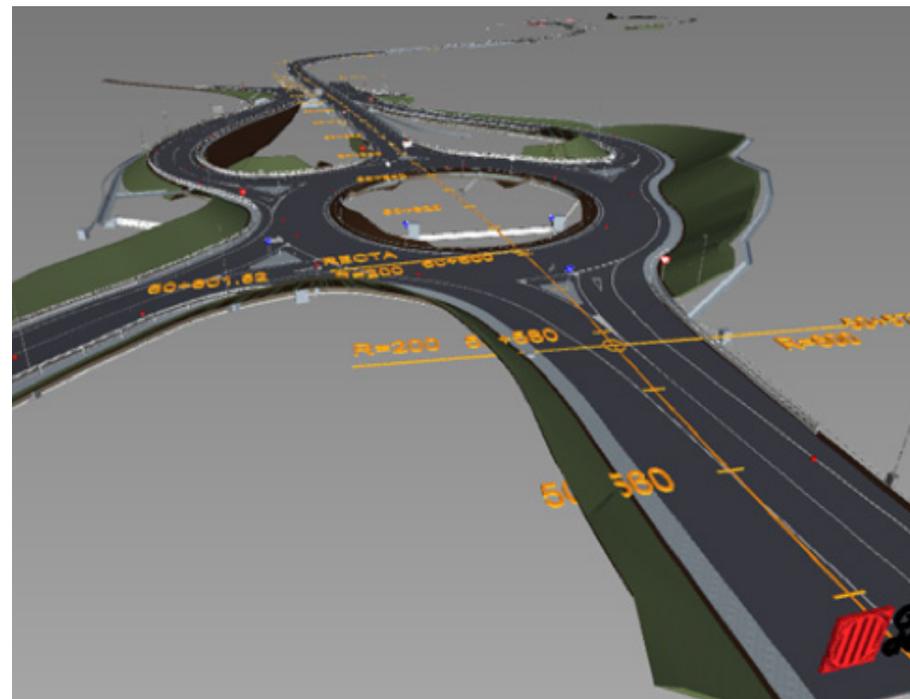
ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES DE VILA-SECA Y SALOU, TARRAGONA. ESPAÑA.

Podemos destacar la implantación BIM de manera transversal y con excelentes resultados, tanto en proyectos de infraestructuras viarias y ferroviarias como en edificación, gracias a la aplicación de 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.



CONSTRUCCIÓN DE UN EDIFICIO DE 56 VIVIENDAS, PLAZAS DE APARCAMIENTO Y TRASTEROS EN EL MUNICIPIO DE MOLINS DE REI, BARCELONA. ESPAÑA.

Grupo Copisa apuesta y prioriza por la aplicación de herramientas de Lean Construction en la ejecución de los proyectos. Buscando maximizar el valor para cada agente, minimizar los desperdicios, facilitar la colaboración y fomentar el trabajo colaborativo y la implicación, conseguimos un incremento de productividad y fiabilidad en la producción.



MEJORA LOCAL EN CARRETERA C-66. TRAMO SERINYÀ - SANT FERRIOL, GIRONA. ESPAÑA.

2.12.

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.

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 Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a través de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la Agenda 2030. Contribuimos a mantener y consolidar el desarrollo sostenible de las sociedades en las que operamos, impulsando la contribución a los ODS a través de nuestra estrategia y gestión responsable, 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):



A través de sus actividades, Grupo Copisa desarrolla instalaciones energéticamente eficientes: parques eólicos, plantas fotovoltaicas y edificaciones con certificaciones verdes, entre otras.



Desde de los diferentes ámbitos de actuación, Grupo Copisa genera empleo contribuyendo al desarrollo económico en las zonas donde desarrolla su actividad.



Innovación en la aplicación de procesos constructivos —herramientas Lean Construction—, proyecto IRIS, metodología BIM y novedosos materiales en el desarrollo de infraestructuras más sostenibles. Transformación digital.



La actividad de construcción contribuye al desarrollo de ciudades más sostenibles.



Gestión responsable corporativa: análisis de indicadores medioambientales como herramienta en los procesos de evaluación y toma de decisiones en la gestión de recursos y residuos.



Grupo Copisa adopta medidas en su modelo de negocio para el desarrollo de actividades energéticamente eficientes.



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



Grupo Copisa y sus filiales COPISA y CPI Industrial Engineering, Natur System y CPI Integrated Services certificadas en ISO 37001 en materia antisoborno y UNE 19601 de compliance penal.



Socio del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Contribuimos a la consecución de los ODS a través de la colaboración con empresas e instituciones participando diferentes proyectos e iniciativas.



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 (Procedimiento de Colaboraciones, 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 colaboraciones, donaciones o patrocinios deberán realizarse siempre al amparo de lo previsto en las leyes que resulten aplicables.

En 2021, Grupo Copisa ha participado en proyectos que han representado una aportación de 138.000 euros, así como ha contribuido con medios propios en diversas intervenciones en beneficio de la sociedad.

	2019	2020	2021
Contribuciones (euros)	84.000,00	103.057,20	138.000,00

En el ámbito social

Banco de Alimentos de Barcelona: donación.

A Caminar Perú: programas sociales cuyos objetivos se centran en prestar apoyo a personas en estado de vulnerabilidad social. Los ingresos obtenidos se destinan a la dotación de alimentos a albergues y comedores populares, a la atención a pacientes de escasos recursos, etc. Nuestra contribución se ha expresado en la entrega de material reciclable.

Programa Làbora: Copisa, CPI Integrated Services y Natur System han recibido el Sello Làbora, que certifica su implicación con respecto a la igualdad de oportunidades y a la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad en la ciudad de Barcelona.

En el ámbito cultural

Gala de Ballarins Catalans al Món: patrocinio IV Gala.

En el ámbito deportivo

CE L'Hospitalet: patrocinio de actividades.

Fundació Esportiva Grama: proyecto social que acoge a jugadores de 36 nacionalidades diferentes de Santa Coloma de Gramenet y toda su área de influencia con diversidad de culturas y religiones cuyo objetivo es ejercer como herramienta integradora. Patrocinio instalaciones fundación.

En el ámbito de la formación e innovación

European BIM Summit: su objetivo es divulgar las buenas prácticas en el uso de BIM, poner en común metodologías de trabajo y fomentar el alineamiento internacional en el sector de la construcción. Patrocinio de la VII edición.

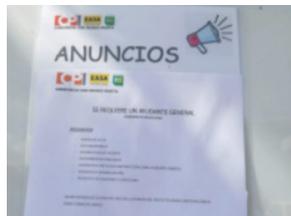
Fundación ITEC: entidad de soporte a la innovación; entre sus objetivos se encuentra la generación y la transferencia de información y conocimiento. Mecenazgo.

Restauración Integral Del Museo Antropológico Reina Torres de Arauz, Construcción del Nuevo Edificio de Resguardo y Urbanización del Entorno

Temas sociales que se presentaron en el proyecto:



Plan de divulgación de las actividades: colocación de letreros informativos sobre la futura utilización del acceso colindante con la Farmacia el Javillo para la entrada y salida de vehículos.



Publicación de anuncios acerca de la necesidad de un ayudante general, sin distinción de género, para la obra en diferentes días del mes.



Atención a las consultas que han hecho los transeúntes relacionadas con el proyecto.



Personal de dirección del proyecto de la obra adquiriendo productos del puesto de frutas ubicado a la entrada.



Cooperación en la limpieza del puesto de frutas.



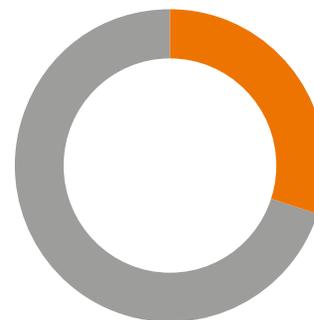
Reutilización del sobrante de concreto para nivelar parte de la entrada al proyecto, beneficiando al personal del puesto de frutas.

Análisis del resultado de la encuesta de 24 de noviembre de 2021 sobre la percepción ciudadana para recopilar información sobre temas relacionados con el proyecto:

En comparación con la encuesta realizada el pasado 26 de mayo del presente año, la cantidad de encuestados que no conocen en que consiste el proyecto ha supuesto una disminución de 29 % a 15 %.

Las personas encuestadas de los puestos de negocios informales, almacenes y transeúntes en su totalidad frecuentan los alrededores del proyecto y consideran que el proyecto no afecta el tránsito vehicular ni del transeúnte. Cabe mencionar que tampoco perciben impactos negativos y consideran que el proyecto es beneficioso, entre otras cosas, porque genera empleos.

Género



● Mujer 30 %
● Hombre 70 %

Rango de edad (años)



● 13-25 años 10 %
● 26-35 años 25 %
● 30-45 años 45 %
● > 45 años 20 %



3

Sobre este informe

3.1. Análisis de materialidad	79
3.2. Indicadores de seguimiento	83

3.1. Análisis de materialidad

Para determinar qué temas son relevantes para Grupo Copisa y sus grupos de interés, se ha llevado a cabo un proceso en varias fases. Este proceso ha seguido la norma AA1000SES (2011) de Accountability y de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

El proceso de análisis de la materialidad se ha realizado teniendo en cuenta la nueva definición de materialidad que el GRI adoptará en breve:

«Temas que reflejan los impactos más relevantes de la organización en la economía, el medioambiente, las personas y los derechos humanos».

Las fases del análisis de materialidad han consistido en:

- Identificación de temas potencialmente materiales (relevantes) a partir de la información de la que se dispone sobre la empresa y sobre el sector, y teniendo en cuenta el análisis interno de materialidad.
- Priorización de los temas teniendo en cuenta la opinión de los grupos de interés prioritarios.
- Validación de los temas materiales para asegurar que ofrezcan una representación lógica y equilibrada de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de Grupo Copisa.

Por esta razón se ha solicitado la opinión de los grupos de interés de Grupo Copisa. Excepcionalmente, y debido a la situación pandémica, el año pasado solo se pudo realizar una encuesta interna de materialidad con los principales directores de departamento, que arrojó los siguientes resultados:

Este año, previa identificación de los grupos de interés prioritarios para Grupo Copisa, se contactó directamente a través de encuestas online con los siguientes grupos: empleados, proveedores y clientes.

medioambiente

cambio climático
protección de la biodiversidad
prevención de la contaminación, economía circular y residuos

gobierno corporativo

ética, integridad, buen gobierno
transparencia, fiscalidad
gestión y control de riesgos

cadena de suministro y calidad

calidad del servicio
satisfacción del cliente

laboral y PRL

seguridad y salud
no discriminación, diversidad, igualdad e inclusión
respeto de los derechos humanos
formación y desarrollo personal

social

relación con las comunidades locales, empresas e instituciones
compromiso e impacto social

La lista de temas potencialmente materiales, y que se presentó a empleados, proveedores y clientes para su valoración, fue:

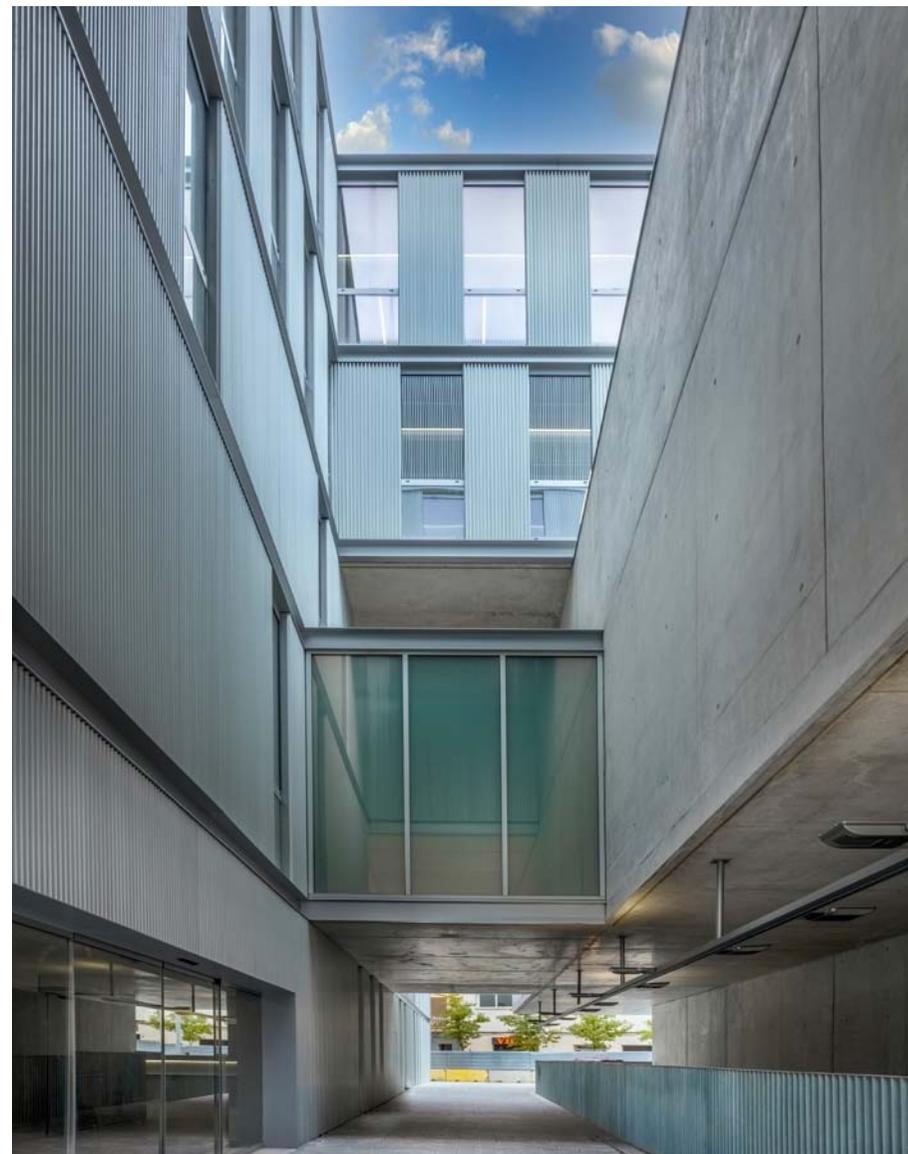
Temas para proveedores	Temas para empleados	Temas para clientes	Temas comunes
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un código de conducta para proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el equilibrio entre vida personal y laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la colaboración con los clientes para buscar soluciones conjuntas 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear condiciones de trabajo justas
<ul style="list-style-type: none"> • Promover el cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer oportunidades de carrera y desarrollo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuchar las demandas de los usuarios finales 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el bienestar de los empleados y sus familias
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir criterios sociales de selección de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el bienestar de los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la máxima calidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la educación ambiental de todos los grupos de interés
<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar de forma sostenible la cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer productos innovadores para sus clientes
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir criterios ambientales de selección de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con los clientes en proyectos para la comunidad y la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometerse con las comunidades locales y generar valor social
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la formación de proveedores para el cumplimiento de criterios sociales o ambientales 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar la no discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar a los clientes en el camino hacia la sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar principios de economía circular en materiales y procesos
<ul style="list-style-type: none"> • Exigir a los proveedores la certificación en marcos reconocidos de gestión ambiental o socio-laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar estilos de vida saludables entre los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a los clientes sobre la estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia energética
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar auditorías ambientales o sociales para los proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • Procurar la inclusión de personas con diversidad funcional 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la transparencia en las actividades de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Luchar contra la corrupción
<ul style="list-style-type: none"> • Exigir a sus proveedores la publicación de un informe de sostenibilidad o responsabilidad social 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones de voluntariado 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de la demanda de recursos naturales en los servicios y productos ofertados 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las emisiones de carbono • Eficiencia en el uso del agua • Campañas de concienciación sobre reciclaje • Relaciones responsables con los proveedores • Respeto de la biodiversidad, los ecosistemas y el medioambiente

Después de las consultas online, y cruzando los resultados con la materialidad interna que se realizó el año pasado, se llegó al siguiente listado de temas materiales que son considerados relevantes para la empresa o para los grupos de interés consultados:

Prioridad interna	Alta	<p>Reducción de la demanda de recursos naturales en los servicios y productos ofertados (cambio climático)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de las emisiones de carbono • Eficiencia energética • Eficiencia en el uso del agua • Campañas de concienciación sobre reciclaje • Respeto de la biodiversidad, los ecosistemas y el medioambiente • Fomentar la no discriminación • Aumentar la transparencia en las actividades de la empresa • Fomentar la inclusión de personas con diversidad funcional • Facilitar el equilibrio entre vida personal y laboral • Luchar contra la corrupción 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalidad sostenible • Garantizar la máxima calidad • Promover el bienestar de los empleados • Avanzar en la igualdad de género • Promover el cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de suministro • Ofrecer oportunidades de carrera y desarrollo profesional • Realizar actividades de formación • Crear condiciones de trabajo justas • Gestionar de forma sostenible la cadena de suministro • Mejorar el bienestar de los empleados y sus familias • Colaborar con los clientes en proyectos para la comunidad y la sociedad • Comprometerse con las comunidades locales y generar valor social • Aplicar principios de economía circular en materiales y procesos 	
	Media	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones de voluntariado • Apoyar a los clientes en el camino hacia la sostenibilidad • Informar a los clientes sobre la estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social • Exigir a sus proveedores la certificación en marcos reconocidos de gestión ambiental o socio-laboral • Realizar auditorías ambientales y/o sociales para los proveedores • Fomentar estilos de vida saludables entre los empleados • Relaciones responsables con los proveedores • Exigir a sus proveedores la publicación de un informe de sostenibilidad y/o responsabilidad social 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la colaboración con los clientes para buscar soluciones conjuntas • Escuchar las demandas de los usuarios finales • Desarrollar un código de conducta para proveedores • Incluir criterios sociales de selección de proveedores • Fomentar los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los proveedores • Incluir criterios ambientales de selección de proveedores • Facilitar la formación de proveedores para el cumplimiento de criterios sociales o ambientales • Promover la educación ambiental de todos los grupos de interés • Ofrecer productos innovadores para los clientes 	
	Baja	<p>Solicitar a los proveedores informe de sostenibilidad o RSC</p>		
		Baja	Media	Alta
		Prioridad externa		

Temas materiales Grupo Copisa

ECONOMÍA	Fiscalidad responsable
	Ética, integridad y buen gobierno
	I+D+i
MEDIOAMBIENTE Y CALIDAD	Prevención cambio climático
	Economía circular
	Protección biodiversidad
	Correcta gestión de los residuos
	Calidad del servicio y satisfacción del cliente
PRÁCTICAS LABORALES	Seguridad y salud laboral
	Igualdad de oportunidades
	Organización del tiempo y conciliación
	Formación y desarrollo del personal
	Organización del tiempo y conciliación
	Promover el cumplimiento de los derechos humanos
CADENA DE SUMINISTRO	Código ético y de conducta
	Gestión sostenible
	Formación en medioambiente y seguridad
SOCIEDAD	Compromiso e impacto social



CENTRO DE SALUD. SERVICIO DE URGENCIAS Y CMA, EN GRANOLLERS, BARCELONA. ESPAÑA.

3.2.

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.

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores	Respuesta directa, páginas o enlaces URL
GRI 102: CONTENIDOS GENERALES		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
102-1	Nombre de la organización	4
102-2	Actividades, productos y servicios	8-11
102-3	Ubicación de la sede	20
102-4	Ubicación de las operaciones	12
102-5	Propiedad y forma jurídica	4
102-6	Mercados servidos	8-11
102-7 a,i)	Tamaño de la organización	8-11, 12
102-8 a,b,c,e,f)	Información sobre profesionales y otros trabajadores	31-33 e) no hay variaciones estacionales
102-10	Cambios significativos en la organización y en la cadena de suministro	No ha habido
102-11	Principio o enfoque de precaución	15-17, 18-23
102-12	Iniciativas externas	76
102-13	Afiliación a asociaciones	64
ESTRATEGIA		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5-6
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	15-17, 18-23, 24, 43, 47-48, 51
ÉTICA E INTEGRIDAD		
102-16	Valores, principios, estándares, y normas de conducta	18-23
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	18-23, 60-63
GOBERNANZA		
102-18 a)	Estructura de gobernanza	13
102-36 a)	Procesos para determinar la remuneración	41-42
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
102-40	Lista de grupos de interés	80
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	40
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	79-82

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa, páginas o enlaces URL
	PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME		
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	31
	102-50	Período objeto del informe	2021
	102-51	Fecha del último informe	2020
	102-52	Ciclo de elaboración de los informes	Anual
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	rsc@grupocopisa.com
	102-55	Índice de indicadores de seguimiento	89-95
	102-56	Verificación externa	No se ha realizado verificación externa
GRI 200: ECONOMÍA			
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 a: i, ii, iv)	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	47-54
	201-3 e)	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	34
	205-1 b)	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	18-22
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	19-22
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas	21
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1	Enfoque fiscal	24-26
GRI: 300 MEDIOAMBIENTE			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-2	Información general cuestiones medioambientales	17, 43, 47-53, 65-66
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	49-50, 55
	302-4	Reducción del consumo energético	48, 50, 51, 55
GRI 303: Aguas y efluentes 2018	303-5 a)	Consumo total de agua	55
	303-4	Vertido de agua	No existen

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa, páginas o enlaces URL
	103-2 a)	Enfoque de gestión	56
	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	56
GRI 304: Biodiversidad 2016	----	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Según la identificación y evaluación de aspectos ambientales en cada obra
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	56
	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	No ha habido
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 a)	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	50
	305-2 a)	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	50
	305-3 a)	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	50
	305-4 a)	Intensidad de las emisiones de GEI	50
	305-5 a,b,c,d)	Reducción de las emisiones de GEI	50-51
	----	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	51
	----	Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x) y otras emisiones significativas al aire	51
	----	Contaminación acústica y lumínica	54
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	No existen
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	53-55
	306-3	Derrames significativos	No ha habido
	306-4	Transporte de residuos peligrosos	No aplica
	306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua o escorrentías	No existen
	----	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica en nuestra actividad

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa, páginas o enlaces URL
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	-----	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales: Póliza RC Contaminación accidental: Infraestructuras: 5 M siniestro/año Industrial: 25 M siniestro/año
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	62
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	62
GRI: 400 SOCIAL			
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-2 a)	Organización del tiempo del trabajo	34
		Igualdad	37-39
		Implantación políticas desconexión laboral	35
GRI 401: Empleo 2016	401-1 b)	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Pág.33. Tasa de rotación solo en lo relativo a los despidos
	401-3 b)	Permiso parental	34
GRI 402: Relaciones laborales 2016	402-1 b)	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	40
	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	43-46
	403-2 a, c)	Identificación de peligros, evaluación de riesgos	43
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	43-46
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	36-37, 43-46,
	403-6 b)	Fomento de la salud de los trabajadores	44
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	44-45
	403-9 a: i, ii, iii) d)	Lesiones por accidente laboral	44-45
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	36
	404-2 a)	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	36-37

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa, páginas o enlaces URL
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 b)	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	31-32, 38-39
	405-2 a)	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Pág.42. No se reporta dato por ubicación significativa
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 a) b:i)	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	21
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 a)	Operaciones y proveedores cuyo derecho de libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No ha habido. Para mayor información sobre la debida diligencia, gestión DDHH y cadena de suministro: pág. 18-23, 60-63
GRI 408: Trabajo infantil 2016	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: pág. 23, 60-63
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	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: pág. 23, 60-63
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	-----	Personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de derechos humanos	Para mayor información sobre la debida diligencia y gestión de los DDHH: pág. 18-23
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No ha habido. Para mayor información sobre la debida diligencia y gestión de los DDHH: pág. 18-23
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	Para mayor información sobre la gestión de los DDHH: pág. 18-23
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 a: ii, iv, v, vii)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	58-59, 75-77, 80-81
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No ha habido

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa, páginas o enlaces URL
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-2 a)	Cadena de suministro	60-63
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	62
	414-2 a,b)	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	62
GRI 415: Política Pública 2016	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No ha habido contribuciones a partidos políticos
GRI 416: Seguridad y Salud en los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de calidad con el cliente: pág. 58-59

GRUPO COPISA

www.grupocopisa.com