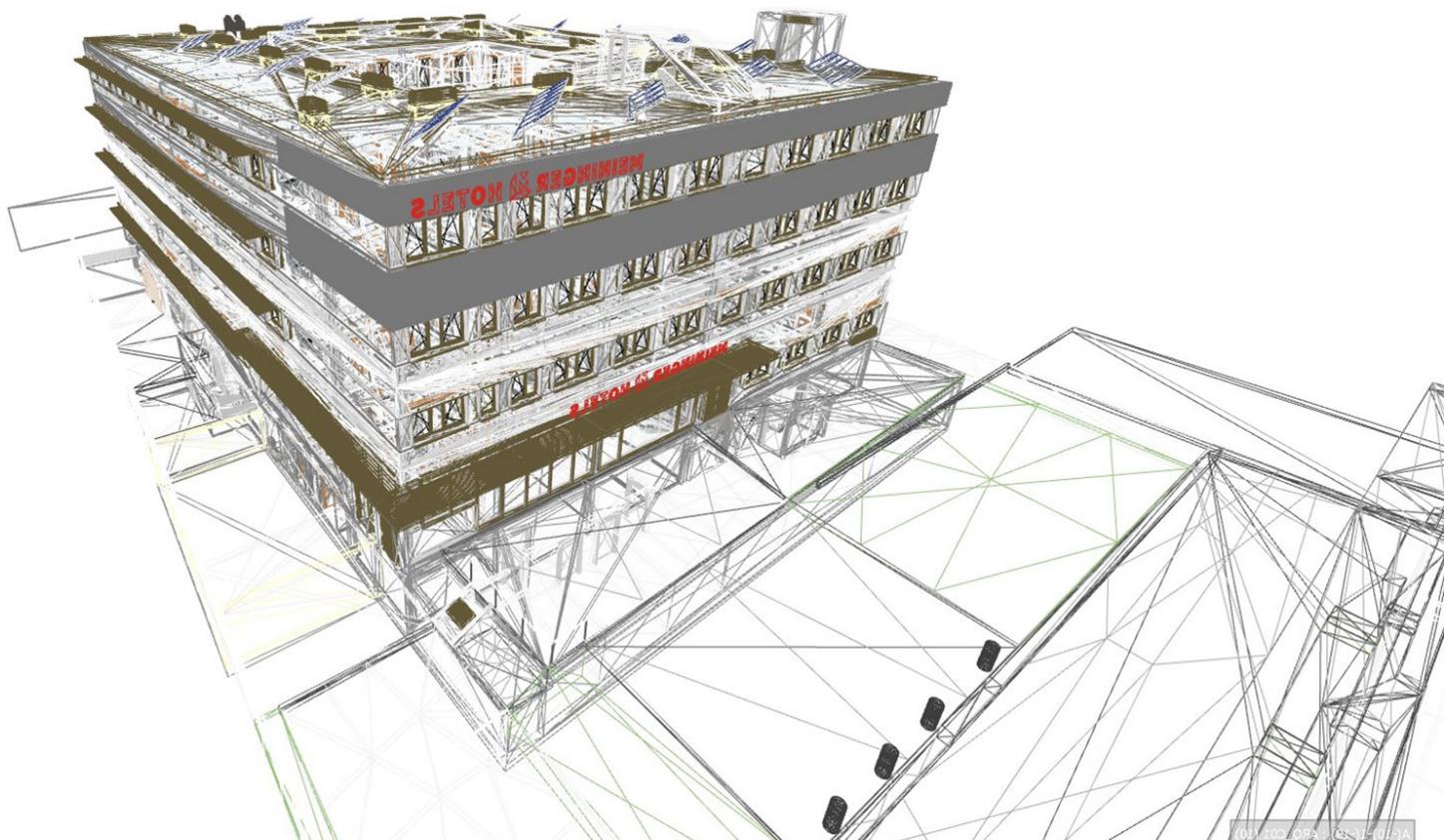


20

Estado de Información No Financiera

23

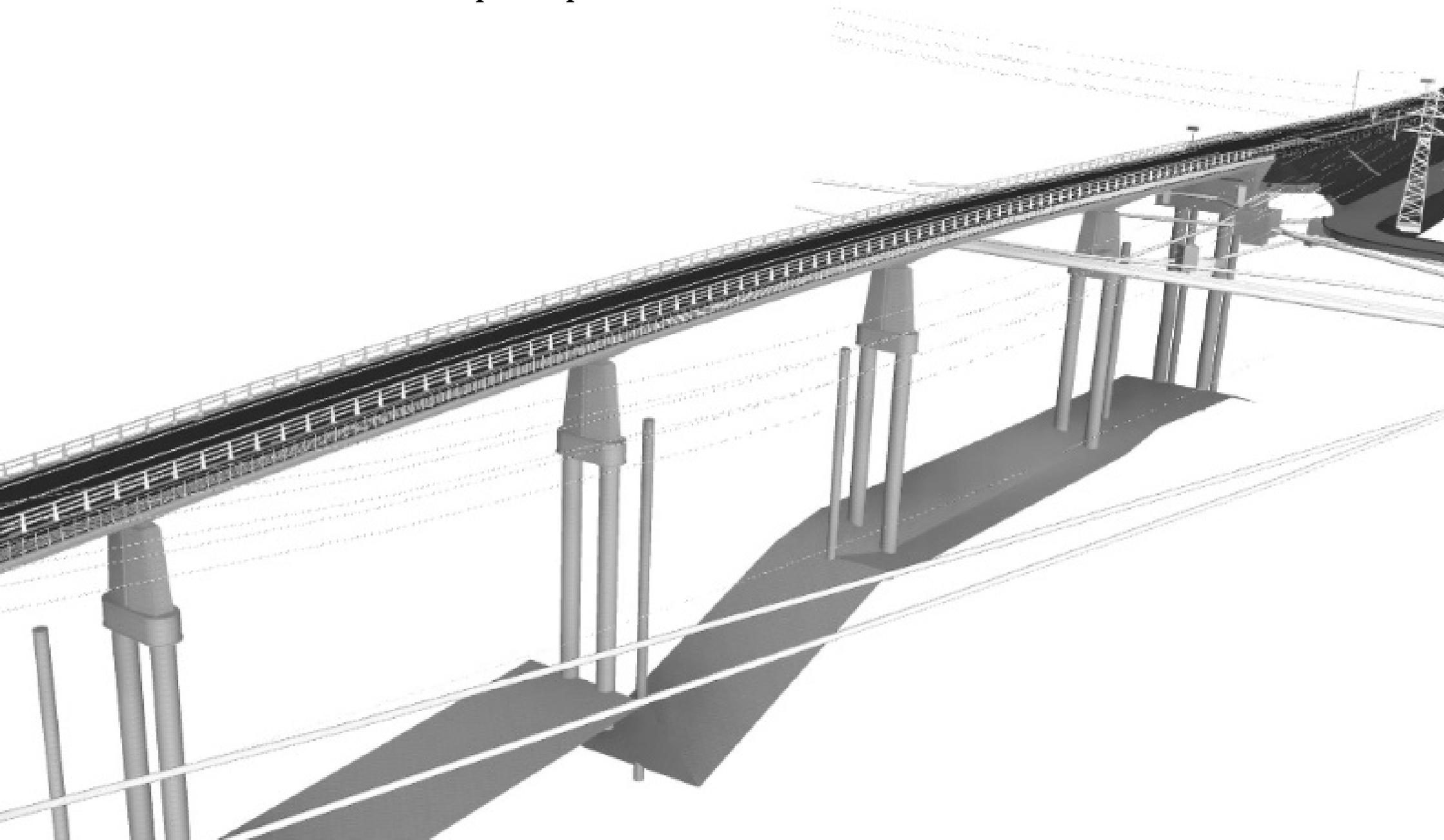
COPISA GRUPO



ÍNDICE

1 ACERCA DE GRUPO COPISA		3
	1.1. CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO	4
	1.2. ACERCA DEL GRUPO COPISA	6
	1.3. MODELO DE NEGOCIO	10
	1.4. DIVERSIFICACIÓN GEOGRÁFICA	16
	1.5. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	17
	1.6. OBJETIVOS EMPRESARIALES	18
	1.7. GESTIÓN DE RIESGOS	20
	1.8. ÉTICA E INTEGRIDAD	25
	1.9. DERECHOS HUMANOS	32
	1.10. INFORMACIÓN FISCAL	34
2 SOSTENIBILIDAD		37
	2.1. NUESTRA ESTRATEGIA	38
	2.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	41
	2.3. LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL	45
	2.4. IMPULSO INNOVADOR	49
3 GESTIÓN AMBIENTAL		54
	3.1. MEDIOAMBIENTE	55
	3.2. BIODIVERSIDAD	71
4 LAS PERSONAS		77
	4.1. CAPITAL HUMANO	78
	4.2. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR	98
5 CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD		108
	5.1. ASOCIACIONES SECTORIALES	109
	5.2. ACCIÓN SOLIDARIA	112
6 EL CLIENTE		115
	6.1. CADENA DE SUMINISTRO	116
	6.2. LA CALIDAD	120
7 ANEXOS		126
	7.1. PRESENTACIÓN DE ESTE INFORME	127
	7.2. TABLA INDICADORES LEY 11/2018	129
	7.3. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	140
	7.4. TAXONOMÍA EUROPEA	150

1 Acerca de Grupo Copisa



1.1. Carta del consejero delegado

avanzando en el camino hacia la referencia en construcción sostenible

Dejamos atrás un año marcado nuevamente por la geopolítica y sus consecuencias en la economía mundial, en especial en lo que atañe a la inflación. Este contexto, no obstante, no ha sido obstáculo para que Grupo Copisa emprendiera una nueva etapa de crecimiento enfocada a consolidar al grupo como uno de los referentes en el ámbito de la construcción sostenible.

Sin duda, el cambio climático se ha mantenido este año como un asunto clave en la agenda mundial y Grupo Copisa ha seguido implicándose al máximo. Nos hemos unido al grupo de trabajo del sector de la construcción e ingeniería del Pacto Mundial de la ONU en España, conscientes de la urgencia para que el mundo empresarial enfrente los retos ambientales que nos acechan y contribuya a paliar sus consecuencias económicas y sociales.

La comunidad científica nos ha instado a redoblar esfuerzos en la mitigación del cambio climático y a implementar soluciones de amplio alcance que promuevan prácticas sostenibles. Estos requerimientos nos han servido de acicate para adaptarnos con eficacia y agilidad a los cambios regulatorios que implican los desafíos en materia de sostenibilidad. Se trata de retos complejos, sí, pero nuestra capacidad de adaptación y resiliencia han estado a la altura. A lo largo de 2023 hemos logrado importantes hitos, avanzando en la consolidación de procesos, el desarrollo de nuevas herramientas y metodologías, y poniendo un énfasis particular en la innovación y la transformación digital.

Concretamente, en 2023 un proyecto que ha ilustrado nuestro compromiso con el medioambiente ha sido nuestra adhesión a Nactiva, una plataforma colectiva que, precisamente, tiene como objetivo proteger y regenerar el capital natural del Mediterráneo, nuestro entorno más próximo. Para ello diseñan y aceleran proyectos empresariales que activen nuestro capital natural, algunos de ellos alineados con nuestro objetivo de activar nuevas iniciativas en la construcción sostenible.

En el ámbito social, hemos fortalecido nuestras iniciativas de responsabilidad corporativa, realizando contribuciones significativas para mejorar la calidad de vida de las comunidades en las que operamos. Continuamos comprometidos con reforzar nuestro enfoque sostenible y trabajamos diligentemente para alinear nuestras estrategias con los objetivos de la Agenda 2030 y la voluntad de asegurar que nuestras operaciones fomenten un desarrollo sostenible y equitativo, beneficiando al entorno global en el que interactuamos.

En el capítulo económico, en 2023 no solo hemos mantenido nuestro crecimiento en indicadores de negocio y financieros, sino que hemos logrado un notable incremento en la asignación de nuevos proyectos (6 %), lo cual certifica nuestra fortaleza y capacidad para expandir nuestras operaciones de manera efectiva, así como la elevada calidad de las obras que llevan nuestro sello, avaladas con diversos reconocimientos este año.

Mirando hacia 2024, las perspectivas para Grupo Copisa son muy alentadoras gracias al nivel de los proyectos que tenemos en cartera, que han experimentado un crecimiento significativo respecto al año anterior (10 %). Además, hemos fortalecido nuestros sistemas de gestión de riesgos y potenciado las sinergias entre las distintas áreas de negocio que han derivado en mejoras cruciales para el exitoso cumplimiento de nuestro plan estratégico.

Una vez más, deseo acabar estas líneas expresando mi más sincera gratitud al equipo humano de Grupo Copisa por su trabajo y dedicación. Sin su compromiso, el éxito de la compañía no sería posible. También quiero extender mi reconocimiento a nuestros clientes, empresas proveedoras y otros grupos de interés, cuyo apoyo a largo plazo es imprescindible para continuar creando valor para toda la sociedad. Su colaboración y confianza aportan los cimientos necesarios para los éxitos de Grupo Copisa, que son también los éxitos de la sociedad.

Orlando de Porrata-Doria
Consejero delegado

1.2. Acerca del Grupo Copisa

conectados con el desarrollo sostenible



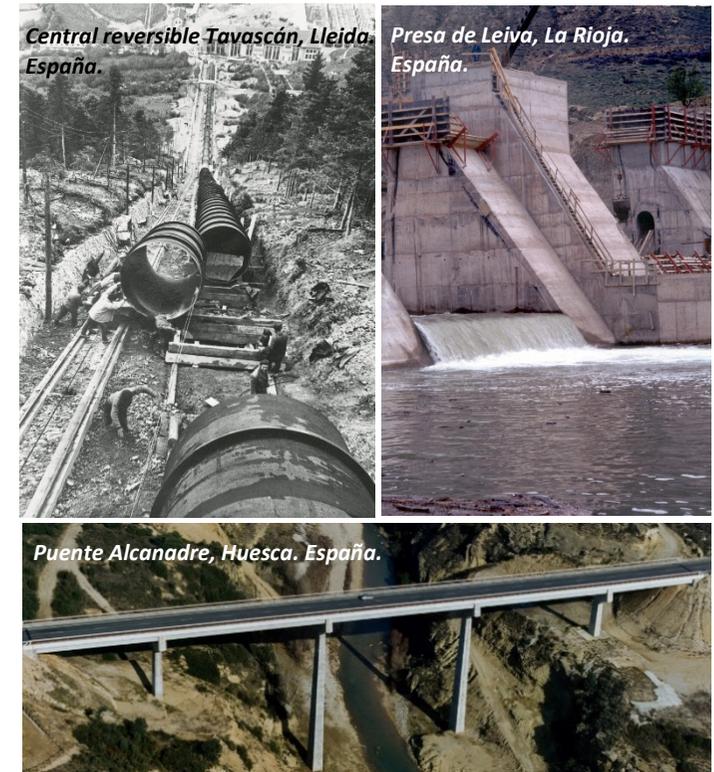
Energía y naturaleza, los orígenes de Grupo Copisa

Copisa fue fundada en 1959, en un momento clave del proceso de electrificación llevado a cabo por FECSA (Fuerzas Eléctricas de Catalunya, S.A.). Originalmente, su misión principal era asumir las obras en ejecución que gestionaba el departamento de construcción de FECSA en el Valle de Arán. Con la movilización de recursos humanos y técnicos, Copisa se encargó de erigir un extenso complejo hidroeléctrico en la región, un proyecto que se extendió durante 15 años.

Desde sus inicios, Copisa ha tenido a la energía y la naturaleza como pilares fundamentales, elementos que no solo han definido su identidad corporativa, sino que también han guiado su evolución y expansión en el ámbito de la construcción.

Durante el transcurso de estos años Copisa experimenta una enorme celeridad en la actividad, mantiene y consolida su especialización en centrales de energía y centrales térmicas. Este enfoque culminó con la construcción de las principales centrales nucleares en Cataluña, marcando el inicio de lo que hoy es CPI Industrial Engineering, nuestra división industrial.

En las siguientes décadas nuestra empresa ya no se limita al sector energético y empieza a ampliar su actividad a otros campos, como la edificación, abarcando obras de viviendas, hoteles, urbanizaciones, centros educativos, hospitales e instalaciones deportivas. En el ámbito de la obra civil ejecutamos obras de gran envergadura como carreteras, puentes, túneles y obras hidráulicas.



Crecimiento y consolidación empresarial

La empresa amplía su campo de actuación, adquiriendo una mayor dimensión y se extiende en el territorio español, incorporando EASA (Estructuras Aragón) a Copisa en 1989. EASA actúa principalmente en Aragón, La Rioja y Navarra, y su actividad más relevante es la construcción, restauración y rehabilitación de edificios. Copisa también asienta su expansión en el territorio abriendo oficinas corporativas en Madrid.

En 2006 adquiere la empresa Natur System fundada en 1980, establecida con la meta de liderar y ofrecer soluciones confiables y eficaces en la rehabilitación de fachadas, una actividad emergente en aquel momento en Barcelona.

En la actualidad actúa en los ámbitos de construcción nueva, rehabilitación de edificios, restauración histórico-artística y comunidades de propietarios, adoptando como concepto fundamental, la rehabilitación energética dentro de sus intervenciones.

El año 2011 marcó el inicio de CPI Integrated Services, una empresa creada por el Grupo Copisa con la ambición de convertirse en un referente en el sector de servicios globales para edificaciones y el sector terciario. Su actividad principal se centra en el mantenimiento técnico, la conservación de edificios y la gestión energética, incluyendo servicios como inspecciones de infraestructuras con drones, proyectos de reforma y *facility services*.

El compromiso del Grupo con la innovación y la sostenibilidad es claro. La empresa ha adoptado la diversificación como una estrategia central, implementando materiales innovadores, optimizando procesos, reduciendo costos y minimizando el impacto ambiental. En el sector del transporte, Copisa ha participado en proyectos significativos, incluyendo la construcción de grandes arterias viales y líneas de alta velocidad, donde la compañía ha demostrado su competencia en ingeniería ferroviaria avanzada. Estos esfuerzos reflejan la evolución continua de Grupo Copisa hacia nuevos horizontes, impulsados por las tecnologías emergentes, los cambios en los hábitos sociales y un renovado compromiso con la conciencia ecológica.



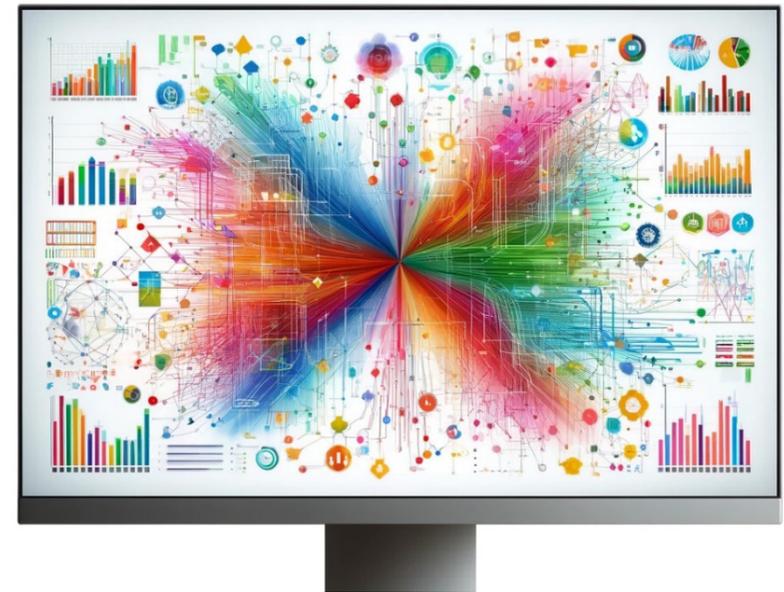
La actualidad de Grupo Copisa

Para Grupo Copisa, la sostenibilidad no solo es una apuesta estratégica fundamental sino también un compromiso transversal que impregna todas sus actividades. Mirando hacia el futuro, la empresa enfrenta retos ambiciosos y se compromete firmemente a avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. Este enfoque no es ni reciente ni temporal; ya en 2010, Grupo Copisa mostró su compromiso con estas metas globales al adherirse al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Desde entonces, Grupo Copisa ha mantenido su compromiso hacia la sostenibilidad. La empresa realiza la divulgación regular de su informe, asegurando así que sus Grupos de Interés estén informados de su progreso y dedicación a prácticas empresariales responsables. Esta transparencia subraya el esfuerzo continuo de la Organización por integrar la sostenibilidad en todos los aspectos de su operación y estrategia corporativa.

La transformación digital de la empresa también forma parte de nuestras prioridades y hemos apostado por el desarrollo de iniciativas enmarcadas en un proyecto global de Organización y Digitalización de la Compañía. Siguiendo la filosofía del «dato único» se ha iniciado la optimización del sistema central de información para mejorar la interconectividad de los datos y así desarrollar nuevas herramientas ligadas a la analítica de estos. De esta forma, se evitan duplicidades de datos y existe una única información a la que los diferentes colaboradores tienen acceso.

En lo referente a la innovación para la optimización de recursos hemos finalizado con éxito nuestro proyecto «Diseño de un sistema aéreo de aprendizaje automático que permita un mantenimiento preventivo», cuyo principal objetivo es el desarrollo de un sistema robusto para la detección automática de grietas o fisuras en zonas inaccesibles de grandes superficies. Gracias al desarrollo de este proyecto, se han realizado intervenciones tempranas que alargarán la vida útil de las infraestructuras en función de las revisiones y el análisis de los procesos patológicos realizados, así como se superarán las limitaciones asociadas a la inspección de zonas inaccesibles o de escasa visibilidad, como la intervención realizada con este sistema de detección en uno de los edificios históricos de la Universidad de Barcelona.



Grupo Copisa prioriza la implantación de metodologías colaborativas LEAN, como BIM, *Last Planner System* e *Integrated Project Delivery*, para la ejecución de proyectos con el objetivo de lograr una mayor eficiencia. La metodología de trabajo colaborativo supone un revulsivo frente a los procesos convencionales, donde las fases de diseño conceptual, diseño de detalle y construcción están muy diferenciadas y secuenciadas en el tiempo. El sistema colaborativo implica la integración de equipos multidisciplinares con el objetivo de optimizar el proceso de diseño y construcción.

Desde las fases iniciales de diseño conceptual, el usuario final, el diseñador y nosotros como constructores trabajamos conjuntamente para conseguir alinear los intereses de todos los actores. El proyecto debe estar concebido para responder a las necesidades del usuario final y de la propiedad, pero también se debe ejecutar en un plazo ajustado, con un presupuesto realista y con altos niveles de calidad. Todo esto es posible si existe una definición clara de los objetivos, planificación y un seguimiento continuado; si se cuenta con una mentalidad abierta, capacidad de adaptación y renuncia parcial a los objetivos particulares en beneficio del proyecto y si se dispone de equipos profesionales cualificados y cohesionados.

El ejemplo más claro de proyecto colaborativo en cuanto a edificación de refiere, es el Espacio Polivalente Hospitalario en Bellvitge, construido en 17 semanas cumpliendo plazo y presupuesto, al que han seguido múltiples proyectos como un edificio judicial y diversos edificios de viviendas. En el ámbito de la obra civil podemos destacar obras viarias, ferroviarias e hidráulicas.



A lo largo de 64 años de trayectoria, Grupo Copisa ha demostrado una notable diversidad en sus proyectos, evidenciando así su decidida apuesta por la diversificación, su capacidad técnica para afrontarla y la solidez empresarial necesaria para encarar nuevos desafíos. En un entorno global en constante cambio, el espíritu de superación de Grupo Copisa, sumado a su capacidad de adaptación y su habilidad para anticiparse a las necesidades de cada momento, han sido cruciales. Estos valores no solo han sido esenciales, sino que han permitido que Grupo Copisa se consolide como un grupo empresarial de relevancia en el panorama actual.

1.3. Modelo de negocio

la sostenibilidad, nuestro propósito empresarial



Grupo Copisa tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo y consolidación del tejido económico y social a través de sus proyectos y las áreas en las que opera. Mediante la implementación de soluciones globales e innovadoras, la empresa se enfoca en la gestión eficiente de recursos y la mejora de infraestructuras, favoreciendo así el progreso sostenible de la sociedad.

Para Grupo Copisa, la búsqueda de sinergias y la implementación de soluciones sostenibles, innovadoras y eficientes que tengan un impacto tangible representan un desafío significativo que requiere la colaboración de todas sus áreas de negocio. Comprometida con la sostenibilidad, la empresa se propone alcanzar objetivos cada vez más ambiciosos para fomentar el desarrollo sostenible de las comunidades donde tiene presencia, impulsando su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de una estrategia y gestión responsable.

valor compartido

	La seguridad, la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores/as se encuentra integrado en la gestión de la empresa, teniendo una presencia transversal en el conjunto de las actividades y decisiones empresariales, en los diferentes departamentos, puestos de trabajo y a todos los niveles jerárquicos.
	A través de la actividad del Grupo, el negocio se compromete a la optimización de recursos hídricos, gestionando y controlando todas las fases que componen el ciclo integral del agua.
	Desarrollar instalaciones energéticamente eficientes: parques eólicos, plantas fotovoltaicas y edificaciones con certificaciones verdes, entre otras. Proceso de gestión energética en sus centros para la optimización del consumo eléctrico con el fin de lograr una mayor eficiencia.
	Generar empleo contribuyendo al desarrollo económico en las zonas donde desarrolla su actividad. Retención de talento, gestión de la igualdad y diversidad.
	Identificar y definir oportunidades de desarrollar programas de I+D+i de forma global para el Grupo, así como la aplicación de herramientas para el desarrollo económico y social aplicado en nuestras actividades para la consecución de infraestructuras más eficientes, sostenibles y resilientes.
	La actividad de construcción contribuye al desarrollo de ciudades más sostenibles. Aplicando la metodología BIM nos es posible analizar el impacto de los proyectos de forma anticipada: cada modelo permite cuantificar las emisiones de CO ₂ , energía de fabricación, contenido reciclado, desechos generados, y otros indicadores clave.
	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. Para ello implantamos las mejoras necesarias para la medición, la reducción y la compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero con el objetivo de ser neutros en la huella de carbono en 2050.
	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, CPI Industrial Engineering, Natur System y CPI Integrated Services certificadas en ISO 37001 en materia antisoborno y UNE 19601 de <i>compliance</i> 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 participa en el grupo sectorial de Ingeniería y Construcción cuyo objetivo principal es impulsar la sostenibilidad en una industria vital para el país, contribuyendo así a la creación de ciudades y comunidades más sostenibles (ODS 11) y a la lucha contra el cambio climático (ODS 13), ambos pilares fundamentales de la Agenda 2030 de la ONU.

Grupo Copisa trabaja en cuatro grandes áreas de actuación en los sectores público y privado:



INFRAESTRUCTURAS

Víarías

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), pantalanos, puertos pesqueros y embarcaderos.

Hidráulicas

Ejecución de presas, embalses y redes de riego, 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 para 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.

Envolventes 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.



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.



MANTENIMIENTOS

Industrial

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

Edificación

Servicios integrales de mantenimiento de edificios e instalaciones.

Infraestructuras

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

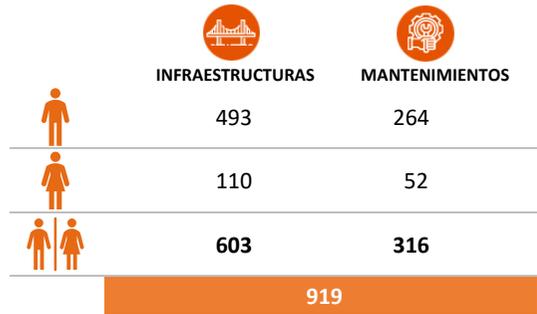
Servicios de inspección mediante drones

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

1.4. Diversificación geográfica

El alcance de la información referenciada en este informe corresponde a las siguientes sociedades:

COPIA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U. | CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U | CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U. | GRUPO EMPRESARIAL COPIA S.A.U. | NATUR SYSTEM S.L.U. | ESTRUCTURAS ARAGÓN S.A.U. | CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS S.L.U | KM5 INTERNATIONAL S.L.U.

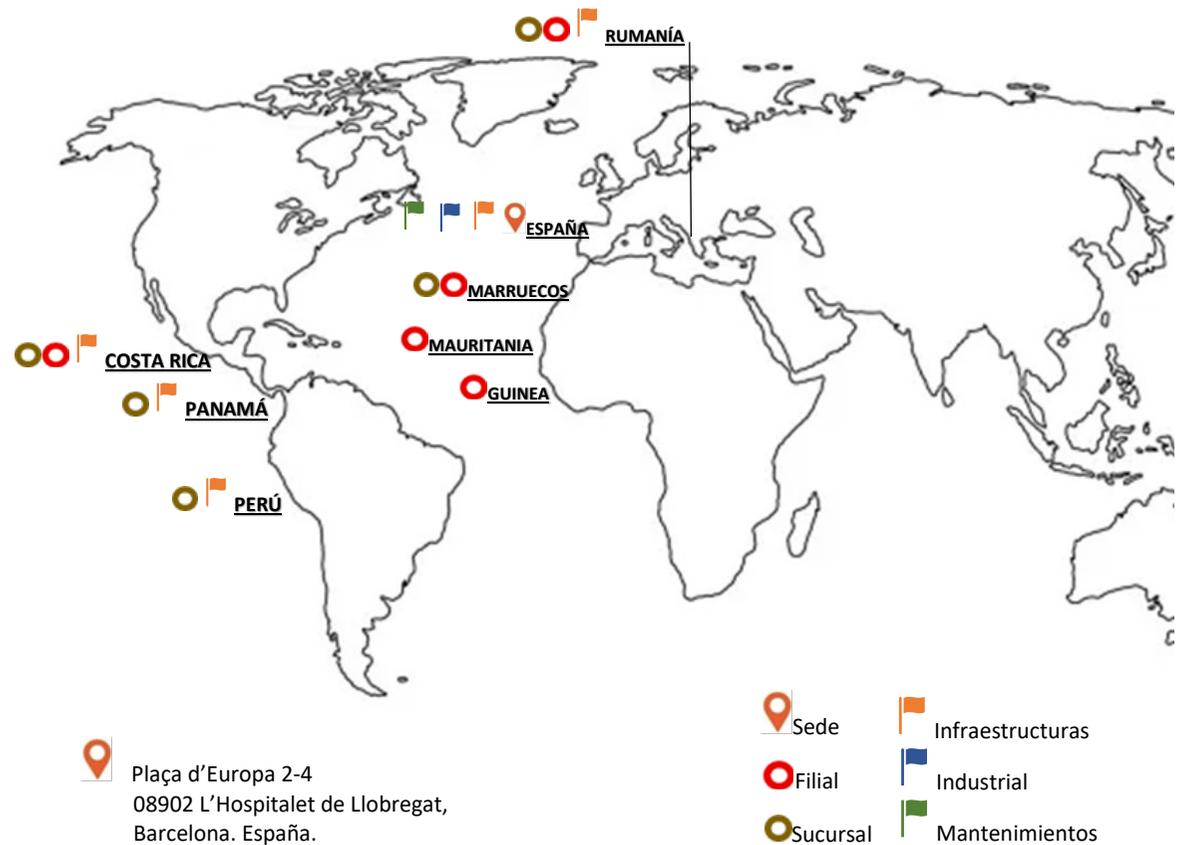


Industrial y mantenimientos: CPI Industrial Engineering y CPI Integrated Services
 Infraestructuras: Resto empresas

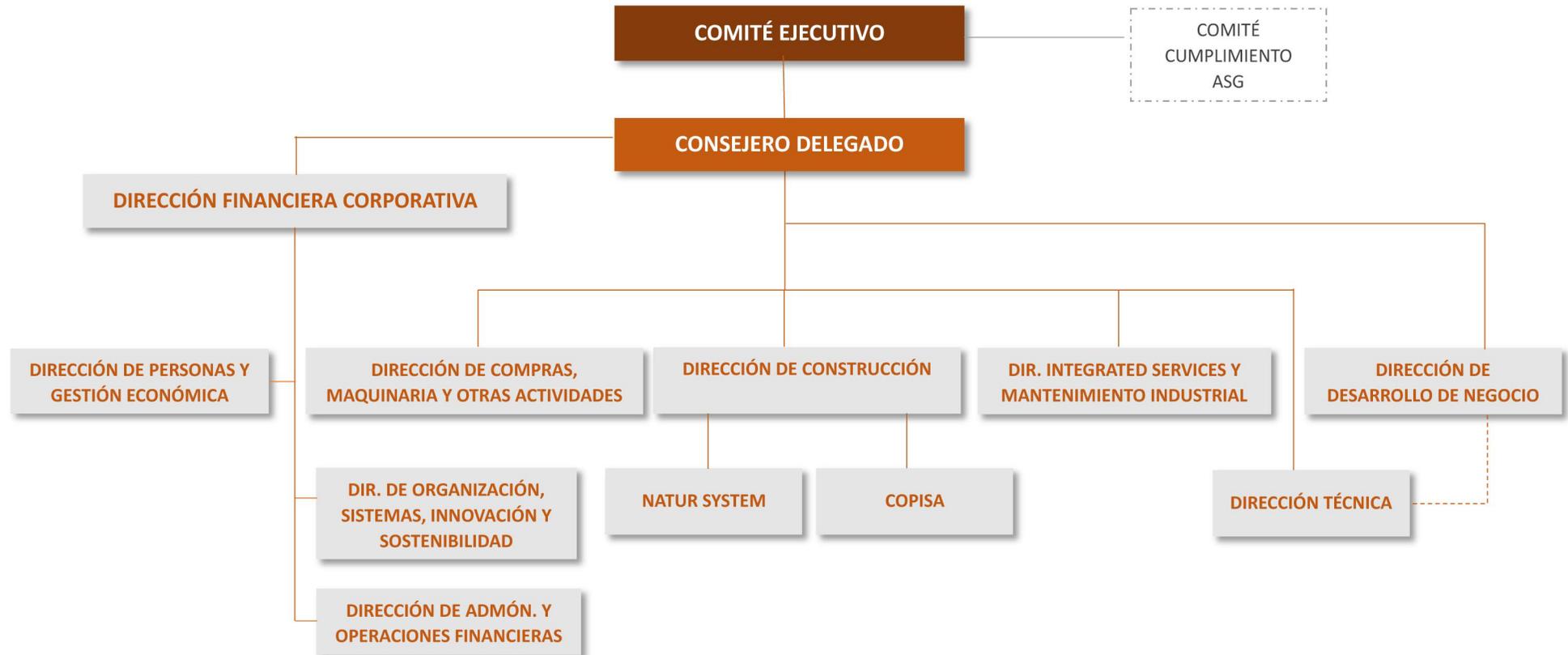
PERSONAS POR GÉNERO Y PAÍS (n.º)

País	Hombres	Mujeres
ESPAÑA	745	151
COSTA RICA	5	5
PANAMÁ	2	2
PERÚ	5	2
RUMANÍA	0	2
TOTAL	757	162

En el resto de los países a 31-12-2023 no hay personal.
 Contratación personal actividad internacional 2023:
 Personal local: 84,38 %
 Expatriados: 15,63 % (contabilizados en España)



1.5. Organización y estructura



1.6. Objetivos empresariales

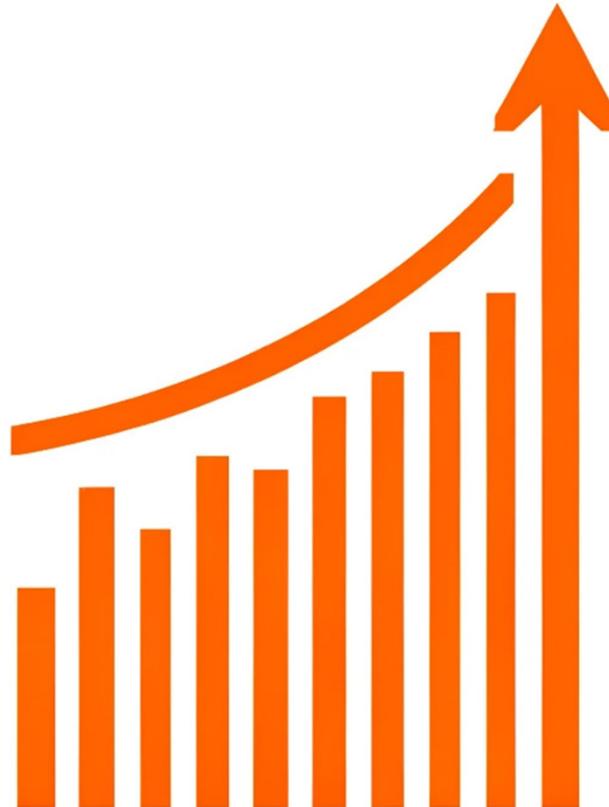
mejorar la rentabilidad de nuestras operaciones siguiendo los parámetros de sostenibilidad

Reenfoque de las Áreas de Negocio siguiendo parámetros de rentabilidad y sostenibilidad:

- Evaluar cada área de negocio para identificar cómo contribuye a la rentabilidad general de la empresa.
- Incorporar prácticas sostenibles que puedan reducir costos a largo plazo, como el uso de energías renovables o la reducción de los residuos.

Digitalización y Circularidad:

- Implementar tecnologías digitales para optimizar procesos, mejorar la comunicación interna y facilitar la toma de decisiones basada en datos.
- Adoptar principios de economía circular y procesos para maximizar el reúso y reciclaje de materiales y minimizar el desperdicio.

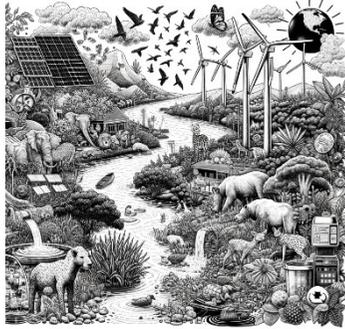


Eficiencia y optimización del gasto tanto corporativo como de operaciones:

- Realizar un seguimiento de los recursos para identificar oportunidades de reducción de costos.
- Utilizar software de gestión para controlar y optimizar el uso de recursos en todas las operaciones.

Motivación y alineación de los objetivos de los equipos humanos con los de la Compañía:

- Desarrollar programas de capacitación y desarrollo profesional que alineen las habilidades de la plantilla con los objetivos estratégicos de la empresa.



AMBIENTAL

- Descarbonización en el sector de la construcción: neutros en carbono en 2050.
- Metodología de mantenimiento del capital natural: minimización de impactos sobre la biodiversidad.
- Aplicación metodología BIM.
- Economía circular: uso eficiente de recursos.
- Reducción 15 % de emisiones GEI, alcance 1 y 2. (2025).
- Energía de origen renovable en la organización superior al 40 % (2025).
- Promover empresas proveedoras con Declaraciones Ambientales de Producto (DAP) (2025).



SOCIAL

- Integración de los criterios ASG en la cadena de suministro.
- Implantación de herramientas para evaluar el desempeño del personal.
- Creación de entornos de trabajo seguros y saludables.
- Diversidad e Igualdad: establecer una cultura real de respeto, tolerancia y equidad.
- Potenciar las sesiones de *coaching* laboral individualizado al personal (2025).



GOBERNANZA

- Integrar sistemas de gestión que integren los factores ASG.
- Mantener un modelo sólido que garantice comportamientos responsables.
- Gestión de riesgos: minimizar los riesgos no financieros.
- Transparencia empresarial: reforzar la comunicación de los aspectos no financieros.
- Completar el programa de formación de la alta dirección en materia de sostenibilidad (2024).

1.7. Gestión de riesgos

Grupo Copisa sigue un procedimiento interno para la identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos y oportunidades que enfrenta.

En particular, los riesgos no financieros relacionados con la seguridad, salud y bienestar de los empleados, así como los riesgos medioambientales, se detallan en el capítulo correspondiente del informe. Este enfoque no solo asegura el cumplimiento con las normativas vigentes, sino que también promueve un ambiente de trabajo seguro y sostenible, alineando las operaciones de la empresa con sus compromisos éticos y de sostenibilidad.

Planificación

En la planificación del SIG (Sistema Integrado de Gestión), 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 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.
- Probabilidad: en función de la probabilidad se valorará el aspecto.

La evaluación de los criterios anteriormente reseñados otorgará una puntuación a cada uno de los riesgos, determinándose en función de la puntuación obtenida.

Evaluación de las oportunidades

Los criterios a tener en cuenta en la evaluación de las oportunidades son:

- Viabilidad: en función de la gravedad se le otorgará una valoración.
- Rentabilidad: en función de la probabilidad se valorará el aspecto.

A continuación, se relacionan los riesgos y oportunidades más relevantes:

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

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

GRAVEDAD

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

VIABILIDAD

PROCESO	RIESGO / OPORTUNIDAD (modo de fallo / causa / efecto)	R/O	Probabilidad/ Viabilidad	Gravedad/ Rentabilidad	Índice Prior. Riesgo	ACCIONES
COMERCIAL Y CONTRATACIÓN	Escasez o fallo en dimensionamiento de recursos	R	2	2	4	Potenciar o redistribuir funciones en el área de estudios para dotarla de los recursos necesarios. Externalización selectiva de ofertas a ingenierías o personal externo cualificado.
	Mejora eficiencia energética	O	1	3	3	Reuniones con comunidades de vecinos y administraciones para dar a conocer nuestro conocimiento en esta área y realizar las obras correspondientes.
PRODUCCIÓN	Uso excesivo de recursos naturales	R	2	2	4	Charlas formativas en centros de trabajo para concienciar al personal, control de recursos y su eficacia.
	Comunicación interna	R	2	1	2	Hacer uso de los canales ya existentes.
	Eventos climáticos	R	1	3	3	Seguimiento predicciones meteorológicas, revisión de los informes de evaluación de clima generados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC).
	Vertidos y derrames en el desarrollo de nuestras actividades	R	1	2	2	Creación de planes de emergencia para actuar lo antes posible y charlas formativas para concienciar al personal.
	Consideración ciclo de vida de nuestros productos	O	2	2	4	Recopilación de información de comerciales y de proveedores.
COMPRAS Y SUBCONTRATACIONES	Realización contratos marcos con proveedores cualificados	O	2	2	4	Formalización de nuevos contratos marco o renovación de los existentes.
	Apostar innovación de productos y materiales	O	1	3	3	Recopilación de la información de comerciales. Vigilancia tecnológica.
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Seguimiento de incidencias con los clientes	R	2	2	4	- Contestación de las quejas y reclamaciones que se reciban y que sean de aplicación a la empresa. - Estudio más exhaustivo de la obra (mayor personal involucrado) previo a la ejecución y planificar el mantenimiento después de la obra para conseguir las expectativas del cliente. - Control y seguimiento de reclamaciones.
	Formación específica según necesidades	O	3	2	6	-Formación específica para los empleados en diferentes áreas (máster, cursos.). -Plan estratégico 2023-2025.
GESTION DE I+D+I + ENERGÍA	Falta de uso herramientas I+D	R	2	2	4	Charlas informativas y envío de boletines para dar a conocer mejor dichas herramientas. Potenciar el envío de noticias a través canal de noticias en TEAMS.
	Ideas innovadoras de nuestro personal	O	2	2	4	Concienciar a toda la organización con el boletín del SIG y formación.
	Obtención de subvenciones a nivel europeo para ejecución de proyectos	O	2	3	6	Posible financiación con las ayudas europeas provenientes de <i>Next Generation</i> . Continuar con la búsqueda de socios que permitan sacar adelante el conocimiento que tenemos.

PROCESO	RIESGO / OPORTUNIDAD (modo de fallo / causa / efecto)	R/O	Probabilidad/ Viabilidad	Gravedad/ Rentabilidad	Índice Prior. Riesgo	ACCIONES
ORGANIZACIÓN, SISTEMAS E INNOVACION (OSI)	Intensa competencia	R	2	2	4	Seguimiento del mercado mediante la vigilancia tecnológica y revistas especializadas.
	Avance en la en la digitalización en la Organización	O	2	3	6	Implementación de las herramientas basados en la IA.
Laboral	Pérdida de competitividad de la Compañía por falta de personal adecuado	R	1	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Sucesión de puestos clave. - Retención de talento. - Medidas de adaptación al entorno laboral. - Formación. - Promoción en las contrataciones de nuevo talento en prácticas para su futura plena incorporación. Visitas colegios profesionales, universidades. Soporte de empresas especializadas en selección del personal.
	Dificultad captación nuevos talento	R	3	2	6	
	Vulneración derechos laborales	R	2	3	6	
Elaboración ofertas y licitación de proyectos	Impacto en los objetivos de la compañía	R	2	3	6	Control económico de los proyectos.
	Creación de incertidumbre en el mercado y desconfianza de analistas e inversores	R	2	3	6	
Sostenibilidad	Incumplimiento de objetivos empresariales sostenibles	R	1	3	3	- Evolución criterios ASG.
	Daños reputacionales	R	2	3	6	- Construcción infraestructuras sostenibles mediante soluciones BIM, materiales sostenibles.
	Empeoramiento condiciones financiación. Penalización de inversores	R	2	3	6	- Acción por el clima.
Ética e integridad	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	R	1	3	3	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de prevención penal y antisoborno (UNE 19601 e ISO 37001). - Formación específica. - Transparencia en los procesos de negocio. - Diligencia debida sobre socios de negocio.

PROCESO	RIESGO / OPORTUNIDAD (modo de fallo / causa / efecto)	R/O	Probabilidad/ Viabilidad	Gravedad/ Rentabilidad	Índice Prior. Riesgo	ACCIONES
Económicos y financieros	Cambios en variables financieras: tipos de interés, inflación, crédito, liquidez y flujo caja, aumento de precio materias primas	R	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento y análisis exhaustivo. - Optimización fondos propios. - Metodologías pago alternativas. - Cobertura de operaciones significativas. - Programas control de costes. - Anticipación aumento precio. - Garantizar operaciones mediante productos financieros.
	Capacidad financiera	R	2	2	4	
	Morosidad	R	2	2	4	
Operativos	Incumplimiento contractual del cliente	R	1	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Detección de situaciones de incumplimiento y seguimiento de expedientes de reclamación. - Homologación y evaluación de las empresas proveedoras. - Seguimiento periódico de los responsables de producción.
	Incumplimiento contractual en la cadena de suministro	R	1	2	2	
	Incumplimiento contractual en la propia ejecución del contrato	R	1	2	2	
Cambio climático	Fenómenos climatológicos extremos: daños en las infraestructuras en ejecución, aumento de las primas de cobertura	R	1	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de control y monitorización. - Auditorías externas. - Plan de contingencias.
Factores sociopolíticos	Cambios adversos en la financiación pública, las políticas y prioridades de los gobiernos, que en algunos casos podrían afectar al desarrollo de futuros proyectos	R	1	2	2	Análisis de preimplantación en países objetivos.
	Inseguridad jurídica	R	1	2	2	Detección temprana de posibles situaciones conflictivas. Seguimiento de los movimientos políticos con objeto de anticipar posibles impactos.
Ciberamenazas	Pérdida económica por recuperación de la actividad	R	1	2	2	Implantación de elementos para la protección perimetral de la red, herramientas de navegación segura y filtros de correo electrónico que implementan características de SPF, <i>Dkim</i> y <i>Dmark</i> 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.
	Pérdida reputacional y oportunidades de negocio. Pérdida o robo <i>know-how</i> y propiedad intelectual e industrial	R	1	2	2	Implementación de un EDR y la obligatoriedad de la autenticación por doble factor MFA.

Acciones a tomar R/O

En Grupo Copisa, las acciones establecidas para abordar los riesgos y oportunidades se diseñan de manera que sean proporcionales a los resultados que se pretenden alcanzar. Esto asegura que los esfuerzos y recursos invertidos estén en línea con la importancia y el impacto esperado de cada riesgo y oportunidad identificados. Este enfoque integrado facilita una gestión más eficiente y efectiva, contribuyendo al éxito y la sostenibilidad de la organización a largo plazo. Las acciones específicas para manejar los riesgos y aprovechar las oportunidades se detallarán en la ficha de Riesgos y Oportunidades de Grupo Copisa.



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



Para las oportunidades consideradas altas se tomarán las acciones necesarias para hacer un seguimiento de estas y ver si pueden aportar valor a la organización. Las consideradas medias y bajas se seguirán del mismo modo para ver su evolución en el futuro y detectar posibles cambios en la rentabilidad o viabilidad

**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.

1.8. 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 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 (RSC), 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 nuestro personal cumpla 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 las personas, 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 económica o colaborativamente.

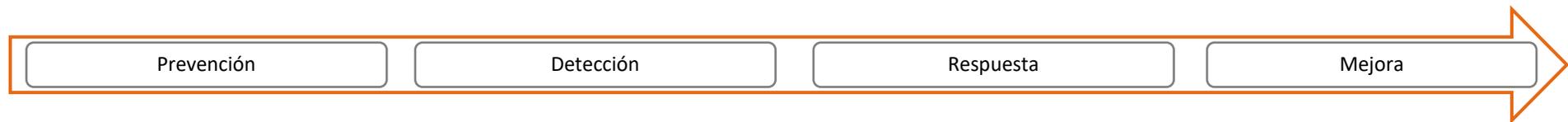
Las actividades de Grupo Copisa y la del Órgano de Administración y toda su plantilla, se desenvuelven conforme al principio de «tolerancia cero» respecto a la comisión de actos delictivos. De esta manera, Grupo Copisa ha convertido las buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa 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 todos ellos, sobre nuestra línea ética basados en el: respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los derechos humanos.

Es por ello por lo que Grupo Copisa tiene una enumeración detallada de los delitos relacionados principalmente con la corrupción en los negocios, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, delitos contra la intimidad, y estafas e insolvencias punibles, entre otros riesgos legales. Estos riesgos están detallados a través de una evaluación, resultado de la combinación de diversos factores y situaciones que pueden comprometer la integridad del Grupo. Cada categoría de delitos está claramente definida con referencias precisas a los artículos de ley aplicables, mostrando un enfoque exhaustivo en la identificación y clasificación de riesgos legales asociados con la actividad empresarial y financiera. Se identifican y evalúan los riesgos penales de Grupo Copisa, en un procedimiento detallado sobre cómo la empresa gestiona estos riesgos a través de su sistema de cumplimiento, con el objetivo de identificar, analizar y evaluar los dichos riesgos para implementar medidas preventivas efectivas y detectar posibles delitos, siendo de aplicación a todas las actividades del Grupo que puedan conllevar riesgos penales.

Para mitigar estos riesgos, Grupo Copisa establece una serie de controles internos sólidos, unas políticas claras de ética y cumplimiento normativo, auditorías frecuentes (tanto externas como internas), y un canal ético seguro para denunciar actividades sospechosas o ilegales.

Grupo Copisa identifica con un procedimiento detallado sobre la diligencia debida implementados por la Compañía, con el objetivo de definir la metodología para analizar e identificar actividades que podrían materializar riesgos penales. El procedimiento de diligencia debida desarrolla un marco sobre proyectos, transacciones, socios de negocio y personal especialmente expuesto, y establece responsabilidades en los departamentos y roles dentro de la Compañía. Este procedimiento, es crucial para mantener la integridad y cumplimiento de las normativas legales en todas las operaciones del Grupo, enfatizando la importancia de un manejo proactivo y bien informado de las relaciones comerciales y corporativas.

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

<ul style="list-style-type: none"> • Fijación de normas de conducta 	<ul style="list-style-type: none"> • Corrupción e infracciones penales 	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de comunicación al Comité de Dirección 	<ul style="list-style-type: none"> • Constantes procesos de mejora para adecuarse a la evolutiva progresión del negocio
<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de riesgos penales 	<ul style="list-style-type: none"> • Control de todo tipo transacciones dinerarias 	<ul style="list-style-type: none"> • Soluciones y protocolización de errores 	
<ul style="list-style-type: none"> • Confección del mapa de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> • Control, compras y ejecución obras 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento individualizado de cada procedimiento 	
<ul style="list-style-type: none"> • Estandarización de políticas y procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Controles y auditorías 	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de investigaciones 	
<ul style="list-style-type: none"> • Formación y comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión y revisión de los procesos 		
<ul style="list-style-type: none"> • Soporte consultivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de contratación personal • Investigaciones de cumplimiento normativo 		

En 2023, el Comité de Cumplimiento continuó con 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 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 de la plantilla —bien en papel, bien mediante medios digitales— sin descuidar en ningún caso la formación inicial en cumplimiento normativo de cada persona contratada.

Formación 2023:

RECICLAJE FORMACIÓN (s/total personas)	
RECICLADOS	72,80 %
INICIAL INCORPORACIÓN	27,20 %

ACTUALIZACIONES/RECICLAJE (nº de personas)	
OPERARIOS (en papel)	120
ONLINE	303
TOTAL	423

FORMACIÓN EN COMPLIANCE (nº de acciones)		
INICIAL DE INCORPORACIÓN (2023)		249
RECICLAJE	INTRANET	418
	PAPEL	120
TOTAL		787

En 2023 se ha llevado a cabo una nueva capacitación a través de la intranet para profundizar en el conocimiento del cumplimiento normativo, esta vez alineada con las recientes directrices ASG. Asimismo, se ha proporcionado formación e información sobre la implementación de la Ley 2/2023, del 20 de febrero, que regula la protección de las personas que reportan infracciones normativas (Ley de Protección del Informante). Se han abordado también las nuevas responsabilidades penales de las entidades jurídicas en casos de acoso laboral, atentados contra la integridad moral y acoso sexual. En relación con esto, se han establecido nuevas políticas y protocolos, como la política del sistema interno de denuncias (canal ético) y la política de privacidad. Todos estos temas se han difundido adecuadamente a través de los servidores corporativos, con el objetivo principal de asegurar la protección de quienes utilicen el canal ético para realizar denuncias o informes sin temor a sufrir represalias.

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 el SharePoint corporativo, donde el personal puede consultar todas las novedades derivadas de su aplicación y acceder igualmente a todos los canales de denuncia e informativos que se encuentran a disposición de las partes interesadas de la compañía en su página web corporativa: www.grupocopisa.com.

En 2023, se recibieron un total de tres comunicaciones a través del Canal Ético. Se realizaron las correspondientes aperturas y diligencias, de las cuales dos fueron de índole laboral y una de acoso. Todas ellas fueron cerradas durante este ejercicio. Durante este periodo, no hubo ningún caso por vulneración de derechos humanos.

Canal denuncias: compliance@grupocopisa.net

Canal informativo: rsc@grupocopisa.com

Dpto. de Cumplimiento Normativo

Plaça d'Europa 2-4

08902-L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.

En 2022, la promulgación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, dirigida a fomentar la prevención de violencias sexuales y asegurar los derechos de todas las víctimas, motivó que en 2023 se actualizara el informe y el mapa de riesgos penales de Grupo Copisa. La reforma del Código Penal derivada de esta ley incluye la responsabilidad penal de las entidades jurídicas en delitos de acoso laboral, atentados contra la integridad moral y acoso sexual. Concretamente, las alteraciones de los artículos 173 y 184 del Código Penal han llevado a una revisión de los documentos de riesgo penal, que están disponibles en los servidores corporativos de la compañía. Como resultado de estos cambios, se ha desarrollado también un protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el ambiente laboral, el cual se ha puesto a disposición del personal en los mismos servidores.

En 2023 se ha aprobado la política reguladora del canal ético (canal de denuncias) de Grupo Copisa en consonancia con la reciente Ley 2/2023, de 20 de febrero, de regulación de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. El objetivo es divulgarla a través de la intranet con el ánimo, especialmente, de garantizar su protección a quienes hagan uso del canal ético (canal de denuncias) para que puedan denunciar o informar a través suyo sin temor a represalias.

En los servidores corporativos se encuentra todo lo relativo a:

- Canal Ético (canal de denuncias)
- Código Básico de Conducta
- Código Ético
- Código de Ética y Conducta de Proveedores
- Manual de Acogida
- Política de Invitaciones y Regalos
- Política de Calidad, Medioambiente e I+D+i
- Política de PRL, Salud y Bienestar
- Política *StopWork*
- Política de DD HH
- Política de Cumplimiento
- Política de Sostenibilidad
- Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas Tributarias
- Política de Protección de Datos
- Política Conflicto de Intereses
- Política de Seguridad en la Información
- Política de RSC
- Política Gestión de Personas y Relaciones Laborales
- Procedimiento del SIGC (cumplimiento normativo)
- Procedimiento del SIG (calidad, medioambiente, energética e I+D+i)
- Procedimiento de PRL
- Procedimiento para el Control Económico
- Procedimiento de Desconexión Digital
- Procedimiento de Compras
- Procedimiento de Colaboraciones, Patrocinios y Donaciones
- Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de Acoso

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

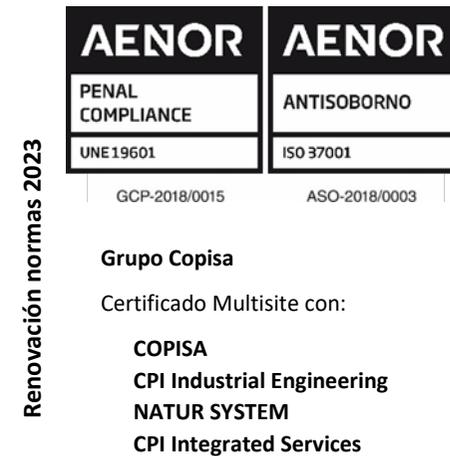
El Reglamento del Comité de Cumplimiento tiene asignado el objetivo de establecer las pautas de procedimiento para hacer frente a situaciones conflictivas o contrarias al Código de Buena Conducta. De la misma forma, se establecen las actuaciones preventivas necesarias para identificar, valorar, controlar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

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

El Comité de Cumplimiento tiene la responsabilidad de investigar todas aquellas comunicaciones recibidas que se hayan identificado con conductas irregulares; especialmente, las relacionadas con la corrupción, 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.



1.9. Derechos humanos

prioridad, el respeto a los 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, Código de Ética y Conducta de Proveedores y en las políticas de Conducta, de Sostenibilidad, de Responsabilidad Social Corporativa y de Derechos Humanos, así como la revisión de la Política de Protección de Datos actualizada en 2023 se transmite a todos los miembros del Órgano de Administración, y a la plantilla, así como a la cadena de suministro, que deben actuar en todo momento de acuerdo con estos principios. Alineado con nuestras políticas, Grupo Copisa cuenta con un Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de Acoso.

El Grupo Copisa promueve el conocimiento de estas Políticas disponibles en la página web corporativa www.grupocopisa.com y en los canales de comunicación interna para todo el personal.

La finalidad de estas políticas es formalizar el compromiso del Grupo con el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente que incluyen, los derechos recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios sobre los derechos fundamentales recogidos en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Impulsamos entre el personal una cultura de respeto a los derechos humanos a través de nuestra política de Derechos Humanos y la Píldora Formativa en esta materia. Ambos documentos se encuentran publicados en el Portal del Empleado, que está a disposición de toda la plantilla del Grupo.

Los derechos humanos y las relaciones laborales

La relación de Grupo Copisa con su equipo humano, 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, protección frente al acoso del personal y fomento de la conciliación entre la vida profesional y familiar. Reforzando nuestro compromiso con el bienestar de nuestro equipo humano, en 2023 implementamos el Procedimiento de Desconexión Digital en los servidores corporativos del Grupo.

Queda patente que los valores éticos sirven como referencia y deben guiar la conducta de todo el personal directivo y la plantilla, y de forma expresa el respeto a los derechos humanos y a sus disposiciones legales vigentes.

Los derechos humanos y la cadena de suministro

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 las empresas proveedoras y subcontratadas a declarar su conocimiento y el compromiso del sistema de cumplimiento de Grupo Copisa y el Código de Ética y Conducta de Proveedores, en el cual se incluye la cláusula de «respeto a los derechos humanos», siendo motivo de rescisión del pedido o el contrato el incumplimiento de alguno de los principios o compromisos mencionados.

Las empresas proveedoras de Grupo Copisa deberán a 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.

El equipo humano y partes interesadas de la compañía tienen a su disposición el Canal Ético habilitado en nuestra web corporativa, en el cual pueden comunicar de manera confidencial o anónima cualquier irregularidad que pudiera afectar a los principios y valores corporativos, sociales, éticos y legales del Grupo, incluyendo la Política de Derechos humanos y el Protocolo de Prevención contra el Acoso en el Ámbito Laboral.

Grupo Copisa garantiza 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.

Grupo Copisa implementa rigurosos controles sobre delitos relacionados con los derechos humanos, que son fundamentales tanto para el sistema de justicia internacional como nacional. Estos controles están diseñados para prevenir y sancionar violaciones graves a los derechos fundamentales de los individuos, lo cual es esencial para mantener la integridad y dignidad humana y asegurar el cumplimiento de las normativas establecidas. Además, la formación en derechos humanos es crucial para prevenir violaciones antes de que ocurran.

La participación de Grupo Copisa en el ámbito de los derechos humanos contribuye a mantener la transparencia y la responsabilidad empresarial, aspectos esenciales para el respeto de los derechos humanos. Por ello, Grupo Copisa incorpora controles específicos contra el acoso laboral, la violación de la intimidad o el acceso no autorizado, así como contra cualquier infracción a los derechos fundamentales. Estos incluyen mecanismos legales, educativos y procedimentales que demuestran la eficacia de los controles para defender los principios de justicia y humanidad.

1.10. Información fiscal

gestión fiscal responsable

La Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas en Materia Tributaria, aprobada en 2022, forma parte de las Políticas de Gobierno Corporativo del Grupo Copisa, y se traslada a todo el personal a través de su publicación en los servidores corporativos de la Compañía. En esta Política se establecen las directrices fundamentales por las que se registrarán las decisiones y actuaciones del Grupo.

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 Órgano 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 Órgano de Administración impulsan el seguimiento de los principios y buenas prácticas tributarias.

Con ocasión de la formulación de las cuentas anuales, se informa al Órgano 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 esté siendo eficazmente implementado. A su vez, informa a la alta dirección y al Órgano 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 al equipo humano 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 Órgano 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 las 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 su plantilla 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.

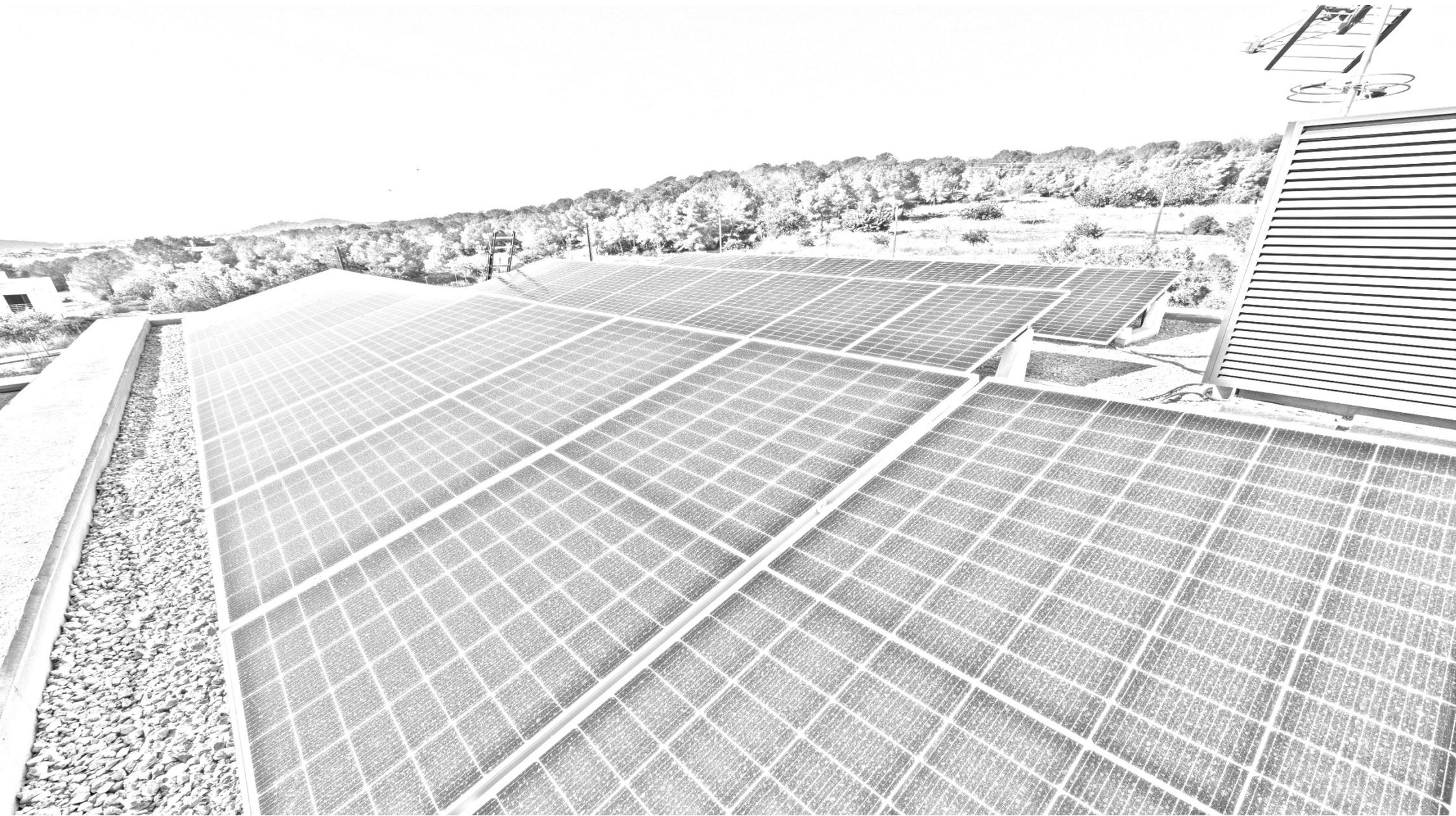
Beneficios, impuestos y subvenciones

Los beneficios antes de impuestos del 2023 del Grupo ascienden a 1.339 miles de euros, de los que 1.491 miles de euros corresponden a pérdidas en España y 2.830 miles de euros de beneficios en el extranjero, compuesto por beneficios de 953 miles de euros, 873 miles de euros y 1.820 miles de euros en Costa Rica, Rumanía y Marruecos, respectivamente, y pérdidas de 772 miles de euros y 44 miles de euros en Panamá y Perú, respectivamente.

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 380 miles de euros, compuesta por 360 miles de euros de la sucursal de Costa Rica y 20 miles de euros por la sucursal de Marruecos.

Las Subvenciones recibidas en 2023 por las compañías del Grupo han ascendido a 98 miles de euros, correspondiendo fundamentalmente a las bonificaciones recibidas con motivo de la formación realizada por el personal de la empresa.

2 Sostenibilidad



2.1. Nuestra estrategia

crecimiento sostenible

la creación de una unidad de desarrollo sostenible dentro del departamento de Sostenibilidad es una estrategia progresista que fortalecerá significativamente las relaciones con clientes y empresas proveedoras.

Grupo Copisa es una compañía global de infraestructuras especializada en el desarrollo de proyectos sostenibles. Su enfoque está dirigido a la creación de infraestructuras que no solo cumplen con las necesidades actuales de la sociedad, sino que también protegen y preservan el medioambiente para las futuras generaciones. La compañía integra principios de sostenibilidad en todas sus operaciones y proyectos, asegurando que nuestras actuaciones contribuyan positivamente al entorno y a la comunidad.

Enmarcado en el plan estratégico 2023-2025, la sostenibilidad constituye un pilar fundamental para lograr un crecimiento sostenido. Nuestra estrategia integra la sostenibilidad económica y financiera a través de la aplicación de criterios e indicadores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), los cuales son esenciales para evaluar nuestro desempeño y se detallan a lo largo de este informe. Reconociendo que nuestros principales impactos se manifiestan tanto en el ámbito ambiental como en el laboral y social, hemos desarrollado planes de acción que fomentan buenas prácticas ambientales, éticas y sociales, cruciales para gestionar los impactos asociados a nuestras actividades.

La constitución de una comisión de ASG (Ambiental, Social y Buen Gobierno Corporativo) en Grupo Copisa, conformada por un equipo multidisciplinar, ha representado un paso significativo hacia la integración de prácticas sostenibles y responsables en el núcleo de nuestras operaciones empresariales. Esta iniciativa no solo refleja un compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, sino que también fortalece las relaciones con nuestros grupos de interés, demostrando nuestra dedicación a estos principios fundamentales.



Principales funciones del Comité ASG:

- **Puesta en marcha de Políticas de Sostenibilidad:** implementar políticas que reflejen los valores de ASG en todas las áreas de la empresa, desde la cadena de suministro hasta las operaciones internas y la gestión de recursos humanos.
- **Supervisión de la Sostenibilidad:** monitorear constantemente el cumplimiento de las políticas de sostenibilidad y evaluar el desempeño de la empresa en las áreas clave de ASG.
- **Recursos Humanos, Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad:** fomentar un entorno de trabajo inclusivo y diverso, promover la igualdad de oportunidades, y asegurar el respeto por los derechos humanos dentro de la organización y en su cadena de valor.
- **Seguridad, salud y bienestar:** garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal, cumpliendo con la legislación vigente y adoptando mejores prácticas en la materia.
- **Medioambiente:** promover la sostenibilidad ambiental a través de la gestión eficiente de recursos, la reducción de emisiones, el reciclaje y la minimización de residuos.
- **Compromiso de la Alta Dirección:** promover liderazgo y compromiso en todos los niveles de la organización respecto a las cuestiones de ASG.
- **Involucramiento de los grupos de interés:** promover el diálogo y la colaboración con los grupos de interés internos y externos para comprender sus expectativas y preocupaciones con relación a ASG.
- **Integración con la estrategia corporativa:** integrar la sostenibilidad en la estrategia global de la empresa, garantizando que las iniciativas de ASG estén alineadas con sus objetivos.
- **Capacitación y cultura organizacional:** fomentar una cultura corporativa que priorice la sostenibilidad y la responsabilidad social, a través de programas de capacitación y sensibilización para la plantilla.
- **Colaboración con empresas proveedoras y clientes:** trabajar estrechamente con las empresas proveedoras y clientes para promover prácticas sostenibles a lo largo de la cadena de valor.
- **Monitoreo y evaluación constante:** establecer indicadores de rendimiento clave (KPI) para medir el progreso y realizar ajustes según sea necesario.
- **Innovación y mejora continua:** impulsar la innovación en productos, servicios y procesos que contribuyan a los objetivos de sostenibilidad de la empresa.
- **Comunicación y reporte:** preparar y publicar informes de sostenibilidad que comuniquen de manera transparente las actividades, logros y desafíos de la Empresa en materia de ASG.

Principales estrategias



Criterios Ambientales: luchar contra el cambio climático

Generar impactos positivos en el medioambiente a través de nuestras actividades, empleando estrategias como la descarbonización, la reutilización de tierras y la reducción de residuos. Adicionalmente, implementación de acciones proactivas para minimizar nuestro impacto ambiental, lo cual incluye una gestión energética eficiente, la protección de la biodiversidad y la promoción de la economía circular.



Criterios Sociales: asegurar el bienestar del equipo humano

Compromiso con el respeto a los derechos humanos, el aseguramiento de condiciones laborales adecuadas, la promoción de la diversidad e igualdad, una gestión responsable en las comunidades donde operamos, y la prevención de riesgos laborales para garantizar la salud y el bienestar de nuestro equipo humano.



Criterios de Buen Gobierno: alcanzar una gestión sostenible

- **Procesos de gestión:** nos enfocamos en la transparencia, la lucha contra la corrupción, y una estrategia fiscal clara, gestionando nuestras operaciones a través de políticas y procedimientos internos robustos.
- **Eficiencia operativa:** aseguramos la eficacia de nuestras operaciones, mitigamos los principales riesgos en las actividades de la Compañía y garantizamos la continuidad operacional.
- **Gobernanza corporativa sostenible:** tomamos decisiones responsables y supervisamos la gestión de manera integral, abarcando cuestiones éticas y de ASG, con un enfoque en la transparencia, rendición de cuentas y trato equitativo.
- **Gobernanza global:** estamos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adaptándonos constantemente y reajustando nuestros enfoques para desarrollar estrategias que avancen hacia la consecución de los objetivos de la agenda 2050.



2.2. 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:

«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, en 2020 solo se pudo realizar una encuesta interna de materialidad con los principales directores de departamento, que arrojó los siguientes resultados:

medioambiente	<ul style="list-style-type: none"> • cambio climático • protección biodiversidad • prevención de la contaminación, economía circular y residuos
gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • ética, integridad, buen gobierno • transparencia, fiscalidad • gestión y control de riesgos
cadena de suministro y calidad	<ul style="list-style-type: none"> • calidad del servicio • satisfacción del cliente
laboral y PRL	<ul style="list-style-type: none"> • seguridad y salud • no discriminación, diversidad, igualdad e inclusión • respeto de los derechos humanos • formación y desarrollo personal
social	<ul style="list-style-type: none"> • relación con las comunidades locales, empresas e instituciones • compromiso e impacto social

En 2021, previa identificación de los grupos de interés prioritarios para Grupo Copisa, se contactó directamente a través de encuestas online con los siguientes grupos: la plantilla, las empresas proveedoras y clientes.

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

Temas para proveedores	Temas para empleados/as	Temas para clientes	Temas comunes
Desarrollar un código de conducta para proveedores	Facilitar el equilibrio entre vida personal y laboral	Aumentar la colaboración con los clientes para buscar soluciones conjuntas	Crear condiciones de trabajo justas
Promover el cumplimiento de los derechos humanos en su cadena de suministro	Ofrecer oportunidades de carrera y desarrollo profesional	Escuchar las demandas de los usuarios finales	Mejorar el bienestar de los empleados/as y sus familias
Incluir criterios sociales de selección de proveedores	Promover el bienestar de los empleados/as	Garantizar la máxima calidad	Promover la educación ambiental de todos los grupos de interés
Fomentar los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los proveedores	Realizar actividades de formación	Gestionar de forma sostenible la cadena de suministro	Ofrecer productos innovadores para sus clientes
Incluir criterios ambientales de selección de proveedores	Avanzar en la igualdad de género	Colaborar con los clientes en proyectos para la comunidad y la sociedad	Comprometerse con las comunidades locales y generar valor social
Facilitar la formación de proveedores para el cumplimiento con criterios o sociales y ambientales	Apoyar la no discriminación	Apoyar a los clientes en el camino hacia la sostenibilidad	Aplicar principios de economía circular en materiales y procesos
Exigir a los proveedores la certificación en marcos reconocidos gestión ambiental o sociolaboral	Fomentar estilos de vida saludables entre los empleados/as	Informar a los clientes sobre la estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social	Eficiencia energética
Realizar auditorías ambientales o sociales para los proveedores	Procurar la inclusión de personas con diversidad funcional	Aumentar la transparencia en las actividades de la empresa	Luchar contra la corrupción
Exigir a sus proveedores la publicación de un informe de sostenibilidad o responsabilidad social	Realizar acciones de voluntariado	Reducción de la demanda de recursos naturales en los servicios y productos ofertados	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, el siguiente listado de temas materiales fue considerado relevante para la empresa o para los grupos de interés consultados:

Prioridad interna	Alta	Reducción de la demanda de recursos naturales en los servicios y productos ofertados (cambio climático)	<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/as. • 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/as 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 sociolaboral. • Realizar auditorías ambientales y/o sociales para los proveedores. • Fomentar estilos de vida saludables entre los empleados/as. • Relaciones responsables con las empresas proveedoras. • 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	Solicitar a los proveedores informe de sostenibilidad o RSC		
	Baja		Media	Alta
Prioridad externa				

En 2022, con objeto de impulsar la sostenibilidad para la planificación, medición, evaluación y comunicación de los avances e impactos sociales, económicos y ambientales e identificar los temas materiales más significativos derivados de nuestras actividades, alineados con nuestros grupos de interés, en Grupo Copisa hemos realizado la siguiente actualización:

Temas materiales GRUPO COPISA	
ÉTICA E INTEGRIDAD	<ul style="list-style-type: none"> · Fiscalidad responsable · Ética, integridad y buen gobierno
MEDIOAMBIENTE Y CALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> · Cambio climático y eficiencia energética · Circularidad y eficiencia de recursos · Protección Biodiversidad · I+D+i · Calidad del servicio y satisfacción del cliente
PRÁCTICAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> · Seguridad, Salud y Bienestar · Empleo y desarrollo profesional · Organización del tiempo y conciliación · Promover el cumplimiento de los derechos humanos
CADENA DE SUMINISTRO	<ul style="list-style-type: none"> · Código ético y de conducta de los proveedores · Gestión sostenible
SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> · Compromiso e impacto social



2.3. La comunicación empresarial

forjar y mejorar las relaciones con los grupos de interés

La comunicación empresarial es un aspecto fundamental para el funcionamiento efectivo en nuestra organización. Internamente mantenemos el flujo de información vertical entre los diferentes niveles jerárquicos, así como el flujo horizontal entre equipos y departamentos, el intercambio de ideas, opiniones y mensajes es crucial para el éxito y la eficiencia en nuestras operaciones empresariales. En lo referente a la comunicación con nuestros grupos de interés, es básico transmitir de forma transparente y veraz.

Para Grupo Copisa el lenguaje y las formas de expresarnos son fundamentales para conseguir una buena comunicación. Siguiendo con el compromiso de la organización con la igualdad, en diciembre comenzamos a promover el lenguaje inclusivo y no sexista prestando especial atención al uso del lenguaje y las imágenes que transmitimos a través de los diferentes canales de comunicación.

PRINCIPALES CANALES	EQUIPO HUMANO	CLIENTES	CADENA DE SUMINISTRO	COMUNIDAD LOCAL Y SOCIEDAD	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
Informe de sostenibilidad	■	■	■	■	■
Acuerdos de colaboración		■		■	
Medios de denuncia, Canal Ético	■	■	■	■	■
Formación	■		■		
Teams información/formación	■				
Reuniones presenciales	■	■	■	■	■
Web	■	■	■	■	■
Redes sociales	■	■	■	■	■
Email	■	■	■	■	■
Servidores corporativos	■				
Portal del Empleado	■				
Ferias, jornadas, congresos	■	■	■	■	■
Visitas a nuestras instalaciones, act. formativas	■			■	

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 2023 hemos incrementado nuestra presencia en LinkedIn compartiendo nuestras actividades.

La participación de Grupo Copisa en eventos destaca como un pilar esencial en nuestra estrategia de crecimiento y desarrollo profesional. Estos encuentros, no solo refuerzan nuestro compromiso con la excelencia y la actualización continua, sino que también nos permiten tejer una red más amplia y diversa de colaboraciones. A través de estos eventos, reafirmamos nuestro compromiso no solo con el desarrollo interno de nuestro equipo, sino también con contribuir activamente al avance y bienestar de las comunidades y sectores con los que interactuamos.

- Forum Futur Civil XXV: impulsar la relación con las empresas y las instituciones de nuestro entorno para buscar intereses en común y trabajar juntos para una mejor preparación de los futuros ingenieros e ingenieras formados en la Escola de Camins de Barcelona con el objetivo de establecer enlaces entre ellos.
- Universidad ETS Cantabria –ENEIC-. Encuentro entre empresas de ingeniería civil y alumnado.
- Para fortalecer la cohesión y el entendimiento dentro de nuestra organización, en 2023 lanzamos varias iniciativas clave destinadas a unir más estrechamente a nuestro equipo humano. Entre estas, destaca el traslado de personal de oficina a las obras, permitiéndoles experimentar de primera mano el día a día de nuestros colaboradores en el campo. Esta práctica ha fomentado una mayor empatía y comprensión cruzada entre diferentes áreas de la compañía:
 - Realizamos visitas formativas a la obra de la L9 del metro en Sarrià, donde se impartieron conocimientos sobre voladuras y excavaciones.
 - Otro grupo visitó las obras de La Sagrera para una jornada informativa sobre el progreso de los trabajos.

Estas acciones no solo han mejorado la comunicación interna, sino que también han enriquecido nuestro ambiente de trabajo con una perspectiva más integrada y colaborativa.

En diciembre de 2023, Grupo Copisa celebró su encuentro anual con el equipo humano en la sede corporativa. El CEO de la compañía compartió un mensaje de unidad y progreso, destacando la creciente actividad de la empresa y la consecución de los objetivos establecidos en nuestro plan estratégico 2023-2025.

LA COMUNICACIÓN

	2022	2023	
LINKEDIN			Incremento
Seguidores (17/01/2023 - 16/01/2024)	18.154	20.741	14 %
Impresiones (12/01/2023 - 11/02/2024)	134.363	297.700	122 %



Sistemas de la información

Intranet basada en SharePoint

En nuestro canal de comunicación interna publicamos procedimientos corporativos, organizativos y otras informaciones útiles para nuestra plantilla. Este sistema facilita el intercambio de información y la colaboración entre todas las empresas del Grupo, nuestros departamentos, obras y usuarios.

Software colaborativo

A través de esta herramienta facilitamos la comunicación entre usuarios de nuestra organización y externos a través de distintos canales: 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 más 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 pertinencia a nuestra organización, con esta herramienta pretendemos llegar a todo el personal, manteniéndole informado y haciéndole participe de nuestros avances y logros.

Con objeto de potenciar la comunicación interna, en 2023 se ha desarrollado un nuevo aplicativo de comunicación basado en los Sitios de Comunicación de SharePoint de MS365, además de seguir con el despliegue en las redes sociales.

Movilidad informativa

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

Software libre

Este tipo de solución aporta mayor flexibilidad, 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 19 % 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.

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 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.

Durante el 2022 se procedió a la implementación de un EDR¹ y la obligatoriedad de la autenticación por doble factor, MFA² para todos los usuarios del Grupo.

¹ Un sistema EDR, acrónimo en inglés de Endpoint Detection Response, es un sistema de protección de los equipos e infraestructuras de la empresa. Combina el antivirus tradicional junto con herramientas de monitorización e inteligencia artificial para ofrecer una respuesta rápida y eficiente ante los riesgos y las amenazas más complejas.

Gracias a esta conjunción de elementos y tecnologías permite detectar todos aquellos riesgos y amenazas que pueden provocar de forma silenciosa e inadvertida un incidente de seguridad, poniendo en riesgo la viabilidad de la empresa.

² La autenticación de doble factor es un método de autenticación electrónica en el cual se concede al usuario del ordenador acceso a un sitio web o a una aplicación después de presentar con éxito dos o más pruebas (o factores) a un mecanismo de autenticación.

2.4. Impulso innovador

mejora continua, innovación de procesos



El año 2023 ha supuesto para el Grupo Copisa un importante avance en su impulso innovador que comenzó hace años. Los fondos *Next Generation* que continúan apostando por áreas tan importantes como la digitalización o la eficiencia energética, han ayudado al grupo a crecer y avanzar en las nuevas tecnologías.



Seguimos trabajando con nuestra herramienta integrada en un RPAS para la identificación de características constructivas y el estado de las diferentes infraestructuras civiles, haciéndola más robusta y minimizando los riesgos. De manera conjunta con la administración pública hemos evaluado diferentes opciones para crear herramientas que, montadas en un RPA, sean capaces de mejorar la tecnología actual como puede ser la localización de objetos a través de georradars que, dotándolos de IA y a bordo de un dron serían mucho más efectivos.



Así mismo, el «Proyecto del encapsulado de los residuos» se ha concluido con éxito. La novedad tecnológica sustancial de este proyecto consiste en el diseño y desarrollo de una solución para aislar los residuos encontrados en vertederos no identificados ni controlados, de un modo seguro y respetuoso con el medioambiente. Para ello, se ha diseñado un sistema de impermeabilizado y encapsulado con arcillas y doble capa de bentonitas regenerativas.

Con este proyecto, se ofrece un geocompuesto de bentonita para el encapsulamiento de los vertidos de un vertedero, de modo que, gracias a la matriz integrada con doble capa de geotextiles de polipropileno (uno tejido y otro no tejido) y fibras agujereadas, proporciona una alta resistencia a cizalladura (necesaria para el tipo de material no controlado que puede generar punzonamientos), permitiendo así, mantener baja permeabilidad incluso en condiciones adversas de la instalación, ofreciendo una mayor capacidad de aislamiento que los sistemas PEAD convencionales.

El aislamiento de los residuos mediante arcillas y bentonitas regenerativas en elementos constructivos permitirá la impermeabilización del terreno para asegurar la no difusión de sustancias peligrosas a ninguno de los sistemas, haciendo de la solución, un método respetuoso con su entorno, además de reducir significativamente el impacto medioambiental de éstos, lo que supone una mejora de las condiciones del entorno en el que estaban localizados: la calidad visual y paisajística del entorno.

Tampoco hemos querido dejar de lado el proyecto que se viene ejecutando en los años anteriores, denominado «Nueva estructura de alta capacidad de contención por anclajes y drenes en terraplenes con argilitas. El objetivo general del proyecto abarca el estudio, definición, diseño y desarrollo de una nueva solución integral para estabilización y drenaje de taludes de terraplenes a media ladera, permitiendo una mayor seguridad durante su ejecución en entornos geológicos complejos por presencia de estratigrafías heterogéneas de argilitas, conglomerados y otros materiales cuaternarios coluviales sometidos a una fuerte presión freática. Para ello, el Proyecto se basa en el empleo de soluciones constructivas novedosas y no-convencionales, que permiten la estabilización y drenaje del terreno, y que se diseñan teniendo en cuenta sus características geotécnicas y los condicionantes topográficos del emplazamiento.



Estructura de acero para puntos de anclaje.



Disposición de anclajes para la disposición de carga del tesado.



Hormigonado de la estructura de anclajes.

Compromiso con la sostenibilidad y la innovación digital

GRUPO COPISA se enfoca en la sostenibilidad ambiental y la transformación digital como ejes centrales para mejorar la eficiencia, adaptabilidad y competitividad en el sector de la construcción.

PLAN CO₂PISA: Monitorización de la huella de CO₂ en tiempo real

Para avanzar en nuestro compromiso con la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono, hemos implementado un enfoque técnico avanzado mediante la integración de la plataforma de datos DATADIS con nuestro *Data Warehouse* y el sistema ERP (*Enterprise Resource Planning*) del Grupo Copisa. Esta integración estratégica nos permite recopilar, procesar y analizar datos en tiempo real sobre las emisiones de CO₂ en todas las fases de nuestros proyectos de construcción. A través de la consolidación de estos datos críticos en un único repositorio, somos capaces de generar paneles de control dinámicos y detallados que facilitan la toma de decisiones basada en datos. Estos paneles no solo ofrecen una visión clara del rendimiento ambiental de nuestras operaciones, sino que también identifican oportunidades para implementar medidas correctivas y de optimización. Al actuar sobre esta información, podemos tomar decisiones informadas y estratégicas que benefician al medioambiente, reduciendo nuestra huella de carbono y promoviendo prácticas de construcción más sostenibles y responsables. Este enfoque técnico subraya nuestra dedicación a la innovación y a la mejora continua en la gestión ambiental.

Digitalización

En el transcurso de 2023, Grupo Copisa ha logrado un hito significativo en su trayectoria hacia la transformación digital, consolidando su infraestructura tecnológica en la nube y adoptando un modelo de gestión de datos centrado en el concepto de 'dato único'. Este avance se ha materializado a través de la creación y puesta en marcha de un *Data Warehouse* sofisticado, diseñado para unificar y armonizar los datos dispersos a lo largo de la empresa. Esta estrategia ha habilitado la integración efectiva de los datos corporativos, permitiendo su monitorización en tiempo real y sentando las bases para un análisis profundo y acciones informadas. La implementación de esta infraestructura en la nube ha catalizado mejoras sustanciales en varios frentes operativos, incluyendo un incremento notable en la eficiencia de los procesos, un fortalecimiento en la seguridad de los datos y una elevación en la calidad de los servicios ofrecidos. Adicionalmente, este cambio ha proporcionado a Grupo Copisa una flexibilidad sin precedentes para adaptarse a las dinámicas demandas de sus clientes y socios, posicionándola como una entidad altamente resiliente y orientada al futuro.

Mirando hacia el horizonte de 2024, Grupo Copisa se prepara para llevar a cabo la integración completa de los datos generados en todas sus operaciones, marcando la siguiente fase de su evolución digital. Este paso adelante incluye la iniciativa de incorporar sistemas de inteligencia artificial (IA) para la toma de decisiones, una jugada estratégica que promete revolucionar la forma en que la empresa enfrenta los desafíos y explora nuevas oportunidades. Al aprovechar el potencial de la IA, Grupo Copisa anticipa una mejora significativa en su capacidad para realizar análisis predictivos y prescriptivos, lo que facilitará la identificación de tendencias emergentes, la optimización de recursos y la implementación de soluciones innovadoras. Esta evolución no solo afianzará su posición como líder en innovación y competitividad dentro del sector de la construcción, sino que también reafirmará su compromiso con la adopción de tecnologías de vanguardia en beneficio de sus grupos de interés.



HECHOS DESTACADOS 2023

Monitorización de la Huella de CO₂ en Tiempo Real:

Inicio de la monitorización de la huella de carbono en tiempo real en proyectos de construcción, para identificar y reducir emisiones.

Adopción de la Nube y Dato Único:

Transición hacia operaciones completamente en la nube y creación de un *Data Warehouse* para unificar los datos, mejorando la eficiencia, seguridad, y calidad de los servicios.



OBJETIVOS 2024

Expansión de Monitorización:

Planificación para extender la monitorización de la huella de CO₂ en tiempo real a todas las operaciones, buscando minimizar el impacto ambiental.

Integración de DATADIS con *Data Warehouse* y ERP:

Implementación de una solución técnica avanzada para consolidar datos sobre emisiones de CO₂, facilitando la toma de decisiones basada en datos mediante paneles de control dinámicos.

Plan de Integración Total de Datos y Uso de IA:

Preparativos para integrar completamente todos los datos generados y comenzar a utilizar la inteligencia artificial para la toma de decisiones, mejorando la innovación y competitividad.

Uso de LLM, GPT y *Machine Learning* para Decisiones Estratégicas:

Adopción de GPT-4 y modelos de lenguaje avanzados para analizar datos, automatizar consultas y mejorar la toma de decisiones, integrando IA en la estrategia empresarial.

BIM. Nuestro Departamento de Ingeniería se ha posicionado como líder en la aplicación de la metodología BIM (*Building Information Modeling*) en el diseño, auditoría y seguimiento de proyectos constructivos. Contamos con un equipo altamente cualificado de ingenieros acreditados en BIM, preparados para satisfacer las necesidades de nuestros clientes en todas las fases del proyecto: desde la planificación y diseño hasta la construcción, puesta en marcha y transferencia de información para mantenimiento en formato IFC.

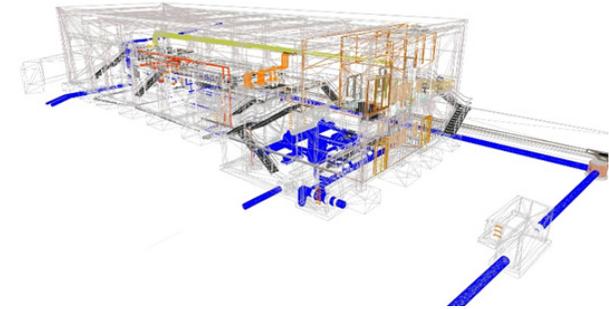
La adopción de la metodología BIM ha sido fundamental para alcanzar importantes logros en la ejecución de proyectos emblemáticos. Nuestro Departamento de Ingeniería ha liderado una implementación transversal, ofreciendo servicios integrados de diseño y construcción BIM en la nube, gestionados con recursos propios. Este enfoque ha optimizado procesos y fortalecido nuestra apuesta por esta metodología, gestionando eficazmente el ciclo de vida completo de los activos.

Además, la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático constituyen el núcleo central de nuestras operaciones. Nuestra misión es ofrecer soluciones innovadoras y eficientes que mejoren la calidad de vida y el entorno. La metodología BIM nos permite evaluar el impacto ambiental de nuestros proyectos anticipadamente, facilitando la cuantificación de emisiones de CO₂, energía consumida, contenido reciclado y desechos generados, entre otros indicadores clave. Esto nos capacita para tomar decisiones informadas y seleccionar alternativas de diseño que minimicen nuestra huella ecológica.

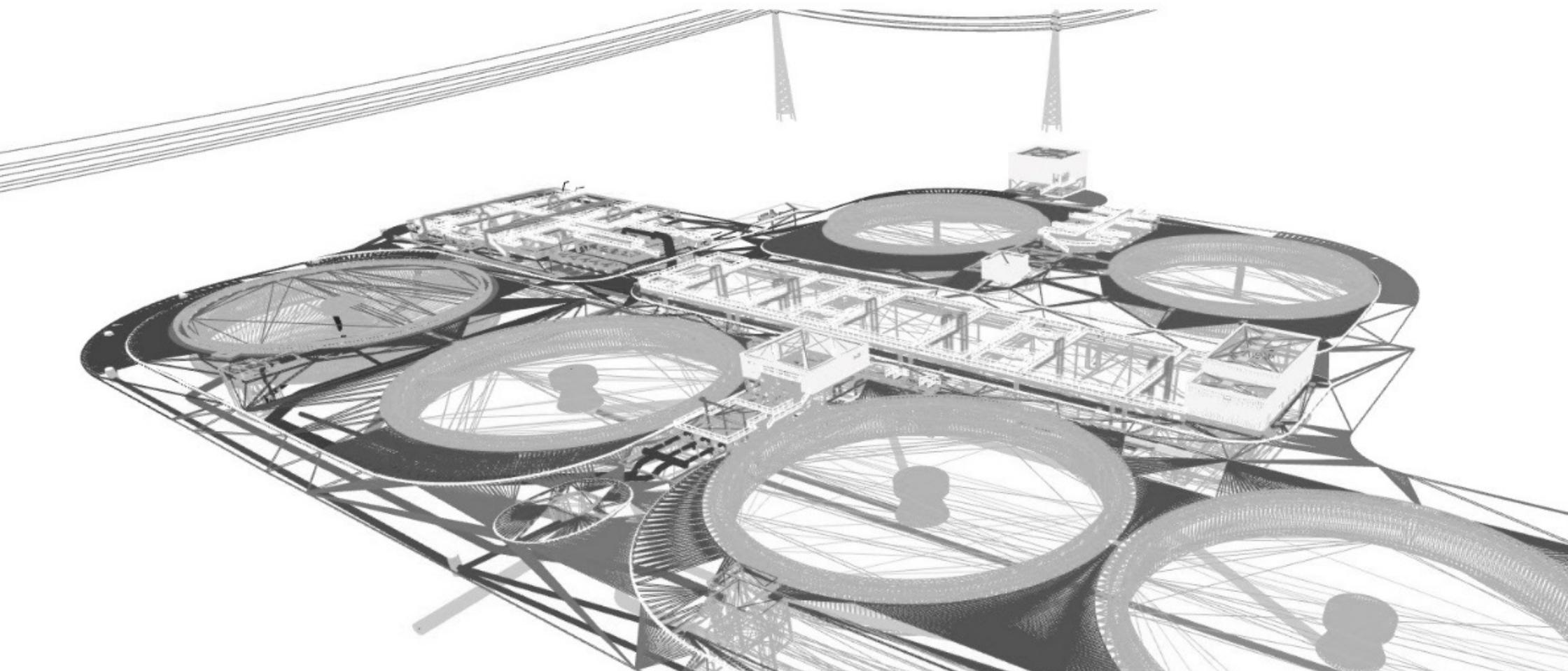
BIM también es esencial para aumentar la prefabricación y la construcción industrializada, lo que reduce el impacto en el sitio de construcción y optimiza los diseños para usar menos materiales y generar menos desperdicio. En 2023 se han llevado a cabo proyectos de gran envergadura en cuanto a la prefabricación y construcción industrializada, en los que sin la utilización de la metodología BIM, su culminación con éxito hubiera sido imposible.

Desde 2014, hemos demostrado que la implementación de BIM aporta valor a nuestros clientes en tres áreas críticas: fiabilidad, por medio del seguimiento BIM con personal especializado; seguridad, a través de controles rigurosos que protegen la inversión y reducen riesgos; y adaptabilidad, con soluciones personalizadas que se ajustan a las necesidades específicas de cada cliente.

Nuestros éxitos abarcan desde proyectos de infraestructura vial y ferroviaria hasta edificaciones, beneficiándose de la integración de BIM en los flujos de trabajo estándar y la generación de modelos *as-built* con toda la información necesaria para su mantenimiento. En Grupo Copisa, no solo adoptamos BIM, sino que también priorizamos herramientas de *Lean Construction* para maximizar el valor, minimizar los desperdicios, y promover la colaboración y el compromiso, logrando así un aumento en la productividad y fiabilidad en todos nuestros proyectos.



3 Gestión ambiental



3.1. Medioambiente

conciencia del impacto ambiental de nuestras actividades



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 correspondiente a las sociedades: COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U. | CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U | CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U. | GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U. | NATUR SYSTEM S.L.U. | ESTRUCTURAS ARAGÓN S.A.U.

El cambio climático es uno de los desafíos más críticos de nuestra era, requiriendo respuestas coordinadas que engloben dimensiones políticas, económicas y sociales. Según las Naciones Unidas, este fenómeno se caracteriza por cambios a largo plazo en las temperaturas y patrones climáticos a nivel mundial. Se evidencia en el incremento de temperaturas extremas tanto terrestres como marinas, y en una mayor frecuencia de desastres naturales.

Las principales causas del cambio climático se atribuyen a las emisiones de gases de efecto invernadero resultantes de la quema de combustibles fósiles y de diversos procesos industriales. Las implicaciones de estos cambios son profundas y abarcan desde la degradación de los ecosistemas naturales hasta efectos negativos en la salud pública, la seguridad alimentaria y la calidad de vida en general a nivel global.

Iniciativas como los Objetivos de Desarrollo Sostenible son fundamentales para luchar contra el cambio climático y asegurar un futuro más sostenible y justo para las próximas generaciones.



© Infraestructures.cat, Nou Pont de la Tordera

Reconstrucción del puente sobre el río de la Tordera tras el paso del temporal Gloria.

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, aplicando de esta manera el principio de precaución.

Riesgos

PROCESO	RIESGO / OPORTUNIDAD	R/O	Probabilidad / Viabilidad	Gravedad/ Rentabilidad	Índice Prior. Riesgo	ACCIONES
GESTIÓN AMBIENTAL	Uso excesivo de recursos naturales	R	2	2	4	Reutilización de materiales de obra.
	Limitación de espacio para la segregación de residuos	R	1	2	2	En caso de no poder segregarlos, solicitar documentación justificativa al gestor de residuos si realizar dicha separación en sus instalaciones.
	Déficit en el marcado de productos reciclables. Productos reciclables gravados económicamente	R	3	1	3	Recopilación información de comerciales /proveedores.
	Consideración ciclo de vida de nuestros productos	O	2	2	4	Identificación y evaluación de los aspectos ambientales que aplican en obra.
	Disponibilidad de proveedores de materiales específicos.	R	1	3	3	Contratación plataforma con base de proveedores homologados.
	Aportar innovación de productos y materiales	O	1	3	3	Recopilación información de comerciales. Vigilancia tecnológica.
	Requisitos legales Ambientales: Incumplimiento	R	1	3	3	Identificación y evaluación de los requisitos ambientales legales que aplican a la obra registrar en el PACMA.
	Falta implantación de las medidas de control operacional en obra (PPI's)	R	2	2	4	Formación y concienciación del personal.
	Multas y sanciones ambientales	R	1	3	3	Planificación de los trabajos teniendo en cuenta los condicionante ambientales.
	Vertidos y derrames en el desarrollo de nuestras actividades	R	2	3	6	Creación de planes de emergencia para actuar lo antes posible y charlas formativas para concienciar al personal.
	Eventos catastróficos, cambio Climático	R	1	3	3	Seguimiento predicciones meteorológicas.
	Incendios. Ataque informáticos destrucción documentación	R	2	2	4	Establecer sistema documental en nube. Actualización software antivirus. Plan de Emergencias.
	Afección a poblaciones cercanas	R	1	3	3	Delimitar la zona, previo al inicio de las obras para prevenir los riesgos innecesarios.
	Quejas de los vecinos por elevados niveles de ruido	R	1	3	3	Los trabajos se realizarán fuera de los horarios de descanso consensuados con los vecinos.
	Falta de cumplimiento del subcontratista con los requisitos legales aplicables	R	1	3	3	Establecimiento cláusulas contractuales ambiental, <i>compliance</i> y antisoborno. Formación ambiental.
Incidencias / reclamaciones con el cliente	R	2	3	6	Contestación de las quejas y reclamaciones que se reciban y que apliquen a la empresa Estudio más exhaustivo de la obra (mayor personal involucrado) previo a la ejecución y planificar el mantenimiento después de la obra para conseguir las expectativas del cliente Control y seguimiento de reclamaciones.	

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 2023 se ha realizado de nuevo la inscripción el Registro de Huella de Carbono del ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero emitidas por Copisa en el año 2022.



Labor social y medioambiental

La acción de Natur System en 2023, mediante la colaboración con *Pont Solidari* para la donación de mobiliario de oficina destinado a la reutilización, es un claro ejemplo de cómo las prácticas de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa pueden generar beneficios múltiples, no solo para el medioambiente y la sociedad, sino también para la propia empresa. Este tipo de iniciativas resalta la importancia de un enfoque de economía circular y responsabilidad social en el mundo corporativo. Impactos positivos de esta acción:

Impacto Ambiental

- Reducción de Residuos: al reutilizar mobiliario de oficina, se disminuye significativamente la cantidad de residuos que terminan en vertederos, contribuyendo así a la reducción de la contaminación y la conservación de recursos naturales, así como la optimización de los costes de gestión de residuos mediante la reutilización de equipamientos y materiales que todavía son útiles.
- Disminución de la Huella de Carbono: la producción de nuevos muebles implica procesos de manufactura que consumen energía y recursos, y generan emisiones de CO₂. La reutilización de mobiliario reduce la demanda de producción nueva, disminuyendo así las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas:

Ahorro ecológico de 1.736 kg de CO₂ equivalente a:
 303 coches fuera de la circulación durante un día.
 CO₂ que absorben al año 242 árboles.

Sustitución parque de impresoras

Nuestro objetivo en el primer semestre de 2024 está prevista la sustitución del parque de impresoras PrintReleaf™ que permitirá a la Organización gestionar la huella de papel a lo largo del tiempo mediante el seguimiento de los datos de consumo. Estos datos se utilizan para determinar el impacto de la explotación forestal (biomasa) y las emisiones de carbono asociadas a la fabricación del papel. Mediante la adquisición de créditos de carbono, se compensarán 15 t de emisiones de CO₂ asociadas a las impresiones. Estos datos se convertirán automáticamente en equivalentes de toneladas métricas de emisiones de carbono.

Gestión de la energía

Grupo Copisa inició su estrategia de gestión energética en 2019 en su sede social, enfocándose en la optimización del consumo eléctrico. Esta iniciativa busca mejorar la eficiencia energética mediante el análisis, la monitorización y la optimización de procesos para determinar e implementar acciones clave que permitan alcanzar los objetivos establecidos.

La certificación ISO 50001 respalda la mejora continua del desempeño energético, permitiendo a la organización desarrollar una política energética efectiva y gestionar adecuadamente los aspectos energéticos relacionados con su actividad. Esto incluye servicios, instalaciones y productos, resultando en un ahorro energético real y cuantificable. Anualmente, se realizan auditorías de seguimiento que han mostrado resultados satisfactorios.

Renovación 2023



Entre las medidas ya adoptadas en ejercicios anteriores, se incluyen:

- Instalación de temporizadores de horario nocturno en el aparcamiento, con una reducción promedio del 30 %.
- Regulación de temperatura tras el traslado de CPD, con una reducción promedio del 33 %.

En la Sede Social de la empresa se han implementado varias medidas significativas para mejorar la eficiencia energética:

- Migración a sistemas de iluminación LED: Se ha reemplazado la iluminación existente por sistemas LED en los núcleos de escalera, logrando una reducción del 50 % en el consumo energético comparado con las luminarias anteriores.
- Instalación de equipos de medida y monitorización de consumos energéticos: Se han instalado equipos avanzados para medir y monitorizar el consumo energético en tiempo real, lo que permite una gestión más eficiente y la identificación de oportunidades adicionales de ahorro.
- Contratación de energía verde: Se ha optado por contratar energía proveniente de fuentes renovables, reafirmando el compromiso de la empresa con el medioambiente y la sostenibilidad.

Para avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Grupo Copisa se propone:

- Ampliar las certificaciones de eficiencia energética en todos los centros de trabajo.
- Implementar campañas de concienciación entre las personas trabajadoras para promover el uso eficiente de los recursos.
- Proseguir con la migración a sistemas de iluminación LED y la instalación de equipos de medida.
- Ampliar los puntos de recarga eléctrica en los centros corporativos.
- Reemplazar equipos eléctricos y maquinaria por opciones más eficientes.
- Renovar progresivamente los vehículos de mayor consumo por otros más eficientes.
- Extender la contratación de energía verde a más centros de trabajo.

Grupo Copisa desarrolla una amplia gama de proyectos enfocados en la sostenibilidad, incluyendo la construcción de parques eólicos, instalación de plantas fotovoltaicas y edificaciones que obtienen certificaciones verdes. Estas iniciativas reflejan el compromiso del grupo con el medioambiente y su responsabilidad social. Dentro de su política de Sistema Integrado de Gestión (SIG), la eficiencia energética ocupa un lugar central, asegurando que cada proyecto no solo cumpla con los estándares ambientales, sino que también contribuya activamente a la reducción del impacto ecológico y al uso óptimo de los recursos.

Debido a la diversidad en la tipología y el volumen de los proyectos gestionados por el Grupo, la comparación detallada de los datos de consumo energético se ve condicionada significativamente. Esta variabilidad implica que los consumos pueden diferir considerablemente de un proyecto a otro, lo que requiere un enfoque adaptado y específico para cada caso en la evaluación del desempeño energético.



CERTIFICACIONES SECTORIALES

2023		EN PROCESO
BREEAM	Construcción edificio plurifamiliar de 52 viviendas, Sant Joan Despí. Barcelona	Demolición edificio Filología, construcción nuevo edificio departamental y rehabilitación integral Filosofía y Letras y urbanización subparcela ocupada de la Universidad de Zaragoza.
	Construcción de dos edificios plurifamiliares de 35 viviendas cada uno de ellos, Sant Joan Despí. Barcelona.	
LEED		Construcción CEM Espronceda, Barcelona.
		Construcción CEM La Sagrera, Barcelona.
		Construcción equipamiento Plaça Sarrià (biblioteca y sede del distrito), Barcelona.
		Reforma edificio Pimec.



La gestión sostenible del agua: una Pieza Clave en la Sostenibilidad

La escasez y calidad del agua son problemas significativos que afectan a comunidades en todo el mundo. Factores como el crecimiento demográfico, la urbanización y el desarrollo industrial han intensificado la demanda de agua, llevando a la escasez en muchas áreas globales. Esta situación se agrava por el cambio climático, que puede reducir la disponibilidad del agua a través de fenómenos como sequías más severas y prolongadas. Paralelamente, la calidad del agua se ve comprometida por múltiples fuentes de contaminación, incluyendo desechos industriales y agrícolas, así como la presencia de químicos tóxicos. Esta contaminación no solo amenaza la salud de los ecosistemas acuáticos, sino que también representa riesgos directos para los ecosistemas terrestres y la salud humana, ya que el agua contaminada puede convertirse en un vehículo de enfermedades y otros problemas de salud. Ante estos retos, la gestión sostenible del agua se presenta como una necesidad imperativa para enfrentar estas complejas problemáticas.

Grupo Copisa en su gestión responsable y eficiente del agua, desde la extracción de aguas subterráneas y superficiales hasta el tratamiento de las aguas residuales, es un ejemplo de nuestra contribución positiva tanto al desarrollo social como a la conservación ambiental. Esfuerzos como estos son esenciales para abordar las presiones sobre los recursos hídricos y garantizar su sostenibilidad a largo plazo para futuras generaciones.

Las actuaciones realizadas en 2023 no han requerido específicamente un almacenamiento de agua, por lo que su gestión se ha realizado a través de la red de suministro.

Este enfoque integral y sostenible es crucial en el contexto actual, donde el cambio climático y el aumento de la demanda de recursos naturales ponen en riesgo la disponibilidad futura de agua dulce, un recurso ya limitado y vital para la vida en la Tierra. La implementación efectiva de políticas es un paso fundamental hacia la mitigación de los impactos del cambio climático y la promoción de una gestión del agua que beneficie tanto a las personas como al planeta.



En Grupo Copisa favorecemos la disponibilidad del recurso en el medio natural y para consumo humano a través de nuestras actuaciones:

- Estaciones depuradoras de aguas residuales (EDAR): depuración tanto en instalaciones industriales como urbanas para asegurar el suministro de agua, proteger el medioambiente y prevenir la contaminación.
- Estaciones de tratamiento de agua potable (ETAP): potabilización de aguas mediante diversos procesos que permiten tratar aguas superficiales o subterráneas para la obtención de agua.
- Instalaciones desalinizadoras de agua de mar (IDAM): la desalinización constituye una solución a los desafíos de abastecimiento, especialmente en zonas con estrés hídrico.



La implementación de medidas para compensar el impacto del consumo del agua y la prevención de la contaminación del agua durante las fases de construcción y uso de edificaciones o infraestructuras refleja un compromiso en la responsabilidad ambiental en el sector de la construcción y el desarrollo urbano. Este enfoque preventivo es crucial para mitigar el impacto ambiental de nuestras actividades.

Este enfoque alinea nuestras actividades con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), particularmente aquellos relacionados con el agua limpia y el saneamiento (ODS 6), ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11), y la acción por el clima (ODS 13). Al minimizar los impactos ambientales negativos, la empresa no solo contribuye a la conservación del medioambiente, sino que también promueve un desarrollo que puede sustentarse a largo plazo.

Medioambiente

- Fomentar el uso de elementos prefabricados en obra, reduciendo de esta manera excedentes y residuos de obra.

En 2024, Grupo Copisa participará en un proyecto piloto innovador, liderado por Mondi Group. Este proyecto tiene como objetivo la recolecta y reciclaje de sacos de papel usados provenientes de materiales de construcción. Esta iniciativa forma parte de nuestros esfuerzos continuos por promover prácticas sostenibles y responsables, destacando nuestro compromiso con la gestión ambiental y el desarrollo sostenible. A través de esta colaboración, esperamos establecer nuevos estándares en la reutilización de recursos y la minimización de desechos en nuestro sector.

- Con un objetivo del 95 % de reutilización del movimiento de tierras en obras, en 2023 se ha conseguido un 98,18 % a nivel nacional e internacional, encaminado a minimizar los materiales de excavación sobrantes, que deben ser desplazados fuera de la obra, consiguiendo con ello reducir la contaminación y el CO₂ producido en el transporte de estos fuera de las instalaciones.

MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN

	2022	2023
Hormigón (m ³)	88.602,37	37.816,30
Acero (kg) 	2.463.090,00	2.490.090,00

TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (m³)

	2022	2023
GENERADO	451.641	737.349
A VERTEDERO	6.184	13.393
REUTILIZADO	445.456	723.956

TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (%)

	2022	2023
REUTILIZADO/GENERADO	98,63	98,18
OBJETIVO REUTILIZACIÓN	95,00	95,00



La medición de la huella de carbono ha sido prioritaria para la empresa y, a lo largo de este año 2023, hemos continuado con 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 de los gases de efecto invernadero (GEI) calculadas en base de control operacional del Grupo y utilizando como referencia, los datos proporcionados por el equipo del Sistema Español de Inventario (SEI).

En 2023, la intensidad de las emisiones GEI es de 1,79t CO₂e/persona empleada, sin generar emisiones por la utilización de biomasa.

Partiendo del año 2021 como base de cálculo, se han establecido una serie de medidas encaminadas a la reducción de las emisiones de CO₂, resultando en 2023 un descenso del 26,78 % en todos los alcances.

EMISIONES GEI (t CO₂ eq)

	2022	2023
* ALCANCE 1	1.228,80	1.395,97
**ALCANCE 2	93,44	107,72
***ALCANCE 3	149,91	148,13

* 2022-2023: calculado en base al número de litros por tipo de combustible consumido por vehículos, incluida la maquinaria de obra propia de Grupo Copisa.

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

Alcance 1 y 2: calculadora MITECO.

***Alcance 3: Viajes de empresa.

El consumo energético de Torre Copisa no está incluido por disponer de un certificado Garantías y Etiquetado de Electricidad de origen renovable.

En 2023, COPISA ha obtenido el Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental correspondiente a la categoría de Flota de Vehículos, subcategoría 340.2-Turismos (M1)

INDICADORES AMBIENTALES DE COCHES (n.º)

	2022	2023
SENS. AMBIENTAL (HÍBRIDOS/ELÉCTRICOS)	18	21
BAJA EMISIÓN (<120 g/km)	307	281
TOTALES FLOTA	377	367

Baja emisión (<120 g/km): Ley 16/2017, de 1 de agosto, del cambio climático.

COCHES CON BAJA EMISIÓN VS TOTAL

2022	81 %
2023	77 %

OTRAS EMISIONES	
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 óxidos de azufre (SO _x). Las actividades desarrolladas por el Grupo generan un impacto insustancial, pero requieren un control significativo óxidos de nitrógeno (NO _x): 54,57 kg.
Emisiones de Sustancias 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.
Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP) Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) Contaminantes Atmosféricos Peligrosos (CAP)	No son habituales en el sector donde desarrolla su actividad el Grupo Copisa. Los casos puntuales en los que puedan estar presentes se harán mediciones directas dejando constancia en el informe correspondiente.
Material particulado (MP)	La contaminación por partículas si puede llegar a formar parte de nuestra actividad. Como norma general ya existen medidas dentro de los planes de vigilancia ambiental para tratar de minimizar su impacto con el desarrollo de las obras como puede ser el riego de caminos en grandes obras de infraestructura para reducir el polvo. En 2023 las actividades realizadas no han implicado la generación de material particulado significativo.

De acuerdo con su compromiso ambiental, el Grupo establece medidas para reducir las emisiones que presentan un impacto en la atmósfera:

- Cumplimiento de los requisitos legales en materia de emisiones atmosféricas.
- Formación del personal para la conducción eficiente de vehículos y, la obtención del distintivo de garantía de calidad ambiental en la flota de vehículos de acuerdo con el Decreto 296/1998, de 17 de noviembre de la Generalitat de Catalunya.
- Control de la velocidad para disminuir la generación de GEI.
- Mantenimiento de la maquinaria.

Grupo Copisa, consciente de los riesgos climáticos en los que estamos inmersos, apuesta por la prevención de los riesgos medioambientales, 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. En 2023 no ha habido ningún siniestro.

Para ello dispone de dos pólizas de responsabilidad civil:

- **Ámbito Infraestructuras:** Póliza de Responsabilidad Civil general de 25.000.000 € por siniestro y anualidad incluida la Responsabilidad Civil por Contaminación Accidental (límite de 5.000.000 € por siniestro y anualidad).
- **Ámbito Industrial:** Póliza de Responsabilidad Civil general de 25.000.000 € por siniestro y anualidad incluida la cobertura de daños por Contaminación Accidental.

Formación ambiental

La organización se compromete a garantizar que todas las personas empleadas y colaboradoras en el sitio de construcción posean la capacitación necesaria para desempeñar eficientemente sus roles laborales. Esta responsabilidad recae principalmente en el Departamento de Calidad y Medioambiente, así como en la persona responsable asignada al proyecto, quienes están encargadas de impartir información y formación especializada en gestión ambiental a todo el personal, incluyendo las empresas subcontratadas, desde su incorporación al proyecto. Para reforzar esta formación y mantener una conciencia continua sobre la importancia de las prácticas sostenibles, se promueven regularmente charlas y cursos educativos. Además, se colocan carteles informativos en puntos estratégicos dentro del sitio de obra para reforzar el mensaje y asegurar que la información relevante sea accesible para todas las personas trabajadoras. En la obra se facilitará un tríptico sobre buenas prácticas ambientales, definiendo aquellas actividades con posibles incidencias ambientales. Se colocará en el tablón de anuncios de los barracones junto a las políticas de calidad y medioambiente de obligado cumplimiento para el personal de la empresa y subcontratado.

Contenido de los principales conceptos:

- **Orden y Limpieza en la Obra:** es necesario mantener un ambiente de trabajo organizado y limpio en todo momento. Esto implica evitar el desecho inapropiado de objetos en el suelo, asegurando que las instalaciones permanezcan ordenadas y recogiendo cualquier material o herramienta que se encuentre fuera de su lugar designado. Un entorno de trabajo ordenado y limpio no solo facilita una operación más eficiente, sino que también promueve la colaboración y la seguridad entre todas las personas participantes del proyecto.
- **Control de Polvo y Ruido:** se debe prestar especial atención a minimizar la generación de polvo y la emisión de ruidos innecesarios, especialmente durante aquellos periodos en los que puedan resultar particularmente molestos. El polvo puede ser un irritante significativo para las personas en y alrededor de la zona de trabajo, mientras que la exposición prolongada al ruido tiene el potencial de causar efectos adversos en la salud. La implementación de medidas para controlar estas emisiones es crucial para mantener un entorno de trabajo y una comunidad aledaña saludables.
- **Circulación y Almacenamiento de Maquinaria:** la maquinaria debe operar exclusivamente dentro de los límites establecidos para la obra, y las áreas para instalaciones auxiliares y almacenamiento de materiales deben estar claramente definidas y ubicadas en espacios específicamente designados para esos fines. La circulación descontrolada de maquinaria y el almacenamiento inadecuado pueden causar daños significativos al suelo y a la vegetación, por lo que es esencial planificar y delimitar estas áreas para prevenir impactos ambientales negativos.
- **Uso Eficiente de Recursos:** la utilización eficiente de recursos limitados como el agua y la electricidad es fundamental en el contexto de una obra. Esto implica adoptar prácticas que promuevan la conservación de estos recursos, como el uso de sistemas de iluminación eficientes y la implementación de medidas para reducir el consumo de agua.

Respecto a la Gestión de los Residuos que se realizará en nuestras Instalaciones:

- El responsable de la obra debe iniciar con una sesión de sensibilización, enfatizando la importancia de clasificar correctamente los residuos.
- En el marco de la gestión de residuos en una obra de construcción, es crucial establecer una clara distinción entre los residuos considerados No Peligrosos y aquellos clasificados como Peligrosos, para asegurar un tratamiento y disposición adecuados. Colocación de carteles identificativos para asegurar su identificación y comprensión.
- Implementación de un plano o póster general en la obra garantizando que todas las personas trabajadoras sean conscientes de la ubicación de los diferentes contenedores
- Valoración de las características particulares a seguir para gestionar los residuos peligrosos y explicar la relevancia de su peligrosidad.

La acción formativa se enfocará en detallar y explicar los aspectos ambientales específicos relacionados con los trabajos a ejecutar en el proyecto.

CONCEPTO	ASPECTOS
Condiciones del entorno	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Qué zonas de acopio se han previsto. • Qué contenedores hay y qué se debe de depositar en cada contenedor, así como su correcta identificación. • Como se han de proteger los residuos.
Almacenamiento de los materiales	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciación entre tierras sobrantes y tierra vegetal; localización de las zonas de acopio de tierras.
Ruido	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos silenciadores utilizados correctamente y en buen estado (ej.: tapas de motores, silenciadores de escape, etc.). • Planificación de desplazamientos de maquinaria: conducción responsable.
Polvo	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Uso racional del agua y evitar malgastarla (pérdidas en grifos, mangueras manando incontroladamente, etc.).

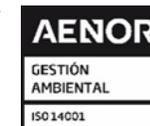
Compromiso y gestión sostenible

Certificación UNE-EN ISO 14001, integración del medioambiente en la organización: es una norma internacional que permite a las empresas demostrar el compromiso asumido con la protección del medioambiente a través de la gestión de los riesgos medioambientales asociados a la actividad desarrollada.

Nuestra firme apuesta por la sostenibilidad se refleja en nuestra participación como miembros del Consejo Asesor para la Certificación de Empresas Constructoras (CACEC).

Junto con la Marca AENOR N Sostenible, AENOR ha puesto en marcha la certificación Edificio Sostenible, nueva solución que aborda la sostenibilidad de un edificio de forma integral y transversal. A petición del CACEC, se elabora un documento con el objetivo de crear indicadores consensuados que establezcan la metodología para la obtención del índice de contribución de una empresa constructora a la sostenibilidad en el ámbito de la certificación Edificio Sostenible de AENOR.

Renovación 2023



Economía circular

La economía circular es un enfoque que busca minimizar los residuos y maximizar el uso de recursos a través de la reutilización, reparación, reacondicionamiento y reciclaje de materiales y productos existentes. Para alcanzar una verdadera circularidad, es fundamental integrar estos principios en cada etapa de la cadena de valor.

Los residuos que se generan en la actividad de construcción y demolición (RCDs) son principalmente: piedras, escombros, elementos metálicos, escorias, madera, dragados, aglomerados asfálticos, etc. Estos residuos son segregados en las mismas instalaciones donde se procede a separar los peligrosos, que necesitan una gestión especial, para evitar así que se contaminen los suelos. Se trata principalmente de equipos eléctricos y electrónicos fuera de uso, pilas y baterías usadas, restos de pintura, restos de obra con componentes tóxicos, aceites usados de motor y otros líquidos de automoción, productos químicos y sus envases, explosivos, etc. 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.

RESIDUOS OBRAS POR TIPO (% SOBRE TOTAL)

	Vía de gestión	2022	2023
ESCOMBROS LIMPIOS	R0505	71,37	78,01
ESCOMBROS SUCIOS	R0505	16,39	13,68
MADERA	R0306	0,70	0,93
BANAL	R1301	0,15	0,23
CHATARRA	R0401	0,52	0,04
PAPEL Y CARTÓN	R0305	0,04	0,10
PLÁSTICO	R0306	0,10	0,10
TIERRAS	R0505	6,83	2,49
OTROS	R1304/R0309/R1001/R0301	3,23	2,70
RES. PELIGROSOS	R0403	0,67	1,72

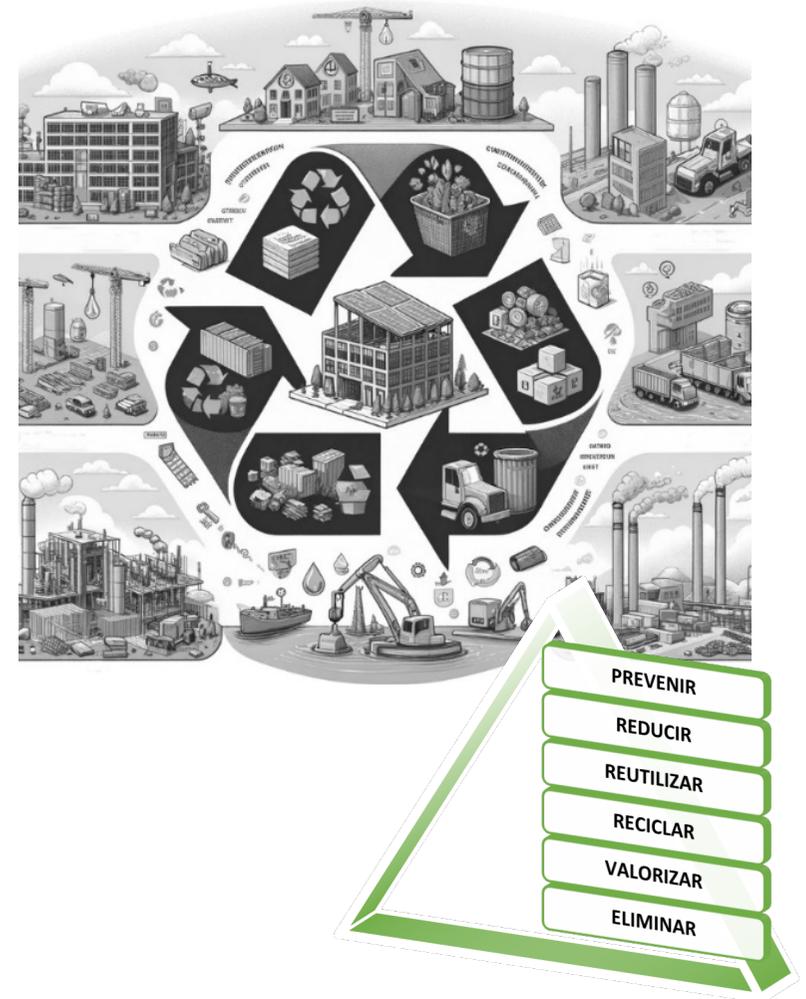
RESIDUOS OBRAS (t)

	2022	2023
* RESIDUOS TOTAL OBRAS	33.200,76	46.724,60
RESIDUOS PELIGROSOS OBRAS	87,36	805,04
RESIDUOS NO PELIGROSOS OBRAS	33.113,40	45.919,55

Datos condicionados a la tipología de la obra ejecutada

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. 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 y dotando de un valor adicional, que da como resultado la creación de unas buenas prácticas para la gestión de los residuos de forma que facilite su recuperación mediante una serie acciones:

- Acopiar tierra vegetal que pueda ser reutilizada en la mejora ambiental al final de obra.
- Las tierras y los materiales inertes extraídos se deben depositar en el vertedero controlado designado.
- Reutilizar tierras sobrantes en la regeneración de zonas deprimidas o en rellenos de antiguos préstamos.
- Solicitar materiales con las dimensiones más adecuadas a su colocación para evitar recortes sobrantes.
- Los elementos procedentes del hormigonado una vez fraguado se tratarán como residuos inertes.
- Disponer en la obra de material absorbente (serrín, arena, polímeros para hidrocarburos...) para contener y recoger los derrames accidentales de residuos y productos peligrosos líquidos que puedan producirse. La mezcla debe acopiarse en el bidón de residuo peligroso catalogado como «tierras contaminadas».
- Si fuera necesario, habilitar zona para realizar el mantenimiento y el cambio de aceite de la maquinaria. La zona estará señalizada y será accesible a los vehículos. Deberá estar alejada de focos de ignición, cauces y arquetas pluviales. El aceite usado se tratará como residuo peligroso.
- Se adoptarán las medidas que se desarrollan en el Plan de Gestión de Residuos de cada proyecto.



Nuestra implicación, va más allá de la gestión propia de la Organización. Las empresas Copisa y Natur System son accionistas de la empresa Gestora de Runes de la Construcción (GRC), que se encarga de la gestión controlada de los residuos de la construcción. GRC promueve la valorización y la selección en el origen de estos residuos a través de una extensa red de depósitos controlados, plantas de reciclaje y de transferencia distribuidas en todo el territorio catalán.

GRC, pionera en España y Europa, es una empresa mixta público-privada que ha logrado armonizar las actividades de construcción con la preservación del medioambiente. La actuación de GRC se basa en cinco principios fundamentales:

- **Gestión Sostenible:** fomenta la minimización de residuos de construcción mediante el reciclaje y la reutilización desde el origen.
- **Colaboración Regulatoria:** prioridad a la colaboración con las administraciones para el desarrollo de normativas y políticas de calidad ambiental.
- **Cooperación Sectorial:** impulso de la cooperación con empresas y gremios del sector para fortalecer la comunidad de construcción y su impacto ambiental.
- **Responsabilidad Corporativa:** compromiso con la calidad mediante un sistema integrado de gestión que abarca la calidad, el medioambiente y la seguridad laboral.
- **Educación y Sensibilización:** promoción de una correcta gestión de residuos, educando sobre la legislación vigente y apoyando su cumplimiento efectivo.

Estos principios reflejan nuestro compromiso por una construcción más sostenible y responsable con el entorno.

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 nuestras subcontratas—. 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 2023 nuestro promedio de emisiones sonoras en España registró un valor de 61,70 dBA en general de las obras, mientras que a nivel internacional la media fue de 65,33 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.

RESIDUOS OFICINAS

	Vía de gestión	2022	2023
PAPEL (FSC)-CARTÓN RECICLADO (kg)	R0305	2.803,00	2.150,00
PLÁSTICO (kg)	R0306	158,00	12,00
MATERIAL INFORMÁTICO (kg)	R1205	0,00	0,00
TÓNERES (kg)	R1407	8,00	0,00
PILAS (kg)	R1206	2,00	8,00
FLUORESCENTES (kg)	R1213	61,00	44,00

Se incluyen las sociedades administradas por Grupo Copisa.

Los consumos van condicionados a las actuaciones anuales, obtenidos a través de la facturación de las compañías suministradoras.

*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.- DIN A3=9,9 gr. Fórmula de cálculo 2022-2023: <https://www.imprentaonline.net/calculadora-peso-de-papel>.

** Zona de estrés hídrico según el mapa del MITECO.



RECICLAJE OFICINA

37

ÁRBOLES
SALVADOS

CONSUMOS

	2022	2023
DIN A4	2.111,74	1.947,44
DIN A3	176,22	276,60
CONSUMO PAPEL (FSC) (kg)*	2.287,96	2.224,03
AGUA DE RED TOTAL (m ³)	8.663,00	6.269,00
AGUA DE RED DE ZONA ESTRÉS HÍDRICO (m ³)**		5.357,00
ENERGÍA ELÉCTRICA (kW x hora)	506.954,50	553.828,59
GJ	1.825,04	1.993,78
ENERGÍA ELÉCTRICA RENOVABLE	50,54 %	46,90 %
TOTAL COMBUSTIBLES (l)	489.848,10	562.597,24

Grupo Copisa fomenta el consumo sostenible y el reciclaje entre su equipo humano

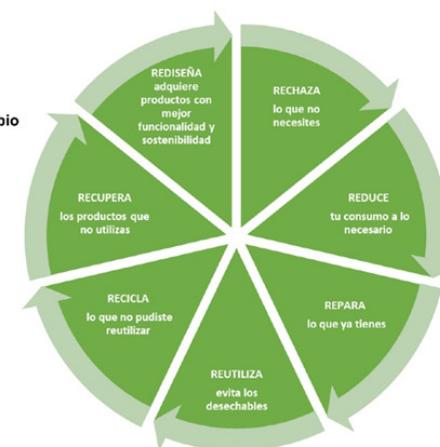
Con el objetivo de instaurar una cultura corporativa del reciclaje, Grupo Copisa informa y forma a su plantilla sobre los objetivos y compromisos de la empresa, y cómo hacerlos extensivos al ámbito particular. En los centros de trabajo, se ponen a disposición contenedores para residuos orgánicos, plástico, vidrio, cápsulas de aluminio, papel y desechos.

El Grupo también cuenta con puntos limpios en sus instalaciones, donde las personas pueden depositar pilas consumidas, tóneres de impresoras y cartón, entre otros.

Para seguir compartiendo con el equipo humano su compromiso por impulsar el reciclaje y un consumo más responsable, en 2023 se realizó una campaña de sensibilización sobre reciclaje y economía circular.

Todo puede tener otra vida, se parte del cambio

RECICLA!



3.2. Biodiversidad



actuaciones responsables en la naturaleza

La biodiversidad es un pilar fundamental de la política de la organización, identificando los posibles impactos derivados de nuestras actividades para lograr un desarrollo sostenible protegiendo el medioambiente y la 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 preventivas que afectan a nuestros proyectos desde el inicio de estos hasta la entrega al cliente.

La integración de Copisa en la plataforma NACTIVA en 2023 representa un movimiento estratégico importante hacia el compromiso con la sostenibilidad y la protección de la biodiversidad, especialmente en la región del Mediterráneo. NACTIVA, al ser el primer *Market Builder* del Capital Natural en Europa, ofrece una plataforma única para conectar a diferentes actores, con el fin de promover proyectos que activen el capital natural.

Esta alianza subraya el creciente reconocimiento de la importancia del capital natural, que incluye los recursos naturales y los ecosistemas que proporcionan servicios esenciales para el bienestar humano y económico. La participación de Copisa refleja su compromiso con la innovación en sostenibilidad y su interés en contribuir a la protección y mejora de la biodiversidad, lo cual es esencial para enfrentar desafíos ambientales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la degradación del suelo.

nactiva 
Activando el capital natural

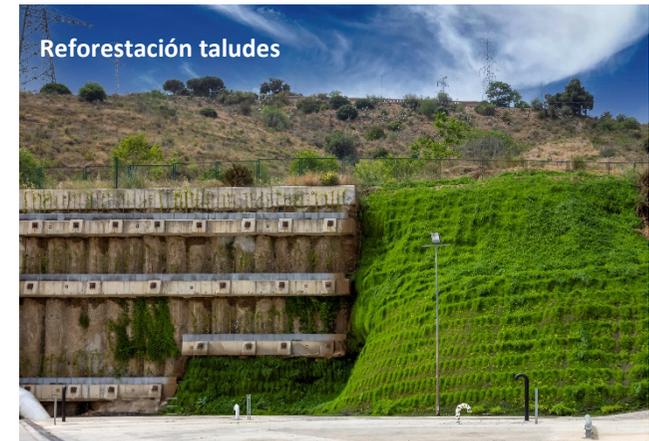
Plataforma colectiva para la
protección y regeneración
del capital natural
en el Mediterráneo



Imagen facilitada por NACTIVA

Monitorización de aspectos ambientales:

- Inventario forestal.
- Control y protección de la erosión laminar para la estabilidad y el acabado de laderas y taludes.
- Reforestación de zonas afectadas.
- Planes de rescate y reubicación de fauna.
- Prevención y control de derrames.
- Control de voladuras.
- Reducción de emisiones de polvo mediante el riego entre otras.
- Control en la contaminación producida por vehículos.
- Retirada y conservación de suelos vegetales.
- Utilización de balsas de decantación.



En 2023, podemos destacar el proyecto del nuevo tramo de vía de alta velocidad y ancho estándar, desde la estación de Palencia hasta una conexión con la actual línea convencional Palencia-Santander de ancho ibérico en un punto entre Alar del Rey y Aguilar de Campoo, que subraya el compromiso con la protección ambiental y la preservación de la biodiversidad.

El trazo presenta una longitud de 20.725,76 metros y, atraviesa la ZEC ES4140082 Riberas del río Pisuerga y afluentes, a su paso por el arroyo de Vallejuncal, entre los puntos kilométricos 313+663,500 y 313+685,500, implicando que la infraestructura se interseca con la mencionada ZEC, solapándose con un 0,009% de su área, lo que representa 0,22 hectáreas.

Cabe destacar que el proyecto intercepta una de las Áreas Importantes para la Conservación de las Aves denominadas por la Sociedad Española de Ornitología (SEO/ BirdLife), siendo la IBA nº 043 Carrión-Fromista, entre el p.k. 44+300 (300+000) y el p.k. 49+200 (304+900). Esta categorización indica que la zona es especialmente importante para la conservación de las aves esteparias. En este caso, se produce un solapamiento con la IBA referida que abarcará 1,68 % del total de la superficie. Esto equivale a 32,97 ha de un área total de 2.340 ha.

Para el control durante la ejecución del tramo se disponen las siguientes medidas:

- Jalonamiento de protección para la delimitación de la zona de ocupación de las obras, caminos de acceso a obra y, en general, cualquier actividad que suponga una ocupación temporal de suelo, de manera que la circulación de la maquinaria y la localización de elementos auxiliares se restrinjan a las zonas acotadas.
- Incorporación de una «parada biológica» para la conservación del entorno natural y la protección de la fauna local. Esta medida consiste en limitar las actividades de construcción a ciertos períodos del año, específicamente desde marzo hasta julio, en las áreas identificadas como más sensibles ecológicamente.
- Para abordar la problemática de las plagas de topillo campesino (*Microtus arvalis*), se ha puesto en marcha un proyecto de control biológico. Esta iniciativa es ejecutada por el Grupo de Rehabilitación de la Fauna Autóctona y su Hábitat (GREFA), con el respaldo crucial de la Consejería de Agricultura de la Junta de Castilla y León y el Instituto Tecnológico Agrario de Castilla y León (ITACYL). A través de la implementación de estrategias de control biológico, se busca no solo proteger los cultivos y prevenir daños a la agricultura, sino también preservar la biodiversidad y mantener el equilibrio ecológico de la región.
- Se toman en consideración seis planes de conservación implementados por la Junta de Castilla y León. Estos planes abarcan esfuerzos de recuperación y conservación para especies emblemáticas de la región, tales como el urogallo cantábrico, el águila imperial ibérica, la cigüeña negra, el oso pardo, el águila perdicera, y el lobo.
- Construcción de pasos de fauna y estructuras multifuncionales diseñadas para mitigar el efecto barrera y la fragmentación de hábitats faunísticos.
- La inclusión de un proyecto arqueológico en el desarrollo del proyecto de la conexión. Este estudio arqueológico permitió identificar y evaluar tanto los bienes culturales que se verían directamente impactados por la construcción, así como aquellos situados en las inmediaciones. Además, se ha determinado que las intervenciones planificadas en las cercanías del espacio Red Natura 2000 afectarán a los siguientes bienes culturales:
 - La Vía Romana de Italia a Hispania, atravesada por la traza, p.k. 301+200, en Santillana de Campos (Osorno la Mayor).
 - Hallazgo espontáneo de Mal Viernes, se verá afectado por el camino de servicio que sale del p.k. 317+700.
 - La Cespедера, Espinosa de Villagonzalo (PP.KK 317 + 100).
 - Vía de Saldania, Osorno / Espinosa de Villagonzalo (307+800 / 307+900).
 - San Pantaleón, Osorno (préstamo P.10).
 - La Matilla/Valdelaguna, Osorno (préstamo P.10).
 - San Cristol, Osorno (302+120, camino de servicio).
 - La Velilla, Osorno (304+800, inicio de la variante de P-240).
 - San Juan/Villagonzalo, (Espinosa de Villagonzalo) (310+150, camino de servicio).
 - Carrealba/La Corneja, Osorno (Vertedero V-27)



Leyendas categorizaciones:

LIBRO ROJO (UICN)		
CATEGORIZACIÓN	ABREVIATURA	DESCRIPCIÓN
Preocupación Menor	LC	Un taxón se considera de Preocupación Menor cuando, habiendo sido evaluado, no cumple ninguno de los criterios que definen las categorías de: En Peligro Crítico, En Peligro, Vulnerable o Casi Amenazado.
Casi amenazada	NT	Un taxón está Casi Amenazado (NT) cuando ha sido evaluado según los criterios y no satisface, actualmente, los criterios para En Peligro Crítico, En Peligro o Vulnerable, pero está próximo a satisfacer los criterios, o posiblemente los satisfaga, en un futuro cercano.
Vulnerable	VU	Un taxón es Vulnerable cuando la mejor evidencia disponible indica que cumple cualquiera de los criterios de «A» a «E».
En Peligro	EN	Un taxón está En Peligro cuando la mejor evidencia disponible indica que cumple cualquiera de los criterios de «A» a «E» para En Peligro.

Catálogo Español de Especies Amenazadas y listado de especies silvestres en Régimen de Protección Especial (C.E.E.A.)	
CATEGORIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
Vulnerable	Especie, subespecie o población de una especie que corre el riesgo de pasar a la categoría anterior en un futuro inmediato si los factores adversos que actúan sobre ella no son corregidos.
En Peligro de extinción	Especie, subespecie o población de una especie cuya supervivencia es poco probable si los factores causales de su actual situación siguen actuando.

Listado de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial (L.E.S.R.P.E.)
Especies, subespecies y poblaciones merecedoras de una atención y protección particular en función de su valor científico, ecológico, cultural, singularidad, rareza o grado de amenaza, así como aquellas que figuran como protegidas en los anexos de las directivas y los convenios internacionales ratificados por España.

En el entorno del proyecto podemos encontrar las siguientes especies con especial relevancia categorizadas:

FAUNA					
PECES CONTINENTALES					
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	L.E.S.R.P.E.	C.E.E.A.	SEO/ BirdLife
<i>Chondrostoma arcasii</i>	Bermejuela	VU	SI	-	-
<i>Cobitis calderoni</i>	Lamprehuela	VU	-	-	-
<i>Gobio lozanoi</i>	Gobio	VU	-	-	-
<i>Luciobarbus bocagei</i>	Barbo común	VU	-	-	-
<i>Phoxinus phoxinus</i>	Piscardo	VU	-	-	-
<i>Pseudochondrostoma duriense</i>	Boga del Duero	VU	-	-	-
<i>Salmo trutta</i>	Trucha común	VU	-	-	-
ANFIBIOS					
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	L.E.S.R.P.E.	C.E.E.A.	SEO/ BirdLife
<i>Discoglossus galganoi</i>	Sapillo pintojo ibérico	LC	SI	-	-
<i>Alytes obstetricans</i>	Sapo partero común	LC	SI	-	-
AVES					
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	L.E.S.R.P.E.	C.E.E.A.	SEO/ BirdLife
<i>Ardea purpurea</i>	Garza imperial	LC	SI	-	-
<i>Calandrella brachydactyla</i>	Terrera común	LC	SI	-	-
<i>Ciconia ciconia</i>	Cigüeña blanca	LC	SI	-	-
<i>Circus aeruginosus</i>	Aguilucho lagunero	LC	SI	-	SI
<i>Circus pygargus</i>	Aguilucho cenizo	LC	SI	Vulnerable	SI
<i>Circus cyaneus</i>	Aguilucho pálido	EN	SI	-	-
<i>Milvus milvus</i>	Milano Real	EN	SI	En peligro de extinción	-
<i>Alauda arvensis</i>	Alondra común	VU	-	-	SI
<i>Alectoris rufa</i>	Perdiz roja	VU	-	-	-
<i>Apus apus</i>	Vencejo común	VU	-	-	-

FAUNA					
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	L.E.S.R.P.E.	C.E.E.A.	SEO/BirdLife
<i>Corvus monedula</i>	Grajilla occidental	EN	-	-	-
<i>Coturnix coturnix</i>	Codorniz común	EN	-	-	-
<i>Curruca undata</i>	Curruca rabilarga	EN	SI	-	-
<i>Emberiza citrinella</i>	Escribano cerillo	EN	SI	-	-
<i>Falco naumanni</i>	Cernícalo primilla	VU	-	-	SI
<i>Falco subbuteo</i>	Alcotán europeo	EN	SI	-	-
<i>Falco tinnunculus</i>	Cernícalo vulgar	EN	SI	-	-
<i>Hirundo rustica</i>	Golondrina común	VU	SI	-	-
<i>Jynx torquilla</i>	Torcecuello euroasiático	VU	SI	-	-
<i>Lanius collurio</i>	Alcaudón dorsirrojo	VU	SI	-	-
<i>Lanius senator</i>	Alcaudón común	EN	SI	-	-
<i>Otus scops</i>	Autillo europeo	VU	SI	-	-
<i>Streptopelia turtur</i>	Tórtola europea	VU	-	-	-
<i>Tetrax tetrax</i>	Sisón común	EN	En peligro de extinción	-	SI
<i>Otis tarda</i>	Avutarda común	VU	SI	-	SI
<i>Burhinus oedicephalus</i>	Alcaraván común	LC	Vulnerable	-	SI
<i>Melanocorypha calandra</i>	Calandria	LC	SI	-	SI
MAMÍFEROS					
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	L.E.S.R.P.E.	C.E.E.A.	SEO/BirdLife
<i>Lutra lutra</i>	Nutria paleártica	NT	SI	-	-
<i>Pipistrellus pygmaeus</i>	Murciélago de Cabrera	LC	SI	-	-
<i>Myotis myotis</i>	Murciélago ratonero grande	VU	Vulnerable	-	-
<i>Arvicola sapidus</i>	Rata de agua	VU	-	-	-

4 Las personas



4.1. Capital humano

las personas: el motor de cambio



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

Personas

Nuestras personas son el recurso más valioso de la empresa, impulsando nuestra competitividad con su conocimiento, habilidades y capacidades, que se realizan gracias a su motivación y alineación con los objetivos del Grupo. Nuestra Política de Gestión de Personas y Relaciones Laborales define los lineamientos esenciales para la administración del Capital Humano en nuestra organización.

Durante el año 2023, hemos implementado varias sesiones de *coaching* laboral individualizadas, diseñadas para evaluar y enriquecer el bienestar emocional y el entusiasmo profesional de nuestro equipo humano. Estas sesiones son cruciales para fomentar el desarrollo de su talento, así como para entender sus capacidades, intereses, aspiraciones, y su nivel de compromiso y satisfacción dentro de la empresa. Cada sesión se adapta a las necesidades específicas de la persona, enfocándose en el desarrollo de habilidades requeridas, proporcionando herramientas necesarias para alcanzar objetivos y asegurando un acompañamiento continuo a lo largo del proceso.





HECHOS DESTACADOS 2023

Implantación de la Política de Gestión de Personas y Relaciones Laborales

Implantación del Procedimiento de Desconexión Digital

Fomento del bienestar del personal a través de clases dirigidas en el gimnasio ubicado en la sede corporativa

Ahorro personal: Acceso al personal y familiares de nuevas ventajas o descuentos a través de un portal personalizado para el Grupo Copisa



OBJETIVOS 2024

Implementación del plan de pensiones para el personal

Formación e información en materia de igualdad y LGTBI

Contratación empleo verde

Gestión del talento, la movilidad interna

Grupo Copisa está comprometido a optimizar las capacidades de su equipo asegurando que cada miembro alcance su máximo potencial profesional. La estrategia de la empresa se centra en la movilidad interna, que alinea el talento de las personas con las necesidades específicas de los puestos, elevando la motivación y el progreso profesional. Esta política se apoya en tres objetivos principales:

- Promoción del personal basada en el mérito: se fomenta la promoción de las personas en base a su rendimiento individual y un compromiso corporativo con la igualdad de oportunidades.
- Preferencia por la promoción interna sobre la contratación externa: esta práctica busca preservar el conocimiento interno y optimizar la eficiencia operativa.
- Retención de talento mediante políticas de conciliación laboral-familiar: implementamos medidas como el teletrabajo y la flexibilidad horaria, además de proporcionar atención personalizada a las necesidades del personal.

Para alcanzar estos objetivos, Grupo Copisa emplea herramientas de evaluación de desempeño que permiten identificar y atender las nuevas necesidades de desarrollo de habilidades y conocimientos del equipo.

Sostenibilidad medioambiental con el empleo

De acuerdo con la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) «los empleos verdes son puestos de trabajo que contribuyen a la conservación, restauración y mejora de la calidad del medioambiente en cualquier sector económico (agricultura, industria, administración y servicios). Los empleos verdes reducen el impacto ambiental de las empresas y de los sectores económicos aumentando la eficiencia del consumo de energía, materias primas y agua, descarbonizando la economía y reduciendo la emisión de gases de efecto invernadero, minimizando o evitando cualquier forma de residuo y contaminación, restaurando los ecosistemas y la biodiversidad, y permiten adaptarse al cambio climático».

El Grupo Copisa, reconociendo la importancia del desarrollo sostenible y la creciente demanda de prácticas empresariales responsables con el medioambiente, ha decidido apostar decididamente por el empleo verde. Esta estrategia se manifiesta en la incorporación y formación de personal especializado en áreas clave como la gestión ambiental, la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Al integrar estos perfiles, el grupo no solo refuerza su compromiso con la protección del medioambiente, sino que también se posiciona de manera competitiva en un mercado cada vez más inclinado hacia la sostenibilidad.

Esta iniciativa de empleo verde implica varios pasos estratégicos:

Reclutamiento de talento especializado: atracción de profesionales con formación en ecología, ingeniería ambiental, y otras disciplinas relacionadas con el medioambiente. Estas personas traen consigo un conocimiento vital que puede ser utilizado para minimizar el impacto ambiental de las operaciones de la empresa y para innovar en la creación de proyectos más verdes y sostenibles.

Formación continua: actualización regular sobre las últimas tecnologías y prácticas sostenibles, lo cual permite que incluso que las personas trabajadoras desde áreas no directamente relacionadas con la sostenibilidad comprendan y contribuyan a los objetivos ambientales de la empresa.

Integración de la sostenibilidad en todas las operaciones: la sostenibilidad y la responsabilidad social se convierten en ejes transversales en todas las actividades del Grupo. Esto significa que cada proyecto y decisión empresarial debe ser evaluado no solo en términos de rentabilidad económica, sino también de impacto ambiental y beneficios sociales.

Colaboración con los Grupos de Interés: colaboración con otros actores relevantes, incluidos gobiernos, ONGs, comunidades locales y clientes, para desarrollar soluciones que sean beneficiosas para el medioambiente y para la sociedad en general.

Reporting y transparencia: compromiso en la transparencia acerca de sus prácticas y progresos en materia de sostenibilidad.

En resumen, la apuesta de Grupo Copisa por el empleo verde no solo mejora su propia huella ambiental, sino que también promueve una actividad más sostenible y consciente. Estas acciones reflejan un compromiso firme con el futuro del planeta y con la generación de valor a largo plazo para todos sus Grupos de interés.



PERSONAS POR EMPRESA (n.º)

	2022	2023
COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U.	477	479
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U	150	118
CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U.	206	198
GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U.	57	58
NATUR SYSTEM S.L.U.	52	52
ESTRUCTURAS ARAGÓN S.A.U.	9	7
CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS S.L.U.	4	4
KM5 INTERNATIONAL S.L.U.	2	3

En el resto de las empresas a 31-12-2023 no hay personal

PERSONAS POR NIVEL FUNCIONAL Y GÉNERO (n.º)

		TOTAL	
		2022	2023
DIRECCIÓN Y GERENCIA	HOMBRE	11	29
	MUJER	2	3
	TOTAL	13	32
MANDOS INTERMEDIOS	HOMBRE	233	206
	MUJER	27	26
	TOTAL	260	232
PERSONAL TÉCNICO Y DE SOPORTE	HOMBRE	125	115
	MUJER	31	36
	TOTAL	156	151
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	HOMBRE	66	55
	MUJER	73	69
	TOTAL	139	124
OFICIOS	HOMBRE	357	352
	MUJER	32	28
	TOTAL	389	380

PERSONAS POR ACTIVIDAD Y GÉNERO (n.º)

	2022		2023				
	INFRAESTRUCTURAS	MANTENIMIENTOS	INFRAESTRUCTURAS	% TOTAL	MANTENIMIENTOS	% TOTAL	TOTAL
MUJERES	102	63	110	11,97 %	52	5,66 %	162
HOMBRES	499	293	493	53,65 %	264	28,73 %	757
TOTAL	601	356	603		316		919

PERSONAS POR PAÍS, GÉNERO, EDAD Y NIVEL FUNCIONAL (n.º)

		2023					
	EDAD	ESPAÑA	COSTA RICA	PANAMÁ	PERÚ	RUMANÍA	TOTAL
DIRECCIÓN Y GERENCIA		32					32
HOMBRE	<30 AÑOS						
	30-50 AÑOS	15					
	>50 AÑOS	14					
MUJER	<30 AÑOS						
	30-50 AÑOS	3					
	>50 AÑOS						
MANDOS INTERMEDIOS		225	3	1	3		232
HOMBRE	<30 AÑOS	9					
	30-50 AÑOS	86	1		1		
	>50 AÑOS	105	1	1	2		
MUJER	<30 AÑOS	2					
	30-50 AÑOS	17	1				
	>50 AÑOS	6					
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE		144	2	1	3	1	151
HOMBRE	<30 AÑOS	8					
	30-50 AÑOS	57	2	1	1		
	>50 AÑOS	46					
MUJER	<30 AÑOS	0			1		
	30-50 AÑOS	26			1	1	
	>50 AÑOS	7					
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR		119	2	1	1	1	124
HOMBRE	<30 AÑOS	14					
	30-50 AÑOS	19		1	1		
	>50 AÑOS	20					
MUJER	<30 AÑOS	6					
	30-50 AÑOS	37	2				
	>50 AÑOS	23				1	
OFICIOS		372	7	1			380
HOMBRE	<30 AÑOS	24	2				
	30-50 AÑOS	175	3				
	>50 AÑOS	147	1				
MUJER	<30 AÑOS	1					
	30-50 AÑOS	11	1	1			
	>50 AÑOS	14					
TOTAL		892	14	4	7	2	919

TIPO DE CONTRATO POR NIVEL FUNCIONAL Y GÉNERO (n.º)

		INDEFINIDO		EVENTUAL		SERVICIO		TOTAL	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2023	
DIRECCIÓN Y GERENCIA	HOMBRE	11	29					29	84,62 %
	MUJER	2	3					3	15,38 %
	TOTAL	13	32					32	
MANDOS INTERMEDIOS	HOMBRE	205	184	21	17	7	5	206	88,79 %
	MUJER	26	21		5	1		26	11,21 %
	TOTAL	231	205	21	22	8	5	232	
PERSONAL TÉCNICO Y DE SOPORTE	HOMBRE	98	97	16	13	11	5	115	80,13 %
	MUJER	28	31		4	3	1	36	19,87 %
	TOTAL	126	128	16	17	14	6	151	
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	HOMBRE	43	36	22	18	1	1	55	47,48 %
	MUJER	54	52	15	14	4	3	69	52,52 %
	TOTAL	97	88	37	32	5	4	124	
OFICIOS	HOMBRE	181	197	106	103	70	52	352	91,77 %
	MUJER	19	18	9	6	4	4	28	8,23 %
	TOTAL	200	215	115	109	74	56	380	

TIPO DE CONTRATO POR EDAD Y GÉNERO (n.º)

		< 30		30-50		>50		TOTAL	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2023	
INDEFINIDO	HOMBRE	21	18	295	267	222	258	543	59,09 %
	MUJER	2	1	82	79	45	45	125	13,60 %
	TOTAL	23	19	377	346	267	303	668	72,59 %
EVENTUAL	HOMBRE	30	35	86	69	49	47	151	16,43 %
	MUJER	5	9	16	18	3	2	29	3,16 %
	TOTAL	35	44	102	87	52	49	180	19,59 %
SERVICIO	HOMBRE	6	4	49	27	34	32	63	6,86 %
	MUJER	1	0	7	4	4	4	8	0,87 %
	TOTAL	7	4	56	31	38	36	71	7,73 %

PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, TEMPORALES, A TIEMPO PARCIAL, A NIVEL FUNCIONAL, GÉNERO Y EDAD

		2023					TOTAL
		INDEF. COMPLETO	INDEF. PARCIAL	JUBILACIÓN PARCIAL	TEMP. COMPLETO	TEMP. PARCIAL	
DIRECCIÓN Y GERENCIA		32,00					
HOMBRE	30-50 AÑOS	15,00					32,00
	>50 AÑOS	14,00					
MUJER	30-50 AÑOS	3,00					
	>50 AÑOS						
MANDOS INTERMEDIOS		190,40		9,00	14,64	0,24	
HOMBRE	<30 AÑOS	5,78			1,09		214,28
	30-50 AÑOS	76,55			4,75		
	>50 AÑOS	87,89			6,76		
MUJER	<30 AÑOS				0,45	0,24	
	30-50 AÑOS	14,18			1,59		
	>50 AÑOS	6,00					
TÉCNICOS/AS Y SOPORTE		121,99		3,00	12,03		
HOMBRE	<30 AÑOS	2,66			2,40		137,28
	30-50 AÑOS	50,21			5,45		
	>50 AÑOS	39,44			1,96		
MUJER	<30 AÑOS				0,86		
	30-50 AÑOS	22,68			1,63		
	>50 AÑOS	7,00					
AUX. Y ADMINISTRATIVOS/AS		67,88	7,00	7,00	11,82	0,93	
HOMBRE	<30 AÑOS	1,31	1,00		1,75		94,63
	30-50 AÑOS	9,38	2,00		1,72	0,61	
	>50 AÑOS	13,64	3,00	1,00		0,32	
MUJER	<30 AÑOS	0,75			1,06		
	30-50 AÑOS	27,80	1,00		5,14		
	>50 AÑOS	15,00		6,00	2,15		
OFICIOS		195,73	6,36	3,00	101,07	3,85	
HOMBRE	<30 AÑOS	6,00			11,46		310,01
	30-50 AÑOS	103,81			43,62		
	>50 AÑOS	78,61	1,00	3,00	42,95		
MUJER	<30 AÑOS					0,27	
	30-50 AÑOS	3,99	1,00		2,04	2,09	
	>50 AÑOS	3,32	4,36		1,00	1,49	
TOTAL		608,00	13,36	22,00	139,83	5,02	788,20

DESGLOSE POR TIPO DE BAJAS (n.º)

	EDAD	2023			TOTAL
		INVOLUNTARIA	VOLUNTARIA	JUBILACIÓN	
DIRECCIÓN Y GERENCIA					0
HOMBRE	<30 AÑOS				0
	30-50 AÑOS				
	>50 AÑOS				
MUJER	<30 AÑOS				0
	30-50 AÑOS				
	>50 AÑOS				
MANDOS INTERMEDIOS		15	36	3	54
HOMBRE	<30 AÑOS	2	4		0
	30-50 AÑOS	6	12		
	>50 AÑOS	6	12	3	
MUJER	<30 AÑOS				0
	30-50 AÑOS		7		
	>50 AÑOS	1	1		
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE		6	11	2	19
HOMBRE	<30 AÑOS	1	1		0
	30-50 AÑOS	1	1		
	>50 AÑOS	1	4	2	
MUJER	<30 AÑOS	1	1		0
	30-50 AÑOS	2	4		
	>50 AÑOS				
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR		29	14		43
HOMBRE	<30 AÑOS	13	2		0
	30-50 AÑOS	2	5		
	>50 AÑOS	4			
MUJER	<30 AÑOS	5	1		0
	30-50 AÑOS	4	6		
	>50 AÑOS	1			
OFICIOS		147	45	2	194
HOMBRE	<30 AÑOS	28	10		0
	30-50 AÑOS	71	18		
	>50 AÑOS	43	16		
MUJER	<30 AÑOS				0
	30-50 AÑOS	4			
	>50 AÑOS	1	1	1	
TOTAL		197	106	7	310

DESPIDOS FORZOSOS (n.º)

MANDOS INTERMEDIOS		3
HOMBRE	<30 AÑOS	
	30-50 AÑOS	
	>50 AÑOS	3
TÉCNICO Y SOPORTE		8
HOMBRE	<30 AÑOS	
	30-50 AÑOS	3
	>50 AÑOS	3
MUJER	<30 AÑOS	
	30-50 AÑOS	1
	>50 AÑOS	1
ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR		5
HOMBRE	<30 AÑOS	1
	30-50 AÑOS	
	>50 AÑOS	
MUJER	<30 AÑOS	
	30-50 AÑOS	3
	>50 AÑOS	1
OFICIOS		25
HOMBRE	<30 AÑOS	1
	30-50 AÑOS	16
	>50 AÑOS	8
TOTAL		41

TASA DE ROTACIÓN

2023	
BAJAS VOLUNTARIAS	11,30 %
TOTAL BAJAS	33,05 %

La tasa de rotación total se ha calculado teniendo en consideración como bajas a todas las personas que dejan la organización voluntariamente o por baja forzosa, jubilación o fin de contrato laboral. Se ha tenido en cuenta el personal al inicio y final del ejercicio.

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo y conciliación

Para Grupo Copisa, organizar eficazmente el tiempo de trabajo es crucial tanto para la productividad de la empresa como para el bienestar de su personal. Entendemos que mantener un equilibrio entre las exigencias productivas y las necesidades individuales es esencial para el bienestar de nuestro equipo humano.

Para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, hemos establecido una serie de políticas que permiten a nuestros trabajadores, tanto hombres como mujeres, gestionar las diferentes facetas de sus vidas. Entre estas medidas se incluyen la flexibilidad horaria, la reducción de jornada y diversas opciones de permisos, como los relacionados con nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia. También ofrecemos excedencias y un calendario vacacional flexible que comprende 22 días laborables más 3 días adicionales en Navidad, junto con días festivos extras para cumplir con las horas estipuladas en el convenio.

Además, facilitamos la jornada reducida, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con varias personas beneficiándose de esta modalidad. Actualmente se encuentran en reducción de jornada 1 hombre y 14 mujeres. Nuestras oficinas practican una jornada intensiva los viernes y durante los meses de verano, ofreciendo también flexibilidad en los horarios de entrada, salida y durante la hora de comida. Apoyamos la jubilación anticipada parcial y adaptamos nuestro entorno laboral a las nuevas tecnologías, permitiendo el trabajo desde diversos espacios.

En relación con los permisos de maternidad y paternidad, cumpliendo con la normativa, aceptamos todas las solicitudes recibidas. Estas políticas son parte de nuestro compromiso para crear un entorno de trabajo que respalde de manera integral las necesidades y el bienestar de toda la plantilla.

PERMISO PARENTAL (España y expatriados)								
	PERIODO DE DISFRUTE				TASA REGRESO		TASA RETENCIÓN (12 meses)	
	2022		2023		2023			
	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º
HOMBRES	89,47	17	100 %	16	100 %	16	100 %	16
MUJERES	10,53	2	0 %	0	0 %	0	0 %	0

Incorporación 2023: 14 personas / Incorporación 2024: 2 personas

En 2023 no ha habido solicitudes de permisos parentales de personal local ubicados fuera de España.

Microsoft Teams se ha establecido como una herramienta esencial en las dinámicas de trabajo actuales, favoreciendo la comunicación y colaboración entre el personal de manera efectiva. Su capacidad para conectar a los usuarios desde cualquier lugar y a través de cualquier dispositivo ha incrementado significativamente la productividad. Con Teams, se ha reducido la necesidad de desplazamientos y la duración de las reuniones presenciales, ya que la plataforma facilita un intercambio de información fluido y permite una mayor flexibilidad en la configuración de los equipos de trabajo.

La adopción del teletrabajo, impulsada por la situación global reciente, demostró la efectividad de Teams como una solución unificada para la comunicación y colaboración. Esto ha permitido que el personal pueda desempeñar sus tareas de manera ágil y sin contratiempos, adaptándose a un entorno laboral cada vez más digital y flexible.

Desconexión digital

En Grupo Copisa, consideramos la desconexión laboral como un derecho fundamental y un componente clave en la organización del tiempo, esencial para garantizar un descanso efectivo y asegurar que nuestro personal no tenga que atender tareas laborales durante su tiempo libre. Este enfoque protege la intimidad personal y familiar de nuestro personal y promueve una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que se traduce en una mejor calidad de vida y salud para nuestros profesionales, sin comprometer su desarrollo profesional.

Los recientes cambios en la organización del trabajo y en los modelos productivos, impulsados por la automatización y el avance de las nuevas tecnologías, han transformado significativamente las condiciones laborales. En Grupo Copisa nos hemos adaptado a estas nuevas modalidades de trabajo, proporcionando las herramientas tecnológicas necesarias que respetan los tiempos de descanso de nuestro personal.

Además, en 2023, hemos formalizado este compromiso a través del Procedimiento de Desconexión Digital, que ha sido publicado y está disponible para todo el personal en los servidores de la organización. Este procedimiento detalla pautas específicas para ayudar a nuestro equipo humano a gestionar el uso del correo electrónico y la telefonía móvil, reforzando nuestro compromiso con el bienestar de nuestras personas trabajadoras y su equilibrio entre la vida personal y profesional.

Retribución flexible

Grupo Copisa promueve un sistema de retribución flexible que incluye beneficios adaptados a las necesidades individuales de nuestro personal. Este sistema permite a las personas elegir entre diferentes opciones de beneficios según sus preferencias personales y familiares. Entre las opciones ofrecidas se encuentran cheques guardería, que ayudan a nuestras personas empleadas con hijos pequeños a gestionar los costos de cuidado infantil; cheques transporte, que facilitan el desplazamiento al trabajo; y seguros de salud, que cubren no solo a nuestras personas empleadas sino también a su cónyuge y descendientes. Este enfoque de compensación flexible no solo enriquece el paquete de beneficios de la plantilla, sino que también respalda su bienestar y el de sus familias.

Formación

En Grupo Copisa, reconocemos la importancia de la formación continua para mantenernos al día con las tendencias y avances del sector, lo cual nos permite mejorar y modernizar nuestros procesos. A través del aprendizaje continuo, nuestro personal adquiere nuevas capacidades y habilidades que son esenciales para adaptarse a los cambios rápidos que caracterizan el entorno laboral actual.

Conscientes de esta necesidad, en 2023 hemos implementado la plataforma Pharos, desarrollada por Structuralia, dedicada específicamente a la formación continua de nuestro equipo humano. La Compañía ofrece a través de esta aplicación la realización de másteres y otros programas de formación relacionados con nuestras actividades.

Consideramos que cualquier inversión en formación es estratégicamente beneficiosa tanto para la empresa como para nuestro personal. Esta inversión en capital humano no solo enriquece a nuestro equipo, sino que también fortalece nuestra capacidad organizativa, reafirmando nuestro compromiso con el crecimiento y desarrollo continuo de nuestro equipo.

Grupo Copisa elabora anualmente un plan de formación que abarca las previsiones de capacitación dirigidas globalmente a todo el personal de sus empresas. Este plan evalúa y prioriza las necesidades generales de la organización y permite una continua adaptación a las demandas formativas que surgen a lo largo del año. Además, mediante la herramienta Mentor, un portal dedicado al personal, se facilita el acceso a una amplia gama de cursos *e-learning* y píldoras formativas.

Los seminarios web se han consolidado como la herramienta más efectiva para la formación a distancia, permitiendo al personal de Grupo Copisa formarse en diversas disciplinas de manera virtual. Complementariamente, mantenemos activos acuerdos de intercambio con instituciones educativas y foros especializados, lo cual potencia la especialización y promoción profesional de nuestro equipo humano.



FORMACIÓN POR GÉNERO (HORAS)

HOMBRE	8.029,43	80,36 %
MUJER	1.962,72	19,64 %
TOTAL	9.992,15	100 %

FORMACIÓN POR NIVEL FUNCIONAL (HORAS)

DIRECCIÓN Y GERENCIA	2.105,39	21,07 %
MANDOS INTERMEDIOS	2.203,55	22,05 %
TÉCNICOS Y SOPORTE	1.262,68	12,64 %
AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS	1.635,53	16,37 %
OFICIOS	2.785,00	27,87 %
TOTAL	9.992,15	100 %

**PÍLDORAS FORMATIVAS PORTAL DEL EMPLEADO
(Acceso a toda la plantilla)**

COMPLIANCE —Cultura de Cumplimiento—

ENTENDIENDO EL CAMBIO CLIMÁTICO

PROTOCOLO DE ACOSO

DERECHOS HUMANOS

RECICLA

FORMACIÓN POR MATERIAS

	PARTICIPANTES	HORAS		DIRIGIDO A:
CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE-SIG	603	1.351,50	13,52 %	Departamento de Obras, responsables y técnicos del SIG
PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD	611	2.380,00	23,82 %	Todo el personal adaptado a su puesto de trabajo
IDIOMAS	50	1.474,00	14,75 %	Personal responsable o con involucración internacional
PRODUCCIÓN	67	3.025,00	30,27 %	Personal técnico y de obra
COMPLIANCE	793	796,00	7,97 %	Todo el personal
OFIMÁTICA	21	382,67	3,83 %	Todo el personal
SOSTENIBILIDAD	20	30,00	0,30 %	Profesionales con funciones ASG
GESTIÓN PERSONAL-HABILIDADES-	11	225,00	2,25 %	Todo el personal
ADMINISTRACIÓN	12	328,00	3,28 %	Todo el personal
TOTAL	2.188	9.992,15		

Diversidad e igualdad, discapacidad y relaciones sociales

- **Diversidad e igualdad.**

Grupo Copisa, comprometido con el principio de igualdad de oportunidades recogido en su Código Ético, Política de Gestión de Personas y Relaciones Laborales, Política de Sostenibilidad, y la Política de Derechos Humanos promueve el desarrollo profesional y personal de toda su plantilla. Este compromiso garantiza que toda la plantilla tenga las mismas oportunidades para avanzar en su carrera profesional, sin distinción por edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad, opiniones políticas o sindicales, religión, o cualquier otra condición personal, física o social. En Grupo Copisa, la selección y promoción del personal se basan en criterios objetivos de mérito y capacidad, asegurando un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.

Principales objetivos de Grupo Copisa:

- Alcanzar la igualdad de género en la empresa, promoviendo y desarrollando la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres. La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad enriquece la perspectiva de género y suma valor a la organización.
- Garantizar procesos de selección y promoción en igualdad, eliminando cualquier forma de segregación y asegurando que las oportunidades de crecimiento profesional se basen exclusivamente en el mérito y la capacidad, independientemente del género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa del Grupo comprometida con la igualdad de oportunidades.

Grupo Copisa ha intensificado su compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, rechazando cualquier forma de discriminación por edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad, capacidades físicas o intelectuales, entre otras características. La empresa estableció un Código Básico de Conducta que toda la plantilla debe aceptar y respetar, asegurando un marco legal sólido para prevenir y sancionar conductas discriminatorias.

Además, se ha implementado un canal de denuncias confidencial, gestionado por el Departamento de Cumplimiento Normativo, que facilita la comunicación segura de cualquier inquietud o irregularidad relacionada con el código de conducta.

En un esfuerzo por promover aún más la inclusión, Grupo Copisa se enfoca en elevar su compromiso hacia la diversidad generacional, cultural, sexual y de género, así como la integración de personas con capacidades diferentes. La empresa también prioriza la contratación de personas en situación de vulnerabilidad laboral, personas sin empleo de larga duración, beneficiarios de rentas mínimas de inserción, personas en situación de discapacidad, y víctimas de violencia de género, entre otros, contribuyendo significativamente a su integración y desarrollo profesional.

Acceso al empleo

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 2023 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 84,30 % de la plantilla en España, reflejando un índice de inclusión del 3,27 %. Este índice incluye a las personas incorporadas con discapacidad, así como las compras y la contratación de servicios en centros especiales de empleo.

DISCAPACITADOS POR GÉNERO, EDAD Y NIVEL FUNCIONAL (n.º)			
		2023	
	EDAD	ESPAÑA	TOTAL
DIRECCIÓN Y GERENCIA			
HOMBRE	<30 AÑOS		1
	30-50 AÑOS		
	>50 AÑOS	1	
MANDOS INTERMEDIOS			
HOMBRE	<30 AÑOS		2
	30-50 AÑOS		
	>50 AÑOS	2	
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE			
HOMBRE	<30 AÑOS		1
	30-50 AÑOS		
	>50 AÑOS	1	
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR			
HOMBRE	<30 AÑOS		1
	30-50 AÑOS	1	
	>50 AÑOS		
OFICIOS			
HOMBRE	<30 AÑOS		4
	30-50 AÑOS	1	
	>50 AÑOS	3	
TOTAL			9

En aras de incorporar a nuestra plantilla personal en riesgo de exclusión social o con discapacidad, utilizamos diversos recursos y colaboraciones para alcanzar este objetivo. Además de trabajar con el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC), la empresa amplía su alcance mediante convenios de colaboración con ayuntamientos, la Fundació Gentis y centros especiales de empleo.

Asociada a la Cámara de Contratistas de Cataluña que a su vez colabora con Cáritas, nos facilita el contacto con personas en situación de riesgo de exclusión social, para así fomentar que las contrataciones se produzcan con más fluidez.

En 2023, Grupo Copisa formalizó un convenio de colaboración público-privada con el Ayuntamiento de L'Hospitalet para la promoción de acciones de mejora en la ocupación.

A través de su colaboración con el Programa L'àbora mediante las empresas adheridas al mismo (COPISA, CPI Integrated Services y Natur System), Grupo Copisa, refuerza su compromiso con la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades

En reconocimiento a su activa participación y los esfuerzos realizados durante el año 2023, Grupo Copisa ha sido galardonado con el sello 2024 del Programa L'àbora. Este reconocimiento acredita el compromiso de la organización con la inclusión social y laboral, destacando su contribución significativa a la contratación de personas que enfrentan barreras significativas para emplearse, incluidos aquellos con discapacidades, personas sin empleo de larga duración, y víctimas de violencia de género, entre otros.

Este sello no solo subraya los valores de Grupo Copisa en práctica, sino que también reafirma su liderazgo en fomentar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.



Este enfoque integral permite a Grupo Copisa no solo cumplir con sus objetivos de responsabilidad social, sino también enriquecer su fuerza laboral con una diversidad de talentos y experiencias. La empresa se esfuerza continuamente por entrevistar y evaluar a candidatos de diferentes perfiles para las distintas empresas del grupo que cumplan con estos criterios específicos.

Este compromiso con el desarrollo social no solo contribuye a la integración de personas vulnerables, sino que también refuerza la estructura y cultura de la empresa, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y representativo de la sociedad. En 2023, 17 personas con contrato inicial anteriores al ejercicio en curso de riesgo de exclusión social, permanecen en el Grupo a finales de año en proyectos en ejecución.

A través de diferentes acuerdos con entidades de referencia, la Compañía facilita la incorporación de talento diverso a su plantilla. Mediante la modalidad convenios de prácticas formativas, en 2023 se han materializado 57 convenios (15 mujeres y 42 hombres).

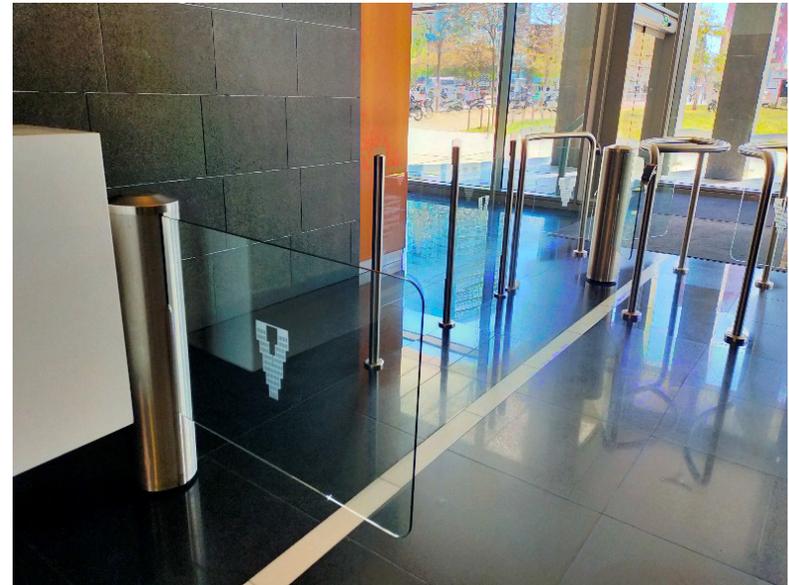


- **Discapacidad**

Grupo Copisa prioriza la accesibilidad como un elemento fundamental para facilitar la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral. La empresa entiende que adaptar los espacios de trabajo es crucial para permitir un desempeño eficaz y cómodo para todo su personal. En respuesta a esta necesidad, y en línea con su compromiso con la inclusión, los centros de trabajo se adaptan para ser espacios accesibles realizando las mejoras necesarias para atender a la pluralidad de las personas.

Las adaptaciones realizadas abarcan desde la creación de aparcamientos reservados exclusivamente para personas con discapacidad, la instalación de baños adaptados que garantizan su uso autónomo y seguro, la mejora de la señalización en escaleras y la instalación de ascensores accesibles, facilitando así la movilidad y la seguridad dentro de los espacios de trabajo.

Estas medidas no solo reflejan el compromiso de Grupo Copisa con el cumplimiento de las normativas de accesibilidad, sino que también subrayan su dedicación a crear un ambiente laboral inclusivo que respeta y valora la diversidad de capacidades de toda su plantilla.



Relaciones sociales

- **Relaciones laborales**

En Grupo Copisa, valoramos el diálogo como herramienta esencial en todas nuestras operaciones. Es parte de nuestra práctica habitual celebrar reuniones periódicas no solo con los representantes sindicales de todas las empresas del grupo, sino también con los representantes legales de nuestras personas empleadas. Este enfoque subraya nuestro compromiso con la libertad de asociación sindical y con el cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), garantizando así un ambiente laboral justo y colaborativo.

Además, aseguramos la correcta aplicación de todos los convenios colectivos que hemos suscrito con nuestras personas trabajadoras, garantizando así un entorno laboral equitativo y transparente en todas las sociedades que componen el Grupo Copisa, respetando todos los acuerdos alcanzados entre la parte social y la patronal para la aplicación de cambios operacionales significativos que afecten sustancialmente las condiciones laborales.

En este ejercicio se han realizado cinco procesos de elecciones sindicales en distintas provincias, obteniendo como resultado la formación de un comité de empresa y tres personas delegadas de personal.

En Grupo Copisa, las negociaciones, acuerdos y decisiones se llevan a cabo a través de reuniones programadas entre el Departamento de Recursos Humanos y los comités o representantes de las personas trabajadoras, las cuales se realizan varias veces al año. La comunicación entre ambas partes es fluida, y se materializa a través de correos electrónicos y conversaciones telefónicas para abordar y resolver las diferentes inquietudes que puedan surgir.

En España, toda la plantilla de Grupo Copisa está amparada por los convenios laborales provinciales, autonómicos y estatales que corresponden a su actividad. En cuanto al personal que trabaja en el resto de los países, se aplica la normativa laboral vigente. Específicamente, el personal dedicado al mantenimiento industrial en Cataluña está amparado por un convenio autonómico propio de la empresa.

Reconocemos la importancia de mantener una comunicación directa y abierta con todo el personal, especialmente en aquellos centros de trabajo o provincias donde no existe Representación Legal de los Trabajadores (RLT) debido al volumen de personal u otras circunstancias. En estas situaciones, establecemos un canal de comunicación directo con las personas empleadas para entender sus inquietudes, resolver dudas y discutir aspectos relevantes de su entorno laboral.

Además, solicitamos activamente la colaboración e implicación de las personas empleadas en decisiones que afectan directamente a su trabajo, como pueden ser modificaciones sustanciales en las condiciones laborales, la organización de los calendarios laborales, la movilidad funcional, entre otros aspectos. Este enfoque garantiza que todas las personas empleadas, independientemente de la existencia de una representación formal, tengan voz y sean considerados en las decisiones que impactan su día a día en la empresa.

Con referencia al convenio de la empresa CPI Industrial Engineering, se mantienen las 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 las personas trabajadoras—, hasta un tope máximo entre todos ellos de 90 horas mensuales, además de las legalmente establecidas para cada comité o delegado.

Además, 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, el desarrollo del plan de igualdad, protocolos de acoso, etc.

- **Digitalización y comunicación:**

La herramienta Mentor ha transformado significativamente la forma en que la plantilla del Grupo Copisa maneja sus gestiones laborales, permitiendo realizar una amplia gama de actividades de manera digital. Este sistema no solo facilita el acceso a información importante, como el tablón de anuncios, la actualización de datos personales y la descarga de recibos de nómina, sino que también mejora la comunicación interna y la formación del personal a través de píldoras formativas, normativas y manuales disponibles de manera digital. La evolución continua de esta herramienta ha mejorado la experiencia de las personas empleadas y ha optimizado la comunicación interna dentro de la organización.

En julio de 2023, Grupo Copisa implementó un proceso de automatización en la gestión de contrataciones, introduciendo la firma digital en la documentación contractual. Esta tecnología no solo ha aumentado la eficiencia operativa, sino que también ha contribuido a la sostenibilidad ambiental, reduciendo el consumo de papel en 54 kg anuales. Esta disminución en el uso de papel no solo favorece al medioambiente, sino que también genera ahorros significativos en costos de impresión y almacenamiento.

Para 2024, está prevista la integración automática con organismos públicos para actualizar los registros relacionados con las personas trabajadoras, lo que supone mejorar aún más la eficiencia y la exactitud de la gestión de datos laborales.

Para la comunicación con personas externas a la organización, aparte de los correos electrónicos y la comunicación telefónica, Grupo Copisa pone a su disposición un enlace directo en el formulario de contacto de su página web, asegurando así una comunicación fluida y accesible.

- **Remuneración**

El sistema retributivo anual de Grupo Copisa se establece sobre la base de bandas salariales que se definen por puesto de trabajo. La metodología empleada para calcular la remuneración se basa en comparar el salario bruto promedio entre hombres y mujeres, excluyendo variables como las horas extras y los desplazamientos. Es fundamental considerar que existen múltiples y complejas variables que influyen en el salario de una persona, tales como la base salarial, la antigüedad, pluses y competencias profesionales y técnicas.

Grupo Copisa opera en diversos sectores como la construcción, industrial y mantenimientos, lo que añade otra capa de complejidad a su estructura salarial. Además, la compañía mantiene un registro retributivo actualizado que incluye una auditoría correspondiente para garantizar transparencia y equidad.

En cuanto a la brecha salarial en el Órgano de Administración, no se reporta específicamente ya que el grupo de análisis solo hay única mujer.

Asimismo, no se incluye al personal local internacional en estos cálculos debido a que están sujetos a las legislaciones laborales de cada país, las cuales varían significativamente y no permiten una comparación directa.

REMUNERACIÓN MEDIA NACIONAL POR GÉNERO Y EDAD (€)

	2022		2023	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
< 30 AÑOS	26.339	22.455	36.032	31.568
30-50 AÑOS	33.563	32.066	34.847	32.783
>50 AÑOS	38.127	37.368	38.435	29.595

BRECHA SALARIAL

	HOMBRES	MUJERES	
2022	34.959 €	30.301 €	13,32 %
2023	36.062 €	31.568 €	12,46 %

REMUNERACIÓN MEDIA NACIONAL POR NIVEL FUNCIONAL (€)

	2022		2023		
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	
Dirección y Gerencia	91.407	74.548	91.478	73.397	20 %
Mandos intermedios	44.230	43.793	46.331	44.175	5 %
Técnicos y soporte	37.113	34.688	36.150	37.038	-2 %
Administrativos y auxiliares	20.337	24.869	25.835	26.261	-2 %
Oficios	24.594	19.522	26.782	20.953	22 %

4.2. Seguridad, salud y bienestar

el acceso a la seguridad, salud y bienestar, meta irrenunciable



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 96,3 % de la plantilla correspondiente a las sociedades: COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U. / CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U / CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U. / GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U. / NATUR SYSTEM S.L.U. / ESTRUCTURAS ARAGÓN S.A.U. / CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS S.L.U.

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 tanto específica de puestos de trabajo (altura, plataformas elevadoras, espacios confinados, entre otros) y las requeridas según convenio, las condiciones y los equipos de trabajo.

En base a los siguientes principios, la Dirección y la cadena de mando asumen el liderazgo enfocado en mejorar la cultura de seguridad, siguiendo el modelo de empresa saludable:

- La seguridad, la promoción de la salud y el bienestar del equipo humano se encuentra integrado en la gestión de la empresa, teniendo una presencia transversal en el conjunto de las actividades y decisiones empresariales, en los diferentes departamentos, puestos de trabajo y a todos los niveles jerárquicos.
- Se implantan procesos eficientes para la consulta y participación del personal y, cuando existan, de sus representantes en la materia en la práctica diaria de su profesión, para conseguir mejorar los ámbitos de Seguridad, Salud y Bienestar.
- Se analizan y determinan acciones dirigidas a neutralizar peligros a los que el personal puede estar expuestos, incorporando la perspectiva de género como un valor esencial, reduciendo los riesgos a valores aceptables para aquellos que no puedan eliminarse por completo, así como promoviendo hábitos saludables dentro y fuera del entorno laboral. Se detectan oportunidades de mejora como base para el establecimiento de medidas y programas de control apropiados, para proporcionar y mantener unas condiciones de trabajo seguras, saludables y en busca del bienestar del equipo humano.
- La implantación de los equipos y medios auxiliares más adecuados para cada trabajo y el control necesario sobre los mismos y su adaptación a los avances tecnológicos.
- Cumplimiento de los requisitos legales y otros requerimientos que se apliquen a la organización en materia de Seguridad, Salud y Bienestar.

- Profundizar en la consecución de los objetivos, debidamente establecidos, revisados y modificados cuando así se estime necesario, todo ello bajo el compromiso de una mejora continua tanto en la gestión como en el desempeño de la Seguridad, la Salud y el Bienestar en el entorno laboral, personal y familiar de nuestra plantilla.

La Política de Seguridad y Salud y Bienestar de Grupo Copisa incluye el compromiso de la Dirección en base a los estándares de la ISO 45001:2018 —renovados en 2023— integrando en la actividad de construcción COPISA, NATUR SYSTEM y EASA y, en la actividad de industria CPI y CPI IS; por lo que la Dirección de Grupo Copisa asume, como propósito primordial de la organización y elemento clave de su gestión empresarial en su compromiso con la sostenibilidad, la seguridad, la salud y el bienestar de su equipo humano, empresas colaboradoras y partes afectadas en el desarrollo de su actividad. Todas las personas deben mostrar el máximo interés y esfuerzo en el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable y velar por su bienestar y el de sus compañeros/as.

Compromiso de salud con la plantilla

Con la intención de priorizar la salud de nuestra plantilla, se están llevando a cabo diferentes acciones, como son reconocimientos médicos anuales no obligatorios al personal de oficinas o la creación de un canal de comunicación en Teams específico para Salud y Bienestar, con el objetivo de canalizar todas las propuestas para la plantilla (campañas, seminarios web...).

Durante 2023, el Servicio de Seguridad y Salud juntamente con *MC Mutual*, continuó con la 2ª fase de la Campaña «Cuidate con corazón», iniciada el año anterior, con recomendaciones para la prevención del riesgo cardiovascular: RCV.

A lo largo de esta segunda fase se han facilitado recomendaciones a través de diversos recursos, incidiendo en la adopción de hábitos cardiosaludables centrándonos en 3 claves: combatir el sedentarismo y mantener una actividad física saludable, evitar hábitos nocivos para la salud y aprender a gestionar adecuadamente el estrés, todo ello reforzado con la sala de gimnasio a disposición del personal de la sede social y la distribución semanal de cestas de frutas de temporada.



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

En cuanto a la tipología de lesiones por accidente laboral predominan aquella por heridas y lesiones superficiales, así como esquinces y torceduras.

ÍNDICE SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO 2023 (%)

	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE FRECUENCIA	15,08	0,00
ÍNDICE GRAVEDAD	0,48	0,00

Realizamos también un estricto seguimiento de todos los incidentes de la empresa y de nuestras empresas subcontratadas mediante el Procedimiento de Tramitación, Notificación de Informes de Incidentes / Accidentes, 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. En las actividades o centros de trabajo controlados por Grupo Copisa, no se ha producido ningún accidente ni grave ni mortal.

VALORACIÓN CENTROS 2023	
	NOTA MEDIA (ISN s/5)
COPISA	4,28
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING	3,65
CPI INTEGRATED SERVICES	4,51
EASA	4,24
NATUR SYSTEM	4,15

ÍNDICES SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO (%)		
	2022	*2023
ÍNDICE FRECUENCIA	12,08	15,08
ÍNDICE GRAVEDAD	0,61	0,48

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.

*n.º horas trabajadas Grupo Copisa: 1.459.312,12.

ÍNDICES SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO + SUBCONTRATADO (%)		
	2022	*2023
ÍNDICE FRECUENCIA	19,32	21,48
ÍNDICE GRAVEDAD	2,51	0,71

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.

ACCIDENTES POR GÉNERO (n.º)		
	2022	2023
HOMBRES	18,00	22,00
MUJERES	0,00	0,00

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 66 auditorías de obra por parte de los técnicos de PRL de zona, y 351 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. Prácticamente en todos los centros se alcanzó el objetivo planteado, lo que nos anima a seguir trabajando en esta línea.

Las empresas subcontratadas 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. A nivel internacional, en cada uno de los países se lleva un control de la documentación por cada centro de trabajo existente a través de lo descrito en el procedimiento operativo —Control de Actividades de Prevención—, para realizar la coordinación de las actividades empresariales.

Las empresas de Grupo Copisa tienen establecidos los mecanismos legales de acuerdo con el Procedimiento Organizativo de Prevención, para la consulta y la participación de la plantilla, como son comités de seguridad y salud y delegados de prevención. Con el ánimo de mejorar la comunicación con nuestro personal, Grupo Copisa continúa con su objetivo de mejorar y alentar la comunicación a través de un protocolo interno de actuación de tratamiento de consultas y participación interna en PRL, sumado al Boletín de PRL, la intranet de la empresa y el canal de noticias en Teams específico para PRL, dirigido al personal de Grupo Copisa.

En nuestro análisis para 2023 deseamos destacar una vez más la implicación ejemplar de la Dirección y los Cuadros Técnicos, junto al esfuerzo, en particular, de nuestro personal técnico 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. Con objeto de promover la seguridad y salud de toda la plantilla, en abril de 2023, el Grupo Copisa publicó la política de *STOPWORK*, que forma parte de nuestra cultura de prevención y con el objetivo de:

- Proteger a las personas trabajadoras.
- Crear, mejorar y reforzar la cultura de seguridad y salud a todos los niveles jerárquicos.
- Mejorar la conciencia y la percepción del riesgo ante situaciones que pudieran entrañar cierto riesgo o peligro.



Por lo que, toda persona del Grupo Copisa o que trabaje para cualquiera de las empresas pertenecientes al Grupo, ante el axioma de que un entorno laboral seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo, sin temor a consecuencias tiene el deber de:

- promover entre todos los agentes implicados (personas empleadas, clientes, empresas proveedoras, contratistas y subcontratistas), una rápida actuación para detener cualquier actividad que suponga un riesgo para la salud, la seguridad propia o ajena.
- notificar la incidencia a su mando superior inmediato.

También, en relación con la concienciación en Seguridad y Salud de la plantilla y dentro de uno de los objetivos de PRL, al cabo del año 2023 se han realizado en Grupo Copisa diversas acciones por parte del Servicio de Prevención Mancomunado encaminadas a mejorar la salud y seguridad de nuestro personal a todos los niveles jerárquicos como, por ejemplo:

- **Formaciones sobre funciones y responsabilidades en PRL** dirigidas a personal delegado, personal técnico y mandos.
- **Reuniones de Lanzamiento de PRL**, para analizar y anticipar las medidas preventivas en base a experiencias anteriores.
- Difusión de **lecciones aprendidas** en base a accidentes que se han producido en nuestras empresas.
- Difusión del **Boletín de PRL**, para dar a conocer las actividades preventivas de la empresa y ejemplos de buenas prácticas.
- **Reuniones con la Dirección y Personal Delegado**, para realizar seguimiento de los objetivos y estado de los proyectos.
- Difusión de **Píldoras informativas y Campañas** (vídeos, carteles, seminarios web...) de diferentes temáticas.
- Inicio de algunas sesiones de **Coach individual** para fomentar el liderazgo en prevención.

En cuanto al Cambio Climático y Sostenibilidad, en junio de 2023 iniciamos la campaña de prevención del Golpe de Calor, para nuestro equipo humano y personal colaborador, con la difusión del nuevo Protocolo para situaciones con fenómenos meteorológicos adversos, incluidas temperaturas extremas anexándolo a todos los planes de seguridad y salud y evaluaciones de riesgos de nuestros centros.



Con el mencionado protocolo se da cumplimiento al nuevo Real Decreto-ley 4/2023 de 11 de mayo, donde se adoptan medidas urgentes para la prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas, concretamente, las medidas para cuando se desarrollen trabajos al aire libre destacando lo siguiente:

- Se establece, en aquellos casos en los que se trabaje al aire libre, la obligación de nuestra organización de consultar diariamente la web de la AEMET (Agencia Estatal de Meteorología): <http://www.aemet.es> para conocer si hay algún aviso y su nivel de alerta en el municipio a trabajar.
- Se establecen, según el nivel de riesgo del aviso (naranja o rojo), las diferentes medidas a adoptar.
- Las medidas a adoptar incluyen medidas organizativas como puede ser adaptación y flexibilización de horarios acorde a los trabajos a realizar.
- En avisos de horas de alertas rojas se deberán evitar trabajos en la intemperie.

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, pilar fundamental 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 (%)

	2022		*2023	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ABSENTISMO TOTAL (**Contingencia común + profesional)	2,14	2,64	2,00	2,78
**CONTINGENCIA PROFESIONAL	0,40	0,00	0,30	0,00

*Número total de días perdidos por absentismo: 12.802.

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

**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.

***Contingencia común: situaciones en las que un trabajador/a, por causa de un accidente o enfermedad no laboral, se encuentra imposibilitado para el desarrollo de su trabajo y recibe asistencia sanitaria por parte del Sistema Público de Salud.

Evaluación de los riesgos

GRAVEDAD		CUANTIFICACIÓN
BAJO	Daños personales, ambientales y sobre instalaciones despreciables o ligeros	1
MEDIO	Daños personales, ambientales y sobre instalaciones leves y que solo afectan al interior del Centro de Trabajo / Obra	3
ALTO	Daños personales, ambientales y sobre instalaciones graves que afectan tanto al interior como al exterior del Centro de Trabajo	5

FRECUENCIA		CUANTIFICACIÓN
BAJO	No ha ocurrido nunca en la empresa ni en otras con la misma actividad	1
MEDIO	Se ha producido alguna vez en la empresa o se ha producido en empresas con la misma actividad	2
ALTO	Se produce con frecuencia en la empresa o en otras empresas con la misma actividad	3

PROCESO	IDENTIFICACIÓN RIESGO (R) OPORTUNIDAD (O)	VALOR DAÑO	FRECUENCIA	ACCIONES
RECURSOS HUMANOS	R- Mejorable control de las capacitaciones y las formaciones profesionales del personal	5	MEDIA	Utilización herramienta Mentor (portal del empleado) como plataforma de formación <i>e-learning</i> en seguridad y salud para su capacitación
	R/O- Deterioro/promoción de la salud de los trabajadores/as. Necesidad de herramientas para gestionar el estrés	1	MEDIA	Cesta de fruta para los trabajadores/as de oficina central. Gimnasio en oficinas centrales para los empleados/as. Realización de la campaña "Invierte en bienestar: tu salud lo vale" destinada a promocionar el bienestar emocional en el trabajo.
PLANIFICACIÓN SGSST	O-Tener en cuenta los riesgos climáticos a fin de proteger a las personas, entendiendo la interrelación entre los riesgos climáticos, la inversión y estrategias de financiación a largo plazo.	5	MEDIA	Actualización continua de guías, procedimientos para adecuarse a los cambios meteorológicos (olas de calor, inundaciones,...). Realización de formaciones de primeros auxilios a todo el personal.
COMPRAS Y SUBCONTRATAS	R-Contratación de subcontratas/proveedores que no cumplen los requisitos de PRL de los trabajadores/as	3	MEDIA	Seguir con la evaluación de proveedores y homologaciones

PROCESO	IDENTIFICACIÓN RIESGO (R) OPORTUNIDAD (O)	VALOR DAÑO	FRECUENCIA	ACCIONES
COMERCIAL Y CONTRATACIÓN	R/O -Nueva normativa y requisitos clientes, como puede ser real decreto cancerígenos con respecto al sílice	3	MEDIA	Participación en grupos de trabajo específicos y en comisiones de seguridad y salud
ORGANIZACIÓN E INNOVACIÓN	O -Avanzar en los procesos de digitalización, organización de los mismos y posibilidad de compartir información con otros departamentos.	1	MEDIA	Implementación de Power BI para cuadro de mandos para la extracción de indicadores. Formación del personal en esta materia. A partir de la arquitectura final se podrán extraer datos para la toma de decisiones. Implantación software de gestión de PRL.
COMUNICACIÓN	O -Posibilidad de implementar requisitos o experiencias con clientes favorables en el resto de los centros.	1	ALTA	Dar respuesta a todas las consultas y sugerencias en SST realizadas por los trabajadores/as en el plazo establecido
	O -Implementar sugerencias y mejoras aportadas por los trabajadores/as			
DESEMPEÑO SST	R/O - Evaluación continua del sistema de gestión de SST	5	MEDIA	Mejorar de las condiciones de trabajo de los diferentes centros, obteniendo una puntuación media anual mínima
				Utilización de la herramienta de gestión para el registro y cuantificación del número de incidentes, introducida en la estadística de subcontratas
	O -Mejora en la gestión de indicadores para la SST	3	ALTA	Diseñar la incorporación de píldoras informativas en SST en los canales de comunicación internos de la empresa Implementación de Power BI para cuadro de mandos para la extracción de indicadores
CONSTRUCCIÓN / INDUSTRIA	R -Riesgos de caída de altura, manipulación mecánica de cargas, atropellos, asociados a máquinas, incendio y explosión en químicas, golpes y atrapamientos, asociados a maniobras, riesgos eléctricos por proximidad en líneas eléctrica, riesgos a terceros, accidentes de tráfico Riesgos asociados al uso de drones	5	ALTA	Realizar reuniones periódicas SPM- Técnicos PRL OBRA. Realizar reuniones delegados/técnicos PRL/SPM. Realización de charlas de concienciación en PRL a técnicos, mandos y encargados, recordándoles sus funciones y responsabilidades

Se han llevado a cabo la mayoría de las acciones establecidas para cumplir los objetivos de Seguridad y Salud 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, comunicación, consulta y participación y en la promoción de la salud y bienestar de nuestro personal.

Como objetivo a destacar para 2024, se encuentra la adhesión a la **Declaración de Luxemburgo**, documento consenso en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de las personas trabajadoras en la empresa, elaborada por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Ligado a ello, y siguiendo las bases de la OMS, la obtención del sello de empresa saludable (reconocimiento del IN SST), como modelo de certificación, finalmente supondrá el reconocimiento hacia un modelo de buenas prácticas empresariales.

OBJETIVOS PRL 2024

N.º 1	OBJETIVO: Mejora de las condiciones de trabajo de los diferentes centros nacionales e internacionales, obteniendo una puntuación media anual en los centros superior o igual a 4 (según POP-12, ficha S-2)
--------------	---

METAS

Visitar el 100 % de los centros de trabajo activos

Realización por parte de la jefatura de obraa una visita de seguimiento de SST juntamente con el personal técnico de PRL de obra

Realización de reunión de PRL de lanzamiento de proyectos nuevos que se llevará a cabo al inicio de obra con la presencia de la persona delegada, equipo de PRL y de producción

Realización de reunión trimestral de PRL con cada persona delegada para el seguimiento de la gestión de sus obras

Realizar 3 reuniones SPM – Personal técnico PRL OBRA

N.º 2	OBJETIVO: Aumentar la comunicación de incidentes totales (cuasi accidentes, accidentes con y sin baja) en relación con el número de accidentes con baja para su investigación y análisis de causas
--------------	---

METAS

Elaboración de una campaña sobre mejora de la percepción del riesgo laboral

Realización de una formación específica sobre mejora de la percepción del riesgo laboral en todos los centros

Elaborar y distribuir 4 píldoras informativas como recordatorio de temas relativos de seguridad y salud que estén relacionados con los incidentes recientes, dos de ellas deberán ir encaminadas a mejorar la percepción del riesgo

Elaborar y distribuir como mínimo 2 lecciones aprendidas extraídas de investigaciones de incidentes, de las cuales una deberá ir encaminada a mejorar la percepción del riesgo

N.º 3	OBJETIVO: Aumentar las formaciones específicas de PRL para la mejora de la concienciación de las personas trabajadoras en el ámbito de la seguridad y salud en los centros de trabajo. (Mínimo 3 formaciones/centro con relación a una duración anual)
--------------	---

METAS

Planificación de las formaciones específicas a impartir mínimas en los centros

Preparación de documentación soporte para las formaciones específicas. Para la formación de entrada de personal, mejorar la documentación con pictogramas o gráficos para el personal que le cuesta entender el idioma del país

Jornada de formación recordatoria de normativa a técnicos y mandos

Realización de formaciones de primeros auxilios a todo el personal

N.º 4	OBJETIVO: Realizar una campaña "Invierte en bienestar: tu salud lo vale" destinada a promocionar el bienestar emocional en el trabajo en todos los centros fijos
--------------	---

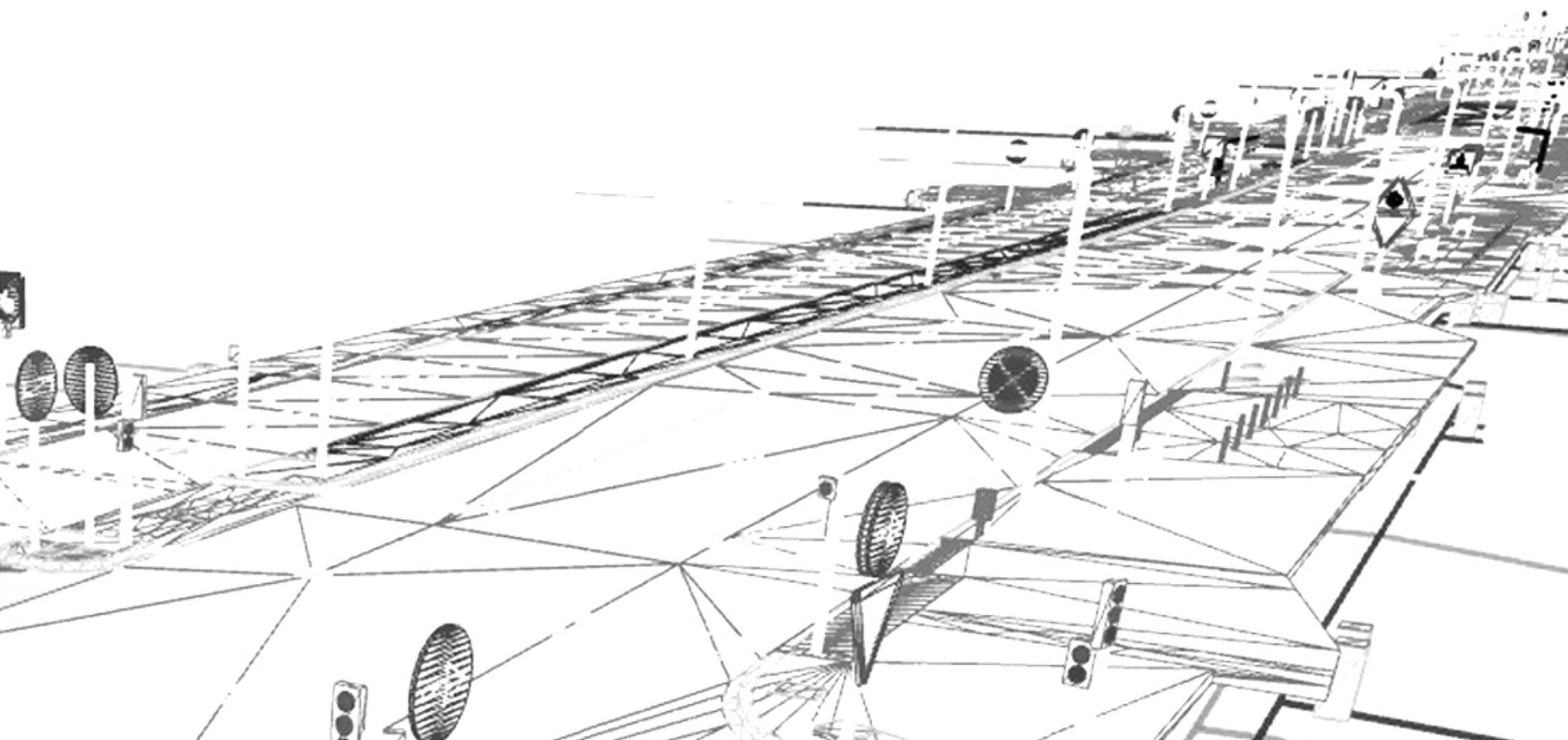
METAS

Distribución de diferentes recursos (carteles, folletos, vídeos...) para el conocimiento de los pilares del bienestar emocional. (1ª Clave)

Distribución de diferentes recursos (carteles, folletos, vídeos...) para la mejora de la inteligencia emocional. (2ª Clave)

Distribución de diferentes recursos (folletos, carteles, guías...) para incidir sobre el estrés y medidas para afrontarlo (3ª Clave)

5 Contribución a la sociedad



5.1. Asociaciones sectoriales

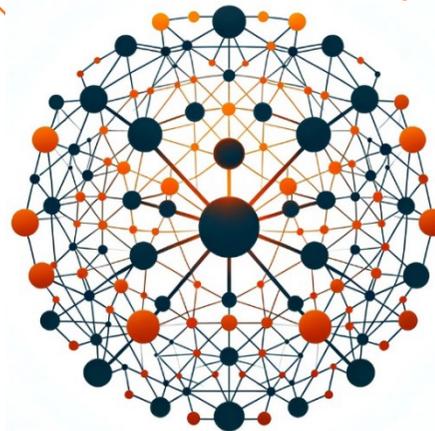
valores compartidos: colaboración y aprendizaje

Grupo Copisa está activamente comprometido en la colaboración con empresas e instituciones de su entorno. Forma parte de diversas asociaciones y participa en varias iniciativas que promueven el establecimiento de vínculos y alianzas con otras organizaciones. Esta integración en la comunidad no solo fortalece su red empresarial, sino que también contribuye al desarrollo de proyectos conjuntos que benefician tanto a la empresa como a la sociedad en general.



Construcción, materiales y servicios

Gremi de Constructors 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
 Asociación de empresas del sector de las instalaciones y la energía (AGREMIA)
 Gremi d'Instal·ladors del Barcelonès Nord i Baix Maresme (AEMIFESA)



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 Española de Financieros de Empresa (ASSEST)
 Unión Patronal Metalúrgica de l'Hospitalet i Baix Llobregat (UMPBALL)
 Miembro del Consejo Asesor para la Certificación de Empresas Constructoras (CACEC)

Sociedad

Pacto Mundial de Naciones Unidas

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	ISO 27001
Grupo Copisa	●	●				●	●	
Copisa	●	●	●	●	●	●	●	
CPI Industrial Engineering	●	●		●	●	●	●	●
Copisa Costa Rica				●	●	●		
Natur System	●	●		●	●	●	●	
CPI Integrated Services	●	●		●	●	●	●	
EASA				●	●	●		

Otros certificados:

- CERNE, Certificado Auditoría Sistema de prevención de Riesgos Laborales: Copisa, Grupo Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services, EASA, NaturSystem.
- Proveedor certificado por Achilles South Europe, obteniendo la siguiente puntuación en materia de ASG:
 - según los estándares del Comité RePro:
 - Copisa: 86 %; CPI Industrial Engineering: 76 %; CPI Integrated Services: 73 %.
- 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, Natur System.
- 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 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 Oro»: 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.

5.2. Acción solidaria



compromiso sostenido con los principios universales de responsabilidad social y sostenibilidad

Nuestra adhesión, de manera voluntaria, 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.

El compromiso con altos estándares de transparencia y ética, especialmente en lo que respecta a colaboraciones, donaciones y patrocinios, refuerza la integridad de las iniciativas de RSC de Grupo Copisa; 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 entiende como un compromiso voluntario que va más allá de sus actividades empresariales y se concreta en el desarrollo de actividades de mecenazgo y acción social, como por ejemplo las donaciones realizadas a organizaciones benéficas y sin ánimo de lucro, así como otros beneficios a la sociedad. En 2023, el importe total de contribuciones ha ascendido a 386.359,48 €.

Las colaboraciones, las donaciones o los patrocinios se realizan siempre al amparo de lo previsto en las leyes que resultan aplicables.



+102 %
CON RESPECTO
A 2022

ÁMBITO SOCIAL**CONTRIBUCIÓN ODS**

Banco de Alimentos de Barcelona: distribución de alimentos a las entidades que garantizan el reparto de alimentos de manera gratuita, digna, justa, equitativa y sostenible. Donación.

Fundació Banc de Recursos: gestión del material excedente donado por las empresas para ser reutilizado por entidades sociales y benéficas. Gestión donación entidades benéficas y sociales.

Provivienda: Apoyo a la Integración a través de la vivienda para colectivos con dificultades en las islas de Mallorca y Menorca. Colaboración.

Fundació Esportiva Grama: Integración personas con discapacidades físicas o intelectuales, inserción laboral etc. Donación.

**ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL**

NACTIVA: Plataforma colectiva para la protección y regeneración del capital natural en el Mediterráneo.

**ÁMBITO SALUD, BIENESTAR Y DEPORTE**

Fundació Step by Step: Servicios especializados de rehabilitación, fisioterapia y terapia ocupacional especialmente para pacientes con lesiones medulares y cerebrales. Donación.

Banco de Tejidos y Sangre de Barcelona: donación de sangre. Voluntariado personas Edificio Torre Copisa.



CE L'Hospitalet: Club de fútbol. Patrocinio.

CD Mallén: Club de fútbol. Patrocinio.

CONOCIMIENTO, CULTURA E INNOVACIÓN

Fundación ITEC: apoyo a la innovación, la generación y transferencia de información y conocimiento y la prestación de servicios tecnológicos, para la mejora de la competitividad de los agentes del sector de la construcción, teniendo como guía los ejes de transformación actual del sector: Sostenibilidad, Digitalización e Industrialización. Donación.

Fundació Cercle d'Infraestructures: sensibilización a la sociedad sobre la importancia de las infraestructuras como realidad económica y elemento de progreso, de vertebración de territorio y de sostenibilidad, cuyo objetivo final es la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Donación.

Executive Forum España: *networking* y la importancia de establecer conexiones valiosas entre los profesionales y las empresas patrocinio desayunos informativos y jornadas empresariales. Patrocinio.

Crac, Associació de Conservadors: preservación, conservación y uso social sostenible del patrimonio cultural. Patrocinio reunión Técnica.

Universidad Politécnica de Catalunya: Cátedra Jujol orientada a la formación, investigación, transferencia de conocimiento y difusión científica en los campos de la Arquitectura, el Arte y el Diseño. Patrocinio concurso de dibujo.

El Periódico – Premio empresa del año. Patrocinio.



6 El cliente



6.1. Cadena de suministro

relaciones éticas, sostenibles y de colaboración



La relación de Grupo Copisa con las empresas proveedoras y subcontratadas se establece en un clima de colaboración mutua basado en la legalidad, la ética y la transparencia, compartiendo 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 las Naciones Unidas y el Código Ético y Código de Conducta del Grupo, 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 prioriza el uso de materiales locales, resultando en 2023 un 79,88 % de empresas proveedoras de proximidad (consideradas en la misma comunidad autónoma), excepto si los recursos del país y la tipología del proyecto no lo permiten. En este caso, desde una perspectiva sostenible, se consideran empresas proveedoras de alto riesgo aquellas que suministran productos considerados de alto riesgo y que fabrican los productos suministrados en países de riesgo, realizando en este caso, un seguimiento individual.

El Grupo pone a disposición de sus empresas proveedoras y subcontratadas 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 informativo y de denuncia (Canal Ético).

Siguiendo con nuestros compromisos con la sostenibilidad y los principios éticos, Grupo Copisa estableció el Código de Ética y Conducta de los Proveedores que incluye, entre sus principios, el respeto a los derechos humanos y la abolición del trabajo infantil. Dicho Código se encuentra a disposición de toda la cadena de suministro en nuestra página web, donde se formalizan los requisitos mínimos de carácter ético, social y ambiental que toda empresa proveedora 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 las empresas proveedoras y subcontratadas a declarar su conocimiento y su compromiso del sistema de cumplimiento de Grupo Copisa así como de sus obligaciones definidas en el Código Ético y de Conducta de los Proveedores, siendo motivo de rescisión del pedido o el contrato el incumplimiento de alguno de los principios o compromisos mencionados.

Nuestro Procedimiento de Compras refleja las normas para la adquisición y contratación de trabajos o servicios. La empresa proveedora o subcontratada se deberá homologar de acuerdo con los criterios establecidos en dicho Procedimiento.

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

- El aprovechamiento de las sinergias producidas como resultado de la interrelación con nuestras empresas proveedoras.
- 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 de la empresa proveedora se realiza en todos nuestros ámbitos de actuación donde el Grupo tiene actividad a través formularios de satisfacción remitidos por la jefatura 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, responsabilidad social, las aportaciones en I+D+i y *compliance* penal.

A partir de la interpretación del análisis detallado de la evaluación de cada una de las empresas proveedoras se pueden determinar las acciones que se consideren oportunas, para mejorar la relación de colaboración entre las empresas, para fortalecer esa relación con la empresa proveedora o subcontratada homologada 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 personal responsable de administración del país —para obras internacionales— quien realizará esta tarea previa a la solicitud correspondiente, donde se plasmarán todos los datos mínimos necesarios para ese trámite.

En esta misma línea de mejora y a nivel nacional, Grupo Copisa ha apostado por el compromiso de sus empresas subcontratadas a adherirse al sistema de gestión documental informática denominado NALANDA GLOBAL S.A. Con ello, se facilita 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.

Evaluación continua de las empresas proveedoras

De acuerdo con el Procedimiento de Compras, la jefatura de obra o el personal de ingeniería del proyecto comunicarán al Área de Compras y al Departamento del SIG las diferentes incidencias que surjan con las empresas proveedoras, a fin de que se resuelvan y queden registradas para su evaluación.

Del mismo modo se procederá a la evaluación final de todas las empresas proveedoras que intervengan en la calidad y la sostenibilidad del producto o servicio y cuyo importe contratado sea superior al 1 % del PEM, en base a los siguientes criterios:

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

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

- Propuesta de acciones correctivas con las empresas proveedoras.
- Mantenimiento o bloqueo del listado de las empresas proveedoras evaluadas del Grupo.
- En el caso de evaluación negativa, se analizarán las causas de esta valoración y se tendrán en cuenta para bloquear futuras contrataciones.

Una empresa proveedora será ser bloqueada para la realización de nuevas contrataciones o ampliaciones, no pudiendo ser contratada hasta una nueva homologación para la ejecución de nuevos trabajos. Cuando el bloqueo sea motivado por una incidencia de carácter administrativo, no será necesaria la rehomologación. Esta acción de bloqueo se realizará en el sistema SAP, el cual no permitirá la elaboración del pedido.

Del mismo modo, se continuará trabajando con todas las empresas proveedoras cuya nota media de las tres últimas evaluaciones sea mayor o igual a cinco.

EMPRESAS PROVEEDORAS 2023

	n.º	FACTURACIÓN
TOTAL	1.415	162.473.919,88 €

NUEVAS EMPRESAS PROVEEDORAS HOMOLOGADAS (n.º)

	2022	2023	
	TOTAL (n.º)	TOTAL (n.º)	CRITERIOS %
CRITERIOS AMBIENTALES	230	291	(100 %)
CRITERIOS SOCIALES, DDHH	230	291	(100 %)

INDICADORES DE EMPRESAS PROVEEDORAS (n.º)

	2022	2023
EVALUADOS FINAL ACTIVIDAD	82	350
BLOQUEADOS (administrativo y central)	24	19
NOTA MEDIA EVALUADOS	7,60	8

IMPACTOS NEGATIVOS CADENA DE SUMINISTRO (n.º)

	2022		2023	
	Prov. evaluados	Impactos	Prov. evaluados	Impactos
CRITERIOS AMBIENTALES	82	0	350	0
CRITERIOS SOCIALES	82	0	350	6

Dependiendo de la tipología de las obras o productos se procederá a realizar auditorías en las dependencias de las empresas proveedoras para validar el cumplimiento de los requisitos especificados en los contratos.

A lo largo del año 2023 se han realizado diferentes visitas a las empresas proveedoras entre las que podemos destacar empresas de prefabricados, plantas de hormigón, laboratorios o empresas de estructura metálica. En caso de ser necesaria la realización de auditoría interna, deberá 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

Grupo Copisa previo al inicio de los contratos deberá verificar que el proveedor este homologado técnicamente según las especificaciones requeridas por el cliente final. De ser así, se podrá efectuar por parte de las empresas del grupo la compra de estos materiales. Además de las especificaciones hay otra serie de criterios que se tendrán en cuenta para homologar a un proveedor como pueden ser la evaluación continuada de prestación del servicio, tener implantado un Sistema de Gestión Certificado o auditoría a proveedor. Se utilizará el impreso corporativo de homologación de empresas proveedoras que se deberá adjuntar junto con la petición de compra (comparativo).

Las homologaciones técnicas de las empresas proveedoras o materiales deberán ser realizadas por los equipos técnicos de la obra/país. Estas homologaciones se presentarán al Departamento del SIG y al Departamento de Compras para su revisión y en el caso de aceptación grabación en el sistema SAP.

Las nuevas homologaciones presentadas a partir del año 2022 tendrán una vigencia de 10 años.

6.2. La calidad



garantizar la calidad de las actividades

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. El análisis y evaluación de la calidad en nuestras actividades se realiza anualmente con el propósito de obtener un conjunto de datos cuantitativos en cualquiera de nuestros ámbitos de actuación mediante encuestas periódicas relativas al índice de satisfacción de nuestros clientes.

Nuestro Departamento de Calidad audita periódicamente de acuerdo con su procedimiento interno, 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.

Resultado de las encuestas realizadas sobre los proyectos finalizados en el ejercicio 2023:

ENCUESTAS RECIBIDAS POR ENVIADAS

OBJETIVO:	2022	2023
80 % ENCUESTAS RECIBIDAS	78,57 %	66,66 %

GRADO DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

OBJETIVO PUNTUACIÓN: 4,30	2022	2023
	3,90	4,67

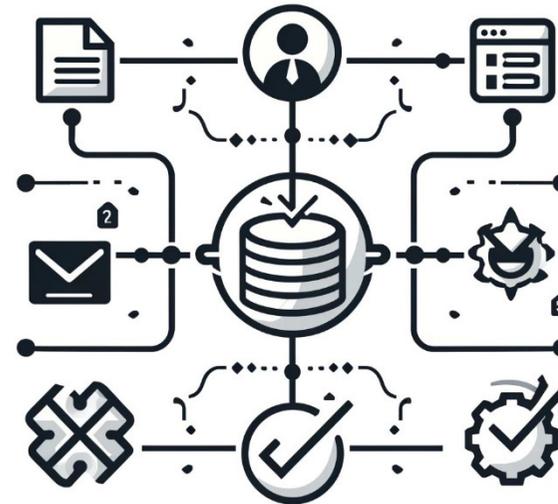
Mediante un exhaustivo análisis de las encuestas enviadas, allí donde la puntuación obtenida ha sido menor de 3 (sobre 5), estableceremos disposiciones adicionales que involucran a todos los departamentos del Grupo.

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

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 2023 se han formulado 39 reclamaciones y todas han sido cerradas por sus responsables durante el año o principios del siguiente.

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 persona 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. Juntamente 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.

CUMPLIMIENTO PLAN AUDITORÍA. Obj. 100 %

	2022	2023
	90,91 %	93,10 %

MEDIA NO CONFORMIDAD POR AUDITORÍA

	2022	2023
	0,25	0,26

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

	2022	2023
AUDITORÍAS	20	27
NO CONFORMIDADES	5	7
NOTA MEDIA AUDITORÍAS INTERNAS	8,26	8,55

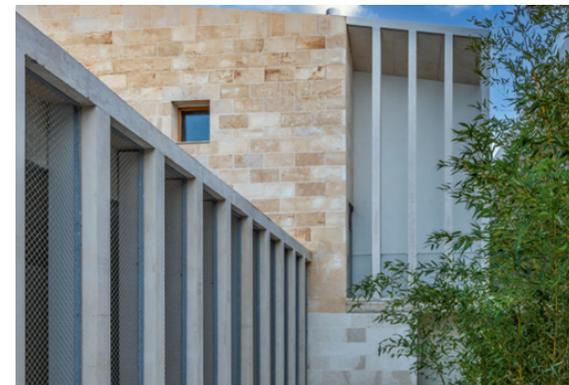
Desde la construcción de infraestructuras complejas hasta la ejecución de proyectos urbanísticos que mejoran la calidad de vida de las comunidades, Grupo Copisa ha demostrado su capacidad para enfrentar desafíos y superar las expectativas del sector.

A continuación, relacionamos los proyectos más significativos en los que el Grupo ha participado y que han sido galardonados, ofreciendo un vistazo a las soluciones innovadoras y las prácticas sostenibles que la compañía ha implementado para superar los retos contemporáneos de la construcción y contribuir al desarrollo de infraestructuras que no solo sirven al presente, sino que también están preparadas para el futuro.

Reforma y ampliación de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Zaragoza (ECCN) – Campus de San Francisco, Zaragoza de UTE Magén: finalista en la **Mejor iniciativa de rehabilitación edificatoria** de UTE Magén Arquitectos SLP Ingeniería Torné SL en la 3ª edición de los **Premios a la Edificación Aragonesa**.



Construcción 42 viviendas sociales en Son Servera, Mallorca: finalista en el **Premio de Arquitectura Contemporánea de la Unión Europea-Premios Mies van der Rohe (Eumies Awards)**.



Túnel de conexión Atocha-Chamartín, Madrid: premiado en la categoría de mejor actuación de servicio público en la 15ª edición de los premios CAMINOS MADRID.



ADIF El acceso en Alta Velocidad a Galicia- Acercando Territorios ha sido galardonado con el **Premio Acueducto de Segovia de Obra Pública y Medioambiente** (10ª edición) en los premios concedidos por la Fundación Caminos con la colaboración del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.



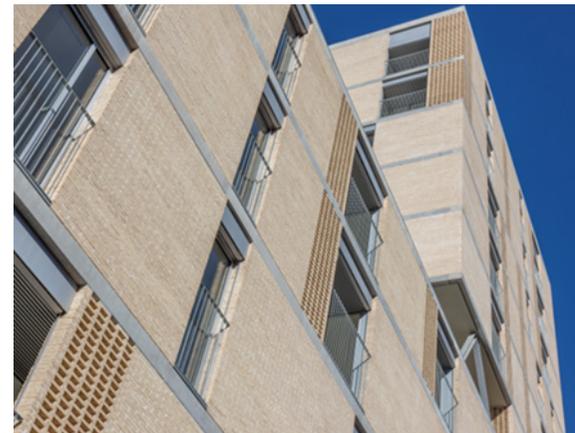
Reconocimiento CONSTRUMAT 2023 a los proyectos de los 5 nuevos espacios Hospitalarios Polivalentes de Catalunya durante el Covid. Copisa se hizo cargo de la **construcción del Espacio Polivalente del Hospital de Bellvitge, Barcelona.**



Viviendas SOCIAL ATRIUM (54 Viviendas sociales en la calle Lluís Borrassà), Barcelona:

galardonadas por los **Premios Erich Mendelsohn 2023 —mejores edificios construidos en ladrillo—**en su sexta edición **en la categoría Residential Building / Apartment Complex Winner Gold.**

finalista en las **categorías de Vivienda colectiva y Sostenibilidad en los Premios de Arquitectura de Ladrillo 2021-2023 promovido por la Sección de Ladrillos Cara Vista de HISPALYT**, para valorar y difundir las obras más significativas construidas con ladrillo cara vista.



7 Anexos



7.1. Presentación de este informe

El presente informe de sostenibilidad de periodicidad anual corresponde al periodo comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023 y contiene el Estado de Información no Financiera que ha sido elaborado considerando los requisitos establecidos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad consolidado en el que se aporta información de Grupo Copisa a nivel operativo, el cual tiene como sociedad dominante Auró 97 S.L. En el informe se incluyen las sociedades dependientes.

La definición del contenido del informe se ha realizado en línea con los resultados obtenidos en el análisis de materialidad de la compañía, elaborado en 2021.

Este informe ha sido preparado con referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), 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. Los Anexos 7.2 y 7.3 («Tabla de Indicadores Estado de Información no Financiera (EINF)» y «Tabla de contenidos GRI», respectivamente) contienen el listado de los indicadores de sostenibilidad que se incluyen a lo largo de este informe.

En el marco de los sistemas de gestión implantados en materia de calidad (ISO 9001), medioambiente (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, nos apoyamos en los indicadores de seguimiento con el objetivo de monitorear la evolución del comportamiento de nuestra organización a lo largo del tiempo y de evaluar el impacto de las acciones emprendidas. Estos indicadores nos permiten identificar tendencias, medir el progreso hacia nuestros objetivos estratégicos y tomar decisiones informadas basadas en datos concretos. Gracias a esta práctica, podemos ajustar nuestras estrategias de manera oportuna para maximizar la eficiencia y efectividad de nuestras operaciones, asegurando así el crecimiento sostenido y la mejora continua de nuestra organización.

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. Con el objeto de facilitar el entendimiento de la evolución del desempeño de Grupo, se incluye información del anterior ejercicio.

Esta memoria ha sido revisada con relación a la Información no Financiera y Diversidad, por un verificador externo independiente, cuyo informe se encuentra anexo a este documento. La información publicada se complementa con el Informe de Gestión Consolidado y las Cuentas Anuales.

Para cualquier consulta relacionada con este informe, pueden dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: rsc@grupocopisa.com.

Sociedades dependientes	Razón Social	Acónimo	Domicilio	Actividad
	Grupo Empresarial Copisa, S.A.U.	GEC	Barcelona	Sociedad patrimonial
	Auró Infrastructures Group, S.L.U.	AIG	Barcelona	Sociedad patrimonial
	Copisa Constructora Pirenaica, S.A.U.	COPISA	Barcelona	Construcción y obras públicas
	CPI Industrial Engineering, S.A.U.	CPI	Barcelona	Ejecución de obras, proyectos y mantenimientos industriales
	Estructuras Aragón, S.A.U.	EASA	Madrid	Construcción y obras públicas
	Natur System, S.L.U.	NATUR	Barcelona	Rehabilitación
	Conservación de Viales y Asfaltos, S.L.U.	VIASFALT	Barcelona	Construcción y obras públicas
	CPI Integrated Services, S.A.U.	CPI IS	Barcelona	Prestación de servicios
	Natur System Rehabilitació i Promoció S.L.U.	NSRP	Barcelona	Construcción, rehabilitación y promoción inmobiliaria.
	KM5 Internacional, S.L.U.	KM5	Barcelona	Venta de áridos
	Copisa Constructii, S.R.L.	CONSTRUCTII	Bucarest	Construcción y obras públicas
	Copisa, S.R.L.	SRL	Bucarest	Construcción y obras públicas
	Operadora de Energía Fotovoltaica, S.L.U.	OEF	Barcelona	Generación, producción y explotación de energía
	Construcciones Materiales y Pavimentos Inmobiliaria, S.L.U.	COMAPA	Barcelona	Promociones inmobiliarias
	Mare Trebia, S.A.U.	MARE TREBIA	Barcelona	Sociedad patrimonial
	Copisa Maroc, S.A.R.L.	COPIA MARROC	Casablanca	Construcción y obras públicas
	Copisa Guinée, S.A.R.L.U.	COPIA GUINEA	Conakri	Construcción y obras públicas
	Concesionaria Mediterránea, S.L.U.	CONMED	Barcelona	Sociedad patrimonial
	First Brazilian Biodiesel Company, S.L.	FBBD	Barcelona	Productos químicos
	CPI Mauritanie, S.A.	CPI MAURITANIA	Nuakhot	Obras industriales
	Promomaresme 2003, S.L.U.	PROMOMARESME	Barcelona	Promociones inmobiliarias
Sociedades asociadas				
Vendidas en 2023:	Copisa Concesiones, S.A.	CONCESIONES	Barcelona	Sociedad patrimonial
	Quatre Camins Infraestructures, S.A.	QCI	Barcelona	Construcción y explotación de un centro penitenciario
	Quatre Camins Manteniment, S.L.	QCM	Barcelona	Mantenimiento módulo Quatre Camins
	Cedinsa Concessionària, S.A.	CEDINSA	Barcelona	Construcción y explotación de concesiones de carreteras
	Urbs Iudex et Causidicus, S.A.	URBICSA	Barcelona	Concesión para construcción y explotación Ciudad Judicial de Barcelona
	Concessions Estacions Aeroport L9, S.A.	CEAL 9	Barcelona	Construcción y explotación de concesiones de estaciones de metro

7.2. Tabla indicadores Ley 11/2018

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.

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
INFORMACIÓN GENERAL			
Modelo de negocio			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo: entorno empresarial, organización y estructura, presencia geográfica	2-1	Detalles organizables (2021)	12 – 15, 17, 116 -118, 127- 128
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (2021)	
	2-9	Estructura de gobernanza y composición (2021)	
Afiliación a asociaciones	2-28	Afiliación a asociaciones (2021)	109
Objetivos y estrategias de la organización	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	18 -19, 38 - 40
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (2021)	4 - 5

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
Políticas de la compañía	2-23	Compromisos y políticas (2021)	25 - 33
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas (2021)	25 -33, 45, 91, 118
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	18
Gestión de riesgos			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones (medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato de las personas, oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	20 - 24, 56, 80, 91 - 94, 104 - 105
Indicadores clave de resultados no financieros			
Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	1	Fundamentos (2021)	127
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Información general			
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	20, 24, 55 – 56, 59, 67, 71 – 72, 110, 127
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	
Sobre la aplicación del principio de precaución	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-27	Cumplimiento de la legislación y normativas (2021)	64
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente (incluye también ruido y contaminación acústica)	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) (2016)	64
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x) y otras emisiones significativas al aire (2016)	64
	Marco interno: Compromiso y gestión sostenible	Contaminación acústica y lumínica	69
	306-3	Derrames significativos (2016)	No ha habido
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos (2020)	67 - 70
	306-3	Residuos generados (2020)	67, 70
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3.3	Gestión de temas materiales (2021)	No se ha identificado como un asunto material
Uso sostenible de recursos			
Gestión de la energía, Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	302-1	Consumo energético dentro de la organización (2016)	70
	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	58
	302-4	Reducción del consumo energético (2016)	58
Gestión del agua	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	60 - 61
	303-5	Consumo total de agua (2018)	60, 70
	303-4	Vertido de agua (2018)	No existen

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	67 - 70
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen (2016)	62
Cambio climático			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1) (2016)	63
	305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) (2016)	
	305-3	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (2016)	
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI (2016)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (2016)	21, 23, 40, 51 - 53, 55 - 71
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados a tal fin	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	58
	305-5	Reducción de las emisiones GEI (2016)	63
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	71 - 76
	304-1	Sitios operacionales 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 (2016)	
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones (2016)	

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-3	Hábitats protegidos o restaurados (2016)	72 - 73
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad (2016)	71 - 72
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo			
Número total y distribución de empleados/as por sexo, edad, país y clasificación profesional	3-3 / 2-7 / 405-1	Gestión de los temas materiales (2021) / empleados/as (2021) / Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as (2016)	2-7 e) no hay variaciones estacionales / 83 - 85
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo			
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional			
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 b)	Tasa de rotación, solo en lo relativo a los despidos (2016)	86

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting		Núm. pág. o información (2023)
Las remuneraciones medias y su evolución desgregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Marco interno: Remuneración		97
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	405-2	Ratio salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (2016)	97
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	88
Empleados/as con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados/as (2016)	92
Organización del trabajo			
Organización del tiempo del trabajo	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	87 - 88
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	Permiso parental (2016)	87
Número de horas de absentismo	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	103
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (2018)	98 - 103
Sistemas de la salud y seguridad en el trabajo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (2018)	100 - 101, 104
Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	403-4	Participación de los trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (2018)	99 - 101
	403-5	Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo (2018)	90, 102
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores/as (2018)	90, 99

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales (2018)	100 - 101
	403-9	Lesiones por accidente laboral (2018)	99 – 100, 105
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	95
	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales (2016)	95
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Convenios de negociación colectiva (2021)	95
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-4	Participación de los trabajadores/as, consultas y comunicación sobre la salud y seguridad en el trabajo (2018)	101
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición (2016)	89 – 90
Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Media de horas de formación al año por empleado (2016)	90
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	94
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as (2016)	92

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	91
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad			32 – 33, 46, 92 - 94
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso de gestión de la diversidad			91
INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos (2021)	28 - 33, 121, 122
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	
	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos (2021)	26 – 29, 31, 116 - 119
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	
	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	25 - 31
	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas (2016).	29

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
Promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	32 - 33, 91 – 93, 95 - 96, 116
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	25 - 31
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción (2016)	26
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (2016)	25 - 31
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas (2016)	26
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	112 - 114

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo social	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	92 – 94, 112 - 114
Impacto de la actividad de la sociedad en poblaciones locales y en el territorio	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (2016)	No ha habido
	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	112 - 114
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés (2021)	39, 41 – 43, 45 - 46
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	Afiliación a asociaciones (2021)	112 - 114
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	116 - 119
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratas de su responsabilidad social y ambiental	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	116 - 119
	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales (2016)	118
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales (2016)	118

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2023)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	120 - 122
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de calidad con el cliente: pág. 116 - 119
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	121 - 122
Información fiscal			
Enfoque fiscal	207-1	Enfoque fiscal (2019)	34 -36
Información fiscal	-----	Beneficios obtenidos país por país	36
	-----	Impuestos sobre beneficios pagados	36
	-----	Subvenciones públicas recibidas	36

7.3. Índice de contenidos GRI

Declaración de uso	Auró 97, S.L. y sociedades dependientes ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021.
Estándares Sectoriales GRI aplicables	No aplica.

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores	Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
CONTENIDOS GENERALES				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
	2-1	Detalles organizacionales	Auró 97, S.L. y sociedades dependientes. Sede: Plaça d'Europa 2-4 08902-L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.	16, 127 - 128
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7.1. Presentación de este informe	128
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2023, anual, rsc@grupocopisa.com	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	2-4	Actualización de la información	Los datos que hayan supuesto una actualización de la información con respecto a las cifras publicadas en 2022 se han marcado con notas a pie de página a lo largo de este documento		
	2-5	Verificación externa	No ha habido		
2. Actividades y trabajadores/as					
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No ha habido cambios	12 – 15, 116 - 119	
	2-7	Empleados/as	4.1. Capital humano	78 - 97	
	2-8	Trabajadores/as que no son empleados/as	4.1. Capital humano	93	
3. Gobernanza					
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	1.5. Organización y estructura	17	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	1.5. Organización y estructura	17	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	1.5. Organización y estructura	17	
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	1.1. Carta del Consejero Delegado / 1.6. Objetivos empresariales / 1.8. Ética e Integridad	4 - 5, 25, 30	
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.1. Nuestra estrategia	38 - 39	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2.1. Nuestra estrategia	39 - 39	
	2-15	Conflictos de interés	1.8. Ética e integridad	25 - 31	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	1.8. Ética e Integridad	28 - 29	
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	1.1 Carta del Consejero Delegado	4 - 5	
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	2.1. Nuestra estrategia	38 - 39	
	2-19	Políticas de remuneración	4.1. Capital humano	97	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	4.1. Capital humano	97	
	2-21	Ratio de compensación total anual	4.1. Capital humano	97	
4. Estrategia, políticas y prácticas					
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1.1. Carta del consejero delegado	4 - 5	
	2-23	Compromisos y políticas	1.8. Ética e integridad / 1.9. Derechos humanos	25 - 33	
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	1.8. Ética e integridad / 1.9. Derechos humanos / 2.3. La comunicación / 4.1. Capital humano / 6.1. Cadena de suministro	25 - 33, 45, 91, 118	
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	1.8. ética e integridad / 1.9. Derechos humanos / 6.2. La calidad	28 – 33, 121 - 122	
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	1.8. Ética e integridad / 6.2. La calidad	25 - 31, 120 - 122	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se ha producido ningún caso de incumplimiento significativo de la legislación, ni de las normativas durante el periodo de este informe		
	2-28	Afiliación a asociaciones	5.1. Asociaciones sectoriales	109	
5. Participación de los grupos de interés					
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.2. Análisis de materialidad / 2.3. La comunicación empresarial	41 - 45	
	2-30	Convenios de negociación colectiva	4.1. Capital humano	95 - 96	
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	2.2. Análisis de materialidad	41 - 43	
	3-2	Lista de temas materiales	2.2. Análisis de materialidad	44	
Fiscalidad responsable					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	1.10. Información fiscal	34 - 36	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	1.10. Información fiscal	26, 31	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	1.8 Ética e integridad	25 - 31	
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas	1.8 Ética e integridad	26	
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1	Enfoque fiscal	1.10. Información fiscal	34 - 36	
	207-4	Presentación de informes por país	1.10. Información fiscal	36	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
Ética, integridad y buen gobierno					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	1.8. Ética e integridad	25 - 31	
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	1.8. Ética e integridad	26	
GRI 415: Política Pública 2016	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No ha habido contribuciones a partidos políticos		
Cambio climático y eficiencia energética					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	3.1. Medioambiente	57 - 64	
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	3.1. Medioambiente	70	
	302-3	Intensidad energética	2,17 GJ/empleado		
	302-4	Reducción del consumo energético	3.1. Medioambiente	58	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	1.7. Gestión de riesgos / 2.1. Nuestra estrategia / 2.4. Impulso innovador / 3.1. Medioambiente / 3.2. Biodiversidad	21, 23, 40, 51 – 53, 55 - 71	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido (2018)	3.1. Medioambiente	60 - 61	
	303-4	Vertido de agua (2018)	3.1. Medioambiente	No existe	
	303-5	Consumo total de agua (2018)	3.1. Medioambiente	60, 70	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	3.1. Medioambiente	63	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	3.1. Medioambiente	63	
	305-3	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	3.1. Medioambiente	63	
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	3.1. Medioambiente	63	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	3.1. Medioambiente	63	
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	3.1. Medioambiente	64	
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	3.1. Medioambiente	64	
Circularidad y eficiencia de recursos					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	3.1. Medioambiente	67 - 70	
GRI 305: Residuos 2020	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	3.1. Medioambiente	68, 70	
	306-3	Residuos generados	3.1. Medioambiente	67, 70	
Protección a la biodiversidad					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	3.2. Biodiversidad	71 - 76	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	3.1. Medioambiente	64	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 304: Biodiversidad 2016	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	3.2. Biodiversidad	72 - 73	
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Según la identificación y evaluación de aspectos ambientales en cada obra	72	
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	3.2. Biodiversidad	73	
	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	3.2. Biodiversidad	74 - 76	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-3	Derrames significativos	No ha habido		
I+D+i					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4. Impulso innovador	49 - 53	
Calidad del servicio y satisfacción del cliente					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.2. La calidad	120 - 122	
GRI 416: Salud y seguridad de 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	120 - 122	
Seguridad, Salud y Bienestar					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.2. Seguridad, salud y bienestar	98 - 107	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	4.2. Seguridad, salud y bienestar	98 - 103	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos	4.2. Seguridad, salud y bienestar	100 - 101, 104	
	403-4	Participación de los trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.2. Seguridad, salud y bienestar	99 - 101	
	403-5	Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1. Capital humano / 4.2. Seguridad, salud y bienestar	90, 102	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores/as	4.1. Capital humano / 4.2. Seguridad, salud y bienestar	90, 99	
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores/as directamente vinculados con las relaciones comerciales	4.2. Seguridad, salud y bienestar	100 - 101	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	4.2. Seguridad, salud y bienestar	99 - 100, 105	
Empleo y desarrollo profesional					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Capital humano	91 - 96	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	4.1. Capital humano	90	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	4.1. Capital humano	89 - 90	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as	4.1. Capital humano	92	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.1. Capital humano	97	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
Organización del tiempo y conciliación					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Capital humano	87 - 88	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	4.1. Capital humano	79, 87	
GRI 401: Empleo 2016	401-3	Permiso parental	4.1. Capital humano	87	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	4.1. Capital humano	87 - 88	
Promover el cumplimiento de los derechos humanos					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	1.9. Derechos humanos	32 - 33	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Capital humano	78 - 97	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	1.8. Ética e integridad	26	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho de libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	6.1. Cadena de suministro	116	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No ha habido. Para mayor información: 1.9. Derechos humanos 6.1. Cadena de suministro.	33, 116	
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: 1.9. Derechos humanos 6.1. Cadena de suministro	33, 116	
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.1. Cadena de suministro	118	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
Código ético y de conducta					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	1.8 Ética e integridad / 1.9. Derechos humanos / 4.1. Las personas / 6.1. Cadena de suministro	25 - 33, 91, 116	
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	6.1. Cadena de suministro	118	
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.1. Cadena de suministro	118	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	6.1. Cadena de suministro	118	
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.1. Cadena de suministro	118	
Gestión sostenible					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	1.3. Nuestro modelo de negocio / 2.1 Nuestra estrategia / 3.1. Medioambiente / 3.2. Biodiversidad / 6.1. Cadena de suministro	10, 38 - 40, 67 - 68, 70 - 71, 117	
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	4.1. Capital humano	90	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	4.1. Capital humano	89 - 90	
Compromiso e impacto social					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Capital humano / 5.1. Acción solidaria	91 – 94, 112 - 114	
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No ha habido	26	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No ha habido		

7.4. Taxonomía europea

El Comité de Sostenibilidad de Grupo Copisa ha aplicado el Reglamento 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, más bien conocido como Taxonomía Europea. Este Reglamento presenta los criterios para determinar si una actividad económica se considera medioambientalmente sostenible a efectos de facilitar a las partes interesadas la información sobre la reorientación de los flujos de capital hacia este tipo de actividades. Estos criterios se basan en la ciencia, sobre seis objetivos ambientales, a los cuales dichas actividades podrían contribuir:

- 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 la restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

En el informe del año 2023 se requiere reportar el porcentaje de INCN (Importe Neto de la Cifra de Negocio), CapEX (*Capital Expenditure*) y OpEX (*Operational Expenditure*), de las actividades de la compañía que se adhieren a los requerimientos de la taxonomía a través de los formatos estandarizados y requerimientos aportados por el Reglamento Delegado 2021/2178.

Durante la realización del análisis de taxonomía y el proceso de cálculo de los indicadores financieros, el 19 de diciembre de 2022, la Comisión Europea publicó sus notas aclaratorias para la ayuda a la interpretación para los criterios para el alineamiento de las actividades y sus notas aclaratorias. Estas notas, clarifican parte de los criterios de aplicación, aunque no aclaran parte de los criterios de algunas actividades que presentan gran incertidumbre sectorial sobre las consideraciones a su interpretación. Adicionalmente, en un ejercicio de transparencia, se presenta la posibilidad por parte de las compañías de justificar sus entendimientos a través del presente informe. Por lo que en 2023 Grupo Copisa ha avanzado en su metodología de cálculo de los indicadores financieros por lo cual, no se ha realizado la comparativa con el ejercicio anterior, estando en constante información sobre el reporte de la Taxonomía Europea. las bases.

Es importante destacar que la Taxonomía Europea desarrollada hasta la fecha solo tiene en cuenta los objetivos medioambientales de Mitigación y Adaptación al cambio climático, el análisis de actividades sostenibles realizado atiende, por el momento, a estos dos objetivos climáticos.

Para dar cumplimiento al objetivo de mitigación al cambio climático, tal y como queda redactado en el artículo 10 del Reglamento 2020/825, se considerará cuando una actividad contribuye de forma sustancial a estabilizar las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera en consonancia con el Acuerdo de París de 2015.

Para dar cumplimiento al objetivo de adaptación, como queda descrito en el artículo 11 del Reglamento 2020/852, se considerará que contribuye de forma sustancial cuando la actividad incluya soluciones o reduzca los riesgos adversos al clima además de prever soluciones de adaptación para reducir o prevenir los efectos adversos del clima.

Tras el primer año de aplicación (2022), el Grupo sigue trabajando en la generación de un procedimiento para poder evaluar dicho objetivo en consonancia con su compromiso contra el cambio climático y los requisitos específicos de dicha normativa, basado en los posibles escenarios (RCP 2.6, RCP 4.5, RCP 6.0 y RCP 8.5) generados por el IPCC (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático). Valorar mejoras en el reporte 2024 (recogida de datos)

Además, se han evaluado los riesgos que presenta el Reglamento 2020/852 en su Apéndice A sobre la clasificación de los peligros relacionados con el clima.

Este procedimiento cuenta con los análisis previos de los Riesgos Climático Físico (RCF) y su posterior evaluación mediante herramientas como un Visor de Escenarios de Cambio Climático de la Plataforma Nacional de Adaptación al Cambio Climático (AdapteCCa. Ministerio para la Transición Ecológica), informes de la Agencia Europea de Medioambiente y la Plataforma Europea de Adaptación Climático Climate-ADAPT, entre otras.

Las actividades elegibles que ha identificado la Compañía mediante el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 son las siguientes:

- 4.1. Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica.
- 5.2. Renovación de sistemas de captación, depuración y distribución de agua.
- 5.3. Construcción, ampliación y explotación de sistemas de recogida y tratamiento de aguas residuales.
- 6.13. Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta.
- 6.14. Infraestructura para el transporte ferroviario.
- 6.15. Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico.
- 6.16. Infraestructura para el transporte marítimo y fluvial.
- 7.1. Construcción de edificios nuevos.
- 7.2. Renovación de edificios existentes.
- 7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética.
- 7.5. Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios.
- 7.6. Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable.

La elección de estas actividades tal y como lo indica el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 en su artículo 8, se ha llevado a cabo mediante unas condiciones de competencia equitativas a partir de la nomenclatura NACE, aunque las actividades asociadas se deben tomar como indicativas y no deben prevalecer sobre la definición específica de la actividad que figura en su descripción.

En función del grado de concordancia con los descrito en las distintas normativas sobre la Taxonomía Europea, estas actividades se pueden clasificar en:

- **Actividad elegible:** es una actividad descrita en los actos delegados independiente de si cumple alguno o todos los criterios de selección establecidos en dichos actos delegados.
- **Actividad elegible y alineada:** es una actividad que se encuentra descrita en los actos delegados, cumple con los criterios de contribución sustancial establecidos. Además, no causa un perjuicio significativo al resto de los objetivos ambiental *Do Not Significant Harm* (DNSH) y cumple con unas salvaguardias mínimas sociales.
- **Actividad no elegible:** cuando la actividad no se encuentre descrita en el Acto Delegado por no tener contribución sustancial en ningún de los seis objetivos dispuesto.

Para asegurar la rigurosidad y la calidad de la información, Grupo Copisa ha contado con varias verificaciones sobre las actividades seleccionadas. En primer lugar, desde el Comité de ASG se ha realizado un cribado sobre todas las actividades presentes en dicha normativa mediante la descripción aportada y, se han generado plantillas específicas por tipo de actividad para poder realizar el reporte. En segundo lugar, se ha informado a todas las delegaciones sobre la importancia de cumplir con las especificaciones englobadas en las diversas legislaciones sobre la Taxonomía Europea. En tercer lugar, ha habido comunicación fluida sobre los responsables de los proyectos para poder verificar el cumplimiento con la definición de la actividad y con los dos objetivos de estudio (adaptación y mitigación al cambio climático).

Para que una actividad esté alineada con la taxonomía verde, además de contribuir sustancialmente a uno de los objetivos y de no hacer daño significativo al resto de los objetivos, debe cumplir con una serie de salvaguardas mínimas. Dentro de estas salvaguardas mínimas se tienen que cumplir estos principios y directrices: directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, incluidos los principios y derechos establecidos en los ocho convenios fundamentales identificados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Carta Internacional de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Para el cumplimiento de este compromiso, el Grupo Copisa pone a disposición de sus grupos de interés, a través de su página web corporativa, toda la información relativa a sus avances en materia de sostenibilidad, así como la documentación básica que conforma el sistema de cumplimiento: Política de Gestión de Cumplimiento, el Código Ético, el Código de Conducta y el Canal Ético (canal de denuncias), Política de Derechos Humanos y el Código Ético y de Conducta de Proveedores, Protocolo de Acoso, Política de Sostenibilidad.

Grupo Copisa ha considerado como alineadas aquellas actividades elegibles realizadas en el ejercicio 2023 que han demostrado el cumplimiento de los Criterios de Contribución Sustancial (CCS) y *Do No Significant Harm* (DNSH) —no causar un daño significativo— aplicables, por cumplir adicionalmente con las salvaguardas mínimas sociales establecidas en el Reglamento de Taxonomía.

Todas las partes interesadas del Grupo tienen a su disposición la comunicación de cualquier potencial incumplimiento de estas políticas del que sean conocedoras en la página web mediante el Canal Ético.

Según lo dispuesto en el Reglamento 2021/2178 relativo a la información que deben divulgar las empresas respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información, para este año 2023, se requiere reportar una serie de indicadores de las actividades presentes en la empresa tanto si son elegibles como no:

- INCN (Importe Neto de la Cifra de Negocio)
- CapEX (*capital expenditure*), gastos de capital
- OpEX (*operational expenditure*), gastos operativos

Para poder evaluar con estos indicadores, se ha procedido a identificar los factores según a las normas internacionales establecidas en el Anexo I del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178:

Proporción del volumen de negocios neto derivado de productos o servicios, incluidos los inmateriales, asociados con actividades económicas que se ajustan a la taxonomía (numerador), dividido por el volumen de negocios neto (denominador) como se define en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva 2013/34/UE. El importe del denominador se corresponde con el epígrafe «Importe neto de la cifra de negocios» que figura en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada de las cuentas anuales del Grupo.

La proporción de CapEx a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 se calculará como el numerador dividido por el denominador:

El denominador incluye las adiciones a los activos tangibles e intangibles durante el ejercicio.

El numerador incluye activos o procesos que estén asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía.

Por último, para poder hallar la proporción de OpEx a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra b), del Reglamento (UE) 2020/852 se calculará como el numerador que incluye activos o procesos asociados a actividades económicas que se ajustan a la taxonomía, dividido por el denominador.

En las siguientes plantillas se muestran los resultados de elegibilidad y alineamiento que se han obtenido en referencia a los proyectos que han tenido actividad en 2023. Estas plantillas están descritas en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de Julio de 2021 en su Anexo II sobre los indicadores clave de resultados de las empresas no financieras.

Actividades económicas	VOLUMEN DE NEGOCIO			Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")									
	Códigos	Volumen de negocio absoluto (M€)	Proporción del volumen de negocio (%)	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marino (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a taxonomía (%)	Categoría (actividad facilitadora) (F)	Categoría (actividad de transición) (T)
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA															
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)															
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	6.13	3.624	1,57 %	1,57 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	20,97 %	F	-
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	6.866	2,98 %	2,98 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	39,73 %	F	-
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	6.15	981	0,43 %	0,43 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	5,68 %	F	-
Construcción de nuevos edificios	7.1	2.105	0,91 %	0,91 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	12,18 %	-	-
Renovación de edificios existentes	7.2	597	0,26 %	0,26 %	0,0 %	S	S	S	S	S	N/A	S	3,46 %	-	T
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	3.107	1,35 %	1,35 %	0,0 %	S	S	N/A	N/A	S	N/A	S	17,98 %	F	-
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		17.280	7,50 %	7,50 %	0,0 %								100 %		
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)															

	VOLUMEN DE NEGOCIO			Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")									
	Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocio absoluto (M€)	Proporción del volumen de negocio (%)	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marino (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a taxonomía (%)	Categoría (actividad facilitadora) (F)
Renovación de sistemas de captación, depuración y distribución de agua	5.2	746	0,60 %										0,60 %	-	-
Construcción, ampliación y explotación de sistemas de recogida y tratamiento de aguas residuales	5.3	3.512	2,84 %										2,84 %	-	-
Renovación de la recogida y el tratamiento de aguas residuales	5.4	3.823	3,09 %										3,09 %	-	-
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	6.13	5.280	4,27 %										4,27 %	F	-
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	1.112	0,90 %										0,90 %	F	-
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	6.15	13.509	10,91 %										10,91 %	F	-
Construcción de nuevos edificios	7.1	69.991	56,54 %										56,54 %	-	-
Renovación de edificios existentes	7.2	17.745	14,34 %										14,34 %	-	T
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	6.116	4,94 %										4,94 %	F	-

				VOLUMEN DE NEGOCIO		Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")										
Actividades económicas				Códigos	Volumen de negocio absoluto (M€)	Proporción del volumen de negocio (%)	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marino (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción del volumen de negocios que se ajusta a taxonomía (%)	Categoría (actividad facilitadora) (F)	Categoría (actividad de transición) (T)
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios				7.5	656	0,53 %										0,53 %	F	-
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable				7.6	1.290	1,04 %										1,04 %	F	-
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)					123.779	100 %												
Total (A.1 + A.2)					141.059	61,25 %												
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																		
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)					89.255	38,75 %												
Total (A + B)					230.314	100 %												

CapEx				Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")							
				Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marino (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción del CapEx que se ajusta a taxonomía (%)
Actividades económicas	Códigos	CapEx absoluto (€)	Proporción del CapEx (%)										
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)													
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)													
A.2 Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)													
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)													
Total (A.1 + A.2)													
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA													
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)	168.270,00	100 %											
Total (A + B)	168.270,00	100 %											

OpEx				Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")									
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto (M€)	Proporción del OpEx (%)	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marino (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción del volumen del OpEx que se ajusta a taxonomía (%)	Categoría (actividad facilitadora) (F)	Categoría (actividad de transición) (T)
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA															
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)															
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	6.13	10.904	5,63 %	5,63 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	32,93 %	F	-
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	7.362	3,80 %	3,80 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	22,24 %	F	-
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	6.15	2.560	1,32 %	1,32 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	7,73 %	F	-
Construcción de nuevos edificios	7.1	8.779	4,53 %	4,53 %	0,0 %	S	S	S	S	S	S	S	26,51 %	-	-
Renovación de edificios existentes	7.2	1.810	0,93 %	0,93 %	0,0 %	S	S	S	S	S	N/A	S	5,47 %	-	T
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	1.694	0,87 %	0,87 %	0,0 %	S	S	N/A	N/A	S	N/A	S	5,12 %	F	-
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		33.109,00	17,09 %	17,09 %	0,0%								100 %		

OpEx				Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")									
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto (M€)	Proporción del OpEx (%)	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marino (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción del volumen del OpEx que se ajusta a taxonomía (%)	Categoría (actividad facilitadora) (F)	Categoría (actividad de transición) (T)
				A.2 Actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía)											
Renovación de sistemas de captación, depuración y distribución de agua	5.2	511	0,26 %										0,43 %	-	-
Construcción, ampliación y explotación de sistemas de recogida y tratamiento de aguas residuales	5.3	3.896	2,01 %										3,29 %	-	-
Renovación de la recogida y el tratamiento de aguas residuales	5.4	5.001	2,58 %										4,23 %	-	-
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	6.13	3.626	1,87 %										3,06%	F	-
Infraestructura para el transporte ferroviario	6.14	1.935	1,00 %										1,64 %	F	-
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	6.15	15.001	7,74 %										12,68 %	F	-
Construcción de nuevos edificios	7.1	65.728	33,93 %										55,55 %	-	-
Renovación de edificios existentes	7.2	15.602	8,05 %										13,19 %	-	T
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	7.3	5.698	2,94 %										4,82 %	F	-

OpEx				Criterios de contribución sustancial		Criterios de ausencia de perjuicio significativo ("No causa un perjuicio significativo")									
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto (M€)	Proporción del OpEx (%)	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Recursos hídricos y marino (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción del volumen del OpEx que se ajusta a taxonomía (%)	Categoría (actividad facilitadora) (F)	Categoría (actividad de transición) (T)
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	7.5	656	0,34 %										0,55 %	F	-
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	7.6	1.173	0,61 %										0,99 %	F	-
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		118.315	61,07 %												
Total (A.1 + A.2)		151.424	78,00 %												
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA															
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		42.312	22 %												
Total (A + B)		193.736	100 %												

El cumplimiento de la Agenda 2030, sigue siendo la hoja de ruta para grupo Copisa, configurando un marco desde el que responder a los retos globales a los que se enfrenta la humanidad: preservar los recursos naturales; promover el desarrollo inclusivo y sostenible; proteger los derechos humanos y la dignidad de las personas; promover la paz, la seguridad y la justicia.

Por ese motivo, se han realizado unas tablas en las que se asocian las Metas presentes en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS) con los objetivos que atañan este año para la Taxonomía Europea (mitigación y adaptación al cambio climático). Si su cumplimiento tiene una relación directa y positiva sobre algún objetivo se cataloga como D, en cambio sí, se requiere un estudio sobre cómo es la afección de la meta al objetivo taxonómico se denomina P.

Para la elaboración de estas tablas se ha tomado como referencia los estudios del Grupo de Expertos de Alto Nivel para financiación sostenible de la Comisión Europea (HLEG)¹ y la Asociación Internacional de Mercados de Capitales (ICMA)².

1. High Level Expert Group on sustainable finance (2020-Non official): *Informal supplementary document on sustainable taxonomy*
2. ICMA GROUP (2020). *Green, Social and Sustainability Bonds: A High-Level Mapping to the Sustainable Development Goals*

TABLAS correspondencia ODS con Taxonomía Europea: objetivos cambio climático			 Mitigación	 Adaptación
ODS 7. Energía asequible y no contaminante	7.2	De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.	D	
	7.3	De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.	D	
	7.a	De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.	D	
	7.b	De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo.	D	

TABLAS correspondencia ODS con Taxonomía Europea: objetivos cambio climático			 Mitigación	 Adaptación
ODS 8. Trabajo decente y Crecimiento económico	8.4	Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medioambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados	D	P
ODS 9. Industria, Innovación e Infraestructura	9.1	Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano,	D	D
	9.2	Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales.	P	
	9.4	De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales	D	P
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles	11.2	De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial	D	
	11.4	Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo.	P	P
	11.6	De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.	P	P
	11.7	De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.		P
	11.a	Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional.		P
	11.c	Proporcionar apoyo a los países menos adelantados, incluso mediante asistencia financiera y técnica, para que puedan construir edificios sostenibles y resilientes utilizando materiales locales.	D	

TABLAS correspondencia ODS con Taxonomía Europea: objetivos cambio climático			 Mitigación	 Adaptación
ODS12.Producción y consumo responsables	12.2	De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	P	P
	12.4	De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medioambiente.	D	
	12.5	De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	P	
	12.6	Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	P	P
	12.8	De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.	P	P
	12.a	Ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad científica y tecnológica para avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles.	P	P
ODS 13. Acción por el clima	13.1	Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.	D	D
	13.2	Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	D	D
	13.3	Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.	D	D
	13.b	Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.	D	D

TABLAS correspondencia ODS con Taxonomía Europea: objetivos cambio climático			 Mitigación	 Adaptación
ODS 14. Vida submarina	14.1	De aquí a 2025, prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.		P
	14.2	De aquí a 2020, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos.	P	P
	14.a	Aumentar los conocimientos científicos, desarrollar la capacidad de investigación y transferir tecnología marina, teniendo en cuenta los Criterios y Directrices para la Transferencia de Tecnología Marina de la Comisión Oceanográfica Intergubernamental, a fin de mejorar la salud de los océanos y potenciar la contribución de la biodiversidad marina al desarrollo de los países en desarrollo, en particular los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados.	P	P
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres	15.4	De aquí a 2030, asegurar la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible	P	P
	15.5	Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de biodiversidad y, de aquí a 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción	D	D
	15.a	Movilizar y aumentar significativamente los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la biodiversidad y los ecosistemas		P
	15.b	Movilizar recursos considerables de todas las fuentes y a todos los niveles para financiar la gestión forestal sostenible y proporcionar incentivos adecuados a los países en desarrollo para que promuevan dicha gestión, en particular con miras a la conservación y la reforestación	D	P
ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos	17.14	Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible	P	P
	17.17	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	P	P



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

AURÓ 97, S.L.

(SOCIEDAD MATRIZ DEL GRUPO COPISA)

relativa al estado consolidado de información no financiera

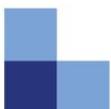
Informe de sostenibilidad 2023 – Estado de Información No Financiera COPISA GRUPO.

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2023

En Madrid a 28 de junio de 2024

Rafael García Meiro
CEO



AENOR

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

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

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

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

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

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

2017/0944/VNOF-2024

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

Página 2 de 5

AENOR

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

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

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

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

AENOR

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

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

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

Entre las evidencias revisadas se encuentra la información relativa a la Taxonomía de actividades ambientalmente sostenibles elaborada según establece el Reglamento UE 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles en cuanto a la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las actividades de la empresa obligada se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles según los principios y objetivos ambientales establecidos en dicho Reglamento. Respondiendo a este nuevo requerimiento, los administradores de la organización han incorporado al Informe de Información No Financiera la información que, en su opinión, mejor permite dar cumplimiento a esta nueva obligación, y que se recogen en el apartado 7.4 del Estado de Información No Financiera adjunto.

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

CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que la información no financiera reportada en el Informe de sostenibilidad 2023 – Estado de Información No Financiera COPISA GRUPO, que se publica como documento independiente en el Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, no proporcione información fiel del desempeño de AURÓ 97, S.L., SOCIEDAD MATRIZ DEL GRUPO COPISA y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la 2017/0944/VNOF-2024

AENOR

igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad, excepto en lo relativo a remuneración de consejeros y directivos (retribución variable, dietas, indemnizaciones).