



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF) / SOSTENIBILIDAD

GRUPO COPISA



**20
24**



ÍNDICE

1 ACERCA DE GRUPO COPISA 3

1.1. MENSAJE DEL CONSEJERO DELEGADO	4
1.2. TRAYECTORIA EMPRESARIAL	5
1.3. DIVERSIFICACIÓN GEOGRÁFICA	8
1.4. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	9

2 GOBIERNO CORPORATIVO Y CONDUCTA EMPRESARIAL 13

2.1. MODELO DE NEGOCIO	14
2.2. ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO	20
2.3. ÉTICA E INTEGRIDAD	23
2.4. GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES	30
2.5. INFORMACIÓN FISCAL	37
2.6. INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN	41

3 ASPECTOS AMBIENTALES 44

3.1. CAMBIO CLIMÁTICO	45
3.2. BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS	67

4 ASPECTOS SOCIALES 75

4.1. LAS PERSONAS	76
4.2. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR	100
4.3. DERECHOS HUMANOS	110
4.4. VALOR SOCIAL	113
4.5. LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL	121
4.6. CADENA DE SUMINISTRO	127
4.7. LA CALIDAD	134

5 ACERCA DE ESTE INFORME 140

5.1. PRESENTACIÓN DE ESTE INFORME	141
5.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	143

6 ANEXOS 148

6.1. TABLA INDICADORES LEY 11/2018	149
6.2. TABLA INDICADORES GRI	160
6.3. TAXONOMÍA EUROPEA	171



1. Acerca de Grupo Copisa

1.1. Mensaje del consejero delegado

Es un honor dirigirme a todas vosotras y vosotros un año más con motivo de la publicación de nuestro Informe de Sostenibilidad 2024. Este documento refleja, con total transparencia, el firme compromiso de Grupo Copisa con la sostenibilidad, así como los avances, aprendizajes y desafíos que hemos enfrentado a lo largo del año.

El 2024 ha estado marcado por un contexto global complejo, inmerso en un laberinto de inestabilidad política y un aumento en la frecuencia e intensidad de fenómenos meteorológicos extremos, consecuencia directa del cambio climático. Estos factores han puesto a prueba la resiliencia de las organizaciones y han evidenciado, una vez más, la urgente necesidad de acelerar la transición hacia modelos más sostenibles, resilientes e inclusivos. En Grupo Copisa hemos dado respuesta a este escenario fortaleciendo nuestra capacidad de adaptación, actuando con responsabilidad y manteniendo siempre una visión de largo plazo.

Durante este año, hemos continuado integrando los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en todas nuestras decisiones estratégicas.

Uno de los hitos más relevantes ha sido la consolidación completa de nuestra infraestructura tecnológica en la nube, con un enfoque estratégico en la implementación de un *data warehouse* corporativo. Esta solución ha permitido centralizar y unificar todos los datos empresariales bajo el principio del «dato único», facilitando un acceso más ágil, seguro y confiable a la información. Gracias a esta arquitectura en la nube, hemos logrado una mayor eficiencia operativa, mejoras significativas en la seguridad de los datos y una optimización integral de nuestros procesos internos y nuestra capacidad de respuesta. Asimismo, esta arquitectura permitirá acometer los desafíos futuros de Inteligencia Artificial con mayores garantías y agilidad en las nuevas implementaciones que llegarán.

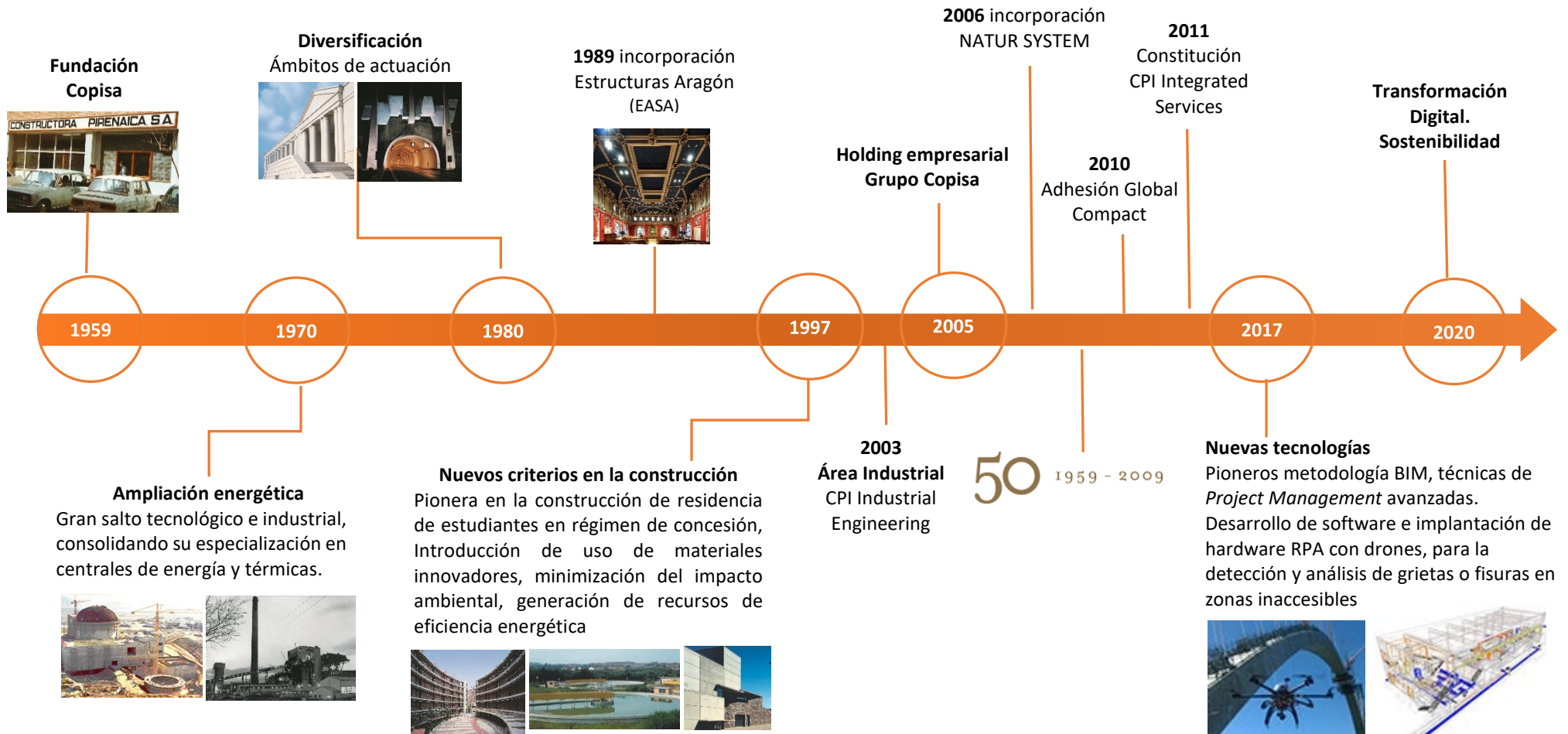
Reafirmando nuestro compromiso con una cultura organizacional sólida y alineada con los principios fundamentales de diversidad, equidad e inclusión, hemos continuado fortaleciendo estos valores en todos los niveles de la organización. Al mismo tiempo, hemos profundizado nuestra relación con las comunidades en las que desarrollamos nuestras actividades, promoviendo iniciativas orientadas a generar valor social y contribuir activamente al desarrollo económico y humano de nuestro entorno.

De cara a 2025, las perspectivas para Grupo Copisa son muy alentadoras. El volumen de proyectos en cartera ha experimentado un crecimiento significativo —con un incremento del 24,15 % respecto al año anterior—. Además, hemos dotado de mayor robustez nuestros sistemas de gestión de riesgos y potenciado las sinergias entre las distintas áreas de negocio, lo que se ha traducido en mejoras clave para el cumplimiento exitoso de nuestro plan estratégico. Todo ello nos permite mirar al futuro con confianza y determinación, conscientes de nuestra capacidad para generar valor sostenible a largo plazo.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que forman parte de esta organización y a nuestros grupos de interés, por la confianza, el compromiso y la inspiración que nos impulsan a seguir avanzando hacia un futuro más justo, inclusivo y sostenible.

Orlando de Porrata-Doria
Consejero Delegado

1.2. Trayectoria empresarial



METODOLOGÍAS QUE IMPULSAN LA EFICIENCIA

Desde sus inicios, Grupo Copisa ha hecho de la energía y la naturaleza los pilares fundamentales de su identidad corporativa, guiando su desarrollo y consolidación en el sector de la construcción. La sostenibilidad no solo es una prioridad estratégica, sino un compromiso integral que define todas sus acciones. Este compromiso se consolidó en 2010, con su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reafirmando su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte esencial de su propósito empresarial.

En el actual contexto global, marcado por fenómenos climáticos extremos, la creciente demanda de soluciones para una gestión hídrica eficiente y la transición hacia sistemas energéticos sostenibles, Grupo Copisa demuestra su capacidad de respuesta ante estos retos, ejecutando proyectos alineados con este escenario. Entre estos proyectos destacan las infraestructuras para energías renovables, como parques solares y eólicos; los sistemas de movilidad sostenible, como carriles bici; los edificios con certificaciones ambientales que integran eficiencia energética y recursos renovables; los depósitos para la gestión de aguas pluviales; las plantas de desalinización; las redes de distribución y las infraestructuras para la reutilización de aguas residuales.

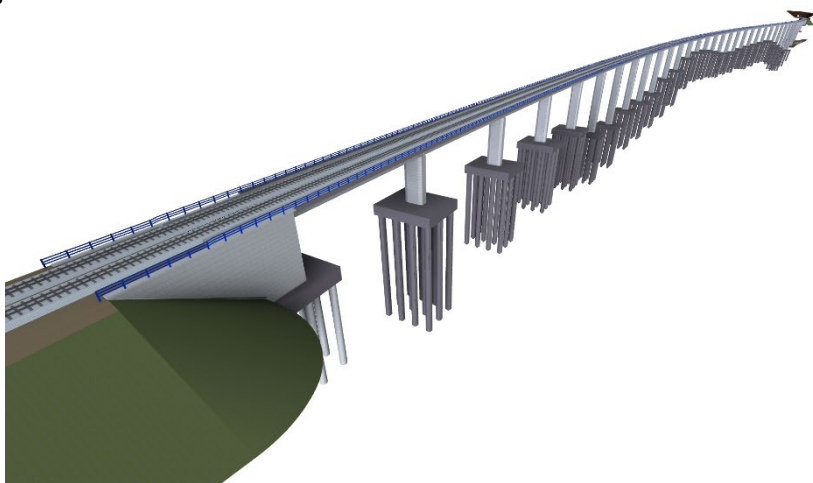
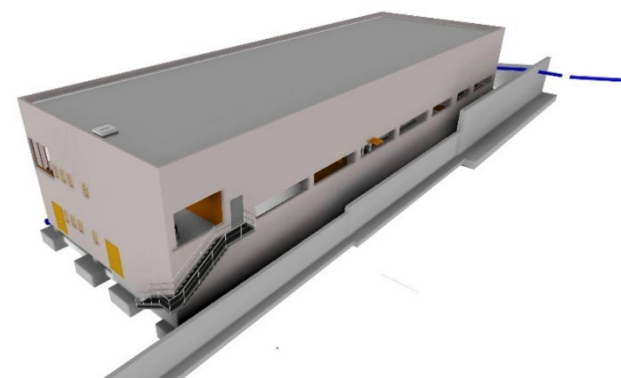
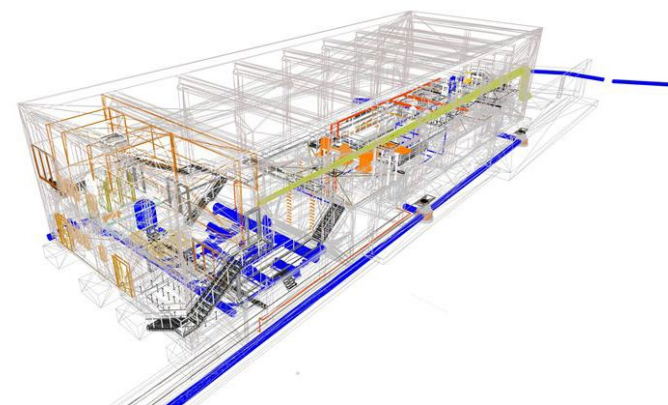
La firme apuesta de Grupo Copisa por la sostenibilidad reafirma su compromiso con un futuro más responsable y equilibrado, demostrando que el desarrollo económico y el respeto por el medioambiente pueden y deben ir de la mano.

Para garantizar que los proyectos se ejecuten de manera sostenible, eficiente y colaborativa, Grupo Copisa ha integrado desde 2015 la combinación de metodologías BIM y *Lean Construction*, juntamente con el modelo de gestión colaborativo IDP.

La metodología BIM (*Building Information Modeling*) permite una gestión integral de proyectos mediante la generación y administración de información detallada en un entorno digital. Facilita la integración de datos geométricos, técnicos y de gestión en un entorno común de datos, lo que mejora la precisión en el diseño, optimiza los recursos y favorece la coordinación entre disciplinas. Su aplicación a lo largo del ciclo de vida de una edificación o infraestructura reduce errores, mejora la eficiencia en la ejecución y permite un mantenimiento más efectivo, incrementando las capacidades de prefabricación e industrialización, y logrando construcciones más rápidas, eficientes y con mayor control de calidad. La aplicación de BIM se complementa con la metodología *Lean*, que maximiza el valor para el cliente mediante la eliminación de desperdicios, la optimización de procesos y la mejora continua. *Lean Construction* se basa en principios de eficiencia, calidad y reducción de la variabilidad en la producción, permitiendo una ejecución más fluida y predecible. En este contexto, el sistema de planificación *Last Planner System*® optimiza el control de la producción en obra, garantizando la fiabilidad de las actividades programadas a través de la planificación colaborativa, la gestión de compromisos y la identificación de restricciones.

La combinación de BIM y *Lean Construction* se refuerza con el modelo de gestión colaborativo IDP (*Integrated Project Delivery*), que maximiza la eficiencia y el desempeño mediante la integración temprana de todos los actores, alineando intereses y promoviendo la colaboración. La integración de estas metodologías permite una comunicación fluida y la toma de decisiones basada en datos en tiempo real, favoreciendo una mayor predictibilidad y control del proyecto. IDP incentiva el trabajo en equipo y la búsqueda de soluciones eficientes, asegurando que las mejoras en planificación y gestión impulsadas por BIM y *Lean Construction* se implementen de manera efectiva.

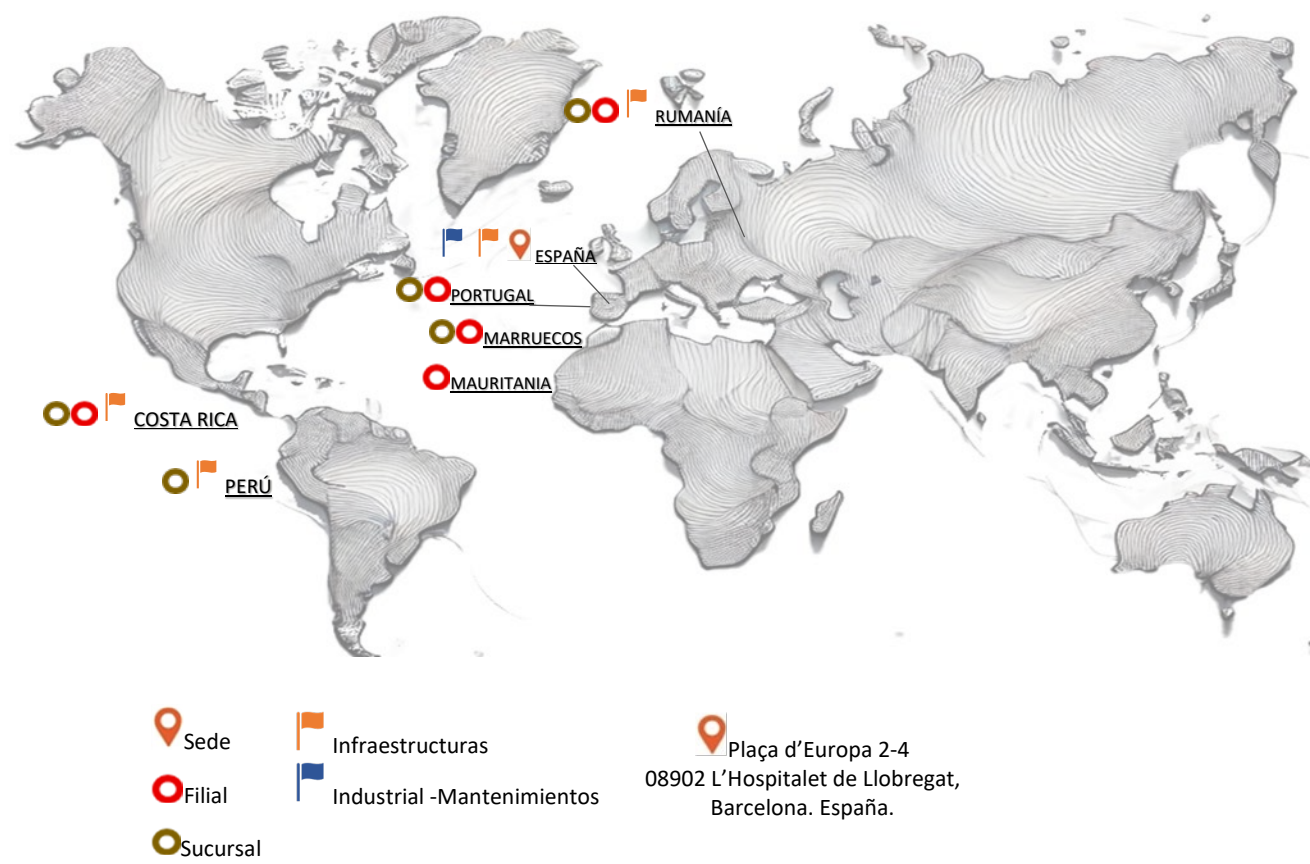
Grupo Copisa no solo mejora la eficiencia operativa y la rentabilidad de sus proyectos con esta integración metodológica, sino que refuerza su compromiso con la sostenibilidad, la descarbonización y la lucha contra el cambio climático. BIM, LEAN e IDP permiten optimizar la operativa, hacer un uso más eficiente de los recursos y minimizar el impacto ambiental. La visión del Grupo es clara: construir para un futuro sostenible, priorizando la innovación y el respeto al medioambiente. Cada proyecto se concibe como una oportunidad para contribuir a un sector de la construcción más responsable y alineado con los desafíos ambientales globales.



1.3. Diversificación geográfica

El alcance de la información referenciada en este informe corresponde a las siguientes 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. | KM5 INTERNATIONAL S.L.U.



PERSONAS POR GÉNERO Y PAÍS (n.º)

		
ESPAÑA	695	156
COSTA RICA	22	4
PERÚ	2	3
PORTUGAL	1	0
RUMANÍA	0	2
TOTAL	720	165

En el resto de los países a 31-12-2024 no hay personal.
Contratación personal actividad internacional 2024:
Personal local: 86,84 %
Expatriados: 13,16 % (contabilizados en España)

PERSONAS POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN (n.º)

	INFRAESTRUCTURAS	INDUSTRIAL- MANTENIMIENTOS
	504	216
	111	54
	615	270
	885	

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

1.4. Ámbitos de actuación

Grupo Copisa está capacitado para la ejecución de todo tipo de actuaciones en los ámbitos de obra civil, edificación, rehabilitación y restauración, industrial y mantenimiento tanto en sector público como privado. Su experiencia y capacidad técnica garantizan soluciones eficientes, seguras y sostenibles, adaptadas a las necesidades del sector y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



FERROVIARIAS

Infraestructuras clave para garantizar su eficiencia y seguridad, incluyendo estaciones, áreas de mantenimiento y logística, así como grandes obras de ingeniería, tales como puentes, viaductos, túneles y carreteras auxiliares para la movilidad de personas y mercancías.

Destaca por su alta eficiencia frente a otros medios de transporte, contribuyendo a la productividad y a la reducción de emisiones.



VIARIAS

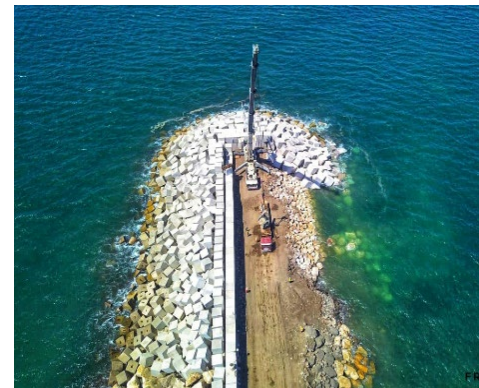
Abarcan la construcción y el mantenimiento de infraestructuras destinadas al transporte terrestre, garantizando su seguridad, funcionalidad y eficiencia. Incluyen carreteras, autopistas, calles, puentes, túneles y obras de drenaje, fundamentales para la movilidad y la conectividad del territorio.

La conservación y mejora de infraestructuras asociadas al desarrollo de las comunicaciones, la vialidad y los servicios urbanos comprende la rehabilitación, el refuerzo y la optimización de dichas infraestructuras.



MARÍTIMAS Y FLUVIALES

Incluyen el diseño, la construcción y el mantenimiento de infraestructuras destinadas a la gestión y el desarrollo de espacios portuarios, fluviales y costeros. Estas intervenciones abarcan diques, muelles, escolleras, canales de navegación, dragados, esclusas y sistemas de protección costera, garantizando la operatividad del tráfico marítimo y fluvial, la seguridad de las infraestructuras y la sostenibilidad del entorno.





HIDRÁULICAS y ENERGÍA

Las obras hidráulicas comprenden infraestructuras destinadas a la captación, el almacenamiento, la conducción, la distribución y la evacuación del agua para diversos fines, como el abastecimiento de agua potable, el riego agrícola, la prevención de inundaciones y el saneamiento. Entre las principales infraestructuras de este tipo se encuentran las presas, los canales, los acueductos, las estaciones de bombeo, las redes de alcantarillado, las plantas de tratamiento de aguas y los diques.

Las obras de energía incluyen la construcción de infraestructuras para la generación, el transporte y la distribución de energía. Entre ellas destacan las centrales solares, eólicas, térmicas y nucleares, así como las redes eléctricas y los sistemas de almacenamiento energético. Su desarrollo busca optimizar la eficiencia, la sostenibilidad y la seguridad del suministro energético.

Las centrales hidroeléctricas se enmarcan en la energía hidráulica, un tipo de energía renovable que aprovecha el movimiento del agua para generar electricidad. También denominada energía hídrica, se basa en la conversión de la energía cinética y potencial de corrientes o saltos de agua en energía eléctrica.

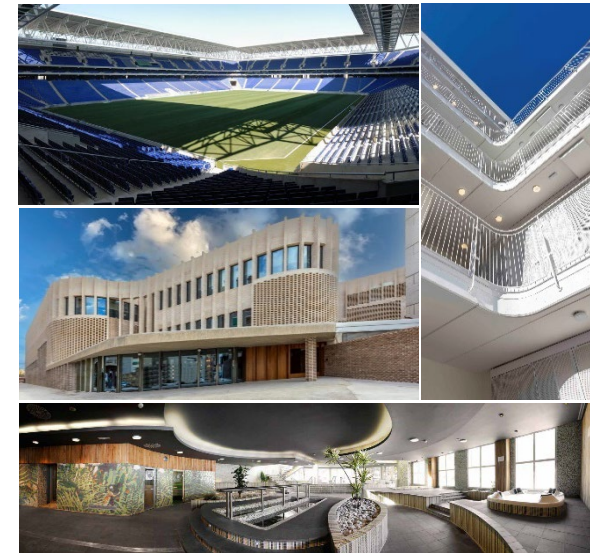


EDIFICACIÓN

Las obras de edificación se pueden clasificar en diferentes tipos según su uso y función:

Edificios residenciales: Viviendas unifamiliares, plurifamiliares y residencias colectivas.

Edificios no residenciales: Incluyen diversas tipologías según su finalidad, como hoteles, edificios de oficinas, complejos multiuso, centros de salud y educativos, grandes estadios o centros deportivos, centros penitenciarios e industriales.





REHABILITACIÓN Y RESTAURACIÓN HISTÓRICO-ARTÍSTICA

Las obras de rehabilitación y restauración histórico-artística comprenden intervenciones especializadas en fachadas, cubiertas y remodelación interior, asegurando la preservación del valor patrimonial de los edificios. Estas actuaciones incluyen restauraciones histórico-artísticas, rehabilitaciones integrales y programas de mantenimiento y conservación adaptados a cada inmueble.

Se implementan soluciones arquitectónicas innovadoras para las fachadas mediante sistemas integrales que optimizan la eficiencia energética, la sostenibilidad y el bienestar de las personas ocupantes. La envolvente de los edificios se diseña con materiales y procesos orientados al ahorro energético, la sostenibilidad y el cumplimiento de estándares como la certificación *Passive House*.

Además, la rehabilitación de edificios y urbanizaciones busca adecuar sus usos y funciones a nuevas necesidades, garantizando su funcionalidad y eficiencia. En el ámbito social, se desarrollan planes de rehabilitación de barrios y comunidades dentro de los programas municipales, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de colectivos vulnerables.





PROYECTOS INDUSTRIALES

Los proyectos industriales abarcan los sectores de la industria química y petroquímica, los ciclos combinados, las cogeneraciones, la automoción, las plantas modulares y el biodiésel.

Se ofrecen servicios en las áreas mecánica, eléctrica, de instrumentación y control, que abarcan desde la ingeniería o el diseño de detalle, las sucesivas fases de fabricación, la construcción, la instalación o el montaje in situ, hasta la puesta en marcha y el mantenimiento.

Las actividades incluyen la ejecución de trabajos en estructuras metálicas, el ensamblaje de andamios, los sistemas de tuberías, los equipos estáticos y dinámicos, las instalaciones eléctricas, la instrumentación y los sistemas de control.



INSPECCIÓN DRONES

La actividad de mantenimiento se optimiza mediante proyectos de I+D+i, como la utilización de drones para el seguimiento de obras y el desarrollo de sistemas de estabilización de taludes. Estas innovaciones permiten mejorar la precisión y la eficacia en la inspección, incrementar la frecuencia de las revisiones, detectar fallos de forma anticipada, agilizar la ejecución de los trabajos y minimizar los riesgos.



MANTENIMIENTOS

El mantenimiento en el sector industrial abarca una amplia gama de actuaciones en ámbitos como la industria petroquímica, el transporte y el sector energético. Estas intervenciones incluyen el mantenimiento mecánico, eléctrico y de instrumentación, asegurando el óptimo funcionamiento de los equipos y sistemas. Asimismo, se ejecutan grandes paradas de planta y recargas en centrales nucleares, garantizando la seguridad y la eficiencia operativa.

En el ámbito de la edificación, se llevan a cabo servicios integrales de mantenimiento de edificios e instalaciones, que abarcan tanto infraestructuras públicas como privadas. Estas actuaciones comprenden la conservación y la optimización de los sistemas eléctricos, de climatización, de fontanería y de telecomunicaciones, además de la gestión de espacios y las mejoras en eficiencia energética.





2. Gobierno corporativo y conducta empresarial

2.1. Modelo de negocio

ACTUAR,
REPRESENTAR,
INFLUIR

Grupo Copisa entiende su actividad como una oportunidad para generar impacto más allá de la ejecución técnica. Actuar con responsabilidad, representar con integridad e influir desde el ejemplo forman parte de una visión que integra sostenibilidad, innovación y valor compartido.

«Construir con responsabilidad es avanzar hacia un futuro con impacto real y positivo»



Grupo Copisa, con más de 65 años de trayectoria, se consolida como un actor global en el ámbito de las infraestructuras, destacando por su capacidad para desarrollar proyectos de gran envergadura y alto contenido tecnológico. En coherencia con su compromiso con el desarrollo sostenible, el Grupo integra de manera transversal los principios de sostenibilidad en todas sus operaciones, contribuyendo activamente a la creación de valor económico, social y ambiental.

El modelo de negocio se basa en una estructura integrada con el objetivo de desarrollar proyectos de infraestructuras de alto valor añadido, operando en dos principales áreas: infraestructuras y mantenimientos. En este sentido, sus ámbitos de actuación incluyen obra civil, edificación, rehabilitación y restauración, así como el sector industrial y el mantenimiento, tanto en el segmento público como privado. Su amplia experiencia y capacidad técnica garantizan soluciones eficientes, seguras y sostenibles, adaptadas a las necesidades del sector y alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El compromiso de Grupo Copisa con un progreso sostenible se refleja en la integración de los principios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en su gestión corporativa. En un contexto de transformación, el Grupo adapta sus acciones a un modelo de desarrollo sostenible que responde a las nuevas exigencias del sector. A través de iniciativas y procesos de mejora continua, busca un equilibrio entre el impacto de sus actividades y la creación de valor.

Este enfoque le permite afrontar los desafíos del sector mediante prácticas responsables que optimizan sus operaciones desde la fase inicial hasta la finalización de cada proyecto.

Para Grupo Copisa trabajar la sostenibilidad significa poner a las personas en el centro de todas las decisiones. Esto implica crear un entorno de trabajo saludable y justo, proteger y mejorar las comunidades locales y, a nivel ambiental, asegurarse de que el impacto de las operaciones sea mínimo y beneficioso a largo plazo. También es clave la ética en la gestión de recursos y la transparencia en las prácticas, para que todas las partes involucradas, desde nuestro equipo humano hasta comunidades y futuros usuarios, experimenten los beneficios. En definitiva, la sostenibilidad bien entendida es una sostenibilidad para todos, donde la acción responsable se traduce en bienestar humano, sin comprometer los recursos de las futuras generaciones.

«Actuar, representar, influir» resume un enfoque estratégico que impulsa cada dimensión de nuestra actividad.

A

Nos comprometemos a ejecutar con excelencia y eficacia cada uno de nuestros proyectos. Nos enfocamos en los resultados concretos, asegurándonos de que cada acción contribuya al logro de nuestros objetivos y cumpla con los estándares de calidad que caracterizan a nuestro Grupo. Para Grupo Copisa, «actuar» significa asumir la responsabilidad de transformar ideas en realidades tangibles y en valor para nuestros clientes.

R

Trabajamos guiados por nuestros valores corporativos, que fundamentan nuestras decisiones y fortalecen nuestra cultura. «Representar» es nuestra promesa de actuar con integridad, responsabilidad y compromiso, consolidando una reputación que inspire confianza.

I

Impulsados por la responsabilidad de construir un entorno más sostenible y ético, en Grupo Copisa buscamos, a través de nuestras prácticas, no solo liderar por resultados, sino también «influir» positivamente. Aspiramos a ser un referente que inspire y promueva el cambio.

Los valores que sustentan las actividades del Grupo Copisa en el sector de la construcción se articulan en torno a tres pilares fundamentales: sentido de superación, responsabilidad y cohesión. Estos principios no solo orientan su crecimiento empresarial, sino que también refuerzan su implicación con la sociedad. En un entorno económico cada vez más dinámico y complejo, estos valores actúan como cimientos sólidos que permiten al Grupo responder eficazmente a las demandas actuales y anticiparse a los retos futuros.

El compromiso del Grupo Copisa se centra en contribuir activamente al desarrollo económico y social en las regiones donde opera. Este objetivo se traduce en la implementación de soluciones globales que optimizan la gestión de recursos y mejoran infraestructuras clave. La voluntad de progreso continuo y el esfuerzo, reflejan su responsabilidad como actor empresarial comprometido, adaptando un enfoque integral que abarca tanto su dimensión interna —fortaleciendo la cohesión y el desarrollo de sus equipos y negocios— como su dimensión externa, promoviendo relaciones de confianza con sus grupos de interés—, colaborando de manera transparente con las administraciones públicas y desempeñando un papel activo en el bienestar colectivo y en la protección del medioambiente.

CADA ACCIÓN CUENTA CUANDO EL OBJETIVO ES SOSTENIBLE

En Grupo Copisa, la creación de valor a largo plazo se orienta en consonancia con los objetivos de la Agenda 2030, integrando prácticas sostenibles y responsables en todas sus operaciones y estrategias empresariales. Este compromiso se traduce en una contribución activa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), asegurando impactos positivos en los ámbitos económico, social y ambiental. Cada actividad descrita en este informe está alineada con su ODS correspondiente, reflejando la integración de la sostenibilidad en el modelo de negocio de la organización.

Este año marca un hito en nuestra estrategia de sostenibilidad, con la identificación de los ODS prioritarios según nuestro nuevo análisis de doble materialidad. Este enfoque nos permitirá establecer objetivos clave y abordar de manera eficaz los retos globales, avanzando hacia un futuro más equilibrado y sostenible para las generaciones venideras.

Este compromiso integral se materializa a través de nuestras principales líneas de actuación ambiental, social y de buen gobierno, que definen el camino hacia un futuro más sostenible. En el marco de su compromiso con la Agenda 2030, Grupo Copisa establece los siguientes objetivos estratégicos de sostenibilidad, contribuyendo directamente con los ODS:



PRINCIPALES ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS



Estrategia Ambiental: 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.

Objetivos:

- Reducir progresivamente las emisiones de gases de efecto invernadero desarrollando planes de transición para lograr la reducción sistemática de las emisiones;
- Implantar tecnologías de eficiencia energética en la totalidad de sus actividades;
- Incrementar la tasa de valorización de residuos de obra impulsando prácticas de economía circular en todos los proyectos;
- Sustitución progresiva de la flota de coches actuales, sustituyéndolos por coches eléctricos.



Criterios Sociales: compromiso con nuestro entorno

Respeto a los derechos humanos, 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.

Objetivos:

- Formación de las personas empleadas en materia de sostenibilidad orientada no solo a ampliar el conocimiento técnico, sino también a impulsar la integración de buenas prácticas sostenibles en las actividades diarias de la organización;
- Encuesta de clima laboral que permitirá de base la implementación de acciones orientadas a fortalecer la satisfacción, el compromiso y el bienestar de la plantilla;
- Desarrollo profesional interno mediante la publicación de vacantes internas, asegurando el acceso equitativo a nuevas oportunidades de crecimiento dentro de la organización.



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 del Grupo 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 comprometidos 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.

Objetivos:

- Establecer indicadores de rendimiento clave (KPI) para medir el progreso y realizar ajustes según sea necesario, así como el control de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs);
- Integrar la sostenibilidad en la estrategia global, garantizando que las iniciativas de ASG estén alineadas con sus objetivos.

2.2. Estructura de gobierno corporativo

GOBERNANZA
COMPROMETID
A CON LA
SOSTENIBILIDAD

El modelo de gobernanza de Grupo Copisa integra la sostenibilidad en el centro de sus decisiones estratégicas. El Comité ASG, formado por un equipo multidisciplinar, actúa como motor de este compromiso, garantizando la incorporación de criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en toda la organización.

«Una estructura de gobierno sólida es la base sobre la que se construye una sostenibilidad real»



El Comité de ASG, compuesto por un equipo multidisciplinar, es una pieza clave para garantizar la integración de prácticas sostenibles en el núcleo de las operaciones del Grupo. Este equipo representa el compromiso de la organización con la sostenibilidad y fortalece las relaciones con sus grupos de interés, consolidando así una gestión transparente y dedicada a una actividad empresarial responsable. Las principales funciones del Comité de ASG:

- **Puesta en marcha de Políticas de Sostenibilidad:** implementar políticas que reflejen los valores de ASG en todas las áreas, 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 organización 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 del Grupo, 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 clientela:** 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, así como el control de los impactos, riesgos y oportunidades (IROs).
- **Innovación y mejora continua:** impulsar la innovación en productos, servicios y procesos que contribuyan a los objetivos de sostenibilidad del Grupo.
- **Comunicación y reporte:** preparar y publicar informes de sostenibilidad que comuniquen de manera transparente las actividades, logros y desafíos del Grupo en materia de ASG.



2.3. Ética e integridad

FOMENTO DE LA CULTURA RESPONSABLE

Grupo Copisa cuenta con un sistema de *compliance penal* alineado con los estándares de referencia, que permite anticiparse a posibles conductas irregulares, reforzar los mecanismos de control interno y fomentar una conducta empresarial ejemplar en todos los niveles.

«A través de la formación continua, se refuerza tanto la responsabilidad individual como la colectiva en materia de ética e integridad»

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, instaurando los principios básicos y los compromisos a los que debe atenerse el comportamiento de todos ellos, sobre nuestra línea ética basada en el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los derechos humanos.

Por ello, Grupo Copisa dispone de 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 recogidos 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.

En el Grupo mantenemos un firme compromiso con la ética empresarial, la integridad y el cumplimiento normativo. Contamos con un Sistema de Gestión de *Compliance Penal* (SGCP), alineado con los principios de la norma UNE 19601, que tiene como finalidad prevenir conductas delictivas, detectar posibles irregularidades y establecer los controles necesarios para mitigar los riesgos penales derivados de nuestra actividad.

En el año 2024, hemos incorporado la herramienta digital Worldlex como plataforma de apoyo para la gestión integral y centralizada del SGCP, que nos permite reforzar la eficacia del sistema, facilitar su mantenimiento y asegurar la trazabilidad de las actuaciones en materia de *compliance*.

El enfoque adoptado por el Grupo Copisa para la gestión del SGCP se basa en una estructura metodológica que abarca, entre otros, los siguientes aspectos clave:

- Identificación y análisis de conductas que puedan representar riesgos de incumplimiento penal.
- Revisión de los controles, procedimientos y medidas existentes en la organización para prevenir y mitigar dichos riesgos.
- Evaluación sistemática de los riesgos de *compliance penal*, permitiendo planificar la asignación de recursos y establecer procesos proporcionales a la naturaleza del riesgo.
- Detección y análisis de los riesgos identificados y los controles implementados.
- Definición de un plan de acción con objetivos concretos en materia de *compliance penal* y una planificación clara para su consecución.
- Desarrollo de la estructura documental del sistema, que incluye el manual de gestión, procedimientos, instrucciones, formularios y registros.

- Uso de la plataforma Worldlex como herramienta de soporte para la evaluación de riesgos, el seguimiento de controles y la verificación del cumplimiento normativo.
- Formación continua a toda la plantilla del Grupo Copisa, garantizando el conocimiento, la sensibilización y la aplicación efectiva del SGCP.
- Realización periódica de auditorías internas, orientadas a evaluar el desempeño del sistema y promover su mejora continua.

Con esta evolución en la gestión del sistema, el Grupo Copisa consolida su cultura de cumplimiento y refuerza su compromiso con la legalidad, la transparencia y la responsabilidad corporativa en todos los niveles de la organización. A continuación, se muestra las fases que se han llevado a cabo en la implementación de la herramienta para la gestión del sistema:

Fase 1. Identificación y evaluación de riesgos jurídicos penales

- **Análisis de los tipos penales existentes:** Se han identificado los delitos aplicables y su base normativa.
- **Definición de los escenarios penales:** Se han configurado los escenarios y controles en la plataforma tras definir la metodología.
- **Evaluación del riesgo:** Se ha evaluado la probabilidad y severidad de los delitos aplicables.
- **Controles para evitar los delitos:** Se han establecido protocolos y responsables para cada control preventivo.
- **Valoración de la eficacia del control:** Se ha analizado la efectividad de cada medida implementada.
- **Generación de informes y gestión de datos:** Se han exportado los resultados a Excel para su análisis y presentación.

Fase 2. Canal de denuncias

- Se ha habilitado un **canal de denuncias externo**, sin restricciones de acceso, con la opción de formular denuncias de forma anónima o mediante un canal normativo, permitiendo así la comunicación de posibles incumplimientos del sistema de compliance.

Cabe señalar que tanto el registro documental como las auditorías internas no se realizan a través de la plataforma Worldlex. Sin embargo, estas tareas sí son gestionadas y ejecutadas internamente por el Grupo Copisa, conforme a sus propios procedimientos de *compliance*.

Las materias contempladas dentro del módulo de cumplimiento normativo gestionado a través de la herramienta Worldlex abarcan un amplio y estructurado conjunto de áreas legales clave, entre las que se incluyen:

- Sociedades mercantiles
- Protección de datos personales
- Criterios ASG
- Fiscal, financiero y contable
- Seguridad de la información y ciberseguridad
- Medidas de accesibilidad
- Antisoborno
- Prevención del blanqueo de capitales
- Seguros
- Consumidores, competencia y publicidad
- Patentes, marcas, propiedad intelectual e industrial y secreto empresarial
- Contratación pública
- Comercio exterior y operaciones con terceros países
- Recursos Humanos
- Urbanismo

El Comité de Cumplimiento ha continuado con su proceso formativo en formato digital, ya implementado a nivel interno, con el objetivo de capacitar y sensibilizar a todo nuestro equipo humano en esta materia. En este marco, se ha incorporado formación específica en materia de *compliance* alineada con las recientes directrices ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza). Este proceso de formación continua en materia de *compliance* ha funcionado como recordatorio y constante actualización de conocimientos normativos, con el fin de mantener a todas las personas trabajadoras debidamente capacitadas para poder exigir, a los distintos grupos de interés con los que se interactúa corporativamente, el más estricto cumplimiento en esta materia.

El sistema cíclico de actualización formativa ha sido diseñado con una periodicidad anual, y su contenido se ha adaptado mediante una segmentación específica para cada colectivo, según su nivel de exposición al riesgo penal. El método formativo de este reciclaje periódico se ha ajustado a los medios disponibles para cada persona integrante de la plantilla mediante plataformas digitales.

Formación 2024:

RECICLAJE FORMACIÓN (s/total personas)	
RECICLADOS	41,34 %
INICIAL INCORPORACIÓN	58,86 %

ACTUALIZACIONES/RECICLAJE (nº de personas)	
OPERARIOS (en papel)	78
ONLINE	51
TOTAL	129

FORMACIÓN EN COMPLIANCE (nº de acciones)		
INICIAL DE INCORPORACIÓN (2024)		183
RECICLAJE	SERV. CORPORATIVOS	51
	DIGITAL	78
TOTAL		312

Durante este ejercicio se ha lanzado la campaña formativa denominada «Focus Compliance» a través de la cual ha incidido en los siguientes aspectos:

- Nuevo canal ético: publicidad y formas de acceso, posibilidad de denuncia o consulta, confidencialidad y protección a las personas denunciantes.
- Nueva política de regalos, invitaciones y pagos de facilitación.
- Política de tolerancia cero ante cualquier acto ilícito o irregular.
- Ejemplos sobre situaciones o casos de acoso sexual y laboral.

Además, entre otros aspectos, se ha destacado la garantía de protección, de las personas que hagan uso del canal ético (canal de denuncias), para que puedan denunciar o informar a través de este canal sin temor a represalias, preservando, en su caso, la confidencialidad de la persona denunciante.

Además, el formulario de diligencia debida ha sido actualizado, para su aplicación previa, al inicio de relaciones comerciales con empresas proveedoras y socias y socios de negocio.

Por cuanto se refiere al canal ético, durante el 2024 se ha recibido una única denuncia, de carácter personal, registrada como denuncia 001/2024. La investigación derivada de esta denuncia, recibida en fecha 07/11/2024, fue concluida en fecha 17/01/2025 — por tanto, en un plazo inferior a tres meses — sin que mediaran alegaciones posteriores a las diligencias de investigación del Comité de Cumplimiento (informe) que pasaron a definitivas (informe final). La temática de esta denuncia fue de ámbito laboral.

Asimismo, tuvo lugar una única consulta a través del canal ético, relativa a la solicitud de devolución de unas retenciones de una obra concreta. Dado que se trataba de una cuestión más bien contractual, se recomendó canalizar la petición trasladada al portal de personas proveedoras. En última instancia, y dada la persistencia mostrada por la persona consultante, el Comité de Cumplimiento adoptó otras medidas relacionadas con esta consulta.

Durante 2024, no hubo ningún caso, ni vía denuncia, ni vía consulta, relacionado con vulneración de derechos humanos.

Tal y como se hizo saber a las personas trabajadoras (también a través de la formación específica «Focus Compliance», al nuevo canal ético se puede acceder:

- Desde www.grupocopisa.com (véase el margen inferior derecho de la web corporativa):

AVISO LEGAL

POLÍTICA GENERAL DE PRIVACIDAD

POLÍTICA DE COOKIES

CANAL ETICO

- Por escrito A/A Dpto. de Cumplimiento Normativo, Plaça d'Europa 2-4, 08902-L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.

En el marco de la campaña «Focus Compliance», se ha incidido, entre otros aspectos, en la garantía de protección de las personas que hagan uso del canal ético (canal de denuncias), para que puedan denunciar o informar a través de este canal sin temor a represalias, preservando, en su caso, la confidencialidad de la persona denunciante.

En los servidores corporativos se encuentra todo lo relativo a:

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

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 Ético y de 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 y de Conducta, 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 las personas involucradas y la ausencia de represalias de cualquier tipo, comprometiéndonos en la adopción de las medidas más eficaces ante cualquier infracción del Código Ético y de Conducta. El Comité de Cumplimiento es quien coordina las acciones de comunicación con las partes implicadas y con 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 de la persona 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 de la persona denunciante, de la persona denunciada y de otras personas que pudieran estar relacionadas, así como del contenido de la denuncia.



Grupo Copisa

Certificado Multisite con:

COPISA
CPI Industrial Engineering
NATUR SYSTEM
CPI Integrated Services

2.4. Gestión de riesgos y oportunidades

CLAVE PARA LA SOSTENIBILIDAD Y LA RESILIENCIA

La diversidad de sectores y geografías en los que opera Grupo Copisa implica una exposición a riesgos que deben abordarse con responsabilidad y previsión. Por ello, la gestión de riesgos forma parte esencial de la estrategia y del modelo de negocio del Grupo, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

«Prever, actuar y adaptarse: claves para construir una organización resiliente y sostenible»

La naturaleza del Grupo Copisa, compuesta por un conjunto de actividades que operan en sectores y geografías diversas, hace que esté expuesto a amenazas o factores. Por ello, es prioritario para el Grupo incorporar en su estrategia y modelo de negocio la gestión de estos elementos, abordándolos tanto desde la perspectiva de los riesgos como desde la identificación de oportunidades que impulsen su crecimiento sostenible.

En el marco del compromiso del Grupo Copisa con la sostenibilidad y los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), durante este año se ha llevado a cabo un estudio del contexto actual. En primer lugar, se ha realizado un análisis detallado, teniendo en cuenta un entorno global marcado por retos significativos, como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, el agotamiento de los recursos, la inestabilidad mundial, la digitalización y la inteligencia artificial (IA), la gestión responsable de la cadena de valor, y las regulaciones internacionales en materia ambiental y social, la transparencia y la adopción de prácticas sostenibles. Además, el contexto sectorial se caracteriza por una mayor competencia, la necesidad de innovar en procesos constructivos y la integración de tecnologías avanzadas para responder a las demandas de las administraciones públicas y la clientela.

En segundo lugar, el proceso ha incluido un análisis interno que comprende el modelo de negocio, las actividades y las relaciones comerciales, los mercados y el sector en el que opera el Grupo. Además, se ha incorporado información relevante derivada del Sistema de Gestión Integral del Grupo, que cumple con normativas internacionales, lo que permite una gestión rigurosa y alineada con los estándares ISO (International Organization for Standardization).

Para cada aspecto identificado, ya sea como riesgo o como oportunidad, se han definido una serie de acciones específicas que permiten priorizar las intervenciones necesarias, asignar los recursos de manera eficaz y reforzar la resiliencia y competitividad del Grupo. Estas acciones se diseñan teniendo en cuenta su relación con las operaciones del Grupo y su posible repercusión en los objetivos estratégicos, permitiendo aprovechar ventajas como la eficiencia energética, la diversificación del modelo de negocio, las ideas innovadoras del personal, el desarrollo de infraestructuras ligadas al crecimiento poblacional o la obtención de subvenciones europeas para la ejecución de proyectos clave.



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

Riesgos	Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Riesgo	Sobrecostos y cumplimiento de plazos: riesgos de sobrecostos y retrasos en la ejecución de la obra debido a condiciones climatológicas adversas como, por ejemplo, deterioro de la calidad del agua, las sequías prolongadas y el aumento del estrés hídrico	Medio	- Creación de planes de emergencia para actuar lo antes posible y charlas formativas para concienciar al personal. - Herramientas de control y monitorización. - Auditorías externas. - Plan de contingencias.
Riesgo	Eventos extremos atmosféricos debido al cambio climático, subida de temperaturas, (tormentas, huracanes, etc.) que pueden afectar a las infraestructuras	Largo	Seguimiento predicciones meteorológicas, revisión de los informes de evaluación de clima generados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC).
Riesgo	Dificultad de acceso a la financiación: malas prácticas ASG pueden limitar el acceso a financiación	Medio	- Evolución criterios ASG. - Construcción infraestructuras sostenibles mediante soluciones BIM, materiales sostenibles. - Acción por el clima.
Riesgo	Inestabilidad política, incluyendo el aumento de tensiones políticas, conflictos armados u otros factores, que puedan afectar negativamente al sector. Asimismo, la falta de aprobación de partidas presupuestarias representa un riesgo significativo para COPISA debido a que su principal cliente es la Administración Pública	Corto	- Medidas de adaptación al entorno laboral. - Análisis de preimplantación en países objetivos. - Detección temprana de posibles situaciones conflictivas. Seguimiento de los movimientos políticos con objeto de anticipar posibles impactos.
Riesgo	Inflación. El entorno financiero actual, caracterizado por tipos de interés elevados, impacta tanto en la capacidad de financiación de Grupo Copisa como en la de sus clientes. Esto conlleva a la paralización y reducción de inversiones.	Corto	- 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.
Riesgo	Entorno normativo complejo y de rápido cambio en materia de sostenibilidad. El cumplimiento de la nueva normativa implica un aumento en los costos económicos, ya sea a través de la contratación de nuevo personal o el uso de servicios externos para hacer frente a las nuevas normativas. Además, la falta de cumplimiento de normativas y regulaciones locales, regionales y nacionales durante la planificación de la obra puede resultar en sanciones legales, retrasos en los permisos y costos adicionales para corregir deficiencias	Medio	- Sistema de gestión integral (calidad, medioambiente, seguridad y salud y prevención penal y antisoborno). - Formación específica. - Transparencia en los procesos de negocio. - Diligencia debida sobre socios de negocio.

Riesgos	Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Riesgo	Elevada competencia: sector altamente competitivo que puede conllevar a una reducción de oportunidades de negocio y afectar en el cumplimiento de objetivos de crecimiento	Corto	- Seguimiento del mercado mediante la vigilancia tecnológica y revistas especializadas. - 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.
Riesgo	Seguridad de la información y ciberataques: existencia de ciberamenazas que podrían provocar la pérdida de licitaciones o fugas de información y datos. La seguridad de la información es un aspecto crítico que requiere una atención constante en un entorno empresarial cada vez más digitalizado y susceptible a amenazas cibernéticas	Medio	- 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 <i>software</i> desarrollado para el Grupo. - Implementación de un EDR y la obligatoriedad de la autenticación por doble factor MFA.
Riesgo	Conflicto de intereses en el proceso de licitación: inflación de costes en los proyectos de construcción o desviación de fondos o uso de materiales de baja calidad para la maximizar los márgenes de beneficios	Corto	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.
Riesgo	Subcontratación: falta de disponibilidad de empresas o profesionales (servicios externos) lo que podría implicar retrasos, sobre costes o disminución de la calidad de los servicios	Corto	Recopilación de información de comerciales y de proveedores.
Riesgo	La Administración impone un control y burocracia elevados en la fase de comercialización y contratación, lo que puede resultar en la paralización o retraso en la adjudicación de licitaciones.	Corto	Control económico de los proyectos.
Riesgo	La alta demanda de empleo en el sector está conduciendo a una notable pérdida de especialización, un desafío significativo que enfrentamos actualmente.	Corto	- 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.

Riesgos	Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Riesgo	Sobrecostes y cumplimiento de plazo: riesgos de sobrecostes y retrasos en la ejecución de la obra debido a cambios en el diseño, problemas de logística, disputas entre contratistas y subcontratistas o condiciones climatológicas adversas, entre otros factores	Corto	- 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.
Riesgo	Limitaciones en la innovación y competitividad debido a la falta de integración de herramientas de I+D, el desaprovechamiento de ideas innovadoras del personal y la dificultad para acceder a subvenciones europeas para proyectos de desarrollo	Corto	- 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. - Concienciar a toda la organización con formación continuada. - 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 - Seguimiento del mercado mediante la vigilancia tecnológica y revistas especializadas.
Riesgo	Falta de implementación adecuada de las medidas de control operacional en obra (PPI's) y limitaciones de espacio para la segregación de residuos, lo que puede derivar en incumplimientos normativos, gestión ineficiente de los residuos generados y posibles impactos negativos en el entorno laboral y ambiental.	Corto	- Correcta gestión documental de obra. - Formación continua y promoción de buenas prácticas ambientales.
Riesgo	Limitaciones en la gestión sostenible de materiales, derivadas de la falta de marcado adecuado de productos reciclables, los costes adicionales asociados a estos, la contratación de proveedores no cualificados y la baja disponibilidad de materiales específicos, lo que puede generar retrasos, sobrecostes y comprometer los objetivos ambientales del proyecto.	Medio	- Implantación plataforma Globalia - Seguimiento de empresas proveedoras sostenibles
Riesgo	Deterioro/promoción de la salud de los trabajadores/as. Necesidad de herramientas para gestionar el estrés.	Corto	- 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.
Riesgo	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	Corto	- 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

Oportunidades	Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Oportunidad	Mejora eficiencia energética	Medio	Introducción de nuevas fuentes de energías en nuestras operaciones en comunidades de vecinos y administración pública.
Oportunidad	Incremento de las infraestructuras ligadas al crecimiento de la población	Medio	- Potenciar el seguimiento de las licitaciones públicas en los próximos años a través de la inteligencia artificial. - Potenciar el área comercial.
Oportunidad	Diversificación modelo de negocio	Medio	Formalización de <i>Joint venture</i> .
Oportunidad	Ideas innovadoras de nuestro personal	Corto	Información y formación a través de los distintos canales.
Oportunidad	Los fondos europeos, como los programas Next Generation EU, constituyen una oportunidad clave para financiar iniciativas estratégicas tanto en el ámbito público como en el privado. Estas subvenciones permiten impulsar proyectos de inversión, innovación y transformación interna, favoreciendo el desarrollo y el crecimiento sostenible	Medio	- Posible financiación con las ayudas europeas provenientes de Next Generation. - Continuar con la búsqueda de socios que permitan sacar adelante el conocimiento que tenemos.
Oportunidad	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.	Corto	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.

RESPUESTA Y SUPERVISIÓN - SISTEMAS DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS-

En Grupo Copisa, las acciones diseñadas para abordar los riesgos y oportunidades identificados se estructuran de forma que sean proporcionales al impacto potencial y a los resultados que se desean alcanzar. Este enfoque asegura que los esfuerzos y recursos asignados se utilicen de manera óptima, alineándose con la relevancia estratégica de cada aspecto analizado. Las acciones incluyen medidas preventivas, correctivas, de mitigación y de aprovechamiento, adaptadas a las características específicas de cada riesgo u oportunidad, y orientadas tanto a minimizar impactos negativos como a potenciar factores que generen valor para el Grupo.

La supervisión de estas acciones recae principalmente en el Comité ASG, que tiene un papel fundamental en el control y seguimiento de los riesgos y oportunidades. Este comité, en sus reuniones de seguimiento, evalúa la eficacia de las medidas implementadas, analizando el progreso de los objetivos definidos y realizando los ajustes necesarios para la mejora continua de los resultados.

Los resultados de estas evaluaciones se documentan en las actas de cada reunión, asegurando la trazabilidad y transparencia del proceso. Asimismo, se lleva a cabo una revisión por parte del Órgano de Administración, que verifica el desempeño de las acciones implementadas y garantiza que la gestión integrada de riesgos y oportunidades esté en consonancia con los objetivos estratégicos y los estándares internacionales adoptados.

Este sistema de control no solo evalúa la eficacia de las acciones, sino que también refuerza la cultura de responsabilidad y mejora continua dentro del Grupo Copisa, contribuyendo al éxito de la organización y a la creación de valor a largo plazo.

2.5. Información fiscal

TRANSPARENCIA Y BUENAS PRÁCTICAS

Grupo Copisa promueve una gestión fiscal responsable, basada en la transparencia, el cumplimiento normativo y la coherencia con su modelo de negocio sostenible. La Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas en Materia Tributaria forma parte de las políticas de Gobierno Corporativo y establece los principios fundamentales que guían las decisiones en este ámbito.

«Actuar con transparencia y responsabilidad fiscal es esencial para construir confianza y promover una cultura empresarial sólida»

GESTIÓN FISCAL RESPONSABLE

La Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas en Materia Tributaria, 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 del Grupo. 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 empresas 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 para 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.

En este contexto, es especialmente relevante destacar que el Grupo pone a disposición de su plantilla y de cualquier contraparte con interés legítimo un Canal Ético, que no solo actúa como herramienta de comunicación para denunciar cualquier incumplimiento o acto ilícito, sino que también desempeña una función informativa. A través de este canal se pueden comunicar incumplimientos relacionados con el Sistema de Gestión y Control de Riesgos Fiscales del Grupo, así como reportar cualquier acto o comportamiento ilícito de naturaleza fiscal, contribuyendo a reforzar la cultura de cumplimiento, la transparencia y la responsabilidad dentro de la organización.

Beneficios, impuestos y subvenciones

Los beneficios antes de impuestos del 2024 del Grupo ascienden a 17.846 miles de euros, de los que 15.052 miles de euros corresponden a beneficios en España y 2.794 miles de euros de beneficios en el extranjero, en las filiales y sucursales de Rumania por importe de 1.872 miles de euros, Perú por importe de 778 miles de euros, Costa Rica por importe de 74 miles de euros y Portugal por 70 miles de euros.

En España la cuota a pagar es de 438 miles de euros, en filiales y sucursales en el extranjero la cuota a pagar es de 122 miles de euros, compuesta por 84 miles de euros de la sucursal de Costa Rica y 27 miles de euros por la sucursal de Rumania y 11 miles de euros en el resto de las sucursales.

Las Subvenciones recibidas en 2024 por las empresas del Grupo han ascendido a 31 miles de euros, correspondiendo fundamentalmente a las bonificaciones recibidas con motivo de la formación realizada por el personal del Grupo

2.6. Innovación y digitalización



INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN PARA UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Grupo Copisa entiende la innovación y la digitalización como motores esenciales para avanzar hacia un crecimiento sostenible. La búsqueda continua de nuevas soluciones, el análisis constante del entorno y la incorporación de tendencias tecnológicas permiten al Grupo anticiparse a los retos del sector y generar valor de forma responsable.

«Innovar es avanzar con propósito y construir con visión de futuro»

INNOVACIÓN ESTRATÉGICA A TRAVÉS DE LA VIGILANCIA TECNOLÓGICA

Grupo Copisa, consciente de que la investigación y el desarrollo (I+D) son una de las principales palancas dentro de la organización, ha continuado en los últimos años con la búsqueda de nuevos desarrollos que contribuyan a posicionar al Grupo entre las grandes empresas en el ámbito de la I+D.

El equipo de I+D está formado por un grupo multidisciplinar de personas expertas en diferentes materias, que trabajan de manera conjunta para sacar adelante proyectos innovadores. A través de la vigilancia tecnológica, el departamento está al tanto de las nuevas tendencias en las áreas de mayor relevancia para la organización, realizando un análisis continuo del entorno y destacando oportunidades para la organización en diversos campos. Estas oportunidades son evaluadas internamente y pueden convertirse en proyectos de I+D desarrollados por la organización en el futuro.

Toda esta información se transmite internamente mediante diversas acciones formativas dirigidas al personal del Grupo, con el objetivo de mantener actualizados sus conocimientos de forma integral. Asimismo, el conocimiento generado dentro del Grupo Copisa y recibido por diferentes vías, como formaciones, foros de I+D internos o sesiones de *brainstorming*, se comparte con el resto de las distintas áreas de la organización a través de una plataforma colaborativa.

Por último, es importante destacar las colaboraciones que el Grupo mantiene en el ámbito de I+D con centros de investigación y universidades, lo que permite adquirir nuevos conocimientos y acceder a tecnologías innovadoras que puedan impulsar al desarrollo futuro de la organización.

Así pues, el departamento de I+D juega un papel fundamental en la transformación de la organización abarcando desde la investigación previa hasta el desarrollo de futuros procesos y productos.

DATOS UNIFICADOS, ANALÍTICA AVANZADA Y AUTOMATIZACIÓN



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

Un año después de la implementación del **PLAN CO₂PISA**, Grupo Copisa ha logrado avances significativos en la monitorización y reducción de su huella de carbono. La integración de DATADIS con nuestro *Data Warehouse* y el sistema ERP (*Enterprise Resource Planning*) ha demostrado ser una herramienta clave para mejorar la eficiencia y sostenibilidad de nuestras operaciones.

De cara al futuro, el objetivo es evolucionar el **PLAN CO₂PISA** mediante la integración de inteligencia artificial y modelado predictivo, herramientas que permitirán una anticipación más precisa de los impactos ambientales y una mayor eficiencia en la toma de decisiones estratégicas.

Durante 2024, el Grupo Copisa ha completado con éxito la consolidación de su infraestructura tecnológica en la nube, permitiendo la unificación total de los datos empresariales bajo el principio del «dato único». Esta transformación ha mejorado significativamente la eficiencia operativa, la seguridad de los datos y la calidad de los servicios, optimizando los procesos internos y la capacidad de respuesta de la organización.

Uno de los hitos más destacados ha sido la implementación de analítica avanzada, que ha permitido realizar estudios en profundidad sobre el rendimiento de los proyectos y detectar oportunidades de mejora con mayor rapidez. La digitalización ha impulsado también la adopción de herramientas de automatización, optimizando la gestión de recursos y reduciendo los tiempos de ejecución en diversas áreas clave.

De cara a los próximos desafíos, Grupo Copisa se prepara para una nueva fase de innovación: la incorporación de inteligencia artificial para la toma de decisiones estratégicas. Este enfoque permitirá realizar análisis predictivos y prescriptivos con mayor precisión, facilitando la optimización de costos, la planificación de proyectos y la sostenibilidad de las operaciones.

Con estos avances, se consolida una organización resiliente, innovadora y preparada para los retos futuros.



3. Aspectos ambientales

3.1. Cambio climático



FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO, ACCIÓN Y COMPROMISO

Conscientes de nuestra responsabilidad frente al medioambiente, en Grupo Copisa implementamos políticas ambientales bajo estándares certificados y medimos activamente nuestra Huella de Carbono. Apostamos por una gestión que combina innovación, sostenibilidad y circularidad para reducir las emisiones, reutilizar recursos y generar un impacto positivo en cada proyecto.

«Cada emisión evitada y cada residuo reutilizado son pasos reales hacia un futuro más sostenible»

Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas del 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 representa una amenaza global que afecta profundamente a los ecosistemas, la salud, la economía y la seguridad de todas las comunidades del planeta.

Según las Naciones Unidas, este fenómeno se define por cambios a largo plazo en las temperaturas y los patrones climáticos a nivel mundial. Sus manifestaciones más evidentes incluyen un aumento significativo de las temperaturas, tanto en la superficie terrestre como en los océanos, y una mayor frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos, como huracanes, sequías, inundaciones y olas de calor. Esta realidad exige acciones urgentes y coordinadas a nivel global para mitigar sus efectos y adaptarnos a las nuevas condiciones climáticas.

Las principales causas del cambio climático se atribuyen a las emisiones de gases de efecto invernadero, producto de la quema de combustibles fósiles y diversos procesos industriales. Las consecuencias de estos cambios son profundas, abarcando desde la degradación de los ecosistemas naturales hasta impactos adversos en la salud pública y la calidad de vida a escala global.

La integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el ámbito empresarial busca que las compañías incorporen el cambio climático como un eje central de sus políticas, estrategias y planes de acción. Esto implica un compromiso que va más allá de la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, abarcando la promoción de prácticas de desarrollo que respeten los recursos naturales, fortalezcan la resiliencia y aseguren la equidad social. La colaboración a nivel global y local se considera fundamental para abordar esta crisis de manera eficaz y coordinada, impulsando la lucha contra el cambio climático y garantizando un futuro más sostenible y justo para las generaciones venideras.

Bajo la certificación UNE-EN ISO 14001, el Grupo Copisa integra el medioambiente en sus operaciones, un compromiso que se refleja en su política ambiental. El objetivo primordial es controlar y reducir los impactos medioambientales derivados de sus actividades, o incluso erradicarlos por completo, aplicando así el principio de precaución.

MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO

En Grupo Copisa, la medición de la huella de carbono se ha convertido en una herramienta fundamental para comprender el impacto ambiental derivado del desarrollo de sus actividades. Este proceso no solo permite identificar las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero, sino que también facilita la implementación de medidas concretas para su reducción.

Durante 2024, el Grupo Copisa ha continuado avanzando en la medición de sus Alcances 1 y 2, y ha ampliado el Alcance 3 para incluir aspectos como los vehículos de alquiler, materiales y residuos. El compromiso del Grupo con la reducción de emisiones se refleja en el seguimiento continuo de la intensidad de los gases de efecto invernadero (GEI), calculados bajo el control operacional.

En 2024, el Grupo Copisa ha logrado reducción en la intensidad de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), alcanzando 1,73 toneladas de CO₂ (alcance 1 y 2) por persona empleada sin generar emisiones asociadas al uso de biomasa.

Desde nuestra línea base establecida en 2021, las medidas implementadas han permitido reducir las emisiones las emisiones de CO₂ en un 14,7 % en los alcances 1 y 2 de nuestras operaciones.

Copisa cuenta con el Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental en la categoría de Flota de Vehículos, subcategoría 340.2 - Turismos (M1). Este distintivo reconoce la gestión responsable de su flota y reafirma su compromiso con una movilidad más sostenible, eficiente y alineada con los principios de mejora ambiental continua.



EMISIONES GEI (t CO ₂ eq)		
	2023	2024
* ALCANCE 1	1.395,97	1.427,65
**ALCANCE 2	107,72	110,45
***ALCANCE 3	148,13	16.888,83

* 2023-2024: 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: En 2023 se calcularon únicamente los viajes de empresa. En 2024 se ha ampliado el alcance para incluir también los vehículos de alquiler, materiales y residuos. El consumo energético de Torre Copisa no está incluido por disponer de un certificado Garantías y Etiquetado de Electricidad de origen renovable (GdO).

COCHES CON BAJA EMISIÓN VS TOTAL	
2023	77,00 %
2024	70,47 %

INDICADORES AMBIENTALES DE COCHES (n.º)		
	2023	2024
SENS. AMBIENTAL (HÍBRIDOS/ELÉCTRICOS)	21	28
BAJA EMISIÓN (<120 g/km)	281	265
TOTALES FLOTA	367	376

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

REDUCCIÓN EMISIONES CO₂

La reducción de las emisiones de CO₂ es un objetivo prioritario para el Grupo Copisa, que está implementando las mejoras necesarias en la medición, reducción y compensación de gases de efecto invernadero.

Gracias a la recopilación y análisis de datos en tiempo real, hemos optimizado la gestión de emisiones en múltiples proyectos de construcción, logrando una reducción medible de CO₂ en diversas fases de obra. Los paneles de control dinámicos, desarrollados a partir de esta integración, han permitido una toma de decisiones más precisa y basada en datos, facilitando la implementación de acciones correctivas y estrategias de optimización energética.

Además, el acceso a información detallada ha sido clave para fortalecer la concienciación interna sobre sostenibilidad, permitiendo a nuestros equipos identificar y aplicar mejoras operativas con impacto directo en la reducción de emisiones. Como resultado, hemos conseguido avanzar hacia certificaciones ambientales más exigentes, consolidando nuestra posición como referente en construcción sostenible.

En 2024, COPISA renovó su inscripción en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD), presentando los cálculos de sus emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes al año 2023 y obtuvo el sello «Compenso» del MITERD, un reconocimiento al esfuerzo constante de la organización por minimizar sus emisiones. Este logro subraya el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental, destacando sus acciones concretas para mitigar su impacto en el cambio climático.



Durante el primer semestre de 2024, el Grupo Copisa completó la sustitución de su parque de impresoras por el sistema PrintReleaf™. Esta actualización ha permitido una gestión más eficiente de la huella de papel a lo largo del año, gracias al seguimiento preciso de los datos de consumo. Estos datos han sido fundamentales para calcular las emisiones de carbono asociadas a la fabricación del papel utilizado.



RECICLAJE OFICINA
37,17 ÁRBOLES SALVADOS



FABRICACIÓN PAPEL UTILIZADO
26,29 ÁRBOLES REFORESTADOS

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): 51,80 kg.
Emisiones de Sustancias que Agotan la capa de Ozono (SAO)	En la actividad del 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 2024 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:

- Uso de energías renovables y utilización de tecnologías más eficientes.
- Promover el uso de transporte sostenible en la medida de lo posible.
- Optimización de la cadena de suministro trabajando con proveedores más sostenibles.
- Cumplimiento de los requisitos legales en materia de emisiones atmosféricas.
- Mantenimiento de la maquinaria.

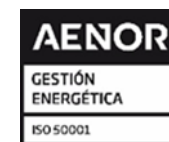
Entendiendo los desafíos climáticos actuales, el Grupo Copisa prioriza la gestión ambiental, enfocándose en la prevención de riesgos. A través de la identificación y análisis de los impactos ambientales de sus actividades, y como se refleja en su política, el Grupo trabaja activamente para reducir la contaminación y proteger el medioambiente. En 2024, la organización ha mantenido un registro de cero incidentes, reflejo de su compromiso con la prevención, la seguridad y la gestión responsable de sus actividades.

Para respaldar esta política de prevención y mitigar posibles riesgos, el Grupo dispone de dos pólizas de responsabilidad civil. Estas pólizas constituyen un mecanismo de protección adicional, alineado con los principios de responsabilidad corporativa y cumplimiento normativo.

- **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.

GESTIÓN DE LA ENERGÍA

Grupo Copisa desde 2019 manifiesta un firme compromiso en la evolución constante del desempeño energético, optimizando su consumo eléctrico mediante un enfoque proactivo y certificado (UNE-EN ISO 50001) validando sus sistemas de gestión de energía efectivos. Esto se traduce en el desarrollo de una política energética eficaz, la gestión de sus aspectos energéticos, el análisis, monitorización y optimización de procesos, y el alcance de objetivos de eficiencia. En resumen, Grupo Copisa se centra en reducir el consumo de energía, mejorar la eficiencia energética y disminuir la emisión de gases de efecto invernadero en sus actividades.



Reconocemos que la gestión responsable de los recursos energéticos no solo es esencial para mitigar el cambio climático, sino que también ofrece oportunidades significativas para la optimización de costos y la mejora de la competitividad. A través de nuestros objetivos, diseñados para guiar nuestras acciones y estrategias hacia un futuro más sostenible, buscamos no solo reducir nuestro impacto ambiental, sino también fomentar una cultura de responsabilidad y conciencia energética en toda nuestra organización:

- 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.
- 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 actuaciones contribuyen al 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, 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 en Proceso

En el marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad, la eficiencia energética y el respeto al medioambiente, estamos trabajando activamente para obtener las certificaciones BREEAM y LEED en diversos proyectos. Estas certificaciones reconocen las mejores prácticas en diseño, construcción y gestión sostenible, asegurando que nuestras obras cumplan con los más altos estándares internacionales de sostenibilidad y bienestar.

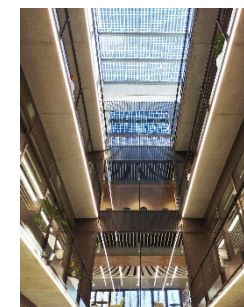
A continuación, se detallan los proyectos actualmente en proceso de certificación:

Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM)

- Demolición edificio Filología, construcción nuevo edificio departamental y rehabilitación integral Filosofía y Letras y urbanización subparcela ocupada de la Universidad de Zaragoza.

Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)

- Construcción CEM Espronceda, Barcelona.
- Construcción CEM La Sagrera, Barcelona.
- Construcción equipamiento Plaça Sarrià (biblioteca y sede del distrito), Barcelona.
- Reforma edificio Pimec.



La escasez y la degradación de la calidad del agua constituyen desafíos globales de magnitud crítica. La creciente demanda, impulsada por el aumento demográfico, la expansión urbana y el desarrollo industrial, han generado una situación de escasez en numerosas regiones del planeta. Esta problemática se ve agravada por el cambio climático, que intensifica fenómenos como sequías más severas y prolongadas, reduciendo aún más su disponibilidad.

Múltiples fuentes de contaminación, desde desechos industriales y agrícolas hasta sustancias químicas tóxicas, deterioran su calidad, perjudicando los ecosistemas acuáticos y planteando riesgos directos para la salud humana. Esta contaminación convierte el agua en un potencial transmisor de enfermedades y otros problemas de salud. Ante estos desafíos, la gestión sostenible del agua se vuelve esencial para proteger tanto el medioambiente como la salud pública

GESTIÓN HÍDRICA SOSTENIBLE

Entendemos que el agua es fundamental para la sostenibilidad y el desarrollo de nuestras actividades. Por ello, su gestión responsable es una prioridad en cada proyecto, desde la extracción de aguas subterráneas y superficiales hasta el tratamiento de aguas residuales. Nuestro compromiso contribuye al bienestar de las comunidades y al equilibrio de los ecosistemas.

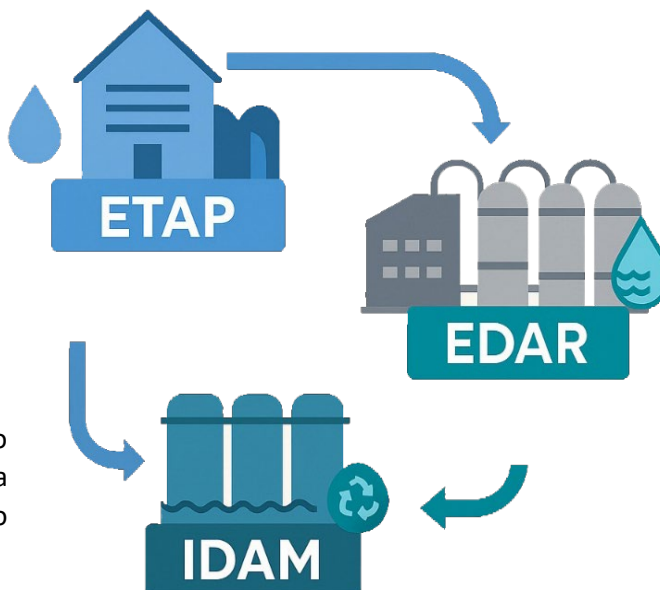
Por ese motivo, reconocemos que el agua es un recurso esencial para la sostenibilidad y el desarrollo de nuestras actividades. Su gestión responsable no solo es un compromiso, sino una prioridad en cada uno de nuestros proyectos, contribuyendo así al bienestar de las comunidades y al equilibrio de los ecosistemas, desde la extracción de aguas subterráneas y superficiales hasta el tratamiento de las aguas residuales.

Nuestras políticas y procedimientos reflejan un compromiso con 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, asegurando la sostenibilidad y el cuidado del entorno en nuestras actuaciones.

En los proyectos que realizamos, incorporamos tecnologías que optimicen el uso, la conservación y el tratamiento del agua, respondiendo a los desafíos actuales y anticipándonos a las necesidades futuras. Estas iniciativas abarcan soluciones avanzadas que mejoran la disponibilidad, calidad y sostenibilidad de este recurso vital, integrando herramientas y sistemas que van desde la gestión inteligente hasta técnicas de reutilización y purificación. A través de la implementación de estas tecnologías, nos comprometemos a proteger y aprovechar de manera responsable cada recurso hídrico, aportando al sector de las infraestructuras de un entorno resiliente y saludable.

A través de la ejecución de proyectos de infraestructuras hídricas, favorecemos la disponibilidad del recurso en el medio natural y para el consumo humano:

Planta encargada de convertir el agua cruda (procedente de ríos, embalses, pozos o acuíferos) en agua apta para el consumo humano, cumpliendo los estándares sanitarios y de calidad.



Instalación diseñada para recoger, tratar y depurar aguas residuales urbanas o industriales antes de su vertido al medio natural o su reutilización. Su objetivo es proteger la salud pública y el medio ambiente.

Planta diseñada para potabilizar agua marina o salobre, eliminando su salinidad y haciéndola apta para el consumo humano, uso agrícola o industrial.

A lo largo de este año, Copisa ha resultado adjudicataria de diversos proyectos de construcción de infraestructuras hídricas esenciales para las ciudades que enfrentan períodos de lluvias intensas y sequías prolongadas. Estas infraestructuras permiten no solo una gestión más eficiente del agua, almacenando el excedente de precipitaciones para su uso posterior, sino también reducir el impacto de las inundaciones en áreas urbanas densamente pobladas. La apuesta por infraestructuras que se alineen con la realidad climática actual evidencia el compromiso del Grupo con la resiliencia urbana y la sostenibilidad.

CIRCULARIDAD Y EFICIENCIA DE RECURSOS

La economía circular es un modelo que pretende minimizar la generación de residuos y optimizar su aprovechamiento. Este enfoque se fundamenta en acciones como la reutilización, reparación, reacondicionamiento y reciclaje de materiales y productos ya existentes. La verdadera circularidad solo es posible cuando estos principios se implementan en todas las fases de la cadena de valor.

Los residuos generados en la actividad de construcción y demolición (RCDs) incluyen materiales como piedras, escombros, elementos metálicos, escorias, madera, dragados, aglomerados asfálticos, etc. Estos residuos son procesados en las propias instalaciones, donde se separan los peligrosos que requieren una gestión especial para prevenir la contaminación de los suelos. Entre los residuos peligrosos más comunes se encuentran equipos eléctricos y electrónicos fuera de uso, pilas y baterías gastadas, restos de pintura, materiales de obra con componentes tóxicos, aceites usados de motor, líquidos de automoción, productos químicos y sus envases, explosivos, etc. La gestión de todos estos residuos es llevada a cabo por un gestor autorizado, quien documenta su entrega y supervisa su destino final.

Todos nuestros centros están dados de alta como pequeños productores de residuos con su correspondiente código administrativo.

RESIDUOS OBRAS (t)		
	2023	2024
RESIDUOS TOTAL OBRAS	46.724,60	29.812,91
RESIDUOS PELIGROSOS OBRAS	805,04	30,14
RESIDUOS NO PELIGROSOS OBRAS	45.919,55	29.782,77

Datos condicionados a la tipología de la obra ejecutada

En Grupo Copisa, consideramos los residuos no como el final de un ciclo, sino como el inicio de un proceso de transformación y reutilización. Los materiales que antes se descartaban actualmente se conciben como recursos que pueden ser transformados y reutilizados en nuevos proyectos. Esta perspectiva nos impulsa a optimizar el aprovechamiento de los materiales y a reducir nuestro impacto ambiental, fomentando así una economía circular que permite convertir los residuos en componentes funcionales para futuras actuaciones. De esta manera, avanzamos hacia un modelo más sostenible en cada uno de nuestros proyectos.

Los materiales empleados por el Grupo Copisa condicionan su uso y tratamiento final, determinando su valorización, reciclaje o gestión como residuo, lo que exige una gestión responsable y sostenible. A continuación, se detallan los más relevantes:

- Escombros limpios: hormigón, cemento, piedra, ladrillos, inertes.
- Escombros sucios: mezcla de ladrillos, hormigón y cemento, yeso, azulejos y cerámicas con restos de adhesivos, residuos de pintura o recubrimientos, materiales contaminados con restos orgánicos o químicos.
- Madera: madera natural (tableros, vigas), contrachapado, palets, residuos de madera tratada (barnices, pinturas, adhesivos).
- Banal: residuos no peligrosos mixtos, plásticos no reciclables, restos textiles, espumas, vidrio común mezclado, residuos orgánicos.
- Chatarra: metales férricos (acero, hierro), metales no férricos (aluminio, cobre, zinc, plomo).
- Papel y cartón: cartón ondulado, papel de embalaje, restos de papelería, sobres y bolsas de papel.
- Plástico: rígidos (PVC, PE, PP, PET), film, envases, restos de tuberías y canaletas.
- Tierras: arena, arcilla, restos de excavación, material granular sin mezcla de escombros.

RESIDUOS OBRAS POR TIPO (% SOBRE TOTAL)				
	Vía de gestión	Operación	2023	2024
ESCOMBROS LIMPIOS	R0505	Reciclaje	78,01	66,49
ESCOMBROS SUCIOS	R0505	Reciclaje	13,68	28,96
MADERA	R0306	Reciclaje	0,93	1,12
BANAL	R1301	Otras operaciones	0,23	0,95
CHATARRA	R0401	Reciclaje	0,04	0,24
PAPEL Y CARTÓN	R0305	Preparación para la reutilización	0,10	0,25
PLÁSTICO	R0306	Reciclaje	0,10	0,44
TIERRAS	R0505	Reciclaje	2,49	0,36
OTROS	R1304/R0309/R1001/R0301		2,70	1,09
RES. PELIGROSOS	D0503		1,72	0,10

Datos condicionados a la tipología de la obra ejecutada

CIRCULARIDAD Y BUENAS PRÁCTICAS SOSTENIBLES

- 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.
- Utilización de materiales con DAP (Declaración Ambiental de Producto) o innovadores con menores emisiones de carbono.
- Optimización de rutas de transporte para el suministro de materiales y la reducción de emisiones.

En 2024, Copisa se ha incorporado a la Alianza Construction Goes Circular, participando en un proyecto liderado por Mondi Group.

Este proyecto tiene como objetivo la recolecta y reciclaje de sacos de papel usados provenientes de materiales de construcción. Esta alianza 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 iniciativa, 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 2024 se ha alcanzado un 99,73 % a nivel nacional e internacional. Este avance refleja el compromiso de minimizar los materiales de excavación sobrantes que deben ser retirados de la obra, lo que contribuye significativamente a la reducción de la contaminación y de las emisiones de CO₂ asociadas al transporte fuera de las instalaciones.



TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (m³)

	2023	2024
GENERADO	737.349	356.019
A VERTEDERO	13.393	956
REUTILIZADO	723.956	355.063

TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (%)

	2023	2024
REUTILIZADO/GENERADO	98,18	99,73
OBJETIVO REUTILIZACIÓN	95,00	95,00

MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN

	2023	2024
Hormigón (m³)	37.816,30	64.106,62
Acero (kg) 	2.490.090,00	2.376.770,00
Áridos (t)		8.058,00

Nuestra implicación va más allá de la gestión interna de la organización. Las empresas Copisa y Natur System son accionistas de la empresa Gestora de Runes de la Construcción (GRC), entidad dedicada a la gestión controlada de los residuos de construcción. GRC impulsa la valorización y la selección en origen de estos residuos mediante una amplia red de depósitos controlados, plantas de reciclaje y de transferencia distribuidas por 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.



RESIDUOS GESTIONADOS (t)	
	2024
RUNA LIMPIA	3.903,13
HORMIGÓN	2.453,82
RUNA SUCIA	196,40
TIERRAS	36,23
MEZCLAS BITUMINOSAS	18,92
TOTAL	6.608,50

Las empresas Copisa y Natur System, en colaboración con empresa Gestora de Runes, valorizan los residuos de construcción generados en las obras, considerando siempre el vertido en depósito controlado como la última opción en la gestión de los residuos de construcción y demolición y deberá atenderse, por este orden, a la reutilización, al reciclaje o a cualquier tipo de valorización.

Asimismo, dirigimos nuestros esfuerzos a la reducción de la contaminación acústica tanto en España como en nuestras obras internacionales. Para ello, realizamos mediciones sonoras en los centros de trabajo, en las propias obras e instalaciones, e incluso analizamos los niveles de ruido generados por la maquinaria —tanto la de nuestra propiedad como la de empresas proveedoras—. Nuestro objetivo es minimizar estos impactos, y para lograrlo vamos más allá de los requisitos normativos exigidos, tal como lo respaldan nuestros certificados CE e ITV.

En 2024, el promedio de emisiones sonoras en nuestras obras en España ha registrado un valor de 57,8 dBA, manteniéndose este valor por debajo de los límites establecidos por la normativa vigente, todas las máquinas involucradas han operado dentro de los límites permitidos para su categoría de uso. Las actividades del Grupo Copisa solo requieren iluminación exterior de manera puntual y cumpliendo con la normativa vigente.

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

RESIDUOS OFICINAS

	Vía de gestión	2023	2024
PAPEL (FSC)-CARTÓN RECICLADO (kg)	R0304	2.150,00	2.187,00
PLÁSTICO (kg)	R0305	12,00	35,00
MATERIAL INFORMÁTICO (kg)	R1203	0,00	1.558,00
TÓNERES (kg)	D0503	0,00	10,80
PILAS (kg)	R1206	8,00	9,00
FLUORESCENTES (kg)	R1201	44,00	33,00

Se incluyen las sociedades administradas por el 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 del 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 2023-2024: <https://www.imprentaonline.net/calculadora-peso-de-papel>.

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

CONSUMOS

	2023	2024
DIN A4	1.947,44	1350,16
DIN A3	276,60	248,17
CONSUMO PAPEL (FSC) (kg)*	2.224,03	1.598,34
AGUA DE RED TOTAL (m³)	6.269,00	5.972
AGUA DE RED DE ZONA ESTRÉS HÍDRICO (m³)**	5.357,00	5.671
ENERGÍA ELÉCTRICA (kW x hora)	553.828,59	525.565,84
GJ	1.993,78	1.892,04
ENERGÍA ELÉCTRICA RENOVABLE	46,90 %	51,97 %
TOTAL COMBUSTIBLES (l)	562.597,24	582.925,51

FORMACIÓN RESPONSABLE, IMPACTO SOSTENIBLE

El Grupo Copisa reafirma su compromiso con la sostenibilidad mediante la formación en gestión responsable, enfocada en eficiencia energética, uso del agua, movilidad sostenible y gestión de residuos

Estas acciones proporcionan herramientas prácticas a la plantilla para reducir el impacto ambiental y fomentar hábitos responsables, tanto en el trabajo como en su vida personal.

La formación refuerza nuestra cultura corporativa y convierte a cada miembro del equipo en protagonista del cambio hacia un futuro más sostenible, alineado con nuestros valores.

El Grupo Copisa adopta un enfoque proactivo para determinar las competencias necesarias para las distintas funciones que están implicadas en el Sistema de Gestión Integrado (SIG) y las necesidades de formación para adecuarlas a las competencias asignadas manteniendo registros detallados de todas las actividades de formación y sensibilización, tanto teóricas (cursos, seminarios, cursillos, charlas, etc.) o formación eminentemente práctica y realizada en el propio puesto de trabajo. La documentación del proceso de formación asegura la trazabilidad, permitiendo evaluar su eficacia garantizando que todo el personal cuyo trabajo pueda generar un impacto significativo sobre el medioambiente haya recibido una formación adecuada y sea consciente de las repercusiones en su entorno.



COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD



QUÉ HACEMOS

Formamos a nuestra plantilla en gestión responsable:



Eficiencia energética



Movilidad



Consumo responsable



Gestión de residuos



PARA QUÉ SIRVE

- Reducir el impacto ambiental
- Optimizar el uso de recursos
- Fomentar hábitos responsables



NUESTRA VISIÓN

La formación es una **INVERSIÓN EN UN FUTURO SOSTENIBLE**. Cada persona es clave para el cambio que queremos ver.



COMPROMISO COMPARTIDO

Cultura corporativa alineada con nuestros **VALORES AMBIENTALES y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La organización se compromete a garantizar que todas las personas empleadas y colaboradoras en nuestras actividades 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 del Grupo y subcontratado.



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.



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.



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.



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.

GESTIÓN DE RESIDUOS EN NUESTRAS INSTALACIONES



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

MONITORIZACIÓN 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.

PROYECTO DESTACADO

La remodelación de Can Batlló, llevada a cabo por Copisa, ha generado un nuevo pulmón verde de la ciudad de Barcelona. La recuperación de caminos internos y la implementación de itinerarios peatonales accesibles fomentan la movilidad sostenible y la integración urbana. Este proyecto destaca por su enfoque participativo: de un conjunto de naves industriales reutilizadas por los vecinos, se pasó a un área urbanizada que preserva la identidad comunitaria.

La remodelación de Can Batlló ha integrado la sostenibilidad ambiental, como pilar fundamental:

Un Nuevo Pulmón Verde y Espacio de Encuentro

- El proyecto ha creado un extenso pulmón verde, recuperando antiguos caminos interiores y fomentando la movilidad sostenible con itinerarios peatonales accesibles.
- La participación de los vecinos ha sido clave, transformando un espacio abandonado en un área dignificada que refleja las necesidades y la identidad de la comunidad.
- La creación de nuevos huertos y la toma de decisiones conjuntas, como el diseño de los toldos en la zona de juegos, reflejan una exitosa colaboración entre Copisa y los residentes.

Sostenibilidad Hídrica y Ambiental

- Incorporación de extensas áreas verdes que funcionan como pulmones urbanos.
- Se han implementado Sistemas Urbanos de Drenaje Sostenible (SUDS) que permiten la infiltración del agua de lluvia reduciendo la carga en el alcantarillado y mejorando la calidad del agua.
- La red de colectores conectados al sistema freático optimiza la gestión de aguas subterráneas, con zonas de infiltración que recargan acuíferos.
- La colaboración con el CSIC ha aportado conocimientos técnicos y datos para optimizar el sistema de drenaje.
- La infraestructura hídrica se alinea con los objetivos de Barcelona para crear una red freática urbana, incluyendo un depósito de 750 m³ y un pozo de 40 metros para el riego del parque.
- El «Camí de l'Aigüa», canalización que recorre el parque, funciona como eje ecológico y funcional, integrado en el SUDS facilitando la gestión facilitando la gestión de aguas pluviales y la recarga del acuífero, reduciendo el riesgo de inundaciones.

Eficiencia energética

Se ha optimizado el uso de energía solar mediante la instalación de paneles fotovoltaicos en las cubiertas. Esto permite que las instalaciones funcionen con energía limpia y renovable.

Biodiversidad

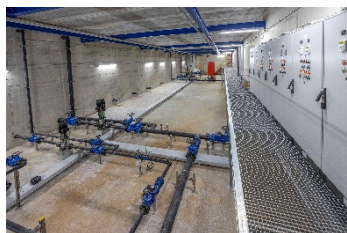
- La plantación de vegetación autóctona y la creación de huertos urbanos promueven la biodiversidad.

Preservación del Patrimonio Histórico

Los primeros movimientos de tierra revelaron la riqueza arqueológica del subsuelo, lo que llevó a la interrupción de las obras para realizar inspecciones exhaustivas.

- El proyecto ha integrado la protección del patrimonio industrial, arquitectónico y arqueológico de Can Batlló.
- Hallazgos arqueológicos de diversas épocas, incluyendo restos romanos, medievales y modernos, han sido catalogados y preservados.
- Se ha restaurado el patrimonio arquitectónico e industrial, como las fachadas de la antigua fábrica textil.

Los descubrimientos arqueológicos realizados durante la remodelación de Can Batlló han revelado información sobre la historia de Barcelona y la evolución de esta área específica. La conservación de estos restos no solo contribuye a preservar la memoria histórica y cultural de la ciudad, sino que también demuestra el compromiso del proyecto con la creación de un espacio urbano que equilibra funcionalidad y sostenibilidad con un respeto por su pasado.



Depósito



Patrimonio



Efic.energética



Zona juegos



Huertos



Camí de l'Aigüa



Itinerarios peatonales



3.2. Biodiversidad y ecosistemas

RESPONSABILIDAD CON EL ENTORNO NATURAL

En Grupo Copisa, entendemos que cada intervención en el territorio conlleva una responsabilidad directa sobre los ecosistemas y la biodiversidad. Por ello, nos comprometemos a proteger, restaurar y promover el equilibrio ecológico en todas nuestras actividades. Aplicamos un enfoque integrador que prioriza la conservación de los recursos naturales y la resiliencia del entorno, adoptando prácticas sostenibles.

«Cada acción que protege la biodiversidad contribuye a un futuro más equilibrado y sostenible»

UN VALOR EN CADA PROYECTO

En Grupo Copisa nos comprometemos a proteger y restaurar la biodiversidad en todas nuestras actividades, conscientes de su valor intrínseco y de nuestra responsabilidad para con el entorno natural. Nuestros esfuerzos están orientados a implementar prácticas responsables y sostenibles que fomenten la preservación de los recursos naturales y la resiliencia de los ecosistemas. Con un enfoque integrador, acometemos iniciativas que buscan un impacto positivo en el medioambiente, respetando la diversidad natural y promoviendo la coexistencia entre las comunidades y su entorno. A través de un compromiso firme con la sostenibilidad, cada proyecto refleja nuestra dedicación hacia la conservación del patrimonio natural, aportando soluciones innovadoras y prácticas en favor del equilibrio ecológico global:



Integración de la Biodiversidad en los Procesos de Proyecto

Desde la concepción hasta la ejecución y entrega de cada proyecto, en Grupo Copisa integramos estrategias de sostenibilidad que priorizan la protección y gestión de la biodiversidad. Esta integración permite que cada fase del proyecto contemple acciones de respeto y cuidado hacia el medioambiente, evaluando los posibles impactos y reduciendo al mínimo cualquier afectación sobre la flora y fauna local.

- **Evaluación de Impacto Ambiental:** Realizamos exhaustivos estudios de impacto ambiental antes del inicio de cada proyecto, para identificar y mitigar los riesgos sobre el entorno natural y definir las medidas de conservación necesarias.

Colaboración Activa en la Conservación de Áreas Protegidas

Contribuimos a la conservación y gestión de áreas protegidas tanto a nivel nacional como internacional. Durante el desarrollo de nuestras actividades, colaboramos estrechamente con autoridades y otros organismos especializados en conservación. Estas alianzas nos permiten:



- **Implementar medidas preventivas específicas:** Desde el inicio de los proyectos, integramos acciones preventivas y de restauración acordes con los requerimientos y objetivos de cada área protegida, asegurando que nuestras actividades no alteren los ecosistemas sensibles.
- **Participación en proyectos de conservación:** Apoyamos y participamos activamente en iniciativas de conservación y restauración de hábitats, contribuyendo así a la resiliencia y sostenibilidad de los entornos naturales en los que trabajamos.



Medidas de Conservación y Buenas Prácticas en Obras

En Grupo Copisa promovemos la implementación de buenas prácticas en la ejecución de obras para minimizar el impacto en la biodiversidad. Esto incluye:

- Reducción de Emisiones y Residuos: Limitamos las emisiones y gestionamos de forma responsable los residuos generados en cada proyecto, estableciendo sistemas de gestión de residuos que eviten la contaminación de suelos y aguas.
- Protección de Flora y Fauna Local: Nos aseguramos de que la flora y fauna local esté protegida, aplicando medidas específicas como el traslado de especies en peligro o la creación de corredores ecológicos en zonas de alta biodiversidad.



Monitoreo y Evaluación Continua

La efectividad de nuestras acciones en pro de la biodiversidad y el medioambiente es evaluada de manera continua. Este monitoreo incluye:

- Sistemas de Seguimiento Ambiental: Mediante la implementación de sistemas de monitoreo en tiempo real, evaluamos los impactos ambientales de nuestras actividades y adaptamos nuestras prácticas para mejorar constantemente.
- Auditorías y Mejora Continua: Realizamos auditorías ambientales y evaluaciones internas que nos permiten detectar áreas de mejora y adoptar nuevas prácticas sostenibles.



Compromiso a Largo Plazo para las Futuras Generaciones

Nuestro compromiso con la biodiversidad y el medioambiente es una responsabilidad con las futuras generaciones. En Grupo Copisa, trabajamos para que nuestras operaciones actuales sienten las bases de un futuro sostenible, en el que la biodiversidad sea una prioridad compartida. Nos esforzamos en contribuir al equilibrio ecológico a través de cada proyecto y en la colaboración con comunidades y organismos que comparten nuestra visión de un mundo donde desarrollo y naturaleza coexistan en armonía.

Este compromiso refleja una dedicación profunda y estructurada a la biodiversidad, abordando desde el análisis del impacto ambiental hasta la colaboración en áreas protegidas y el monitoreo constante, todo ello orientado hacia un desarrollo sostenible a largo plazo.

La integración de Copisa en la plataforma colectiva Nactiva en 2023 marcó un paso estratégico clave en su compromiso con la sostenibilidad y la protección de la biodiversidad, con un enfoque especial en la región del Mediterráneo. Nactiva, reconocida como el primer *Market Builder* del Capital Natural en Europa, proporciona una plataforma única que conecta diversos actores para promover proyectos que impulsen el capital natural.

En 2024, Nactiva ha seguido impulsando su compromiso con el desarrollo sostenible, consolidando 20 proyectos en Cataluña, la Comunidad Valenciana y el sur de Francia. Entre los principales logros de 2024, destaca la presentación del informe «Capital Natural: Repensando el rol de la economía y de la empresa», elaborado en colaboración con la UPF Barcelona *School of Management*. Además, la plataforma ha sido galardonada en la categoría «Entidades sin Ánimo de Lucro y Economía Social» en los XV Premios Corresponsables y finalista en los premios Forbes a la Innovación por su proyecto *Regent Ports*. La iniciativa, desarrollada en el marco de su alianza estratégica con la Fundación BCN Port Innovation, tiene como objetivo implementar un modelo innovador y sostenible para la recuperación del capital natural marino en el entorno del Port de Barcelona.

Todas estas iniciativas reflejan el creciente reconocimiento de la importancia del capital natural, que abarca los recursos naturales y ecosistemas que ofrecen servicios esenciales para el bienestar humano y económico. La participación de Copisa en este movimiento refuerza su compromiso con la innovación sostenible y su interés por contribuir a la protección y mejora de la biodiversidad. Este enfoque es esencial para abordar retos globales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la degradación del suelo.



Vall del Carme. Associació de propietaris forestals serres Miralles-Orpinell.

PROYECTO DESTACADO

Variante de Rincón de Soto: construcción de una infraestructura de nuevo trazado en los términos municipales de Alfaro y de Rincón de Soto (La Rioja) conformando el primer paso de la adaptación de la línea Castejón - Logroño.

En el Anejo de Integración Ambiental (AIA) se incluye un inventario faunístico con las especies potencialmente presentes en el ámbito de las actuaciones. Además, se destacan determinadas de interés, siendo los siguientes los situados a menor distancia del trazado:

- **Red Natura 2000 Zona Especial de Conservación (ZEC) «Sotos y Riberas del Ebro» (ES2300006).** Constituye un espacio de sotos y riberas formadas por bosque de galerías de *Populus alba* y *Salix alba*, cuyo código de hábitat corresponde al 92A0. Este espacio presenta especies faunísticas de relevancia como nutria (*Lutra lutra*) y el visón europeo (*Mustela lutreola*), especie prioritaria y en peligro de extinción tanto a nivel nacional como regional.
- **Zona Húmeda «Laguna de la Venta» / «El Cofín» (IH230011).** Charca natural en depresión de régimen mixto por inundación temporal, escorrentía, aliviadero de regadíos y aportes artificiales. Con una densa vegetación palustre, en esta laguna existe una pequeña colonia de reproducción de aguilucho lagunero (*Circus aeruginosus*).
- **Área Natural Singular «Carrizal de Cofín» y Zona Húmeda.** Esta zona tiene una superficie de 144 ha., fue declarado espacio protegido en 2017 y alberga importantes poblaciones de aves acuáticas como aguilucho lagunero, escribano palustre o bigotudo, así como aves limícolas de interés, tanto nidificantes como estacionales, e igualmente ambientes salinos. Interiormente alberga una zona húmeda de 8,25 ha. incluida en el Inventario nacional de zonas húmedas (IH230001).

Durante la ejecución del tramo se están realizando 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.
- Construcción de pasos de fauna y estructuras multifuncionales diseñadas para mitigar el efecto barrera y la fragmentación de hábitats faunísticos.
- Campaña de fototrampeo y búsquedas de huellas y rastros de mamíferos terrestres en el entorno.

- Respecto al visón europeo, se encuentra en los Planes de Gestión de determinadas Especies de la Flora y Fauna Silvestre Catalogadas como Amenazadas en la Comunidad Autónoma de la Rioja (Decreto 55/2014), ya que está catalogada como En Peligro de Extinción siendo prioritario tener en cuenta la posible presencia de esta especie en las proximidades del ámbito estudiado, bien en las riberas del Ebro o en las lagunas o acequias del entorno.
- Limitación de los trabajos en la temporada de reproducción y el inmediatamente posterior de dispersión de las crías, que comprendería desde el mes de abril al de septiembre, momento en el que la especie es más vulnerable a distintas afecciones y molestias en el hábitat.
- Muestreo de quirópteros y revisión de potenciales refugios, especialmente en puntos ligados a cursos de agua, así como en cajas refugio instaladas en las parcelas agrícolas. Durante los períodos de primavera tardía o verano para verificar la posible presencia de especies de murciélagos que podrían verse afectadas por las actuaciones.
- 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.



Refugio quiróptero



Jalonamiento rígido



Hallazgo arqueológico



Cámara fototrampeo

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.
En Peligro Crítico	CR	Un taxón está En Peligro Crítico cuando la mejor evidencia disponible indica que cumple cualquiera de los criterios de «A» a «E» para En Peligro Crítico.

Catálogo Español de Especies Amenazadas (C.E.E.A.) y Listado de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial	
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 crítica:

FAUNA				
INVERTEBRADOS				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Hábitat	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A.
<i>Astropotamobius pallipes</i>	Cangrejo de río autóctono	EN	II-IV	VU
<i>Coenagrion mercuriale</i>	Caballito del Diablo	VU	II	L.E.S.R.P.E.
<i>Margaritifera auricularia</i>	Margaritona	CR	IV	EN
<i>Unio mancus</i>	Náyade mediterránea	EN	IV	VU
PECES				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Hábitat	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A.
<i>Chondrostoma toxostoma</i>	Madrilla	VU	II	L.E.S.R.P.E.
<i>Salvia fluviatilis</i>	Pez fraile	EN	-	VU
ANFIBIOS				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Hábitat	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A.
<i>Triturus marmoratus</i>	Tritón jaspeado	VU	IV	L.E.S.R.P.E.
REPTILES				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Hábitat	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A.
<i>Vipera aspis</i>	Víbora aspid	VU	-	L.E.S.R.P.E.
MAMÍFEROS				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Hábitat	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A.
<i>Mustela lutreola</i>	Visón Europeo	CR	II-IV	EN
<i>Miniopterus schreibersii</i>	Murciélago de cueva	VU	II-IV	VU
<i>Rhinolophus euryale</i>	Murciélago mediterráneo de herradura	VU	II-IV	VU



4. Aspectos sociales

4.1. Las personas



LAS PERSONAS COMO EJE DE TRANSFORMACIÓN Y CRECIMIENTO

En Grupo Copisa, creemos que el verdadero cambio nace del talento de las personas. Son ellas quienes impulsan la evolución de nuestros procesos, fortalecen nuestra competitividad y nos permiten responder con agilidad a los desafíos del entorno.

«Nuestro progreso es posible gracias al compromiso, la capacidad y la diversidad de quienes forman nuestro Grupo.»

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

Nuestro equipo humano es el recurso más estratégico y valioso, compuesto por las personas que, con su talento, compromiso y habilidades, impulsan el logro de los objetivos organizacionales. Más allá de ser un recurso operativo, representa el motor de la innovación, la adaptabilidad y la competitividad en un entorno en constante cambio.

La gestión del equipo humano implica no solo atraer y retener talento, sino también fomentar su desarrollo profesional, garantizar su bienestar e integrarlo en una cultura organizacional sólida y alineada con los valores y metas. Este enfoque permite crear un ambiente laboral inclusivo, colaborativo y productivo, donde cada miembro pueda aportar lo mejor de sí mismo. Esta visión se traduce en una política de Recursos Humanos que actúa como marco rector para todas nuestras acciones en materia de atracción, desarrollo y evaluación del talento, diversidad, bienestar, relaciones laborales, entre otras.

En Grupo Copisa, asumimos un firme propósito de enfrentar las desigualdades y contribuir activamente a la mejora de la equidad y la justicia en nuestra sociedad. Nuestra dedicación es constante y está dirigida hacia la construcción de un entorno más inclusivo, justo y accesible para todos. Nos comprometemos a promover y ejecutar acciones concretas y sostenibles que beneficien a la comunidad, contribuyendo así al desarrollo de una sociedad más equitativa y justa.

- **Igualdad de oportunidades:** asegurar que nuestro equipo humano, independientemente de su género, origen, edad o discapacidad, tengan igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo profesional y promociones dentro de la organización.
- **Planes de formación y capacitación:** programas de capacitación enfocados en mejorar las habilidades técnicas y de liderazgo, apoyando especialmente a las personas que se encuentran en posiciones más vulnerables o con menos acceso a educación formal.
- **Flexibilidad laboral y conciliación:** establecer mecanismos de trabajo flexible, incluyendo opciones de teletrabajo y horarios flexible, para permitir un equilibrio entre sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales y familiares.
- **Fomento de la diversidad y la inclusión:** desarrollar campañas de concienciación sobre diversidad e inclusión en el entorno laboral, así como promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI.
- **Accesibilidad y adecuación de espacios:** asegurar que los espacios de trabajo sean accesibles y estén adaptados para personas con movilidad reducida o discapacidades, contribuyendo a un ambiente inclusivo y sin barreras físicas.



Unidos por la Igualdad:

Promovemos la igualdad de oportunidades, asegurando que todas las personas tengan acceso a las mismas condiciones para desarrollarse profesionalmente, sin distinción de género, edad, origen, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra condición.

La igualdad en el Grupo Copisa no es solo un principio ético, sino también una herramienta para impulsar la innovación, la cohesión y el desarrollo sostenible dentro de nuestra organización y en la sociedad en la que operamos.

**DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN:
RESPECTO A LAS
PERSONAS
LGTBIQ+**



COPISA

- Protocolo de acoso: establecer y divulgar un protocolo claro de actuación ante situaciones de acoso o discriminación en el entorno laboral, ofreciendo a las personas trabajadoras confianza en la resolución justa de sus quejas.
- Transparencia y comunicación constante: canales de comunicación interna en los que las personas trabajadoras puedan mantenerse informados informadas sobre cambios y políticas importantes de la organización, fomentando un ambiente de transparencia y confianza.
- Políticas de no represalias: asegurar que las personas trabajadoras puedan reportar problemas o inquietudes sin temor a represalias, protegiendo su integridad y fomentando un ambiente de respeto y seguridad en el trabajo.
- Evaluación de inclusión y diversidad en contrataciones: asegurar que los procesos de contratación se realicen con un enfoque inclusivo y diverso, promoviendo la igualdad de oportunidades desde el momento del reclutamiento.

Estas acciones refuerzan la visión de un entorno inclusivo y equitativo, apoyando a nuestro equipo humano tanto en su desarrollo profesional como en su bienestar personal, lo cual contribuye a una cultura corporativa sólida y comprometida.

El Grupo reafirma su compromiso con la gestión y el desarrollo del talento de las personas como un pilar estratégico clave para lograr un crecimiento sostenible y garantizar el éxito empresarial. Con el objetivo de que cada persona alcance su máximo potencial profesional, impulsa una política de movilidad interna que permite alinear el talento con las necesidades específicas de cada puesto. Esta estrategia no solo refuerza la motivación individual, sino que también promueve el desarrollo profesional continuo, consolidando una cultura organizacional basada en la excelencia y el compromiso.



Estimados colaboradores,

Con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo para todas las personas, hemos implementado el uso del lenguaje inclusivo en nuestra organización, como parte de nuestro compromiso de crear un espacio donde cada persona se sienta valorada y representada.

El lenguaje inclusivo es una herramienta que permite referirse a todas las personas de manera respetuosa, sin discriminación por motivos de género, identidad u orientación sexual, evitando expresiones que perpetúen estereotipos o invisibilicen a ciertos grupos.

Todos los que formamos parte de esta compañía, debemos adoptar este enfoque en todas las comunicaciones internas y externas.

Disponéis de la Guía de Aplicación y una píldora formativa en el Portal del Empleado.

GESTIÓN DEL TALENTO CON VISIÓN INTERNA

El Grupo valora especialmente a las personas que forman parte de su equipo, confiando en el talento interno y en quienes han contribuido a construir su trayectoria. Con ellas desea seguir avanzando, ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo. A su vez, incorpora nuevos perfiles que aportan conocimientos, experiencias y visiones diversas, fortaleciendo así la diversidad, la innovación y la solidez del equipo.

Las personas son quienes impulsan los proyectos, alcanzan los resultados, proponen ideas y construyen el futuro. Por ello, el desarrollo del talento se concibe como un objetivo estratégico a largo plazo. Para lograrlo, la organización promueve un entorno que favorece el aprendizaje, la evolución profesional y el reconocimiento.

La gestión del talento del Grupo Copisa se sustenta en tres pilares fundamentales:

- **Promoción basada en el mérito:** La organización fomenta el desarrollo profesional de su equipo a través de un enfoque transparente y equitativo, en el que el rendimiento individual y el compromiso con los valores corporativos son los principales criterios para la promoción. Este enfoque busca garantizar la igualdad de oportunidades y reconocer el esfuerzo y la dedicación de cada persona, fortaleciendo su sentido de pertenencia y contribución al éxito colectivo.
- **Preferencia por la promoción interna:** Grupo Copisa apuesta por maximizar el potencial del talento interno antes de recurrir a la contratación externa. Esta práctica no solo preserva el conocimiento y la experiencia acumulada dentro de la organización, sino que también contribuye a una transición más eficiente y coherente en los procesos operativos, favoreciendo la continuidad y estabilidad en el desempeño de los equipos.
- **Retención del talento mediante la conciliación laboral-familiar:** Reconociendo la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, la organización implementa medidas que facilitan la conciliación, como el teletrabajo, horarios flexibles y la atención personalizada sus necesidades.

PERSONAS CLAVE PARA PROCESOS SOSTENIBLES

Según 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».

En este contexto, el Grupo Copisa ha asumido el compromiso de impulsar el empleo verde como un eje estratégico en su modelo de negocio. Reconociendo la importancia de integrar prácticas sostenibles en sus operaciones y de responder a la creciente demanda de soluciones responsables con el medioambiente, ha adaptado un enfoque estratégico orientado a la sostenibilidad.

Esta apuesta por el empleo verde se traduce en la incorporación de personal especializado en áreas clave como la gestión ambiental, la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Además, el Grupo Copisa prioriza la formación continua de sus equipos, asegurando que dispongan de las competencias necesarias para afrontar los retos ambientales y contribuir activamente a la transición hacia una economía más verde.

Con esta visión, el Grupo no solo reafirma su compromiso con la protección del medioambiente y el desarrollo sostenible, sino que también se posiciona como un referente en su sector. Al adoptar una estrategia basada en la sostenibilidad, Copisa refuerza su competitividad en un mercado cada vez más orientado hacia prácticas responsables, garantizando así su capacidad de adaptarse a los desafíos y oportunidades del futuro.

En 2024 se han formado en materia de Taxonomía ambiental 187 personas.



Grupo Copisa impulsa el empleo verde, promoviendo el desarrollo de competencias profesionales enfocadas en la ecoeficiencia y la sostenibilidad.

Esta iniciativa implica varios pasos estratégicos:



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 del Grupo.



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 del Grupo y para innovar en la creación de proyectos más verdes y sostenibles.



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.

COMPROMISO CON EL EMPLEO DE CALIDAD

Los indicadores de capital humano reflejan características distintivas en los sectores de infraestructuras y mantenimientos, como la contratación vinculada a la ubicación geográfica y la naturaleza de los proyectos. Estas particularidades explican la mayor representación de perfiles masculinos en nuestra plantilla, una tendencia común en el sector.

Desde el Grupo Copisa, apostamos firmemente por la creación de empleo de calidad, contribuyendo al desarrollo económico y social de las comunidades donde operamos. En línea con este compromiso, a nivel global, el 94,41% de los contratos firmados durante el último año fueron a jornada completa, y un 49,84 % de estos correspondieron a contratos indefinidos.

PERSONAS POR EMPRESA (n.º)

	2023	2024
COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U.	479	507
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A. U	118	63
CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U.	198	193
GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U.	58	56
NATUR SYSTEM S.L.U.	52	56
ESTRUCTURAS ARAGÓN S.A.U.	7	7
CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS S.L.U.	4	0
KM5 INTERNATIONAL S.L.U.	3	3

En el resto de las empresas a 31-12-2024 no hay personal

PERSONAS POR NIVEL FUNCIONAL Y GÉNERO (n.º)

		TOTAL	
		2023	2024
DIRECCIÓN Y GERENCIA	HOMBRE	29	20
	MUJER	3	2
	TOTAL	32	22
MANDOS INTERMEDIOS	HOMBRE	206	216
	MUJER	26	30
	TOTAL	232	246
PERSONAL TÉCNICO Y DE SOPORTE	HOMBRE	115	119
	MUJER	36	36
	TOTAL	151	155
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	HOMBRE	55	55
	MUJER	69	68
	TOTAL	124	123
OFICIOS	HOMBRE	352	310
	MUJER	28	29
	TOTAL	380	339

PERSONAS POR ACTIVIDAD Y GÉNERO

2023			2024				
	INFRA.	MTTOS.	INFRA.	% TOTAL	MTTOS.	% TOTAL	TOTAL
MUJERES	110	52	111	12,54	54	6,10	165
HOMBRES	493	264	504	56,95	216	24,41	720
TOTAL	603	316	615		270		885

Abreviaturas: INFRA. (infraestructuras) / MTTOS. (mantenimientos)

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

	EDAD	ESPAÑA		COSTA RICA		PERÚ		RUMANÍA		PORTUGAL		TOTAL
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2024
DIRECCIÓN Y GERENCIA		32	22									22
HOMBRE	<30 AÑOS											
	30-50 AÑOS	15	8									
	>50 AÑOS	14	12									
MUJER	<30 AÑOS											
	30-50 AÑOS	3	2									
	>50 AÑOS											
MANDOS INTERMEDIOS		225	233	3	10	3	2				1	246
HOMBRE	<30 AÑOS	9	12									
	30-50 AÑOS	86	95	1	5	1	2				1	
	>50 AÑOS	105	98	1	3	2						
MUJER	<30 AÑOS	2	3									
	30-50 AÑOS	17	20	1	2							
	>50 AÑOS	6	5									
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE		144	144	2	10	3		1	1			155
HOMBRE	<30 AÑOS	8	10		3							
	30-50 AÑOS	57	37	2	3	1						
	>50 AÑOS	46	63		3							
MUJER	<30 AÑOS	0	2			1						
	30-50 AÑOS	26	23		1	1						
	>50 AÑOS	7	9						1			
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR		119	119	2		1	3	1	1			123
HOMBRE	<30 AÑOS	14	12									
	30-50 AÑOS	19	25			1						
	>50 AÑOS	20	18									
MUJER	<30 AÑOS	6	8				1					
	30-50 AÑOS	37	28	2			2		1			
	>50 AÑOS	23	28					1				
OFICIOS		372	329	7	10							339
HOMBRE	<30 AÑOS	24	25	2	1							
	30-50 AÑOS	175	127	3	6							
	>50 AÑOS	147	148	1	2							
MUJER	<30 AÑOS	1										
	30-50 AÑOS	11	14	1	1							
	>50 AÑOS	14	15									
TOTAL		892	847	14	30	7	5	2	2		1	885

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

		INDEFINIDO		EVENTUAL		SERVICIO		TOTAL
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2024
DIRECCIÓN Y GERENCIA	HOMBRE	29	20					90,91 %
	MUJER	3	2					9,09 %
	TOTAL	32	22					
MANDOS INTERMEDIOS	HOMBRE	184	156	17	15	5		85,50 %
	MUJER	21	28	5	1			14,50 %
	TOTAL	205	184	22	16	5		
PERSONAL TÉCNICO Y DE SOPORTE	HOMBRE	97	148	13	13	5	3	81,59 %
	MUJER	31	33	4	4	1		18,41 %
	TOTAL	128	181	17	17	6	3	
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	HOMBRE	36	43	18	12	1		44,72 %
	MUJER	52	53	14	14	3	1	55,28 %
	TOTAL	88	96	32	26	4	1	
OFICIOS	HOMBRE	197	225	103	68	52	17	91,45 %
	MUJER	18	24	6	4	4	1	8,55 %
	TOTAL	215	249	109	72	56	18	

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

		< 30		30-50		>50		TOTAL
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2024
INDEFINIDO	HOMBRE	18	36	267	252	258	304	80,87 %
	MUJER	1	5	79	83	45	52	19,13 %
	TOTAL	19	41	346	335	303	356	82,71 %
EVENTUAL	HOMBRE	35	26	69	48	47	34	82,44 %
	MUJER	9	9	18	8	2	6	17,56 %
	TOTAL	44	35	87	56	49	40	14,80 %
SERVICIO	HOMBRE	4	1	27	10	32	9	90,91 %
	MUJER	0		4	2	4		9,09 %
	TOTAL	4	1	31	12	36	9	2,49 %

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

	EDAD	2023					2024					TOTAL
		INDEF. COMPLETO	INDEF. PARCIAL	JUBILACIÓN PARCIAL	TEMP. COMPLETO	TEMP. PARCIAL	INDEF. COMPLETO	INDEF. PARCIAL	JUBILACIÓN PARCIAL	TEMP. COMPLETO	TEMP. PARCIAL	
DIRECCIÓN Y GERENCIA		32,00					21,05	0	0	0	0	21,05
HOMBRE	30-50 AÑOS	15,00					8,00					
	>50 AÑOS	14,00					11,05					
MUJER	30-50 AÑOS	3,00					2,00					
MANDOS INTERMEDIOS		190,40		9,00	14,64	0,24	187,79	0	1,61	7,29	0	196,70
HOMBRE	<30 AÑOS	5,78			1,09		9,42			0,52		
	30-50 AÑOS	76,55			4,75		82,13			4,89		
	>50 AÑOS	87,89		9,00	6,76		68,71		0,61	1,76		
MUJER	<30 AÑOS				0,45	0,24	2,54					
	30-50 AÑOS	14,18			1,59		21,49					
	>50 AÑOS	6,00					3,50		1,00	0,12		
TÉCNICOS/AS Y SOPORTE		121,99		3,00	12,03		176,34	0	12,37	7,79	0,63	197,10
HOMBRE	<30 AÑOS	2,66			2,40		7,63			1,69		
	30-50 AÑOS	50,21			5,45		48,36			3,30		
	>50 AÑOS	39,44		3,00	1,96		87,53		12,37	1,46		
MUJER	<30 AÑOS				0,86		0,85			0,34		
	30-50 AÑOS	22,68			1,63		22,97				0,63	
	>50 AÑOS	7,00					9,00			1,00		
PERSONAL AUX. Y ADTVO.		67,88	7,00	7,00	11,82	0,93	91,15	9,55	6,15	8,58	1,87	117,13
HOMBRE	<30 AÑOS	1,31	1,00		1,75		5,28	1,00		0,14	0,68	
	30-50 AÑOS	9,38	2,00		1,72	0,61	17,66	3,00		2,43	0,88	
	>50 AÑOS	13,64	3,00	1,00		0,32	13,35	4,55	1,73		0,31	
MUJER	<30 AÑOS	0,75			1,06		1,84			1,58		
	30-50 AÑOS	27,80	1,00		5,14		29,20			3,42		
	>50 AÑOS	15,00		6,00	2,15		23,82	1,00	4,42	1,01		
OFICIOS		195,73	6,36	3,00	101,07	3,85	279,15	6,65	1,68	58,76	2,73	349,00
HOMBRE	<30 AÑOS	6,00			11,46		19,64			7,92		
	30-50 AÑOS	103,81			43,62		115,92			26,06		
	>50 AÑOS	78,61	1,00	3,00	42,95		127,28	1,00	1,68	22,45		
MUJER	<30 AÑOS					0,27	0,83				0,07	
	30-50 AÑOS	3,99	1,00		2,04	2,09	7,53			2,00	1,66	
	>50 AÑOS	3,32	4,36		1,00	1,49	7,95	5,65		0,33	1,00	
TOTAL		608,00	13,36	22,00	139,83	5,02	755,48	16,20	21,81	82,42	5,23	881,10

DESGLOSE POR TIPO DE BAJAS (n.º)

	EDAD	INVOLUNTARIA		VOLUNTARIA		JUBILACIÓN		FORZOSA		TOTAL 2024
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
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	3	36	19	3	1	3	4	27
HOMBRE	<30 AÑOS	2		4						23
	30-50 AÑOS	6	1	12	11					
	>50 AÑOS	6	1	12	5	3	1	3	4	
MUJER	<30 AÑOS				1					4
	30-50 AÑOS			7	1					
	>50 AÑOS	1	1	1	1					
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE		6	4	11	19	2	4	8	14	41
HOMBRE	<30 AÑOS	1	3	1	2					36
	30-50 AÑOS	1		1	10			3	6	
	>50 AÑOS	1	1	4	3	2	4	3	7	
MUJER	<30 AÑOS	1		1	1					5
	30-50 AÑOS	2		4	3			1	1	
	>50 AÑOS							1		
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR		29	21	14	10		7	5	7	45
HOMBRE	<30 AÑOS	13	7	2				1		26
	30-50 AÑOS	2	8	5	2				2	
	>50 AÑOS	4	2				3		2	
MUJER	<30 AÑOS	5		1	1					19
	30-50 AÑOS	4	3	6	5			3	2	
	>50 AÑOS	1	1		2		4	1	1	
OFICIOS		147	108	45	28	2	6	25	31	173
HOMBRE	<30 AÑOS	28	10	10	7			1	2	167
	30-50 AÑOS	71	62	18	13			16	15	
	>50 AÑOS	43	33	16	7	1	4	8	14	
MUJER	<30 AÑOS		1							6
	30-50 AÑOS	4					1			
	>50 AÑOS	1	2	1	1	1	1			
TOTAL		197	136	106	76	7	18	41	56	286

TASA DE ROTACIÓN

2024

BAJAS VOLUNTARIAS	8,43 %
TOTAL BAJAS	31,71 %

*R = Tasa de rotación**S = Personal que se separó del Grupo en el periodo**I = Personal al inicio del periodo**F = Personal a final de periodo*

FÓRMULA DE CÁLCULO

Tasa de rotación (R) = $S / ((I + F) / 2) * 100$

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO LABORAL Y CONCILIACIÓN

En Grupo Copisa, valoramos la importancia de una gestión eficiente del tiempo de trabajo como elemento esencial para impulsar la productividad empresarial y promover el bienestar de nuestro equipo humano. Estamos convencidos de que lograr un equilibrio entre las demandas productivas y las necesidades personales es clave para construir un entorno laboral positivo y comprometido.

Con el objetivo de fomentar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, hemos implementado diversas políticas que permiten a nuestros trabajadores, tanto hombres como mujeres, gestionar de manera equilibrada las diferentes facetas de sus vidas. Entre estas medidas destacan la flexibilidad horaria, la posibilidad de acogerse a la reducción de jornada y una amplia variedad de permisos, como los relacionados con nacimiento, adopción, acogimiento y lactancia.

Asimismo, ofrecemos la opción de excedencias y un calendario vacacional adaptable, que incluye 22 días laborables más 3 días adicionales en Navidad, junto con días festivos complementarios para cumplir con las horas establecidas en el convenio colectivo.

También ofrecemos la posibilidad de acogerse a la jornada reducida, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de la cual actualmente se benefician 22 mujeres y 7 hombres de nuestra plantilla. Además, nuestras oficinas implementan una jornada intensiva los viernes y durante los meses de verano, proporcionando flexibilidad en los horarios de entrada, salida y pausa para la comida. Apoyamos iniciativas como la jubilación anticipada parcial y hemos adaptado nuestro entorno laboral a las nuevas tecnologías, facilitando el trabajo desde diferentes ubicaciones. En este contexto, Grupo Copisa refuerza su compromiso con las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

En relación con los permisos de maternidad y paternidad, se aceptan todas las solicitudes presentadas, lo que asegura que el 100% de la plantilla tenga la posibilidad de solicitar el permiso parental.

PERMISO PARENTAL (España y expatriados)								
PERIODO DE DISFRUTE				TASA REGRESO		TASA RETENCIÓN (12 meses)		
	2023		2024					
	%	n.º	%	n.º	%	n.º	%	n.º
HOMBRES	100 %	16	89,47 %	17	100,00%	17	88,24 %	15
MUJERES	0 %	0	10,53 %	2	0,00 %	2	100,00 %	2

Incorporación 2024: 15 personas.

En 2024 no ha habido solicitudes de permisos parentales de personal local ubicados fuera de España.

Microsoft Teams se ha convertido en una herramienta esencial en las dinámicas laborales, mejorando significativamente la comunicación y la colaboración entre los equipos. Gracias a su capacidad para conectar a usuarios desde cualquier ubicación y dispositivo, ha impulsado la productividad de manera notable. Además, su uso ha favorecido la sostenibilidad empresarial, al minimizar la necesidad de desplazamientos físicos y acortar la duración de las reuniones presenciales.

Esta disminución en los traslados ha tenido un impacto positivo en la reducción de las emisiones de CO₂, alineándose con los objetivos globales de sostenibilidad. Cada reunión virtual realizada a través de Teams reemplaza potencialmente trayectos en coche, avión o transporte público, disminuyendo así la huella de carbono asociada al trabajo presencial. Además, al permitir el teletrabajo, Teams facilita la transición hacia un entorno laboral más digital y flexible, reduciendo el consumo energético en oficinas y la generación de emisiones indirectas vinculadas al uso de espacios físicos.

La adopción del teletrabajo, impulsada por recientes transformaciones globales, ha demostrado que herramientas como Teams no solo mejoran la agilidad y eficiencia en la gestión de tareas, sino que también son clave para promover prácticas sostenibles, contribuyendo activamente a mitigar el impacto ambiental en un mundo cada vez más consciente de su responsabilidad climática.

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.

El Procedimiento de Desconexión Digital, disponible para todas las personas trabajadoras a través de los servidores corporativos, establece pautas claras y específicas diseñadas para facilitar una gestión responsable del uso del correo electrónico y la telefonía móvil. Este procedimiento refleja nuestro firme compromiso con el bienestar del equipo humano, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Al fomentar la desconexión fuera del horario laboral, reforzamos nuestra dedicación a crear un entorno de trabajo que respete los derechos digitales de nuestra plantilla y priorice su calidad de vida.

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 nuestro equipo humano 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 infantes 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 permite optimizar el salario personal de manera que la plantilla puede adquirir productos o servicios con ventajas fiscales maximizando el uso de su retribución.

FORMACIÓN



En Grupo Copisa, la aplicación de conocimientos busca que cada miembro del equipo crezca de forma constante, alineando su desarrollo profesional con los objetivos de la organización. La cultura de mejora continua del Grupo fomenta una mentalidad de aprendizaje activo, motivando a las personas trabajadoras ampliar sus habilidades y conocimientos y a utilizarlos en sus actividades diarias. Este enfoque incrementa la confianza y competencia en cada área, fortaleciendo la colaboración y elevando el rendimiento general del equipo.

Conscientes de la importancia del aprendizaje continuo, la organización pone a disposición de su equipo, a través de la plataforma Pharos de Structuralia, programas de formación avanzada como másteres y otros cursos especializados. Esta oportunidad fomenta el aprendizaje continuo, permitiendo a nuestro personal adquirir competencias y habilidades esenciales para afrontar los constantes desafíos de un entorno laboral en transformación.

Grupo Copisa elabora anualmente un plan de formación que contempla las necesidades de capacitación para todo el personal de sus empresas. Este plan identifica y prioriza las áreas clave de desarrollo organizativo, permitiendo adaptarse de forma continua a las demandas formativas que puedan surgir durante el año. Además, a través de la herramienta Mentor, un portal exclusivo para el personal, se ofrece acceso a una amplia gama de cursos *e-learning* y píldoras formativas, facilitando el aprendizaje y crecimiento profesional.

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable, establecimos como objetivo para el año 2024 la formación de la Dirección en materia de criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG), un objetivo que se ha llevado a cabo con éxito. Esta acción refuerza el liderazgo responsable dentro de la organización y asegura la integración de los principios ASG en la toma de decisiones estratégicas.

Los seminarios web se han consolidado como la herramienta clave para la formación a distancia, permitiendo al equipo de Grupo Copisa adquirir conocimientos en una amplia variedad de disciplinas de manera virtual. A su vez, nuestros convenios con instituciones educativas y foros especializados fortalecen la especialización de nuestro talento y apoyan su desarrollo profesional continuo.

FORMACIÓN POR GÉNERO (HORAS)

HOMBRE	5.394,75	61,04 %
MUJER	3.342,75	38,96 %
TOTAL	8.837,50	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

«FOCUS COMPLIANCE»

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

COMPLIANCE —Denuncias/Consultas—

GESTIÓN EFICIENTE

LENGUAJE INCLUSIVO

FORMACIÓN POR NIVEL FUNCIONAL (HORAS)

DIRECCIÓN Y GERENCIA	3.141,00	35,54 %
MANDOS INTERMEDIOS	2.233,50	25,27 %
TÉCNICOS Y SOPORTE	1.086,50	12,30 %
PERSONAL AUX Y ADMINISTRATIVO	933,50	10,56 %
OFICIOS	1.443,00	16,33 %
TOTAL	8.837,50	100 %

FORMACIÓN POR MATERIAS

	PARTICIPANTES		TOTAL HORAS		DIRIGIDO A:
	HOMBRE	MUJER			
CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE-SIG	392	98	1.090,50	12,34 %	Departamento de Obras, responsables y técnicos del SIG
PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD	359	73	2.083,50	23,57 %	Todo el personal adaptado a su puesto de trabajo
IDIOMAS	35	24	2.178,00	24,64 %	Personal responsable o con involucración internacional
PRODUCCIÓN	20	12	1.315,00	14,88 %	Personal técnico y de obra
COMPLIANCE	375	93	474,25	5,37 %	Todo el personal
OFIMÁTICA	16	3	322,50	3,65 %	Todo el personal
SOSTENIBILIDAD	36	7	83,75	0,95 %	Profesionales con funciones ASG
GESTIÓN PERSONAL-HABILIDADES-	67	50	1.040,00	11,77 %	Todo el personal
ADMINISTRACIÓN	1	3	250,00	2,83 %	Todo el personal
TOTAL	1301	363	8.837,50	100 %	

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Bajo el lema **La Diversidad suma y todas las personas cuentan**, en Grupo Copisa, la igualdad de oportunidades es un pilar fundamental de nuestra cultura corporativa, reflejada en nuestro Plan de Igualdad, Código Ético y de Conducta, Política de Gestión de Personas y Relaciones Laborales, Política de Sostenibilidad, Política de Derechos Humanos y la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión. Promovemos el desarrollo profesional y personal de toda nuestra plantilla, asegurando que cada persona 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, conforme a los principios recogidos en nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

La selección y promoción de personal en Grupo Copisa se basa en criterios objetivos de mérito y capacidad, garantizando un entorno de trabajo inclusivo y equitativo. Nuestro compromiso con la diversidad y la igualdad se traduce en la creación de un espacio laboral donde el respeto y la inclusión son valores esenciales.

Como parte de este compromiso nos hemos adherido en 2024 a la Carta de la Diversidad hasta 2025, una iniciativa voluntaria para el fomento de principios fundamentales de Igualdad. La iniciativa, impulsada por la Dirección de Justicia de la Comisión Europea para el desarrollo de sus políticas de lucha contra la discriminación, contempla la implantación en las empresas firmantes de políticas de inclusión y programas de no discriminación.

Esta adhesión es un paso importante dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social, y subraya nuestra contribución con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en especial el ODS 5: Igualdad de género y el ODS 10: Reducción de las desigualdades. En Grupo Copisa, trabajamos cada día para construir un futuro más justo, diverso e inclusivo.

Durante este ejercicio, el Grupo ha impartido un total de 936 horas de formación en materia de Igualdad, reforzando su compromiso con la equidad y la diversidad. Además, se han publicado en el Portal del Empleado píldoras formativas accesibles para todo el personal, promoviendo una mayor sensibilización y conocimiento en esta área.

Principales objetivos de Grupo Copisa:

- Diversidad de género, seguir trabajando hacia la igualdad y la promoción del talento femenino. En línea con este objetivo COPISA ha apoyado y contribuido a la difusión de la serie documental promovida por la Demarcación de Cantabria del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, centrada en destacar la voz y la experiencia de mujeres en la ingeniería. La serie se inaugura con un capítulo centrado en la generación más joven: profesionales que, pese a su juventud, ya cuentan con una sólida trayectoria. A través de sus testimonios, comparten los desafíos que han superado, sus logros y la visión con la que miran al futuro de la profesión, con preparación, determinación y entusiasmo. Nos enorgullece destacar que una de las participantes en este capítulo es una ingeniera de COPISA, cuya intervención refleja el compromiso, el talento y la excelencia profesional que caracterizan a las personas que integran nuestro equipo.
- Diversidad cultural, desarrollo de acciones de sensibilización para crear un espacio seguro para la comunidad LGTBI: bajo el lema no a la discriminación y si a la diversidad Grupo Copisa ha difundido la píldora formativa -Diversidad e Inclusión, Respeto a las Personas LGTBI- se desarrollan acciones de sensibilización para crear un espacio seguro, abierto y libre de perjuicios para este colectivo.

El Grupo Copisa dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación en situaciones de Acoso diseñado para garantizar un entorno laboral basado en el respeto, la dignidad y la igualdad. Este protocolo asegura un ambiente de trabajo libre de acoso, discriminación e intimidación y refuerza el compromiso de la organización con el bienestar de sus personas empleadas.

Además, dispone de un canal de denuncias confidencial que permite a las personas trabajadoras reportar situaciones de acoso o comportamientos inadecuados de manera segura y anónima, asegurando la protección de los denunciantes y el tratamiento riguroso y transparente de cada caso. Este canal forma parte de las medidas preventivas y correctivas del Grupo Copisa para promover una cultura de trabajo inclusiva y respetuosa en todos los niveles de 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, comprometida con la promoción de un entorno laboral inclusivo y ético, ha actualizado en 2024 su Código Ético y de Conducta, el cual establece un marco legal sólido para prevenir y sancionar cualquier conducta discriminatoria. Este código es de cumplimiento obligatorio para toda la plantilla, reforzando los valores de integridad y respeto en la organización.

Además, el Grupo dispone de un canal de denuncias confidencial, gestionado por el Departamento de Cumplimiento Normativo, que garantiza una comunicación segura para reportar inquietudes o irregularidades relacionadas con el cumplimiento del código.

En su esfuerzo por fomentar la inclusión, Grupo Copisa ha elevado su compromiso con la diversidad generacional, cultural, sexual y de género, así como con la integración de personas con capacidades diferentes, priorizando la contratación de personas en situación de vulnerabilidad laboral, como aquellas en situación de desempleo de larga duración, beneficiarios de rentas mínimas de inserción, personas en situación de discapacidad y víctimas de violencia de género. Estas acciones contribuyen a su plena integración y desarrollo profesional.



Grupo Copisa prioriza la accesibilidad como un elemento fundamental para facilitar la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Considera que adaptar los espacios de trabajo es crucial para permitir un desempeño eficaz y cómodo para todo el 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 implementadas incluyen la mejora de la accesibilidad en los centros de trabajo, la habilitación de plazas de aparcamiento reservadas exclusivamente para personas con discapacidad, la instalación de baños adaptados que garantizan un uso autónomo y seguro, la optimización de la señalización en escaleras y la incorporación de ascensores accesibles. Estas acciones están orientadas a facilitar la movilidad y garantizar la seguridad en los espacios laborales.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de Grupo Copisa con el cumplimiento de las normativas de accesibilidad y destacan su dedicación a fomentar un entorno laboral inclusivo que respeta y valora la diversidad de capacidades de las personas.



El alcance de la información referenciada en los indicadores de 2024 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 83,60 % de la plantilla en España, reflejando un índice de inclusión del 4,13 %. 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		2024	
	EDAD	ESPAÑA	TOTAL	ESPAÑA	TOTAL
DIRECCIÓN Y GERENCIA					
HOMBRE	<30 AÑOS		1		
	30-50 AÑOS				
	>50 AÑOS	1			
MANDOS INTERMEDIOS					
HOMBRE	<30 AÑOS		2		2
	30-50 AÑOS			1	
	>50 AÑOS	2		1	
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE					
HOMBRE	<30 AÑOS		1		3
	30-50 AÑOS				
	>50 AÑOS	1		3	
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR					
HOMBRE	<30 AÑOS		1		3
	30-50 AÑOS	1		1	
	>50 AÑOS				
MUJER	30-50 AÑOS			1	
	>50 AÑOS			1	
OFICIOS					
HOMBRE	<30 AÑOS		4		5
	30-50 AÑOS	1		2	
	>50 AÑOS	3		3	
TOTAL			9		13

En aras de incorporar a nuestra plantilla personal en riesgo de exclusión social o con discapacidad, utilizamos diferentes mecanismos y colaboraciones para alcanzar este objetivo. Tenemos colaboraciones con el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC), la Fundació Gentis y la Fundación Sant Joan de Déu.

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, el cual sigue vigente en la actualidad.

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 organización, promoviendo un entorno laboral más inclusivo y representativo de la sociedad. En 2024, 8 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 organización facilita la incorporación de talento diverso a su plantilla. Mediante la modalidad convenios de prácticas formativas, en 2024 se han materializado 28 convenios (13 mujeres y 15 hombres).

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 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 ha realizado un proceso de elección sindical en la provincia de Barcelona, obteniendo como resultado la formación de un comité de empresa formado por nueve miembros para la representación de los intereses de las personas trabajadoras.

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, el 100 % de las personas trabajadoras, 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 del Grupo.

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.

Nuestra gestión:

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. De forma complementaria, las personas trabajadoras también tienen a su disposición un correo electrónico de Recursos Humanos como canal de comunicación interna.

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. En este contexto, el Grupo dispone de un registro retributivo actualizado que incluye una auditoría correspondiente para garantizar transparencia y equidad.

En relación con la brecha salarial en el Órgano de Administración, no se ha llevado a cabo un análisis específico debido a la actual composición de dicho órgano, en el que únicamente se encuentra representada una mujer. Esta situación impide realizar comparaciones retributivas con base estadística suficiente, que permitan obtener resultados representativos y garantizar la confidencialidad de los datos personales. Esta limitación se ajusta a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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 (€)

	2023		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
< 30 AÑOS	36.032	31.568	29.847	31.724
30-50 AÑOS	34.847	32.783	36.483	34.046
>50 AÑOS	38.435	29.595	39.891	30.809

REMUNERACIÓN MEDIA NACIONAL POR NIVEL FUNCIONAL (€)

	2023		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Dirección y Gerencia	91.478	73.397	102.363	84.381
Mandos intermedios	46.331	44.175	46.981	44.824
Personal Técnico y soporte	36.150	37.038	42.175	38.050
Personal Administrativo y auxiliar	25.835	26.261	24.953	27.923
Oficios	26.782	20.953	27.980	20.484

Con el objetivo de mejorar la precisión y utilidad del análisis retributivo en el marco del principio de igualdad, se ha introducido un cambio metodológico en el cálculo de la brecha salarial, incorporando la segmentación por sectores de actividad. Esta nueva metodología responde a la necesidad de realizar un análisis más detallado, que permita identificar desigualdades salariales específicas en cada uno de los ámbitos operativos de la organización. De este modo, se garantiza una evaluación ajustada a la realidad funcional de cada entorno laboral, evitando que las diferencias salariales se diluyan en una visión global.

La brecha salarial se calcula y analiza de forma diferenciada en los siguientes sectores estratégicos de la organización:

- Construcción – Infraestructuras.
- Industrial – Mantenimientos, diferenciando entre los subsectores de Mantenimiento y *Facilities*.

BRECHA SALARIAL			
	HOMBRES	MUJERES	
2023	36.062	31.568	12,46 %
2024	37.624	32.692	13,11 %

BRECHA SALARIAL INDUSTRIAL - MANTENIMIENTOS			
	HOMBRES	MUJERES	
2024	27.707	23.594	14,84 %
Mantenimientos	29.004	28.067	3,23 %
Facilities	18.922	18.716	1,09 %

BRECHA SALARIAL CONSTRUCCIÓN - INFRAESTRUCTURA			
	HOMBRES	MUJERES	
2024	40.585	36.650	9,70 %

4.2. Seguridad, Salud y Bienestar



CULTURA PREVENTIVA PARA ENTORNOS MÁS SEGUROS Y SALUDABLES

En Grupo Copisa, promovemos una cultura preventiva como eje esencial de nuestra gestión. Generamos entornos laborales donde la salud, la seguridad y el bienestar de las personas son una prioridad compartida y visible en cada nivel de la organización.

«Una cultura preventiva sólida se construye día a día, con formación, liderazgo y responsabilidad compartida.»

Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas del 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 86,38 % 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

La protección de las personas trabajadoras frente a accidentes y enfermedades constituye un claro indicador del crecimiento y la prosperidad de nuestra entidad. Este compromiso nos impulsa a contar con un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) eficaz, adaptado a la normativa vigente y a la realidad específica de cada actividad que desarrollamos, así como a las particularidades de cada uno de los países en los que operamos. De este modo, aportamos un valor añadido al cumplimiento de los principales objetivos de control de la salud, formación específica de puestos de trabajo (como trabajos en altura, manejo de plataformas elevadoras y labores en espacios confinados, entre otros), formación obligatoria por convenio, condiciones laborales y equipos de trabajo.

Un liderazgo sólido, efectivo y visible resulta esencial para fortalecer la cultura preventiva en todos nuestros centros de trabajo. Asimismo, una gestión adecuada de la seguridad y la salud resulta fundamental para el éxito de nuestra organización, siguiendo el modelo de Grupo saludable y basado en los siguientes principios:

- La seguridad, la promoción de la salud y el bienestar del equipo humano se encuentran integrados en la gestión del Grupo Copisa, con una presencia transversal en el conjunto de las actividades y decisiones empresariales, en los diferentes departamentos, puestos de trabajo y en todos los niveles jerárquicos.
- Implementar procesos eficientes para la consulta y participación de las personas trabajadoras y, en su caso, de sus representantes, en la práctica diaria de su profesión, con el objetivo de mejorar los ámbitos de Seguridad, Salud y Bienestar.
- Analizar y determinar acciones orientadas a neutralizar los peligros a los que las personas puedan estar expuestas, incorporando la perspectiva de género como un valor esencial, reduciendo los riesgos a valores aceptables en aquellos casos en que no puedan eliminarse por completo, y promoviendo hábitos saludables tanto dentro como fuera del entorno laboral. Se detectan oportunidades de mejora como base para el establecimiento de medidas y programas de control adecuados, con el fin de proporcionar y mantener unas condiciones de trabajo seguras, saludables y orientadas al 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.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requerimientos aplicables 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 las personas trabajadoras.

La Política de Seguridad, Salud y Bienestar de Grupo Copisa recoge el compromiso de la Dirección, conforme a los estándares de la norma ISO 45001:2018, integrando en esta política las actividades de construcción de COPISA, NATUR SYSTEM y EASA, así como las actividades industriales de CPI y CPI IS. En este sentido, la Dirección de Grupo Copisa asume como propósito primordial de la organización, y como elemento clave de su gestión empresarial en el marco de su compromiso con la sostenibilidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas que conforman su equipo humano, de las empresas colaboradoras y de las partes interesadas implicadas en el desarrollo de su actividad. Todas las personas que forman parte de la organización deben mostrar el máximo interés y esfuerzo para lograr un entorno de trabajo seguro, saludable y orientado al bienestar, velando tanto por su propia seguridad como por la de quienes les rodean.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Grupo Copisa ha incorporado de manera transversal la perspectiva de género en su gestión preventiva, promoviendo activamente la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, se han revisado las evaluaciones de riesgos laborales para incluir este enfoque, reforzando además medidas ya contempladas, como el cumplimiento de los protocolos específicos para trabajadoras embarazadas y lactantes, la promoción de su participación en las comisiones de seguridad y la realización de formaciones orientadas a este ámbito.

En nuestra actividad la mujer se encuentra principalmente en puestos administrativos, técnicos y sector limpieza, esto nos lleva a centrar las medidas en este último sector donde tenemos una delegada de prevención con la que se realiza un seguimiento exhaustivo de las solicitudes trasladadas por las trabajadoras. Paralelamente, se promueve activamente la incorporación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, como es el caso de los técnicos de prevención en obra. Un ejemplo destacado de esta evolución es el reciente comité de seguridad y salud constituido en CPI Integrated Services, donde una de las tres personas integrantes es una mujer, en un entorno profesional donde históricamente ha predominado la representación masculina. Esta creciente implicación de la mujer en la prevención de riesgos laborales aporta una valiosa perspectiva de género en nuestros centros de trabajo, permitiendo canalizar de manera efectiva las inquietudes y necesidades del colectivo femenino.

Por último, contamos con indicadores consolidados de siniestralidad y absentismo desglosados por género, cuyos resultados hasta la fecha son muy satisfactorios. Esto refuerza la convicción de que seguimos una línea adecuada, manteniendo como objetivo permanente la mejora continua en la integración efectiva de la mujer en todas nuestras actividades.

PROMOCIÓN DE LA SALUD FÍSICA Y BIENESTAR EMOCIONAL

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

Durante el año 2024, el Servicio de Seguridad y Salud, en colaboración con MC Mutual, a reforzado su compromiso con la mejora del bienestar físico de la plantilla mediante la finalización de la segunda fase de la campaña «Cuídate con Corazón», iniciada en 2022. Esta etapa se ha enfocado en la promoción de hábitos cardiosaludables para la prevención del riesgo cardiovascular (RCV), a través de recomendaciones prácticas orientadas a fomentar un estilo de vida saludable en todas las personas trabajadoras.

Seguimos avanzando en la prevención de la salud mental, convencidas y convencidos de que no solo se trata de un derecho fundamental, sino también de un pilar clave para el éxito y la sostenibilidad de nuestra organización. En este marco, se ha puesto en marcha la primera fase de la campaña «Invierte en Bienestar: Tu Salud lo Vale», centrada en la promoción del bienestar emocional, con un horizonte temporal de dos años. A lo largo de esta fase, se han ofrecido recursos y recomendaciones que inciden en tres aspectos fundamentales: el conocimiento de los pilares del bienestar emocional; el desarrollo de la inteligencia emocional, con el objetivo de fomentar una mayor autoconciencia; y el alineamiento con los propios valores y prioridades vitales. Asimismo, y como una continuación a la campaña anterior, se ha hecho hincapié sobre el estrés y medidas para afrontarlo y gestionarlo de un modo saludable mediante la difusión de diferentes recursos (carteles, manuales y audiovisuales), todos ellos enfocados fundamentalmente hacia la sensibilización y concienciación del personal. Durante 2025, se continuará profundizando en esta línea, con iniciativas orientadas a favorecer el bienestar emocional de las personas trabajadoras.



GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD

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 golpes contra objetos inmóviles, así como sobreesfuerzos.

En el marco de nuestra estrategia de prevención de accidentes, promovemos activamente una cultura de la transparencia, entendida como un valor esencial para consolidar un entorno de confianza. Esta confianza permite que todas las personas trabajadoras, tanto del propio Grupo Copisa como de las empresas subcontratadas, comuniquen de manera abierta y responsable cualquier incidente ocurrido en el desarrollo de la actividad.

Estas notificaciones se gestionan conforme al Procedimiento de Tramitación y Notificación de Informes de Incidentes y Accidentes, lo cual permite realizar un análisis riguroso de cada caso con el objetivo de avanzar hacia una meta común: el fortalecimiento de la cultura preventiva y la garantía de la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas en nuestros proyectos.

Cabe destacar que, en las actividades y centros de trabajo gestionados directamente por el Grupo Copisa, no se ha registrado ningún accidente grave ni mortal durante el periodo evaluado.

TASA DE ABSENTISMO (%)

	2023		*2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ABSENTISMO TOTAL (**Contingencia común + profesional)	2,00	2,78	2,04	2,55
**CONTINGENCIA PROFESIONAL	0,30	0,00	0,25	0,06

*Número total de días perdidos por absentismo: 12.819.

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.

ÍNDICE SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO 2024 (%)

	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE FRECUENCIA	15,36	0,73
ÍNDICE GRAVEDAD	0,41	0,02

ÍNDICES SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO (%)

	2023	*2024
ÍNDICE FRECUENCIA	15,08	16,09
ÍNDICE GRAVEDAD	0,48	0,43

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

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

*n.º horas trabajadas Grupo Copisa: 1.367.323,32.

ÍNDICES SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO + SUBCONTRATADO (%)

	2023	*2024
ÍNDICE FRECUENCIA	21,48	26,26
ÍNDICE GRAVEDAD	0,71	0,96

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

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

ACCIDENTES POR GÉNERO PERSONAL PROPIO (n.º)

	2023	2024
HOMBRES	22,00	21
MUJERES	0,00	1

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Uno de los pilares fundamentales de nuestra gestión en materia de SST es la evaluación sistemática del desempeño en nuestros centros de trabajo. Para ello, se llevan a cabo auditorías internas y visitas de seguimiento, realizadas tanto por el personal técnico de zona del servicio de prevención como por los equipos técnicos asignados a cada obra. Durante el último periodo, se han realizado un total de 92 visitas de seguimiento de SST en distintos centros nacionales e internacionales, a cargo del personal técnico de prevención de riesgos laborales (PRL) de zona. Asimismo, se elaboraron 323 informes mensuales de SST por parte de las y los técnicos de PRL asignados a obra.

Como herramienta de medición del desempeño, se aplica un sistema de valoración que va de 0 a 5 puntos, según lo establecido en nuestro procedimiento interno. Esta valoración se incorpora en todas las auditorías de obra con el fin de evaluar las condiciones de seguridad observadas. Los resultados obtenidos funcionan como indicadores clave para el análisis de la evolución y el seguimiento de la SST, y se presentan de manera periódica en reuniones con la Dirección. Este sistema de valoración está directamente vinculado a uno de los objetivos estratégicos en materia de prevención, por el cual la Dirección se compromete a alcanzar una puntuación mínima en todas las obras. Durante el periodo evaluado, prácticamente todos los centros han alcanzado la meta establecida, lo que refuerza nuestro compromiso y nos impulsa a seguir avanzando en esta línea de trabajo.

En lo que respecta a la coordinación con empresas subcontratadas y proveedoras, tanto a nivel nacional como internacional, estas se integran en nuestros procedimientos corporativos de prevención establecidos por el Grupo Copisa. Esta coordinación se asegura antes del inicio de cualquier actividad en nuestros centros, ya sea mediante la plataforma digital de coordinación Nalanda (implantada a nivel nacional), o, en el ámbito internacional, a través del control documental específico en cada país. Este control se realiza conforme a lo establecido en el procedimiento operativo «Coordinación de Actividades de Prevención», garantizando así una adecuada coordinación de actividades empresariales en cada centro de trabajo.

VALORACIÓN CENTROS 2024	
	NOTA MEDIA (ISN s/5)
COPISA	4,27
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING	4,00
CPI INTEGRATED SERVICES	4,68
NATUR SYSTEM	4,08

PARTICIPACIÓN ACTIVA Y COMUNICACIÓN

Uno de los elementos fundamentales que refuerzan nuestro liderazgo en materia de SST es la promoción de una participación activa por parte de las personas trabajadoras, así como el establecimiento de un diálogo fluido y constructivo entre la plantilla y la organización. Las empresas del Grupo Copisa cuentan con los mecanismos legalmente establecidos para garantizar esta participación, conforme al Procedimiento Organizativo de Prevención. Entre estos mecanismos se encuentran los comités de seguridad y salud, así como las figuras de las personas delegadas de prevención, que representan un canal esencial para la consulta y colaboración en la toma de decisiones vinculadas a la SST.

Con el objetivo de dar continuidad y seguir consolidando esta línea de trabajo, Grupo Copisa se ha propuesto para el año 2025 potenciar la comunicación. Este propósito se materializará a través de diversas acciones dirigidas a incentivar la participación activa en la construcción de un entorno de trabajo seguro y saludable, así como a reforzar el conocimiento y el uso de los protocolos internos y de los canales formales de comunicación establecidos para temas de SST.

COMPROMISO Y CULTURA PREVENTIVA

El compromiso de la Dirección está consolidado en el Grupo, materializándose en reuniones periódicas de seguimiento del estado de cada uno de los proyectos y realizando seguimiento de los indicadores de siniestralidad. Todo ello con el objetivo de implantar, si es necesario, acciones correctivas de forma inmediata y evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos preventivos establecidos, permitiendo así su revisión o ajuste cuando corresponda. Este compromiso se traslada de forma efectiva a los niveles operativos, tanto técnicos como mandos intermedios, a través de reuniones internas de seguimiento lideradas por la Dirección, en las que se reflexiona colectivamente sobre incidencias, se comparten lecciones aprendidas y se difunden buenas prácticas aplicadas.

El análisis realizado para el año 2024 pone de relieve el firme compromiso de la Dirección y de los cuadros técnicos, así como el esfuerzo sostenido de nuestro personal técnico y de los mandos operativos en obra, junto con la implicación activa de todo el equipo humano que integra nuestra organización. Los resultados alcanzados respaldan la eficacia de las políticas implantadas, consolidando así la confianza de todas las personas que forman parte del Grupo y de nuestros clientes, tanto del ámbito público como privado.

Para el año 2025, reforzaremos el compromiso, incluyendo en los objetivos acciones para reforzar el liderazgo de técnicos y mandos mediante acciones formativas y ratificando la política de *STOPWORK*, que forma parte de nuestra cultura preventiva que abarca los siguientes principios:



- 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.

En coherencia con estos principios, se establece que toda persona que forme parte del Grupo Copisa, o que preste servicios para cualquiera de las empresas que lo integran, debe asumir sin excepciones —y sin temor a consecuencias— el compromiso de actuar conforme al principio de que un entorno de trabajo seguro y saludable es un derecho fundamental. En este sentido, se establece el deber de:

- Promover entre todos los agentes implicados (personas empleadas, clientela, empresas proveedoras, contratistas y subcontratistas) una actuación inmediata que permita detener cualquier actividad que represente un riesgo para la salud o la seguridad, ya sea propia o de terceras personas.
- Notificar la incidencia a su mando superior inmediato, pudiendo comunicar la incidencia por otras vías como puede ser a través del departamento de prevención, el libro de incidencias del proyecto o de forma anónima por el canal de consultas y sugerencias interno.

En el contexto de uno de los objetivos de PRL para el año 2024, se han desarrollado múltiples acciones en el Grupo Copisa orientadas a reforzar la concienciación en materia de SST en todos los niveles jerárquicos. Estas acciones, impulsadas por el Servicio de Prevención Mancomunado, han tenido como finalidad mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de toda la plantilla, fomentando una actitud proactiva en la gestión preventiva.

- Formaciones sobre la percepción del riesgo laboral y de primeros auxilios dirigidas a todos los trabajadores del Grupo.
- Formaciones en seguridad vial dirigida a las personas trabajadoras del Grupo.
- Realización de observaciones preventivas de seguridad por parte del personal técnico y de los mandos, con el objetivo de promover una actitud preventiva activa en las actividades diarias.
- Visitas conjuntas de PRL, realizadas de forma coordinada entre el personal técnico de PRL y de producción, para evaluar el desempeño en SST de los centros de trabajo de forma colaborativa.
- Reuniones de lanzamiento de PRL, centradas en el análisis y anticipación de medidas preventivas, basadas en la experiencia adquirida en proyectos anteriores.
- Difusión de lecciones aprendidas derivadas de accidentes ocurridos en nuestras empresas, con el fin de evitar su repetición y fomentar la mejora continua.

- Reuniones con la Dirección y Personal delegado, destinadas a hacer seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos y del avance de los proyectos en curso.
- Publicación de píldoras informativas y campañas divulgativas en distintos formatos (vídeos, carteles, seminarios web, entre otros), abordando diversas temáticas.

GESTIÓN DEL RIESGO CLIMÁTICO

Considerando la necesidad de proteger la salud y seguridad de las personas, así como la relevancia de la sostenibilidad y los riesgos climáticos, se han incorporado estos factores de manera activa en la gestión de SST. Conscientes del impacto que pueden tener las condiciones meteorológicas extremas, se ha implantado de forma permanente la campaña de prevención del golpe de calor durante el verano, dirigida tanto al equipo humano propio como al personal colaborador. Como parte de esta campaña, se ha difundido el protocolo actualizado para situaciones derivadas de fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. Este protocolo se anexa a todos los planes de seguridad y salud, así como a las evaluaciones de riesgos de los distintos centros, con el objetivo de garantizar una protección adecuada frente a estos escenarios.

En cumplimiento del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas urgentes para la prevención de riesgos laborales ante episodios de elevadas temperaturas, el protocolo implantado contempla disposiciones específicas para los trabajos al aire libre. Estas medidas están orientadas a garantizar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras expuestas a condiciones climáticas extremas. Entre las principales actuaciones previstas, destacan las siguientes:

- Se establece la obligación, en todos los casos en los que se desarrollen actividades al aire libre, de consultar diariamente la página web de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET): <http://www.aemet.es>, con el fin de conocer si existen avisos meteorológicos en vigor y el nivel de alerta correspondiente en el municipio donde se desarrollará la actividad.
- En función del nivel de riesgo comunicado por AEMET (avisos de nivel naranja o rojo), se determinan las medidas preventivas que deben ser adoptadas en cada caso.
- Las acciones preventivas incluyen medidas de carácter organizativo, tales como la adaptación y flexibilización de los horarios de trabajo, en función de la naturaleza de las tareas a realizar y de las condiciones ambientales previstas.
- En avisos de horas de alertas rojas se deberán evitar trabajos en la intemperie.



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD VIAL

Avanzamos con nuestro compromiso en materia de seguridad y salud mediante el establecimiento de una política específica de seguridad vial, el desarrollo de objetivos y planes de acción vinculados a la implantación de un sistema de gestión de la Seguridad Vial, integrado con el de SST. Fruto de este esfuerzo, en 2024 COPISA ha obtenido la certificación conforme a la norma ISO 39001.

Esta norma, aplicable a entidades que interactúan con el sistema vial, refuerza la cultura preventiva de COPISA al proporcionar un marco para reducir y eliminar riesgos derivados de los accidentes de tráfico. Su implantación impulsa un enfoque de Sistema Seguro, alineado con nuestros objetivos organizativos, fortaleciendo la seguridad en los desplazamientos laborales y consolidando nuestro compromiso con la responsabilidad compartida en seguridad vial.

De cara a 2025, se prevé el desarrollo de nuevas acciones de sensibilización en torno a la movilidad segura en el entorno laboral, con el objetivo de seguir reforzando la concienciación en esta materia.



4.3. Derechos humanos



COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS: UNA CONSTRUCCIÓN SOCIAL EN EVOLUCIÓN

En el marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad, reconocemos que los derechos humanos no son únicamente un conjunto de principios legales, sino una construcción social en permanente evolución, producto del diálogo histórico entre las sociedades, sus instituciones y las diversas comunidades que las conforman.

«Los derechos humanos reflejan los valores universales y el compromiso ético que define a nuestra sociedad contemporánea. En Grupo Copisa, nuestra responsabilidad es garantizar que todas nuestras actuaciones contribuyan a su respeto, fortalecimiento y expansión»

Grupo Copisa, en su empeño por mantener un comportamiento socialmente responsable y transparente, se compromete a salvaguardar los derechos humanos en cualquier parte del mundo donde desarrolla su actividad, evitando así actividades, operaciones, productos o servicios que provoquen o pudieran vulnerar los derechos humanos.

Tras la implantación de nuestra política de Derechos Humanos en 2020 y sus posteriores revisiones, alineadas con estándares internacionales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, Derechos Humanos de las Naciones Unidas, principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y las normativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Grupo Copisa ha actualizado sus principios de actuación en 2024, ampliando su enfoque con una nueva política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI). Esta política tiene como objetivo asegurar un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, reafirmando su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

El Grupo está comprometido a respetar los derechos humanos de todas las personas con las que interactuamos, incluido nuestro personal, clientela, empresas proveedoras y las comunidades donde operamos. Creemos firmemente en la importancia de crear un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de discriminación, donde se respeten la igualdad de género y la libertad de asociación.

Nos esforzamos por garantizar condiciones laborales dignas y salarios justos, prohibiendo cualquier forma de trabajo infantil o forzado en todas nuestras operaciones y cadena de suministro. A través de un proceso continuo de evaluación y revisión, identificamos, prevenimos y mitigamos los impactos adversos de nuestras actividades sobre los derechos humanos. Asimismo, proporcionamos mecanismos accesibles y seguros para que las personas empleadas, las personas socias y terceras partes puedan reportar posibles violaciones, garantizando confidencialidad y protección contra represalias.

Esta responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en nuestro Código Ético y de Conducta, Código de Ética y Conducta de Proveedores y en las políticas de Sostenibilidad, de Responsabilidad Social Corporativa, Diversidad Equidad e Inclusión y de Derechos Humanos, así como la Política de Protección de Datos 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.

El Grupo Copisa promueve activamente el conocimiento y cumplimiento de estas políticas, que están disponibles tanto en la página web corporativa como en los canales de comunicación interna. De este modo, toda la plantilla tiene acceso a información clara y actualizada sobre las prácticas y directrices que conforman nuestro compromiso con la igualdad y los derechos humanos.

Asimismo, impulsamos una cultura de respeto a los derechos humanos mediante las Píldoras Formativas en materia de Derechos Humanos, Colectivo LGTBI, Diversidad, Equidad e Inclusión y Derechos Humanos entre otras, publicadas en el Portal del Empleado, accesibles a todas las personas trabajadoras del Grupo, facilitando así la concienciación y el conocimiento sobre los principios y prácticas que defendemos.

En Grupo Copisa, reconocemos que el respeto a los derechos humanos es un esfuerzo colectivo y continuo. Por ello, nos comprometemos a seguir implementando acciones formativas y de sensibilización, garantizando que todos los miembros de la organización actúen conforme a nuestros valores y principios éticos.

LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS RELACIONES LABORALES

La relación de Grupo Copisa con su equipo humano se fundamenta en una serie de principios esenciales. Entre los derechos laborales más relevantes que se promueven y respetan se encuentran: el derecho a condiciones de trabajo justas y dignas; la igualdad de trato y la no discriminación; la libertad sindical y la negociación colectiva; la prohibición del trabajo forzoso e infantil; el derecho a un salario digno; la garantía de la salud y seguridad en el entorno laboral; la protección de la intimidad y los datos personales; y el derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia. Con respecto a un entorno de trabajo seguro, la organización garantiza que las instalaciones en las que se desempeñan las personas empleadas cumplen con los estándares de seguridad adecuados, y proporciona formación periódica en materia de seguridad y salud laboral a toda su plantilla, con el objetivo de prevenir riesgos y fomentar una cultura de prevención sólida y compartida.

Asimismo, los valores éticos de Grupo Copisa constituyen un marco de referencia que debe guiar la conducta de todo el personal directivo y de la plantilla en su conjunto. En este sentido, se promueve de forma expresa el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento riguroso de las disposiciones legales vigentes en todas las actuaciones profesionales.

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—. El respeto a los derechos humanos y el cumplimiento riguroso de las disposiciones legales vigentes en todas las actuaciones profesionales se extienden también a las empresas proveedoras, las cuales están sujetas a procedimientos de homologación y evaluación que contemplan, de manera específica, el respeto a los derechos humanos como criterio fundamental.

El equipo humano y las partes interesadas del Grupo tienen a su disposición el Canal Ético habilitado en nuestra web corporativa, a través del 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.

Grupo Copisa garantiza la confidencialidad y el anonimato (en su caso), los derechos de las personas involucradas y la ausencia de represalias de cualquier tipo, comprometiéndose en la adopción de las medidas más eficaces ante cualquier infracción.



4.4. Valor social

COMPROMISO
SOCIAL COMO
PARTE DE
NUESTRA
IDENTIDAD

En Grupo Copisa participamos activamente en acciones solidarias, colaboramos con entidades sociales y respondemos ante emergencias con empatía, compromiso y vocación de impacto positivo. Lo hacemos desde el respeto a las personas, el entorno y los valores que nos definen como organización.

«El compromiso social es una expresión de quiénes somos como organización. Actuar con responsabilidad es construir un futuro con propósito»

El compromiso social de Grupo Copisa se fundamenta en una responsabilidad voluntaria que va más allá de sus actividades empresariales, orientada hacia el bienestar de las personas y las comunidades en las que opera. Este compromiso se materializa a través de iniciativas de acción solidaria, que incluyen patrocinios, donaciones y colaboraciones con entidades sociales, así como mediante su participación activa en la atención de situaciones de emergencia.

Grupo Copisa promueve la igualdad de trato, el respeto a los derechos humanos y la creación de condiciones de trabajo libres de toda discriminación, tanto en el entorno interno como en su relación con los grupos de interés. Asimismo, se fomenta el desarrollo sostenible de las comunidades locales, respaldando su progreso y protegiendo el entorno en el que desarrolla su actividad.

Mediante estas acciones, Grupo Copisa contribuye activamente a construir una sociedad más justa, inclusiva y solidaria, alineando su crecimiento empresarial con valores de responsabilidad, respeto y sostenibilidad. En 2024, el importe total de las contribuciones ha ascendido a 194.437 €.

#JuntosHacemosMás

TOCA DONAR

Copisa
Dimarts 1 d'octubre

TOCA REBRE VIDA

35	persones es van apropar a la campanya
32	persones van donar sang i plasma
---	persones van donar moll d'os
6	persones van fer la seva primera donació
96	pacients se'n podran beneficiar

donarsang.gencat.cat
93 557 35 66
📍 @ donarsang

Salut/  BANC DE SANG I TEIXITS



KM contra La crisis climática
KM POR AGUA



Colaboración con las labores de adecuación, retirada de escombros y trabajos de reparación en las zonas más afectadas por la DANA en la Comunidad Valenciana

COMPROMISO SOCIAL Y CONEXIÓN CON EL ENTORNO

ÁMBITO SOCIAL

CONTRIBUCIÓN ODS

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. Patrocinio.

Parroquia Sant Josep Obrer. Campamento de verano para adolescentes en el pueblo de Sant Boi de Llobregat (Barcelona). Donación

Oxfam Intermon Trailworker. Reto deportivo para captar donativos y garantizar el acceso de agua potable. Donación

Solidaridad Comunidad Valenciana: Grupo Copisa ha desplegado un equipo de trabajo junto con maquinaria pesada para colaborar en las labores de adecuación, retirada de escombros y reparación de las zonas más afectadas por la DANA en la Comunidad Valenciana. Los efectivos trabajan bajo la coordinación del Ayuntamiento de Valencia y la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE), apoyando las tareas necesarias para restablecer la desembocadura del río Turia y mitigar los daños ocasionados. Voluntariado.



ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL

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



ÁMBITO SALUD, BIENESTAR Y DEPORTE

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

CE L'Hospitalet: Club de fútbol. Patrocinio.



Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Catalunya: Torneo de Golf 2024. 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.

Universidad Politécnica de Catalunya: 50 aniversario Escola de Camins. Patrocinio

Colegio Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Catalunya: 50 aniversario. Patrocinio

Asociación Española de los Túneles: Jornada Técnica ADIF-AETOS. Patrocinio

Colegio Ingenieros de Madrid: Congreso Nacional Ingeniería Civil. Patrocinio

Román y Asociados: Evento Economía Digital. Patrocinio

Fundación Ingenieros de Caminos. Premios 2023. Patrocinio

Asociación Española de los Túneles: 50 aniversario AETOS. Patrocinio



COLABORAR PARA APRENDER, ALIARSE PARA AVANZAR

Grupo Copisa mantiene un firme compromiso con la colaboración estratégica junto a empresas e instituciones de su entorno, contribuyendo activamente a sus objetivos en diversas áreas. Como miembro de asociaciones y participante en iniciativas orientadas que fomentan el establecimiento de alianzas, se fortalece su red empresarial y se impulsa el desarrollo de proyectos conjuntos con impacto positivo tanto para el Grupo como para la sociedad.

Esta integración refuerza su posición competitiva y mejora su capacidad de adaptación a los cambios del entorno, consolidando su papel como actor clave en su sector.



Sostenibilidad

La alianza con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas constituye una oportunidad estratégica para Grupo Copisa de fortalecer su compromiso con la sostenibilidad, alineando sus estrategias corporativas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta colaboración se fundamenta en la adopción de los Diez Principios Universales, que abarcan los derechos humanos, los estándares laborales, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción.

Nuestra participación en esta iniciativa se ha materializado en diversos programas promovidos por el Pacto Mundial:

Participación en el Grupo de Trabajo de Construcción e Ingeniería. Como parte de este grupo sectorial, participamos en un plan trienal que incluye talleres formativos impartidos por personas expertas en sostenibilidad, la creación de hojas de ruta sectoriales alineadas con los ODS y la elaboración de documentos estratégicos. Estas acciones tienen como objetivo aumentar y sistematizar nuestros esfuerzos para promover prácticas más responsables y contribuir al bienestar social y ambiental, trabajando de manera colaborativa con otras empresas del sector.

IV Acelerador de Ambición Climática. Este programa formativo nos ha proporcionado un conocimiento integral sobre los retos del cambio climático, sirviendo además como una palanca estratégica para definir y avanzar en nuestro plan de reducción de emisiones.

Alianza Construction Goes Circular, participando en un proyecto liderado por Mondi Group. Objetivo: recolecta y reciclaje de sacos de papel usados provenientes de materiales de construcción.

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
- Gremi d'Àrids de Catalunya
- 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)
- Unión Patronal Metalúrgica de l'Hospitalet i Baix Llobregat (UMPBALL)
- Miembro del Consejo Asesor para la Certificación de Empresas Constructoras (CACEC)

Sistemas de gestión certificados

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

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	ISO 39001
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: 95,75 %; CPI Industrial Engineering: 87,50 %; CPI Integrated Services: 85,25 %.
- 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 Plata»: Grupo Copisa
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: Registro Huella de Carbono: Copisa.
- CE Áridos Certificado nº: 1035-CPR-ES101263: KM5
- UNE-EN ISO 3834-2:2006 (EN ISO 3834-2:2005) Certificado de Conformidad Soldeo por fusión de materiales metálicos: CPI Industrial Engineering.

4.5. La comunicación empresarial



DIALOGAR ES CONSTRUIR

Para Grupo Copisa, dialogar es mucho más que intercambiar palabras. Es establecer vínculos sólidos, fomentar la confianza y construir juntos un camino compartido con nuestros grupos de interés. Una comunicación basada en la escucha activa, la transparencia y la bidireccionalidad nos permite generar valor y avanzar con una visión común.

«Dialogar es construir relaciones, confianza y futuro en colaboración con quienes dan sentido a nuestra actividad»

Para Grupo Copisa, el principio «Dialogar es construir» pone en valor la importancia de una comunicación abierta y transparente y como herramienta clave para fortalecer relaciones y generar valor compartido con los distintos grupos de interés. En este sentido, comunicar va más allá de informar: implica escuchar activamente y construir vínculos de confianza que contribuyan al logro de objetivos comunes.

La comunicación y el diálogo continuo constituyen pilares esenciales en la relación de la o con sus grupos de interés, quienes, de forma directa o indirecta, se ven afectados por el desarrollo de nuestra actividad. Este compromiso abarca a las personas trabajadoras, la clientela, la cadena de suministro, la comunidad local y la sociedad en su conjunto. A nivel interno, fomentamos un flujo de información vertical entre los distintos niveles jerárquicos, así como un flujo horizontal entre equipos y departamentos. Este intercambio de ideas, opiniones y mensajes es clave para el éxito y la eficiencia de nuestras operaciones empresariales.

Además, ya se está aplicando el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones que realizamos a través de nuestros distintos canales, promoviendo una comunicación más respetuosa, igualitaria y representativa de la diversidad de nuestro equipo y entorno.

INTERNOS
Personas empleadas
Equipo directivo

GRUPOS DE INTERÉS

Canales de comunicación

Canal Ético

TEAMS Comunicación

Reuniones presenciales

Web corporativa

Redes sociales

Correo electrónico

Servidores corporativos

«Portal del Empleado»

Jornadas, eventos

EXTERNOS

Clientes/as

Cadena de suministro

Comunidad local y sociedad

Medios de comunicación

Socios de negocio

Administración pública

A lo largo del año, Grupo Copisa ha participado activamente en distintos eventos del sector, reforzando así su compromiso con el crecimiento profesional, la mejora continua y el trabajo colaborativo. Estos espacios han sido clave para mantenernos actualizados, compartir experiencias y establecer nuevas alianzas estratégicas.

Nuestra presencia en estos encuentros no solo fortalece las capacidades de nuestro equipo, sino que también nos permite contribuir al desarrollo de las comunidades y sectores con los que trabajamos. Cada participación es una oportunidad para seguir aprendiendo, conectar con otros actores y avanzar hacia un futuro más sostenible y responsable.

- Participación de COPISA en el Congreso Internacional de la *International Association for Bridge and Structural Engineering (IABSE)*, celebrado en Costa Rica bajo el lema «Más Allá de la Ingeniería Estructural en un Mundo Cambiante», centrado en tendencias emergentes, avances tecnológicos y prácticas sostenibles en ingeniería de puentes y estructuras.

En la edición de 2024, y con el apoyo de las ingenierías colaboradoras, se publicaron y presentaron dos proyectos realizados por COPISA: «*National Route No. 147 Bridge over the Virilla River*» y «*Design and Construction of a 145m Bow-String Arch*», ambos en Costa Rica, donde se expuso la experiencia técnica de la empresa en obras de alta complejidad.

- Forum Futur Civil XXVI: 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.

Con el objetivo de promover una mayor cohesión y entendimiento dentro de la organización, en 2024 se impulsaron diversas iniciativas orientadas a estrechar los lazos entre las distintas áreas del Grupo. Entre ellas, destaca la iniciativa de trasladar al personal de oficina a las obras, brindándoles la oportunidad de vivir en primera persona la realidad diaria de quienes trabajan en el terreno. Esta experiencia ha favorecido el desarrollo de una mayor empatía y ha fortalecido la comprensión mutua entre los equipos técnicos y administrativos.

Estas acciones han contribuido no solo a mejorar la comunicación interna, sino también a enriquecer la cultura organizacional, fomentando una visión más global, integrada y colaborativa del trabajo que realizamos.



Proyecto sostenible:
Urbanización de Can Batlló-La Magòria, Barcelona



Edificio catalogado como bien cultural de interés local:
Rehabilitación Palau del Marqués de Alfarràs, Barcelona

SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN

Intranet basada en SharePoint

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

Software colaborativo

A través de esta herramienta facilitamos la comunicación entre personas usuarias de nuestra organización y externas, mediante 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, dotando a las personas usuarias de herramientas ampliamente utilizadas en el entorno empresarial, para facilitar de esta manera una mayor fluidez y para favorecer la colaboración entre personas usuarias ubicadas en distintos centros. Además, se logra mayor facilidad de colaboración con personas usuarias, empresas u organizaciones externas.

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

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 Copisa, utiliza significativamente *software* libre en la plataforma de sus sistemas informáticos.

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 las personas residentes en la Unión Europea.

Ciberseguridad

Grupo Copisa está sensibilizado en todo lo referente a la ciberseguridad y es consciente de que, hoy en día, la información es un bien muypreciado para las empresas. Este activo es, a la vez, 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 relativo 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 alteren cambios en el contenido.
- **Confidencialidad:** permite restringir, garantizar la seguridad y no revelar información a personas, 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 de 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 organización.

Los equipos de Grupo Copisa cuentan todos ellos con agentes EDR¹ y la obligación a la autenticación en dos pasos, MFA² para poder acceder a los servicios IT del Grupo.

Prevención de la Pérdida de Datos (DLP)

Estamos implementando políticas de Prevención de Pérdida de Datos (DLP) en el Grupo, con el objetivo de proteger la información sensible y garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad. Estas políticas permiten identificar, monitorear y controlar la transferencia de datos confidenciales dentro y fuera de la organización. Con la implementación de DLP, prevenimos fugas accidentales o intencionadas de información crítica, como datos de la clientela, información financiera o propiedad intelectual. Se aplican medidas de control en correos electrónicos, dispositivos de almacenamiento y aplicaciones. Además, se realizarán configuraciones específicas para detectar patrones de información sensible y aplicar alertas o bloqueos automáticos. Esta iniciativa refuerza nuestra postura de seguridad, protege la reputación del Grupo y asegura la confianza de nuestra clientela y grupos de interés. Finalmente, se capacitará a los colaboradores para concientizar sobre la importancia de la protección de datos y el correcto manejo de la información.

¹ Un sistema EDR, acrónimo en inglés de *Endpoint Detection Response*, es un sistema de protección de los equipos e infraestructuras del Grupo. 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 del Grupo.

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.



4.6. Cadena de suministro

ESLABONES DE
CONFIANZA,
COMPROMISO Y
SOSTENIBILIDAD

En Grupo Copisa, la relación con nuestras empresas proveedoras es clave para garantizar la calidad, sostenibilidad y éxito de nuestros proyectos. Fomentamos relaciones basadas en la confianza, la transparencia, el respeto mutuo y la mejora continua.

«La colaboración con proveedores basada en principios éticos y sostenibles fortalece nuestra cadena de valor y nuestro compromiso con un desarrollo responsable»

La relación del Grupo Copisa con sus empresas proveedoras es fundamental para asegurar la calidad, sostenibilidad y éxito de nuestros proyectos. Al igual que en nuestra relación con la clientela buscamos construir relaciones de confianza, basadas en la transparencia, el respeto mutuo y el compromiso con la mejora continua, esto se produce por un clima de colaboración basado en la legalidad, la ética y la transparencia, compartiendo los valores, principios y pautas en los que se basa el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones internacionales que la complementan y el Código Ético y Código de las Empresas Proveedoras, 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.

EMPRESAS PROVEEDORAS 2024

	n.º	FACTURACIÓN
TOTAL	2.476	146.142.174,97€

COLABORACIÓN ESTRATÉGICA

Consideramos a nuestras empresas proveedoras como socios estratégicos en cada proyecto. La generación de equipos de compras multidisciplinares, compuestos por personal de producción y del Departamento de Compras, nos permite trabajar de la mano para alcanzar objetivos comunes. Este enfoque no solo garantiza el cumplimiento de los estándares de calidad y eficiencia, sino que también impulsa la búsqueda de soluciones que aporten valor agregado. Esta colaboración amplía la base de conocimiento, facilitando información precisa para lograr una oferta óptima.

Para facilitar el cumplimiento de los requisitos y obligaciones de las empresas subcontratistas, el Grupo pone a su disposición un sistema de gestión documental informatizado, NALANDA GLOBAL S.A. Este sistema agiliza y facilita el proceso y es aplicable tanto al primer nivel de subcontratación como a cualquier nivel adicional.

Colaboramos estrechamente en la optimización de procesos, promoviendo la retroalimentación y brindando soporte a nuestras empresas proveedoras cuando es necesario, con el objetivo de mejorar sus estándares y prácticas. Este enfoque contribuye al desarrollo continuo y fortalece la relación con la cadena de suministro. La información generada por el Departamento de Compras, incluyendo procedimientos, procesos, tipos de contrato, pedidos, índices de precios y comparativos, se difunde a toda la organización a través de los servidores corporativos.

TRANSPARENCIA Y ÉTICA

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y los principios éticos, Grupo Copisa estableció un Código Ético y de Conducta para Empresas Proveedoras, que define principios fundamentales como la integridad, la lucha contra el soborno y la corrupción, la profesionalidad, el respeto a los derechos humanos y el compromiso con la comunidad. Este documento, junto con la Política Integrada de Gestión de Cumplimiento, el Código Ético y de Conducta (que incluye un canal informativo y de denuncia, *Canal Ético*), la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, el Protocolo de Acoso, la Política de Derechos Humanos y la Política de Sostenibilidad, así como los avances en Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa, están disponibles para las empresas proveedoras y subcontratadas en la página web corporativa del Grupo.

El Grupo traslada sus valores y principios a la cadena de suministro mediante una cláusula contractual en los contratos firmados, que obliga a las empresas proveedoras y subcontratadas a comprometerse y cumplir con las condiciones establecidas en este documento. En caso de incumplimiento de alguno de los principios o la detección de situaciones relevantes vinculadas a los requisitos del Código Ético de Conducta para Empresas Proveedoras, el Grupo podrá aplicar medidas que afecten la relación contractual.

Las empresas proveedoras y subcontratadas deberán cumplir con la legislación aplicable en los países donde operen y abstenerse de cualquier conducta que, aunque no infrinja la ley, pueda perjudicar la reputación de Grupo Copisa o generar consecuencias negativas para su actividad y entorno. En caso de enfrentarse a exigencias contradictorias, deberán buscar soluciones que garanticen el respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, priorizando en todo momento la integridad y la responsabilidad social en sus actuaciones.

El Grupo promueve la comunicación transparente y la buena fe en las relaciones con sus empresas proveedoras. Por ello, estas podrán notificar en cualquier momento cualquier incumplimiento del Código Ético y de Conducta de Empresas Proveedoras y manifestar su disposición a corregirlo, asegurando así el cumplimiento de los estándares éticos y normativos establecidos por Grupo Copisa.

La sostenibilidad y la responsabilidad social son principios esenciales que compartimos con nuestra cadena de suministro:

- Promovemos prácticas sostenibles en nuestra cadena de suministro, alineadas con nuestro compromiso medioambiental.
- Nos asociamos con empresas proveedora y subcontratadas que compartan nuestra visión de responsabilidad social, que respeten los derechos laborales y las normativas de seguridad, fomentando condiciones de trabajo dignas y seguras.
- De acuerdo con la compra responsable de materiales, se prioriza el uso de materiales locales, resultando en 2024 un 82,47 % 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.

Desde una perspectiva sostenible, se realizará un seguimiento individual a las empresas proveedoras y subcontratadas consideradas de alto riesgo que cumplan uno o ambos de los siguientes criterios:

Suministro de productos de alto riesgo:

- Materiales contaminantes o con alta huella de carbono.
- Recursos naturales extraídos de manera no sostenible.
- Productos asociados a condiciones laborales deficientes, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la falta de medidas de seguridad adecuadas.

Fabricación en países de riesgo:

- Débil cumplimiento de normativas laborales y ambientales.
- Altos índices de corrupción y falta de transparencia.

El seguimiento individual de estas empresas proveedoras se llevará a cabo mediante la recopilación de documentación que describa los procesos productivos, el origen de las materias primas y las condiciones laborales aplicadas en cada etapa de la cadena de suministro. Con esta información, se asignará un nivel de riesgo (alto, medio o bajo) en función de los criterios relacionados con el tipo de suministro y el país de fabricación.

Esta metodología pretende garantizar que la cadena de suministro esté alineada con los principios de sostenibilidad, minimizando riesgos sociales, éticos y medioambientales, y promoviendo prácticas responsables a lo largo de toda la actividad.

Al establecer estos principios en nuestras relaciones con la cadena de suministro, no solo aseguramos el cumplimiento de nuestros estándares, sino que también promovemos un entorno de cooperación, mejora continua y respeto mutuo. Esto nos permite desarrollar proyectos sostenibles y de alta calidad, generando valor tanto para el Grupo Copisa como para nuestras empresas proveedoras.

HOMOLOGACIÓN

Grupo Copisa, previo al inicio de cualquier contrato, verificará que la empresa proveedora o subcontratada esté debidamente homologada. Nuestro Procedimiento de Compras establece las normas para la adquisición y contratación de trabajos o servicios, y la homologación de la empresa proveedora y subcontratada deberá realizarse conforme a los criterios definidos en dicho Procedimiento.

El proceso de homologación, actualizado en 2024, está diseñado para asegurar que las empresas proveedoras y subcontratadas cumplan con las especificaciones requeridas por el cliente final. Asimismo, este procedimiento evalúa el grado de compromiso con los criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza).

Adicionalmente a las especificaciones requeridas, se considerarán otros criterios para la homologación, tales como la evaluación continuada de la prestación del servicio o la implantación de un Sistema de Gestión Certificado. Para este proceso, se empleará el impreso corporativo de homologación correspondiente

Las homologaciones se presentarán al Departamento del SIG para su revisión. Si son aceptadas, se registrarán en el sistema ERP. El Departamento de Contabilidad de Grupo Copisa gestionará este proceso para obras nacionales, mientras que, en el caso de obras internacionales, será responsabilidad del personal de administración del país correspondiente, quien deberá completarlo antes de la solicitud. Para formalizar el trámite, será necesario presentar la solicitud con todos los datos mínimos requeridos.

NUEVAS EMPRESAS PROVEEDORAS HOMOLOGADAS (n.º)			
	2023	2024	
	TOTAL (n.º)	TOTAL (n.º)	CRITERIOS %
CRITERIOS AMBIENTALES	291		(100 %)
CRITERIOS SOCIALES, DDHH	291		(100 %)
CRITERIOS ASG - 2024 -		266	(100 %)

EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE 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 cualquier incidencia que surja con las empresas proveedoras, con el objetivo de resolverlas y registrarlas para su evaluación.

Del mismo modo se procederá a la evaluación periódica para monitorear el desempeño de aquellas empresas proveedoras que incidan en la calidad y la sostenibilidad del producto o servicio y cuyo importe contratado sea superior al 1 % del PEM.

La evaluación de las empresas proveedoras se lleva a cabo en todos los ámbitos de actuación donde el Grupo desarrolla su actividad, mediante formularios de satisfacción enviados por la jefatura de obra. Esta evaluación se fundamenta en los siguientes criterios:

- Cumplimiento de plazos
- Requisitos técnicos
- Medios aportados
- Colaboración
- Medidas de seguridad y salud laboral
- Requisitos medioambientales
- Aportaciones de I+D+i
- Compromiso Social y Derechos Humanos
- Cumplimiento requisitos legales (*compliance*)

IMPACTOS NEGATIVOS CADENA DE SUMINISTRO (n.º)				
	2023		2024	
	Prov. evaluados	Impactos	Prov. evaluados	Impactos
CRITERIOS AMBIENTALES	350	0	168	2
CRITERIOS SOCIALES	350	6	168	0

A partir de la interpretación del análisis detallado de la evaluación de cada una de las empresas proveedoras, el Área de Compras tomará alguna de las siguientes decisiones que se consideren oportunas para la relación de colaboración entre las empresas:

- Propuesta de acciones correctivas con la empresa proveedora.
- 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.

INDICADORES DE EMPRESAS PROVEEDORAS (n.º)		
	2023	2024
EVALUADOS FINAL ACTIVIDAD	350	168
BLOQUEADOS	19	7
NOTA MEDIA EVALUADOS	8	7,3

Una empresa proveedora será bloqueada para la realización de nuevas contrataciones o ampliaciones en los siguientes casos:

- Bloqueo operativo: La empresa no podrá ser contratada hasta completar un nuevo proceso de homologación para la ejecución de futuros trabajos.
- Bloqueo administrativo (fiscal): No será necesaria la rehomologación para su contratación una vez resueltas las incidencias administrativas.

El bloqueo se registrará en el sistema ERP imposibilitando la generación de nuevos pedidos.

Asimismo, se continuará colaborando con todas las empresas proveedoras cuya calificación media en las tres últimas evaluaciones sea igual o superior a cinco.

Según la tipología de las obras o productos se procederá a realizar auditorías en las dependencias de las empresas proveedoras para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los contratos. Durante el año 2024 se han llevado a cabo diversas visitas a empresas proveedoras, destacando aquellas realizadas a empresas de prefabricados, plantas de hormigón, laboratorios y empresas de estructuras metálicas. No obstante, este año no se han llevado a cabo auditorías.

En caso de que se requiera la realización de una auditoría interna, deberá registrarse 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.



4.7. La calidad

LA CALIDAD COMO EXPERIENCIA COMPARTIDA

En cada obra, servicio o colaboración, Grupo Copisa asegura que los estándares de calidad estén alineados con las expectativas de la clientela. Nuestras evaluaciones periódicas nos permiten consolidar relaciones duraderas y ofrecer soluciones de alto valor añadido.

«La calidad no es solo un objetivo técnico, sino una experiencia compartida que construimos junto a nuestra clientela»

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

El éxito de un proyecto no depende únicamente de su ejecución técnica, sino también de la establecida con la clientela a lo largo de todo el proceso. En Grupo Copisa, entendemos que cada etapa del proyecto presenta desafíos y expectativas particulares, por lo que adoptamos un enfoque integral y transparente sitúa a la clientela en el centro.

A continuación, se detallan las acciones clave que implementamos en nuestras actividades para abordar de manera efectiva las necesidades y expectativas específicas que surgen en cada fase de un proyecto:

- Desde la fase inicial, mantenemos un diálogo abierto, lo que nos permite comprender sus necesidades y expectativas.
- Organizamos reuniones regulares y visitas a obra con el objetivo de compartir avances, resolver dudas y recoger comentarios que contribuyan a la mejora continua del proyecto.
- Proporcionamos informes detallados y accesibles sobre el progreso del proyecto, incluyendo plazos, costos, y cualquier ajuste que pueda ser necesario.
- Nuestra documentación es clara y precisa, lo que permite a nuestra clientela conocer cada detalle del proyecto.
- Contamos con herramientas como COPISA LIVE, una aplicación de seguimiento en tiempo real de las obras, que permite a la clientela monitorear el avance del proyecto y estar informada en cada momento.
- Implementamos un enfoque de mejora continua en nuestras prácticas constructivas, buscando siempre innovar y optimizar nuestros procesos para ofrecer la mejor calidad y eficiencia.
- Promovemos la innovación mediante proyectos de I+D, tanto a través del desarrollo de nuevas iniciativas para la organización como mediante la aplicación de soluciones previamente desarrolladas en obras en curso.
- Una vez finalizada la obra, mantenemos una fase de evaluación en conjunto con la clientela para revisar el cumplimiento de los objetivos y recoger observaciones.

Este modelo refuerza nuestra posición como un socio confiable y proactivo, que no solo entrega resultados, sino que también garantiza una experiencia positiva y transparente durante todo el proceso de construcción.

El seguimiento riguroso y la mejora continua de la calidad en los procesos garantizan que cada cliente reciba un valor añadido en el producto, servicio o actividad contratada. La evaluación de la calidad en nuestras actividades se realiza de forma anual, con el objetivo de recopilar datos cuantitativos en los distintos ámbitos de actuación, a través de encuestas periódicas sobre el nivel de satisfacción de la clientela.

El Departamento de Calidad lleva a cabo auditorías periódicas, de acuerdo con su procedimiento interno, en los diferentes centros de trabajo del Grupo, con el fin de verificar el cumplimiento de la norma ISO 9001:2015. A partir de estos procesos, se definen objetivos de mejora orientados al aumento del grado de satisfacción de las personas que utilizan nuestros servicios.

Resultado de las encuestas realizadas sobre los proyectos finalizados en el ejercicio 2024:

ENCUESTAS RECIBIDAS POR ENVIADAS		
OBJETIVO:	2023	2024
80 % ENCUESTAS RECIBIDAS	66,66 %	77,27

GRADO DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE		
OBJETIVO PUNTUACIÓN: 4,30	2023	2024
	4,67	4,18

Mediante un análisis exhaustivo de las encuestas enviadas, en aquellos casos donde la puntuación obtenida haya sido inferior a 3 (sobre 5), se establecerán disposiciones adicionales que involucren a todos los departamentos del Grupo.

De esta manera, confiamos en que podremos incidir con aún mayor precisión en aquellas mejoras necesarias para mantener y seguir elevando el nivel de calidad que nos caracteriza, así como la consecuente fidelidad de nuestra clientela.

SISTEMAS DE RECLAMACIÓN

Grupo Copisa contemplará para su gestión y tratamiento las reclamaciones presentadas por parte de la clientela durante el período posventa, ya sea mediante la apertura de una no conformidad por parte de la clientela —o su representación— después del desarrollo de la obra o servicio. Se seguirá el siguiente procedimiento:

- La persona que reciba la reclamación notificará a la persona responsable correspondiente —ya sea una persona delegada o responsable de país— y al Departamento del SIG.
- La persona delegada o responsable de país asignará a la persona ingeniera de contrato que acompañará e intervendrá en todo el proceso hasta su finalización.
- La persona responsable asignada evaluará dicha reclamación de la clientela, analizará las causas que la originaron y definirá si corresponde, o no, su tratamiento y consideración.

En aquellas obras en las que el contrato suscrito con la clientela contemple el mantenimiento o la conservación de estas, a ejecutar con posterioridad a la entrega y sin estar incluido en la garantía, dicho mantenimiento se llevará a cabo según lo especificado en cada contrato, quedando debidamente reflejado en un documento. Todo ello se realizará conforme a lo establecido en nuestro procedimiento interno.

La cantidad de reclamaciones está condicionada por el total de obras finalizadas y su tipología. En 2024 se han formulado 30 reclamaciones, todas las cuales fueron gestionadas y cerradas por las personas responsables durante el mismo año o a inicios 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 o servicio y las especificaciones, el incumplimiento de requisitos legales, del SIG (calidad, ambiente, energía, innovación) y de cumplimiento penal (*compliance*, antisoborno). Estas pueden ser detectadas durante la recepción, la elaboración, la inspección final, la entrega a la clientela o en las auditorías internas.

Se tomarán acciones apropiadas según 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 una vez iniciado su uso.

La persona responsable del SIG será quien se encargue de abrir y cerrar las «no conformidades», ya sea por iniciativa propia, a solicitud de la clientela, de su asistencia técnica o de alguna persona responsable dentro de la organización. La situación será comunicada a la dirección de área, a la persona delegada o encargada en el país, a la persona ingeniera de proyecto o a la jefatura de obra afectada. Estas personas, en conjunto con la responsable del SIG y Producción, decidirán las medidas inmediatas a aplicar, mientras se definen las acciones necesarias para resolver la «no conformidad». Se emitirán las órdenes pertinentes y se proporcionarán los medios necesarios para su resolución.

La persona encargada del departamento del SIG:

- Será quien abra cada informe de acción correctiva, en el cual se describirá dicha acción. Junto con la persona delegada o responsable de país, la persona ingeniera de proyecto o la jefatura de obra correspondiente, se propondrán medidas destinadas a eliminar la causa que originó su apertura.
- Realizará el seguimiento de la acción y evaluará su eficacia. Una vez implementadas las medidas propuestas, se procederá al cierre del informe, el cual será firmado por la persona delegada o responsable de país, la persona ingeniera de proyecto implicada o la persona técnica del SIG, quien además valorará si dicho cierre ha sido eficaz.

CUMPLIMIENTO PLAN AUDITORÍA. Obj. 100 %	
2023	93,10 %
2024	89,29 %

MEDIA NO CONFORMIDAD POR AUDITORÍA	
2023	0,26
2024	0,20

AUDITORÍAS EN OBRA: CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE (n.º)		
	2023	2024
AUDITORÍAS	27	25
NO CONFORMIDADES	7	5
NO CONFORMIDADES EN OBRA	77	70
NOTA MEDIA AUDITORÍAS	8,55	8,52

Copisa ha desarrollado soluciones en ámbitos como infraestructuras complejas y planificación urbana, siempre con un enfoque orientado a la sostenibilidad. Algunos de ellos han sido reconocidos y seleccionados para premios del sector. A continuación, presentamos algunos de los proyectos más representativos en los que ha intervenido el Grupo.

La reforma y ampliación de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Zaragoza.

- Premios Arquitectura 2024 (CSCAE). Finalista de primera fase en la categoría de rehabilitación.
- Premios Mapei a la Arquitectura Sostenible 2024. Finalista en la categoría de equipamiento.



La construcción de las 42 viviendas de protección oficial de Son Servera en Mallorca.

- Premios Arquitectura 2024 (CSCAE). Premiada en la categoría hábitat.



Centro de tratamientos ambulatorios en Granollers.

- Premios FAD de Arquitectura e interiorismo. Seleccionada para los premios.





5. Acerca de este informe

5.1. Presentación de este informe

El presente informe de sostenibilidad, de periodicidad anual, corresponde al periodo comprendido entre 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, y ha sido elaborado considerando los requisitos establecidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad consolidada, 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. En esta edición se ha tenido en cuenta el nuevo enfoque de doble materialidad elaborado en 2024.

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.

Para ello, se incluyen los Anexos 6.1 y 6.2 («Tabla de Indicadores del Estado de Información no Financiera (EINF)» y «Tabla de Contenidos GRI», respectivamente) que contienen el listado de los indicadores de sostenibilidad que se incluyen a lo largo de este informe, así como el Anexo 6.3 de Taxonomía Europea.

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), gestión de la seguridad vial (ISO 39001) 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 desempeño 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 avance hacia los 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 un 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 del Grupo, se incluye información del ejercicio anterior.

Este informe ha sido revisado en relación con la Información no Financiera y Diversidad, por un verificador externo independiente, cuyo informe se encuentra anexo a este documento.

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

Sociedades dependientes	Razón Social	Acrónimo	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
	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
	Construcciones Materiales y Pavimentos Inmobiliaria, S.L.U.	COMAPA	Barcelona	Promociones inmobiliarias
	Copisa Maroc, S.A.R.L.	COPISA MARROC	Casablanca	Construcción y obras públicas
	Copisa Guinée, S.A.R.L.U.	COPISA 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	Nuakchot	Obras industriales
	Promomaresme 2003, S.L.U.	PROMOMARESME	Barcelona	Promociones inmobiliarias
Sociedad disuelta	Razón Social	Acrónimo	Domicilio	Actividad
	Operadora de Energía Fotovoltaica, S.L.U.	OEF	Barcelona	Generación, producción y explotación de energía
Sociedad inactiva	Razón Social	Acrónimo	Domicilio	Actividad
	Mare Trebia, S.A.U.	MARE TREBIA	Barcelona	Sociedad patrimonial
	*Conservación de Viales y Asfaltos, S.L.U. (actividad censal 2024: 0,36. A final de anualidad: inactiva)	VIASFALT	Barcelona	Construcción y obras públicas

5.2. Análisis de materialidad

DATOS QUE ORIENTAN DECISIONES

Con el objetivo de identificar los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) más relevantes para el Grupo Copisa, hemos actualizado nuestro enfoque mediante la realización de un análisis de doble materialidad.

Se ha establecido un ciclo trienal para la realización del análisis de materialidad, considerando que en un horizonte temporal más corto no se producen variaciones significativas en los asuntos materiales. Este intervalo permite mantener actualizada la matriz de materialidad de forma eficiente y alineada con la estabilidad observada en los temas relevantes para la organización.

En la última edición del análisis, llevada a cabo en el año 2024, se han evaluado los asuntos materiales tanto desde una perspectiva financiera como no financiera, garantizando una visión integral de los impactos, riesgos y oportunidades que afectan al Grupo y a sus grupos de interés.

Este estudio se ha realizado mediante un proceso exhaustivo y participativo que ha contado con la implicación de nuestros principales grupos de interés.

El análisis ha proporcionado al Grupo una visión integral del impacto de sus actividades en el entorno y en los grupos de interés, así como de la influencia que estos factores ejercen sobre la propia organización. La doble materialidad adopta una perspectiva dual: por un lado, la materialidad financiera, que evalúa cómo los temas de sostenibilidad afectan al rendimiento, la posición y el desempeño financiero del Grupo; y por otro, la materialidad de impacto, que analiza los efectos —positivos o negativos— que sus actividades generan sobre las personas y el medioambiente.

Para la elaboración del estudio de doble materialidad, se han desarrollado las siguientes fases:

Estudio del contexto:

En esta primera fase, se ha llevado a cabo un análisis del modelo de negocio del Grupo, sus actividades, relaciones comerciales y la información relevante en materia de sostenibilidad. El objetivo ha sido comprender de manera integral cómo las operaciones del Grupo impactan —y se ven afectadas por— los distintos grupos de interés a lo largo de toda la cadena de valor.

Identificación:

A partir del estudio del contexto, se han identificado los principales Impactos, Riesgos y Oportunidades (IROs) vinculados a lo largo de toda la cadena de valor: tanto en las operaciones propias como en las actividades aguas arriba (proveedores) y aguas abajo (clientes).

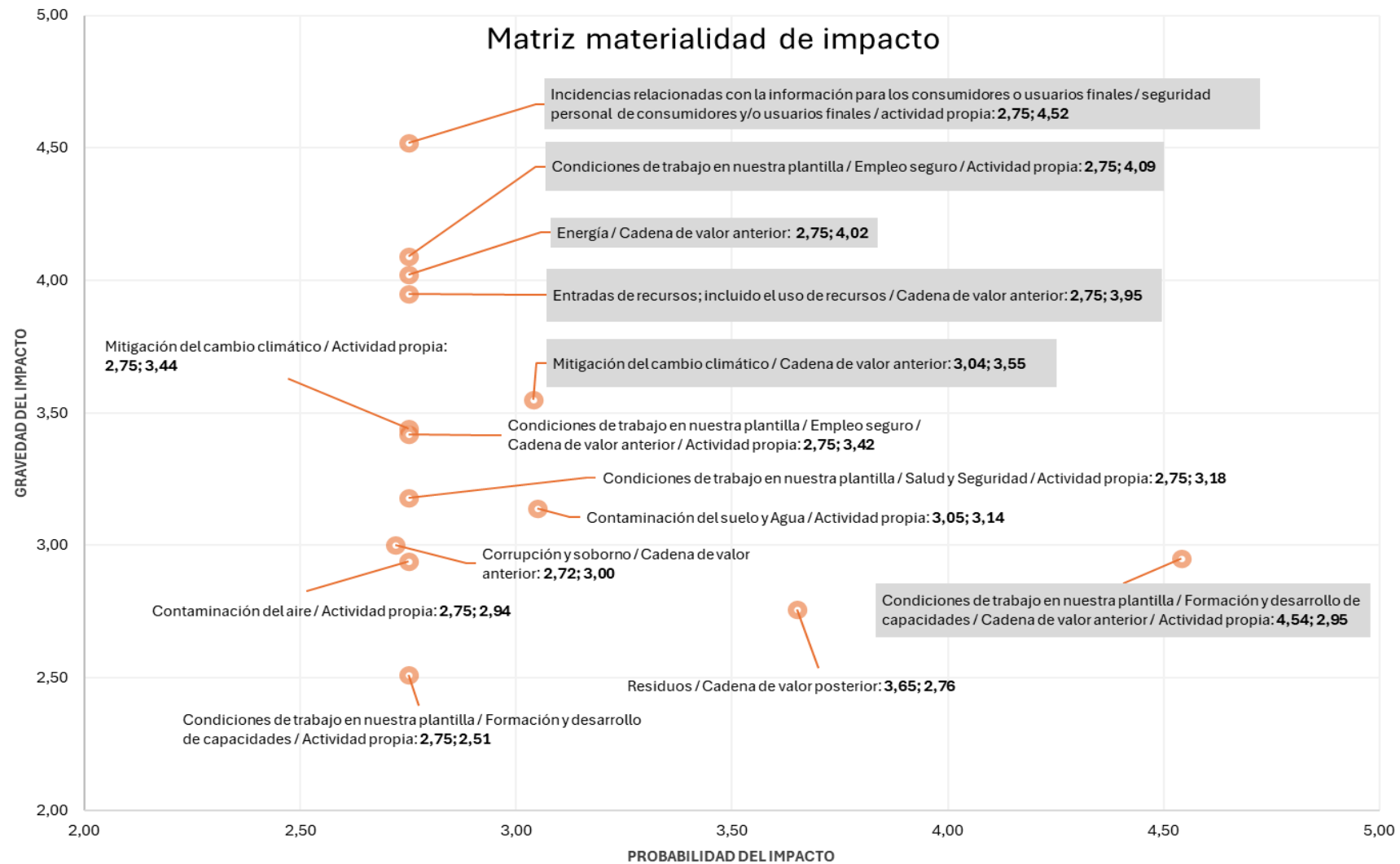
Esta primera ha permitido obtener una visión preliminar de la relación del Grupo con sus grupos de interés y con el entorno natural y social. Con el objetivo de enriquecer y validar este listado inicial de IROs, se ha promovido la participación de las partes interesadas clave. Su implicación en el proceso del análisis de doble materialidad ha resultado esencial para comprender cómo pueden verse afectadas por la actividad del Grupo y, a su vez, contribuir a una evaluación más precisa y representativa de los IROs.

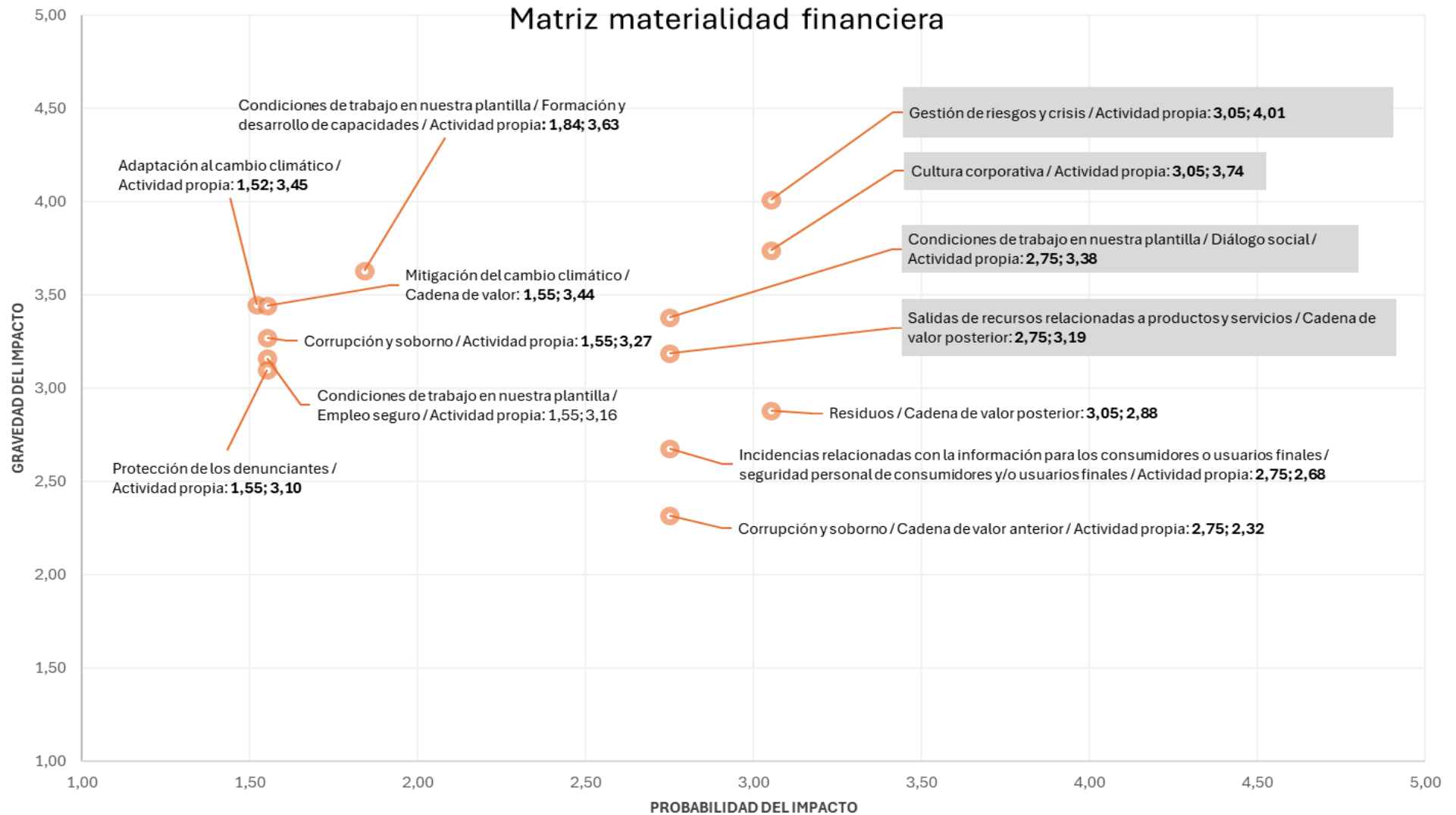
Durante el proceso, los temas se han abordado desde una doble perspectiva: materialidad de impacto y materialidad financiera:

Materialidad de Impacto: para la matriz de impacto, se han analizado tanto los impactos potenciales como los reales, positivos y negativos. La evaluación de su importancia relativa se ha basado en criterios de severidad (escala, alcance y carácter irremediable) y probabilidad de ocurrencia, incorporando umbrales tanto cuantitativos como cualitativos. El resultado de este análisis conforma la matriz de materialidad de impacto.

Materialidad financiera: se han evaluado los riesgos y oportunidades financieros relacionados con la sostenibilidad, incluyendo aquellos derivados de las dependencias de recursos naturales, humanos y sociales. Esta evaluación se ha realizado considerando su importancia relativa desde el punto de vista financiero, utilizando umbrales adecuados en función de la probabilidad de ocurrencia y la magnitud del impacto financiero (afectación al rendimiento, situación financiera, flujos de caja y acceso o coste de capital).

Tras el proceso de validación, se presentaron las matrices correspondientes, confirmando que los temas materiales se mantienen sin cambios respecto al ejercicio 2023.





Con base en los resultados obtenidos, se llevó a cabo una sesión para validar los resultados de la doble materialidad. Durante esta sesión se abordaron los temas materiales desde ambas perspectivas: la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Tras el proceso de validación, se confirmó que los seis temas materiales identificados se mantienen sin cambios respecto al ejercicio 2023.

Temas Materiales del Grupo Copisa 2024	Correspondencia Materialidad del Grupo Copisa
Cambio Climático	• Cambio climático y eficiencia energética
Economía Circular	• Circularidad y eficiencia de recursos
Bienestar Laboral y Seguridad en el Trabajo	• Seguridad, salud y bienestar • Igualdad de oportunidades • Organización del tiempo y conciliación
Formación y Desarrollo del Personal	• Empleo y desarrollo profesional
Calidad del Servicio y Satisfacción de la Clientela	• Calidad del servicio y satisfacción de la clientela
Ética, Integridad y Buen Gobierno	• Fiscalidad responsable • Ética, integridad y buen gobierno • Código ético y de conducta de los proveedores • Gestión sostenible

Este ejercicio nos ha permitido identificar estos aspectos como elementos clave de materialidad ASG (de carácter general). En este contexto, en los próximos años el Grupo los abordará con mayor profundidad, con el objetivo de dar respuesta a las crecientes expectativas de los grupos de interés en estas áreas.



6. Anexos

6.1. 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 (2024)
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)	9-12, 21, 127 – 133, 141
	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)	118
Objetivos y estrategias de la organización	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	15 - 19
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (2021)	4, 18 - 19

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
Políticas de la compañía	2-23	Compromisos y políticas (2021)	24 - 29
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas (2021)	24 – 29, 122, 77 – 78, 128 - 131
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	18 – 19, 31 - 35
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)	31 – 35, 79, 92 – 94, 96 - 97
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)	141
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)	31, 36, 50 – 51, 64, 70, 119, 141
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 (2024)
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-27	Cumplimiento de la legislación y normativas (2021)	50
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)	49
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire (2016)	49
	Marco interno: Compromiso y gestión sostenible	Contaminación acústica y lumínica	59
	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)	54 - 59
	306-3	Residuos generados (2020)	54 – 55, 58 - 59
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)	59
	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	50 - 51
	302-4	Reducción del consumo energético (2016)	50 - 51
Gestión del agua	303-1 303-5	Interacción con el agua como recurso compartido Consumo total de agua (2018)	52 – 53 59
	303-4	Vertido de agua (2018)	No existen

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	54 - 59
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen (2016)	57
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)	47
	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)	18, 31 – 36, 43, 46 - 66
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)	18, 43, 48 – 50
	305-5	Reducción de las emisiones GEI (2016)	47
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	67 – 74
	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 (2024)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-3	Hábitats protegidos o restaurados (2016)	71 - 72
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad (2016)	64
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	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
Las remuneraciones medias y su evolución desgregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Marco interno: Remuneración		98
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)	99
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	89
Empleados/as con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados/as (2016)	95
Organización del trabajo			
Organización del tiempo del trabajo	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	87
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)	88
Número de horas de absentismo	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	104
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)	101 - 109
Sistemas de la salud y seguridad en el trabajo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (2018)	104 - 109
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)	103, 106
	403-5	Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo (2018)	91, 107
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores/as (2018)	103

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
	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)	34, 107 – 108
	403-9	Lesiones por accidente laboral (2018)	34, 104 - 108
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)	96 - 97
	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales (2016)	96 - 97
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Convenios de negociación colectiva (2021)	97
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)	103 - 106
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)	90 – 91
Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Media de horas de formación al año por empleado (2016)	91
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	94

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as (2016)	95
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	92 - 96
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			
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso de gestión de la diversidad			
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)	26 – 29, 111 – 112, 137 - 138
	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)	24 – 29, 128 - 133
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	
	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	24 - 29
	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas (2016).	27
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)	92 – 97, 111 – 112, 128
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)	23 – 29, 134 - 138
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción (2016)	24 - 26
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (2016)	24 - 29
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas (2016)	27
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	114 - 116
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo social	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	94 - 96, 114 - 120
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)	114 - 120
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)	22, 26, 39, 65 – 66, 81, 122 - 126, 143 – 147,
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	Afiliación a asociaciones (2021)	114 - 118
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)	128 - 133
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratas de su responsabilidad social y ambiental	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	128 - 133
	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales (2016)	131
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales (2016)	131
Sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	135 - 138

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información (2024)
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. 128 - 133
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	137 - 138
Información fiscal			
Enfoque fiscal	207-1	Enfoque fiscal (2019)	38 - 40
Información fiscal	-----	Beneficios obtenidos país por país	40
	-----	Impuestos sobre beneficios pagados	40
	-----	Subvenciones públicas recibidas	40

6.2. Tabla indicadores 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 2024.
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.	8, 141-142	
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	5.1. Presentación de este informe	142	
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2024, 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 2023 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	9 – 12, 127 - 133	
	2-7	Empleados/as	4.1 Las personas	76 - 99	
	2-8	Trabajadores/as que no son empleados/as	4.1. Las personas	96	
3. Gobernanza					
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	2.2 Estructura de gobierno corporativo	21	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	2.2 Estructura de gobierno corporativo	21	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	2.2 Estructura de gobierno corporativo	21	
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	1.1. Mensaje del consejero delegado / 2.1 Modelo de negocio / 2.3. Ética e Integridad	4, 18-19, 23-29	
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.1 Modelo de negocio / 2.2 Estructura de gobierno corporativo	15, 22	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2.2 Estructura de gobierno corporativo	22	
	2-15	Conflictos de interés	2.3 Ética e integridad	24 - 29	

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	2.3. Ética e Integridad	28 - 29	
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	1.1 Mensaje del consejero delegado	4	
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	2.2. Estructura de gobierno corporativo	20 - 22	
	2-19	Políticas de remuneración	4.1. Las personas	98	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	4.1. Las personas	98	
	2-21	Ratio de compensación total anual	4.1. Las personas	98	
4. Estrategia, políticas y prácticas					
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1.1. Mensaje del consejero delegado	4	
	2-23	Compromisos y políticas	2.3. Ética e integridad / 4.3. Derechos humanos	24 - 29, 110 - 111	
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	2.3. Ética e integridad / 4.5. La comunicación empresarial / 4.1. Las personas / 4.6. Cadena de suministro	24 – 29, 122, 77 – 78, 128 - 131	
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	2.3. Ética e integridad / 4.3. Derechos humanos / 4.7. La calidad	24 – 29, 111 – 112, 137 - 138	
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	2.3. Ética e integridad / 4.7. La calidad	24 – 29, 134 - 138	
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se ha producido ningún caso de incumplimiento significativo de la legislación, ni		

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
			de las normativas durante el periodo de este informe		
	2-28	Afiliación a asociaciones	4.4. Valor social	118	
	5. Participación de los grupos de interés				
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	4.5. La comunicación empresarial / 5.5. Análisis de materialidad	122, 144	
	2-30	Convenios de negociación colectiva	4.1. Las personas	96 - 97	
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	5.2. Análisis de materialidad	143 - 147	
	3-2	Lista de temas materiales	5.2. Análisis de materialidad	147	
Fiscalidad responsable					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	2.5. Información fiscal	37 - 40	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	2.3. Ética e integridad	24 - 26	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	2.3. Ética e integridad	24 - 29	
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas	2.3. Ética e integridad	27	
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1	Enfoque fiscal	2.5. Información fiscal	37 - 40	
	207-4	Presentación de informes por país	2.5. Información fiscal	40	
Ética, integridad y buen gobierno					

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3. Ética e integridad	24 - 29	
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	2.3. Ética e integridad	27	
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. Cambio climático	47 - 51	
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	3.1. Cambio climático	59	
	302-3	Intensidad energética	2,13 GJ/empleado		
	302-4	Reducción del consumo energético	3.1. Cambio climático	59	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	2.1. Modelo de negocio / 2.4. Gestión de riesgos y oportunidades / 2.6. Innovación y digitalización / 3.1. Cambio climático	18, 31 – 36, 43, 46 - 66	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido (2018)	3.1. Cambio climático	52 - 53	
	303-4	Vertido de agua (2018)	3.1. Cambio climático	No existe	
	303-5	Consumo total de agua (2018)	3.1. Cambio climático	59	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	3.1. Cambio climático	47	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	3.1. Cambio climático	47	
	305-3	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	3.1. Cambio climático	47	
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	3.1. Cambio climático	47	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	3.1. Cambio climático	47	
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	3.1. Cambio climático	49	
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	3.1. Cambio climático	49	
Circularidad y eficiencia de recursos					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	3.1. Cambio climático	54 - 59	
GRI 305: Residuos 2020	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	3.1. Cambio climático	54 - 59	
	306-3	Residuos generados	3.1. Cambio climático	54 -55, 58 - 59	
Protección a la biodiversidad					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	3.2. Biodiversidad y ecosistemas	68 - 74	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	3.1. Cambio climático	50	

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 y ecosistemas	67 – 74	
	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	64	
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	3.2. Biodiversidad y ecosistemas	71 - 72	
	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 y ecosistemas	73 - 74	
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	2.6. Innovación y digitalización	42 - 43	
Calidad del servicio y satisfacción del cliente					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.7. La calidad	125 - 138	
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	135 - 138	
Seguridad, Salud y Bienestar					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.2. Seguridad, salud y bienestar	101 - 109	

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	101 - 109	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos	4.2. Seguridad, salud y bienestar	104 - 108	
	403-4	Participación de los trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.2. Seguridad, salud y bienestar	103, 106	
	403-5	Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo	4.1. Las personas / 4.2. Seguridad, salud y bienestar	91, 107	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores/as	4.1. Las personas / 4.2. Seguridad, salud y bienestar	103	
	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	107 – 108	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	4.2. Seguridad, salud y bienestar	34, 104 - 108	
Empleo y desarrollo profesional					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Las personas	90 - 97	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	4.1. Las personas	91	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	4.1. Las personas	90 - 91	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as	4.1. Las personas	95	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.1. Las personas	92	

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. Las personas	87	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	4.1. Las personas	87	
GRI 401: Empleo 2016	401-3	Permiso parental	4.1. Las personas	88	
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. Las personas	87 - 89	
Promover el cumplimiento de los derechos humanos					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.3. Derechos humanos	111 - 112	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Las personas	77 - 99	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	2.3. Ética e integridad	27	
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	4.3. Derechos humanos / 4.6. Cadena de suministro	111, 128 - 133	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No ha habido. Para más información: 4.3. Derechos humanos 4.6. Cadena de suministro.	111 – 112, 129 - 130	
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 más información: 4.3. Derechos humanos 4.6. Cadena de suministro.	112, 129 - 130	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	4.6. Cadena de suministro	131	
Código ético y de conducta					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	2.3. Ética e integridad / 4.1. Las personas / 4.3. Derechos humanos / 4.6. Cadena de suministro	24 – 29, 92, 111 – 112, 129	
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	4.6. Cadena de suministro	131	
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	4.6. Cadena de suministro	132	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	4.6. Cadena de suministro	131	
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	4.6. Cadena de suministro	132	
Gestión sostenible					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	2.1. Modelo de negocio / 2.2. Estructura de gobierno corporativo	15 – 19, 21 - 22	
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	4.1. Las personas	91	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	4.1. Las personas	90 – 91	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
Compromiso e impacto social					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Las personas / 4.4. Valor social	92 – 97, 114 - 120	
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No ha habido		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No ha habido		

6.3. Taxonomía europea

La taxonomía europea es un sistema de clasificación creado por la UE que lo que hace es determinar que actividades económicas se pueden considerar sostenibles facilitando la inversión sostenible y eliminando el greenwashing.

El Reglamento Delegado (UE) 2020/852, conocido como el Reglamento de Taxonomía, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 y en su enmienda, Reglamento Delegado (UE) 2023/2485, por su contribución significativa a la mitigación y adaptación al cambio climático, y al Reglamento Delegado (UE) 2023/2486 de la Comisión, que contiene la contribución al resto de objetivos medioambientales del Reglamento de Taxonomía Ambiental (uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, transición a una economía circular, prevención y control de la contaminación y protección y restauración de la biodiversidad y ecosistemas). Estos Reglamentos presentan 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 por parte de las organizaciones. 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.

Para que una actividad sea considerada sostenible tiene que cumplir una serie de requerimiento: estar descrita en algunos de los actos delegados, cumplir con el Criterio de Contribución Sustancial (CCS) a al menos uno de los seis objetivos medioambientales y, por último, cumplir con el *Do No Significant Harm* (DNSH) —no causar un daño significativo— al resto de los objetivos ambiental.

En función del grado de cumplimiento de las actividades del grupo con los requerimientos descritos 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 con todos los Criterios de Contribución Sustancial 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 y, 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 los actos delegados por no tener contribución sustancial a ninguno de los seis objetivos dispuesto.

Siguiendo con el análisis realizado desde el ejercicio fiscal 2022 para la identificación y el cálculo de la elegibilidad de las actividades económicas, la organización ha realizado un análisis de las actividades económicas del Grupo con los Reglamentos que aplican a la Taxonomía Europea. El análisis de la elegibilidad se ha llevado a cabo realizando un estudio de todas las actividades reflejadas en el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 del Clima y sus enmiendas (Reglamento Delegado 2023/2485) y en el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486 de la Comisión. Este estudio ha dado lugar a un grado de elegibilidad en el que predomina el objetivo de mitigación al cambio climático.

Actividades elegibles que pueden ejecutar la organización incluidas en la Taxonomía Europea:

Actividades de energía

Las actividades relacionadas con la energía presentan una contribución a la mitigación inmediata debida a la propia naturaleza de la actividad, ya que son bajas en carbono. En el caso de actividades presenten es este sector, la que puede ejecutar sería la siguiente:

- 4.1. Generación de electricidad mediante tecnología solar fotovoltaica.

Actividades de suministro de agua y saneamiento

En este sector, se tienen obras/proyectos/contratos, todos ellos relacionados con el objetivo de mitigación, a excepción de la actividad de desalinización:

- 5.1. Construcción, ampliación y explotación de sistemas de captación, depuración y distribución de agua.
- 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.
- 5.13. Desalinización.

Actividades de transportes

Para las actividades relacionadas con las infraestructuras que facilitan el transporte hipocarbónico, se han considerado como elegibles las siguientes:

- 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.

Actividades de edificación y real estate

Dentro de este grupo se han identificado proyectos que se pueden alinear con las siguientes actividades:

- 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.

En segundo lugar, se ha definido un sistema de recopilación y evaluación de la información, en el que se ha realizado la evaluación sobre el cumplimiento de acuerdo con los Criterios de Contribución Sustancial (CCS) y los criterios de No Causar Daño Significativo a otros objetivos (DNSH).

Para el caso del DNSH de adaptación, el Grupo dispone de una metodología propia para la evaluación de los riesgos descritos en el anexo A del Reglamento de Taxonomía. Para las actividades económicas que aplican al Grupo, en el caso de realizar el análisis, se ha determinado la exposición de las actividades frente a los riesgos físicos enumerados en el apéndice A del Acto Delegado climático, en el caso de ser material se ha proporcionado un listado de posibles medidas de adaptación para reducir el riesgo inherente en estas actividades.

Salvaguardas mínimas sociales

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, Código Ético y de Conducta y Canal Ético, Política de Derechos Humanos, el Código Ético y de Conducta de Proveedores, Protocolo de Acoso, Política de Sostenibilidad y RSC.

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.

Con todo lo anterior expuesto y con el propósito de dar cumplimiento a los requerimientos de la taxonomía a través de los formatos estandarizados por el Reglamento Delegado (UE) 2021/21782 y el Reglamento Delegado (UE) 2023/2486 de la Comisión Europea, se requiere reportar el porcentaje de INCN (Importe Neto de la Cifra de Negocio), CapEX (capital expenditure) y OpEX (operational expenditure), de las actividades del Grupo.

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. Por lo tanto, los indicadores económicos quedan de la siguiente manera:

- **INCN (Importe Neto de la Cifra de Negocio):** es la 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.
- **CapEx (Capital expenditure, o gasto en capital):** 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.
- **OpEx (Operating Expenses, o gastos operativos):** 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.

La Taxonomía Europea tiene un carácter dinámico. A lo largo del proceso de análisis taxonómico y cálculo de indicadores financieros, la Comisión Europea ha emitido notas aclaratorias, que ofrecen aclaraciones sobre la interpretación y aplicación de los criterios de la Taxonomía de la UE. Esto, sumado al Dictamen C/2023/267 del 10 de octubre de 2023 en el que la Comisión Europea informa que la Taxonomía continuará desarrollándose con el tiempo, subrayando su naturaleza evolutiva. 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 2024 Grupo Copisa ha avanzado en su metodología de cálculo de los indicadores financieros por lo cual, no se ha realiza la comparativa con el ejercicio anterior, estando en constante información sobre el reporte de la Taxonomía Europea.

Si bien se ha analizado la elegibilidad de la actividad económica del Grupo para los seis objetivos ambientales de la Taxonomía, como ya se ha comentado, en ciertas situaciones, un mismo proyecto o contrato podría ser elegible para diferentes objetivos medioambientales. Con el fin de evitar la duplicación en la contabilización de los indicadores clave de rendimiento (KPIs) financieros asociados, se ha tomado la decisión de considerar el objetivo al que la actividad de Grupo Copisa tiene mayor potencial de contribución.

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 2024.

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocio absoluto	Proporción volumen de negocio	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
		M€	%	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Renovación de sistemas de captación, depuración y distribución de agua	CCM 5.2	6.480	2,86%	2,86%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,0%		
Construcción, ampliación y explotación de sistemas de recogida y tratamiento de aguas residuales	CCM 5.3	2.525	1,11%	1,11%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,00%		
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	CCM 6.13	6.529	2,88%	2,88%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	1,57%	F	
Infraestructura para el transporte ferroviario	CCM 6.14	20.804	9,19%	9,19%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	2,98%	F	

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
	Códigos	Volumen de negocio absoluto	Proporción volumen de negocio	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
		M€	%	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	CCM 6.15	11.178	4,94%	4,94%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,43%	F	
Construcción de nuevos edificios	CCM 7.1	46.426	20,51%	20,51%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,91%		
Renovación de edificios existentes	CCM 7.2	3.482	1,53%	1,53%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,26%		T
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	CCM 7.3	81	0,00%	0,00%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	1,35%	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	116	0,00%	0,00%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,00%	F	

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)										
Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocio absoluto	Proporción volumen de negocio	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición	
		M€	%	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S; N; N/EL (b)(c)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T	
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		97.621	43,14%	43,14%	43,14%															
De las cuales: facilitadoras		38.708	17,10%	17,10%	17,10%					S	S	S	S	S	S	S	6,33 %	F		
De las cuales: de transición		3.482	1,53%	1,53%						S	S	S	S	S	S	S	0,26 %		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	CCM 5.2	-35	0,00%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,60%			
Construcción, ampliación y explotación de sistemas de recogida y tratamiento de aguas residuales	CCM 5.3	172	0,07%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								2,84			

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
	Códigos	Volumen de negocio absoluto	Proporción volumen de negocio	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
Actividades económicas		M€	%	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	CCM6.13	2.472	1,09%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Infraestructura para el transporte ferroviario	CCM 6.14	6.097	2,69%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	CCM 6.15	16.637	7,35%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Construcción de nuevos edificios	CCM 7.1	22.313	9,86%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Renovación de edificios existentes	CCM 7.2	17.354	7,67%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	CCM 7.3	7.653	3,38%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)										
Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocio absoluto	Proporción volumen de negocio	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición	
		M€	%	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T	
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	CCM 7.5	8.169	3,61%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,53%			
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	500	0,22%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,04%			
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		82.610	36,04%	36,04%	S	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											
Total (A.1 + A.2)		180.231	79,66%	79,66%																
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																				
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		46.017	20,34%																	

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
Actividades económicas	Códigos	Volumen de negocio absoluto	Proporción volumen de negocio	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción volumen de negocios que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
		M€	%	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S; N; N/EL (b) (c)	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Total (A + B)		226.248	100%																

	Proporción del volumen de negocios	
	Que se ajusta a la taxonomía por objetivo	Elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	17,10%	79,66%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	0,00%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
Actividades económicas	Códigos	CapEx absoluto	Proporción del CapEx	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
		€	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
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)				%	%														
De las cuales: facilitadoras			%														%	F	
De las cuales: de transición			%	%													%		T
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																			

Ejercicio financiero	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
Actividades económicas	Códigos	CapEx absoluto	Proporción del CapEx	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad y ecosistemas (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción de las CapEx que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
		€	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		975.753,45	100%																
Total (A + B)		975.753,45	100%																

	Proporción de las CapEx / CapEx totales	
	Que se ajusta a la taxonomía por objetivo	Elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	0,00%	0,00%
CCA	0,00%	0,00%
WTR	0,00%	0,00%
CE	0,00%	0,00%
PPC	0,00%	0,00%
BIO	0,00%	0,00%

Ejercicio financiero 2024	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)								Categoría a actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto	Proporción del OpEx	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1		
		M€	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
A. ACTIVIDADES ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
A.1 Actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía)																			
Renovación de sistemas de captación, depuración y distribución de agua	CCM 5.2	5.766	2,79 %	2,79 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,00%		
Construcción, ampliación y explotación de sistemas de recogida y tratamiento de aguas residuales	CCM 5.3	2.014	0,97 %	0,97 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,00%	F	
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	CCM 6.13	6.632	3,21%	3,21 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	32,93%	F	
Infraestructura para el transporte ferroviario	CCM 6.14	12.028	5,82%	5,82 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	22,24%	F	
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	CCM 6.15	7.088	3,43%	3,43 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	7,73%	F	
Construcción de nuevos edificios	CCM 7.1	43.572	21,09%	21,09 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	26,51%		

Ejercicio financiero 2024	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)								Categoría a actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto	Proporción del OpEx	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1		
		M€	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Renovación de edificios existentes	CCM 7.2	3.051	1,47%	1,47 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	5,47%		T
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	CCM 7.3	-60	0,00%	0,00 %	N7EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	5,12%	F	
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	119	0,05%	0,05 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	S	S	S	S	S	S	S	0,00%	F	
Volumen de negocios de actividades medioambientalmente sostenibles (que se ajustan a la taxonomía) (A.1)		83.333	40,34 %	40,34 %															
De las cuales: facilitadoras		27.702	13,41 %	13,41 %						S	S	S	S	S	S	S	%	F	
De las cuales: de transición		3.051	1,47 %	1,47 %						S	S	S	S	S	S	S	%		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	CCM 5.2	22	0,01%	0,01 %	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL								0,43 %		
Construcción, ampliación y explotación de sistemas de recogida y tratamiento de aguas residuales	CCM 5.3	302	0,14%	0,14 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3,29 %		

Ejercicio financiero 2024	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)								Categoría a actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto	Proporción del OpEx	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1		
		M€	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Infraestructura para la movilidad personal, logística de la bicicleta	CCM 6.13	2.143	1,03%	1,03 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3,06 %		
Infraestructura para el transporte ferroviario	CCM 6.14	6.223	3,01%	3,01%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Infraestructura que permite el transporte por carretera y el transporte público hipocarbónico	CCM 6.15	15.678	7,59%	7,59 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL										
Construcción de nuevos edificios	CCM 7.1	23.733	11,49%	11,49 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								55,55 %		
Renovación de edificios existentes	CCM 7.2	14.284	6,91%	6,91 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								13,19 %		
Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética	CCM 7.3	7.067	3,42%	3,42 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								4,82 %		
Instalación, mantenimiento y reparación de instrumentos y dispositivos para medir, regular y controlar la eficiencia energética de los edificios	CCM 7.5	7.390	3,57%	3,57%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,55 %		
Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable	CCM 7.6	444	0,21 %	0,21%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,99 %		

Ejercicio financiero 2024	2024			Criterios de contribución sustancial						Criterios de ausencia de perjuicio significativo («No causa un perjuicio significativo»)									
Actividades económicas	Códigos	OpEx absoluto	Proporción del OpEx	Mitigación del cambio climático (%)	Adaptación al cambio climático (%)	Agua (%)	Economía circular (%)	Contaminación (%)	Biodiversidad (%)	Mitigación del cambio climático (S/N)	Adaptación al cambio climático (S/N)	Agua (S/N)	Economía circular (S/N)	Contaminación (S/N)	Biodiversidad (S/N)	Garantías mínimas (S/N)	Proporción de los OpEx que se ajusta a la taxonomía (A.1) o elegible según la taxonomía (A.2), año N-1	Categoría a actividad facilitadora	Categoría actividad de transición
		M€	%	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S; N; N/EL	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	S/N	%	F	T
Volumen de negocios de actividades elegibles según la taxonomía, pero no medioambientalmente sostenibles (actividades que no se ajustan a la taxonomía) (A.2)		77.298	37,42 %	37,42%															
Total (A.1 + A.2)		160.631	77,76 %	77,76%															
B. ACTIVIDADES NO ELEGIBLES SEGÚN LA TAXONOMÍA																			
Volumen de negocios de actividades no elegibles según la taxonomía (B)		45.917	22,23%																
Total (A + B)		206.548	100%																

	Proporción de los OpEx / Total OpEx	
	Que se ajusta a la taxonomía por objetivo	Elegible según la taxonomía por objetivo
CCM	40,31 %	77,76 %
CCA	0,00 %	0,00 %
WTR	0,00 %	0,00 %
CE	0,00 %	0,00 %
PPC	0,00 %	0,00 %
BIO	0,00 %	0,00 %



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

Estado de Información No Financiera (EINF) / Sostenibilidad 2024 GRUPO COPISA

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2024

En Madrid a 30 de junio de 2025

Rafael García Meiro
CEO





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:

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 6.3. 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 Estado de Información No Financiera (EINF) / Sostenibilidad 2024 GRUPO COPISA, que se publica como documento independiente del 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 2024, 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



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).