

20**20**

# Estado de Información No Financiera



GRUPO COPISA



# Índice

<b>1 Grupo Copisa</b>	<b>3</b>
1.1. Presentación de este informe	4
1.2. Carta del consejero delegado	5
1.3. Organización y estructura	7
1.4. Ámbitos de actuación	8
1.5. Grupo Copisa en el mundo	10
1.6. Estrategia a corto/medio plazo	11
1.7. Gestión de riesgos	12
1.8. Ética e integridad	13
1.9. Información fiscal	19
<b>2 Responsabilidad Social Corporativa</b>	<b>22</b>
2.1. COVID-19	23
2.2. Las personas	25
2.3. Prevención de riesgos laborales	36
2.4. Medioambiente	40
2.5. La calidad	48
2.6. Cadena de suministro	50
2.7. Asociaciones	53
2.8. Certificaciones	54
2.9. La comunicación	55
2.10. Impulso innovador	57
2.11. Compromiso social	60
<b>3 Sobre este informe</b>	<b>63</b>
3.1. Análisis de materialidad	64
3.2. Indicadores de seguimiento	65



# 1

Grupo Copisa

---



## 1.1. Presentación de este informe

Este informe ha sido elaborado considerando los requisitos establecidos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, utilizando también como referencia algunos indicadores de los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) que consideramos relevantes, y tomando como referencia los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Todo ello lo hacemos con el objetivo de comunicar, a nuestros grupos de interés y a la sociedad, nuestra progresión anual en un triple ámbito—económico, social y medioambiental—con la máxima precisión y transparencia.

## 1.2. Carta del consejero delegado

Hemos dejado atrás 2020, un año irremediablemente marcado por la crisis sanitaria y socioeconómica derivada de la irrupción de la pandemia de la COVID-19. Ha sido un año de pérdidas personales y de cambios drásticos, pero también ha sido un ejercicio repleto de aprendizajes. En Grupo Copisa, gracias a la colaboración, la implicación y la experiencia de todas las áreas de negocio, hemos logrado dotarnos de la solidez necesaria para mantener la excelencia en el servicio y avanzar en la senda del crecimiento.

Con esta Memoria de «Información no Financiera y sostenibilidad» queremos poner de relieve nuestra actividad y progresión anual en los ámbitos económico, social y medioambiental con la máxima precisión y transparencia.

Este documento refleja, además, el Plan de Recuperación de la COVID-19 impulsado por Grupo Copisa, que en 2020 ha experimentado una afectación de las obras en distinto grado en los mercados internacional y doméstico. En la actividad internacional la afectación en las obras fue muy elevada debido a que la mayoría de proyectos acusó las medidas legislativas adoptadas en cada país para frenar la propagación de la pandemia. En España, la incidencia fue moderada fruto de haber sido considerada en muchas ocasiones como actividad esencial. Esta coyuntura ha afectado a las cifras de 2020, pero no ha tenido incidencia en el negocio de Grupo Copisa, ya que no se ha cancelado ningún proyecto, sino que se han experimentado aplazamientos.

### **La sostenibilidad es una apuesta estratégica y transversal**

La sostenibilidad es una apuesta estratégica y transversal en Grupo Copisa y subyace en todas nuestras actividades. El futuro, además, nos plantea nuevos y ambiciosos retos, entre los que prima avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). No es un compromiso efímero ni reciente por nuestra parte, puesto que ya en 2010 nos adherimos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y ese mismo año presentamos nuestro primer informe de sostenibilidad.

Desde entonces tratamos de incidir sobre la crisis climática, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible y el buen gobierno. Fruto de esta firme convicción y de la actitud proactiva de Grupo Copisa, renovamos nuestro compromiso responsable con el Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2020.

### **Nuestra prioridad son las personas**

La seguridad de las personas siempre ha sido nuestra máxima prioridad y la irrupción de la pandemia nos puso a prueba. Visto con perspectiva, las medidas adoptadas en tiempo récord y en circunstancias adversas surtieron efecto. En 2020 impulsamos un Plan de Contingencias en Grupo Copisa para hacer frente a la exposición al coronavirus, que se ha ido revisando puntualmente según la normativa y recomendaciones marcados por el Ministerio de Sanidad y los organismos competentes de los países en los que operamos.

Junto a la distribución de equipos de protección individual, hemos adoptado medidas organizativas, como el trabajo por turnos en las oficinas y delegaciones. En las obras, se han aplicado los horarios intensivos y nuestros colaborados han recibido un plan de formación online y presencial sobre riesgos y medidas preventivas.

## El año de la transformación digital

2020 ha sido el año del inicio de la transformación digital de la empresa. Hemos apostado por el desarrollo de iniciativas enmarcadas en un proyecto global de Organización y Digitalización de la Compañía. Siguiendo la filosofía del «dato único» se ha iniciado la optimización del sistema central de información para mejorar la interconectividad de los datos y así desarrollar nuevas herramientas ligadas a la analítica de los mismos. De esta forma, se evitan duplicidades de datos y existe una única información a la que los diferentes colaboradores tienen acceso.

## Los proyectos colaborativos, una apuesta de futuro

Grupo Copisa apuesta y prioriza la implantación de metodologías colaborativas para la ejecución de proyectos en aras de una mayor eficiencia. La metodología de trabajo colaborativo supone un revulsivo frente a los procesos convencionales, donde las fases de diseño conceptual, diseño de detalle y construcción están muy diferenciadas y secuenciadas en el tiempo. Bajo el formato tradicional, la interacción entre la propiedad, el diseñador, el constructor y los industriales es escasa. Por el contrario, el sistema colaborativo implica la integración de equipos multidisciplinares con el objetivo de optimizar el proceso de diseño y construcción.

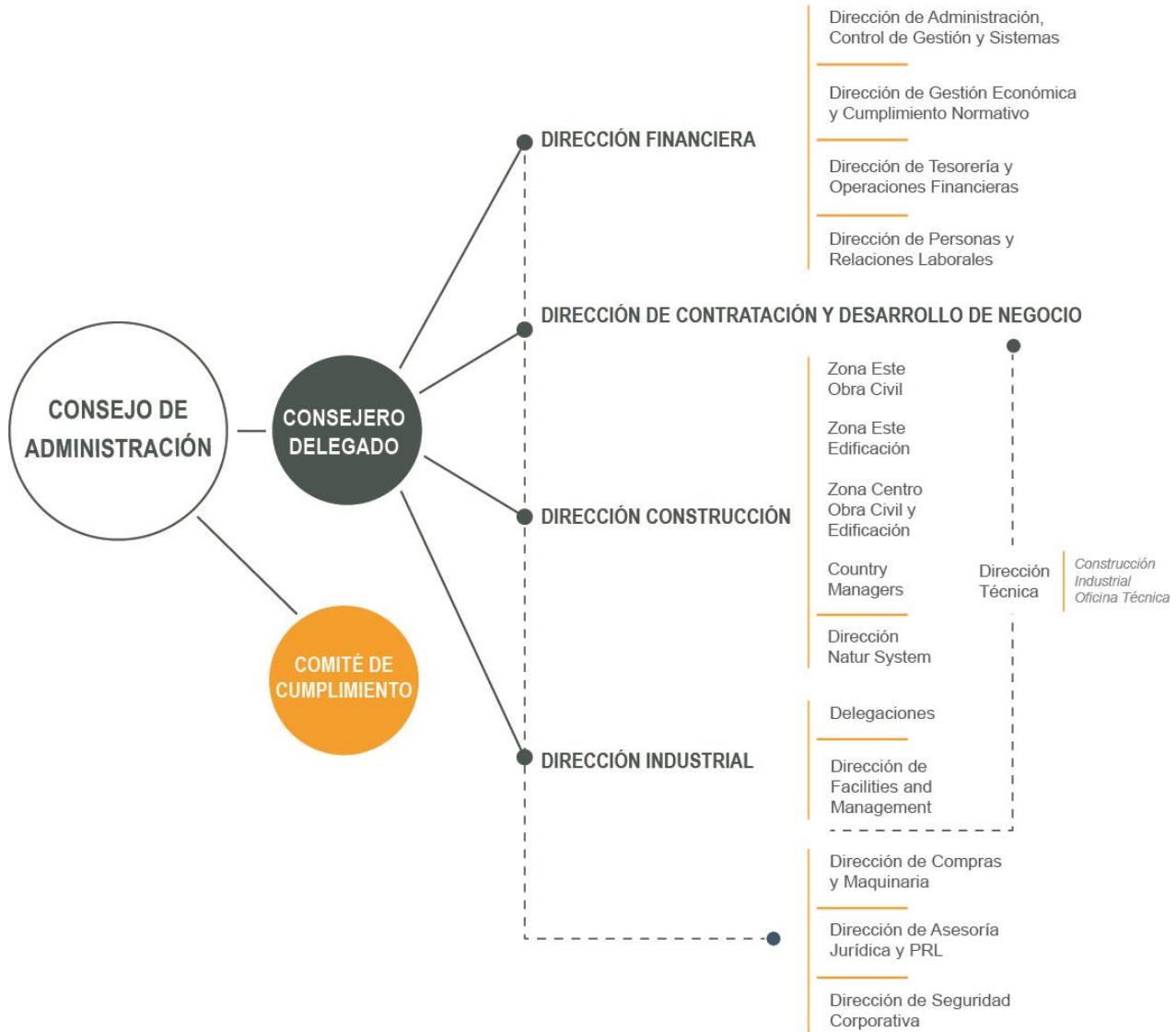
Desde las fases iniciales de diseño conceptual, el usuario final, el diseñador y el constructor trabajan conjuntamente para conseguir alinear los intereses de todos los actores. El proyecto —ya sea un edificio, escuela, hospital...— debe estar concebido para responder a las necesidades del usuario final y de la propiedad, pero también se debe ejecutar en un plazo ajustado, con un presupuesto realista y con altos niveles de calidad. Todo esto es posible si existe una definición clara de los objetivos, planificación y un seguimiento continuado; si se cuenta con una mentalidad abierta, capacidad de adaptación y renuncia parcial a los objetivos particulares en beneficio del proyecto; si se dispone de equipos profesionales cualificados y cohesionados, y, por último, pero no por ello menos importante, si la implicación y el compromiso son firmes.

El equipo directivo de Grupo Copisa seguirá trabajando para conseguir todos los retos en materia de Sostenibilidad y Buen Gobierno con el respaldo de nuestro equipo humano.

Mi agradecimiento a todas las personas que forman parte de Grupo Copisa, colaboradores, clientes y proveedores que hacen posible la consecución de nuestros objetivos. Ha sido un año inédito, pero la experiencia acumulada y el compromiso exhibido por todos en condiciones excepcionales nos servirá para seguir avanzando y superando los retos que se planteen con esfuerzo, talento y con la máxima excelencia.

Orlando de Porrata-Doria  
Consejero Delegado

## 1.3. Organización y estructura



## 1.4. Ámbitos de actuación



### INFRAESTRUCTURAS



#### **Viarias**

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



#### **Ferroviarias**

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



#### **Marítimas y fluviales**

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



#### **Hidráulicas**

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



#### **Minería y energía**

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



#### **Edificación**

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



### REHABILITACIÓN Y RESTAURACIÓN HISTÓRICO-ARTÍSTICA

Fachadas, cubiertas y remodelación interior.

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



## PROYECTOS INDUSTRIALES

Desarrollo de proyectos para la industria química y petroquímica, ciclos combinados, cogeneraciones, industria fotovoltaica, automoción, plantas modulares y biodiesel. Servicios en las áreas mecánica, eléctrica, de instrumentación y control a partir de la ingeniería o del diseño de detalle, sucesivas fases de fabricación, construcción, instalación o montaje in situ, puesta en marcha y mantenimiento. Realización de trabajos en estructuras metálicas, ensamblaje de andamios, sistemas de tuberías, equipos estáticos y dinámicos, instalaciones eléctricas, instrumentación y sistemas de control. Aportamos los recursos humanos precisos y la gestión de acopios y suministros de materiales asociados a las construcciones que desarrollamos.



## MANTENIMIENTOS



### Industrial

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



### Edificación

Servicios integrales de mantenimiento de edificios e instalaciones.



### Infraestructuras

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



### Servicios de inspección mediante drones

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



## CONCESIONES

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

## 1.5. Grupo Copisa en el mundo

Uno de los principales objetivos del Grupo es el de crear valor en todas las zonas geográficas donde tiene presencia, actuando como motor económico y social a través del desarrollo de infraestructuras e industria.

Como motor de transformaciones, la innovación propicia nuestros avances en la aplicación de procesos constructivos y novedosos materiales; y, por consiguiente, nos hace más eficientes y competitivos en el desarrollo de infraestructuras más sostenibles y de calidad, contribuyendo con el progreso económico y el bienestar de las personas.



Mantenimientos: CPI Industrial Engineering y CPI Integrated Services  
Infraestructuras: Resto empresas Anexo I

## 1.6. Estrategia a corto/medio plazo



## 1.7. Gestión de riesgos

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

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



## 1.8. Ética e integridad



### Diligencia debida

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

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

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

## Herramientas estructuradas



- |   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fijación de normas de conducta</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Corrupción e infracciones penales</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Procedimientos de comunicación al Comité de Dirección</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Constantes procesos de mejora para adecuarse a la evolutiva progresión del negocio</li></ul> |
|---|---|---|--|

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Gestión de riesgos penales</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Control de todo tipo transacciones dinerarias</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Soluciones y protocolización errores</li></ul> |
|---|---|--|

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Confección mapa de riesgos</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Control, compras y ejecución obras</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Seguimiento individualizado de cada procedimiento</li></ul> |
|---|--|---|

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Estandarización de políticas y procesos</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Controles y auditorías</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Resolución de investigaciones</li></ul> |
|--|--|---|

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Formación y comunicación</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Supervisión y revisión de los procesos</li></ul> |
|---|--|

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Soporte consultivo</b></li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Procesos contratación personal</li><li>• Investigaciones de Compliance</li></ul> |
|---|--|

En 2020, el Comité de Cumplimiento ha diseñado e implantado internamente un proceso formativo mixto —presencial y online— mediante el cual se ha logrado capacitar y sensibilizar en esta materia a la totalidad de nuestro equipo humano. Este proceso formativo interno se ha visto acompañado por otro proceso formativo continuo en materia de compliance, el cual ha supuesto un recordatorio y una constante actualización de conocimientos normativos, a fin de poder exigir a todos los grupos de interés con los que se deba interactuar corporativamente el más estricto cumplimiento en tal materia.

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

#### Personas formadas en 2020:

FORMACIÓN COMPLIANCE (n.º)	
INICIAL DE INCORPORACIÓN (2020)	230
RECICLAJE	INTRANET
	PAPEL
<b>TOTAL</b>	<b>631</b>

RECICLAJE FORMACIÓN 2020  
(s/total personas)



FORMACIÓN NUEVAS INCORPORACIONES (n.º)	
OPERARIOS	186
NO OPERARIOS	44
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>

ACTUALIZACIONES / RECICLAJE (n.º)	
OPERARIOS (en papel)	110
ONLINE	291
<b>TOTAL</b>	<b>401</b>

*La deslocalización de operarios con carencias TIC ha obligado a diseñar formaciones con la programación de protocolos específicos impartidos telefónicamente a fin de reducir a «cero» el uso de papel físico en este tipo de actividad.*

Se ha diseñado un sistema de actualización formativa vía intranet para este 2020, con periodicidad anual y con un diseño expreso para cada colectivo susceptible de exposición al riesgo. En definitiva, el objetivo final de esta capacitación es mantener al Grupo adecuadamente formado en la vanguardia del cumplimiento normativo y actuar con la debida diligencia en la vigilancia, tanto interna como con todas aquellas partes interesadas con las que se deba interactuar económica o colaborativamente. Toda esta información se encuentra disponible en la intranet corporativa, en la que los empleados pueden consultar todas las novedades derivadas de su aplicación y acceder igualmente a los canales de denuncia que se encuentran a disposición de las partes interesadas de la compañía, los cuales son:

- Correo electrónico: compliance@grupocopisa.net  
 Correo postal: Dpto. de Cumplimiento Normativo  
                          Plaça d'Europa 2-4  
                          08902-L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.  
 Teléfono: +34 93 493 01 80

En 2020 se han recibido un total de 2 denuncias; de las cuales, una ha llegado a través del canal de comunicación y marketing, y ha sido reportado al Comité de Cumplimiento para su seguimiento y su resolución. La otra denuncia ha llegado a través de correo postal que recibe el Departamento Recursos Humanos, comunicándolo al Comité de Cumplimiento para su gestión y su investigación. Cabe destacar que no se ha aplicado ninguna multa ni sanción derivada de estas denuncias, pero sí se han abierto 2 diligencias a las denuncias recibidas, las cuales fueron cerradas sin responsabilidad para ninguna de las partes investigadas.

En la referida intranet se encuentra todo lo relativo a:



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

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

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

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

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

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

### **Grupo Copisa**



### **Copisa**



### **CPI Industrial Engineering**



## Derechos humanos

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

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

En este sentido, y cumpliendo nuestro objetivo iniciado en 2019, Grupo Copisa ha implantado en 2020 su Política de Derechos Humanos. La finalidad de esta política es formalizar el compromiso del Grupo con el respeto de los derechos humanos contenidos en los principios en los que se basa el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de Naciones Unidas y el Código Ético y Código de Conducta del Grupo.

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

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

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

La organización traslada sus valores y sus principios corporativos a la cadena de suministro a través de una cláusula en los contratos firmados que obliga a los proveedores y subcontratistas a declarar su conocimiento y el compromiso del sistema de cumplimiento de Grupo Copisa, siendo motivo de rescisión del pedido o el contrato, el incumplimiento de alguno de los principios o compromisos mencionados. Uno de los pilares fundamentales es la erradicación del trabajo infantil, incluida en nuestro Código Ético, capítulo Respeto por los Derechos Humanos, cláusula 3.3.2. Con objeto de realizar un control específico en esta materia, Grupo Copisa realiza registros de entradas y salidas en sus centros de trabajo.

A causa del efecto de la pandemia COVID-19, no se han podido llevar a cabo las acciones de formación a los empleados en esta materia. Está previsto iniciar este procedimiento en 2021.

En 2020 no se ha producido ninguna denuncia relativa a la vulneración de los derechos humanos.

## 1.9. Información fiscal

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

- **Transparencia:** proporcionando toda la información que sea requerida por las autoridades fiscales de la forma más apropiada.
- **Cumplimiento:** realizando el pago correcto y en el plazo solicitado de todos los impuestos aplicables, cumpliendo con la legislación de cada país.
- **Eficiencia:** gestión fiscal coherente con la estrategia de negocio sostenible, tomando en consideración los parámetros adecuados de riesgo.
- **Cooperación:** manteniendo una relación con las autoridades fiscales basada en los principios de transparencia, buena fe y confianza mutua.
- **Profesionalidad:** gestionando los impuestos y sus riesgos a través de un equipo de profesionales especializado y apoyado por asesores externos.
- **Precio de mercado:** en todas las operaciones efectuadas entre las compañías del Grupo.

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

### Alcance

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

### Gobernanza fiscal, control tributario y gestión de riesgos

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

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

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

## Dirección de Administración y Fiscalidad

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

Entre sus responsabilidades destacan las siguientes:

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

## Prevención y gestión de riesgos fiscales

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

El Grupo, de acuerdo con las buenas prácticas tributarias:

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

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

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

### **Beneficios, impuestos y subvenciones**

El Grupo ha obtenido pérdidas antes de impuestos en el ejercicio 2020 en España y en el resto de países donde opera a excepción de Costa Rica, donde el beneficio antes de impuestos ha sido de 1.558 kEUR. En Costa Rica el impuesto sobre beneficios a pagar es de 150 kEUR.

Las subvenciones recibidas en 2020 por las compañías del Grupo han ascendido a 103,66 kEUR.





# 2

Responsabilidad Social Corporativa

---

## 2.1. COVID-19



Las semanas previas al 11 de marzo de 2020, cuando la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia internacional la situación de emergencia ocasionada por el brote epidémico de la COVID-19, en la organización de Grupo Copisa se adoptaron las primeras medidas respecto a normas de actuación y recomendaciones básicas para prevenir el contagio y evitar su propagación ante la creciente preocupación por el aumento de casos en Europa.

Con el fin de implantar de una manera eficaz el plan de actuación, con sus correspondientes actualizaciones o especificaciones particulares debido al cambio constante de normativa, protocolos o recomendaciones marcados por el Ministerio de Sanidad y los organismos competentes de los países en los que operamos, se designó un comité de seguimiento integrado por la dirección de la compañía y los departamentos de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales.

Este comité se ha reunido periódicamente para valorar la eficacia de la implantación del citado plan de contingencias y, en caso necesario, establecer medidas adicionales. Ese fue el inicio de innumerables acciones que ha llevado a cabo el Grupo con la prioridad de garantizar la seguridad y la salud de todos sus trabajadores, y los de empresas colaboradoras y partes afectadas por nuestra actividad, todo ello contemplado en el Plan de Contingencias para prevenir la exposición a la COVID-19, permanentemente en revisión, en base a las diferentes actualizaciones de las normas dictadas por las autoridades competentes y sanitarias, habiéndose llegado a publicar 16 comunicados, dirigidos a todos nuestros trabajadores, a fin de que estén en todo momento informados y al corriente de todas las medidas que se han ido adoptando.

Todos nuestros trabajadores y colaboradores han estado formados en base a nuestro Plan de Contingencias, y se les ha puesto al día sobre los riesgos y medidas preventivas para reducir la exposición a la COVID-19.

Durante el periodo estricto de confinamiento cuando únicamente se permitía realizar actividades esenciales, mantuvimos centros con actividad por pertenecer a sectores esenciales siguiendo estrictamente las indicaciones establecidas en el Plan de Contingencias —medidas higiénicas, aforos, turnos escalados de entrada y salida, ...—. Previo al confinamiento se estableció el cierre de oficinas y delegaciones del Grupo, de manera que todo el personal pasó a trabajar en modalidad de teletrabajo.

En el proceso de la pandemia se ha priorizado en todo momento el teletrabajo del personal adscrito a las oficinas, manteniéndose en 2021 los turnos semanales alternos de teletrabajo/presencial en las oficinas centrales y en las delegaciones. Se ha informado a todos los trabajadores de los riesgos y las medidas preventivas que conlleva el teletrabajo, todo ello recogido en una guía donde se incluye una autoevaluación del espacio de trabajo.

Todos los centros de trabajo han sido adaptados a las medidas establecidas en el Plan de Contingencias en lo que se refiere principalmente a señalización, disposición de hidrogeles, colocación de mamparas, recolocación de puestos para garantizar distancias, aforos, entradas y salidas escalonadas y uso de mascarilla.

Desde el inicio de la pandemia se ha trabajado conjuntamente con nuestros servicios médicos; los cuales llevan a cabo la valoración de los trabajadores especialmente sensibles a la COVID-19. Junto a ellos hemos coordinado diferentes pruebas médicas diagnósticas para aquellos casos sospechosos, para la prevención a modo de cribajes o pruebas serológicas para la reincorporación de personas que han pasado la infección.

Seguimos trabajando para que la afectación del coronavirus en nuestro entorno de trabajo sea lo más pequeña posible para lograr mantener la inexistencia de brotes en nuestros centros de trabajo, cumpliendo con el plan de contingencias, en cuanto a las actuaciones a tomar ante la existencia de sospechosos o contactos estrechos extralaborales.



## 2.2. Las personas



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

### Personas

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

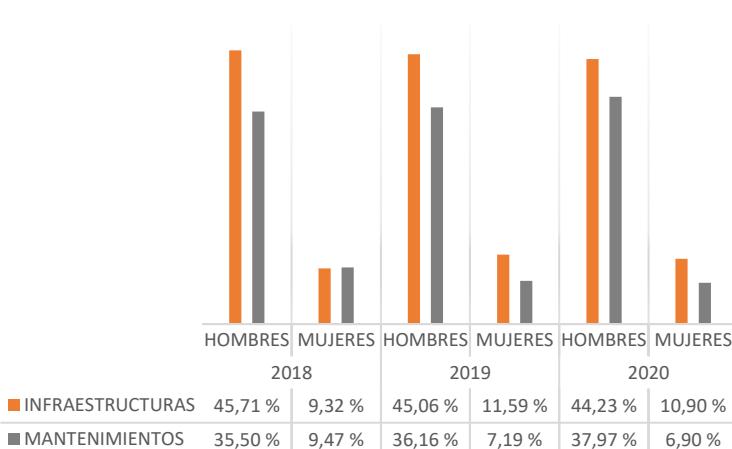
El Departamento de Recursos Humanos procura articular un equilibrio racional en cuanto a conciliación de la vida personal con la profesional, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades, el bienestar en el trabajo, la salud y la seguridad, e inciden de modo particular en la relevancia de la formación y en el desarrollo profesional.

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

La pandemia provocada por la expansión del coronavirus ha supuesto un reto para el Grupo, que ha tenido que adaptarse a ello en un tiempo récord. El departamento de Recursos Humanos ha formado parte del comité de seguimiento e implantación de las medidas necesarias en los distintos centros de trabajo. Cuidar de la salud de sus trabajadores, minimizar el riesgo de transmisión del coronavirus y facilitar la conciliación y la atención a su familia, son prioritarias para la organización. La principal medida que se ha puesto en marcha es el teletrabajo. El Grupo ha adquirido nuevos equipos —ordenadores, software, etc.— y ha reforzado su asistencia informática para dotar de los medios necesarios a los empleados que su actividad laboral les permita realizar su trabajo en el domicilio.

Así mismo, podemos destacar que, aunque determinados proyectos han sufrido una suspensión temporal —sobre todo en la actividad internacional— el Grupo ha mantenido la retribución a sus empleados.

EMPLEADOS POR ACTIVIDAD Y GÉNERO



PERSONAS POR EMPRESA (n.º)

COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U.	418
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U.	245
CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U.	171
GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U.	62
NATUR SYSTEM S.L.U.	14
ESTRUCTURAS ARAGÓN S.A.U.	8
CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS S.L.U.	5
KM5 INTERNATIONAL S.L.U.	4

## EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD

	2018	2019	2020	
<30 AÑOS	94	45	38	4,10 %
30-50 AÑOS	820	567	552	59,55 %
>50 AÑOS	427	320	337	36,35 %
TOTAL	<b>1.341</b>	<b>932</b>	<b>927</b>	<b>100,00 %</b>

## EMPLEADOS POR GÉNERO Y PAÍS

	2020	
	H	M
ESPAÑA	723	147
COSTA RICA	12	5
MARRUECOS	0	1
PANAMÁ	20	5
PERÚ	6	2
RUMANÍA	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>762</b>	<b>165</b>

En el resto de países a 31-12-2020 no hay personal

Contratación personal actividad internacional 2020:

Personal local: 82,61 %

Expatriados: 17,39 % (contabilizados en España)

## EMPLEADOS POR GÉNERO Y ÁREA GEOGRÁFICA

	2018		2019		2020	
	H	M	H	M	H	M
ÁMERICA	67	22	50	17	49	12
EUROPA	886	229	698	157	713	152
ÁFRICA	136	1	9	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1.089</b>	<b>252</b>	<b>757</b>	<b>175</b>	<b>762</b>	<b>165</b>

## TIPO DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO

		INDEFINIDO			EVENTUAL			SERVICIO			TOTAL	
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2020	2020
TITULADO SUPERIOR Y MEDIO	HOMBRE	187	175	172	18	7	8	25	18	18	198	25,98 %
	MUJER	40	38	42	4	3	3	5	5	7	52	31,52 %
	<b>TOTAL</b>	<b>227</b>	<b>213</b>	<b>214</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>250</b>	
TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	HOMBRE	157	139	142	20	13	3	65	33	39	184	24,15 %
	MUJER	74	63	58	24	8	5	31	23	22	85	51,52 %
	<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>202</b>	<b>200</b>	<b>44</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>96</b>	<b>56</b>	<b>61</b>	<b>269</b>	
PROFESIONAL CUALIFICADO	HOMBRE	138	157	130	114	10	9	365	205	241	380	49,87 %
	MUJER	44	19	16	12	4	1	18	12	11	28	16,97 %
	<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>176</b>	<b>146</b>	<b>126</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>383</b>	<b>217</b>	<b>252</b>	<b>408</b>	

## TIPO DE CONTRATO POR EDAD Y GÉNERO

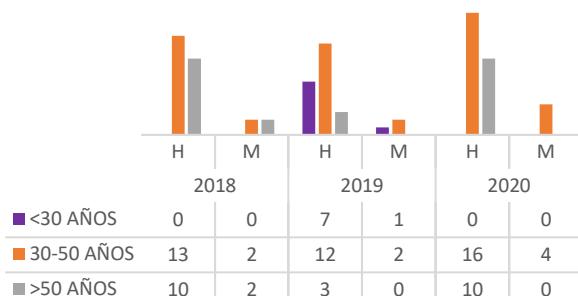
		< 30 AÑOS			30-50 AÑOS			>50 AÑOS			TOTAL	
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2020	2020
INDEFINIDO	HOMBRE	9	5	3	295	293	257	178	173	184	444	58,27 %
	MUJER	4	4	1	94	80	74	60	36	41	116	70,30 %
	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>389</b>	<b>373</b>	<b>331</b>	<b>238</b>	<b>209</b>	<b>225</b>	<b>560</b>	
EVENTUAL	HOMBRE	11	10	8	87	7	8	54	13	4	20	2,62 %
	MUJER	4	3	5	22	8	4	14	4	0	9	5,45 %
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>109</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>68</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	
SERVICIO	HOMBRE	55	17	17	293	155	182	107	84	99	298	39,11 %
	MUJER	11	6	4	29	24	27	14	10	9	40	24,24 %
	<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>322</b>	<b>179</b>	<b>209</b>	<b>121</b>	<b>94</b>	<b>108</b>	<b>338</b>	

**CONTRATO A TIEMPO PARCIAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y GÉNERO Y EDAD**

	TOTAL			EDAD			INDEFINIDO			EVENTUAL			SERVICIO		
	2018	2019	2020				2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>TITULADO SUPERIOR Y MEDIO</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>HOMBRE</b>	2	2	5	30-50 AÑOS			0	0	0	0	0	2	2	2	
				>50 AÑOS				0			3			0	
<b>MUJER</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	>50 AÑOS			0	0		0	0	1	1	0	
<b>TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO</b>	<b>48</b>	<b>16</b>	<b>13</b>				<b>12</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>HOMBRE</b>	29	10	10	<30 AÑOS			0	0		0	0	7	0	0	
				30-50 AÑOS			1	0	0	0	0	4	1	1	
				>50 AÑOS			1	0	0	13	8	8	3	1	1
<b>MUJER</b>	19	6	3	<30 AÑOS			2	0	0	0	0	0	3	1	0
				30-50 AÑOS			4	2	2	1	0	0	1	0	0
				>50 AÑOS			4	0	0	2	3	1	2	0	0
<b>PROFESIONAL CUALIFICADO</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>13</b>				<b>20</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>HOMBRE</b>	2	2	3	30-50 AÑOS			0	0		0	0	1	0	0	
				>50 AÑOS			0	0		2	3	1	0	0	
<b>MUJER</b>	46	12	10	<30 AÑOS			0	0	0	1	0	0	0	0	0
				30-50 AÑOS			5	1	0	5	4	1	8	2	5
				>50 AÑOS			15	4	3	2	0	0	10	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>33</b>	<b>31</b>				<b>32</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

Distribución de acuerdo con las bases de cotización Seguridad Social modelo 190.

Los directivos se encuentran incluidos en titulados superiores y medios.

**BAJAS FORZOSAS POR EDAD Y GÉNERO (n.<sup>º</sup>)****BAJAS FORZOSAS POR CATEGORÍA (n.<sup>º</sup>)**

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

## Organización del trabajo

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

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

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

Como beneficios sociales fomentamos una retribución flexible mediante cheques guardería, cheques transporte y seguros de salud.

Como medidas de conciliación y gestión del tiempo, el Grupo tiene varios factores establecidos: flexibilidad horaria, reducción de jornada, permisos por nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, acumulación de horas de lactancia, excedencias y flexibilidad en el calendario vacacional. En nuestras oficinas se lleva a la práctica una jornada intensiva los viernes y los meses de julio y agosto, flexibilidad horaria en entrada y salida y en el horario de comida. También es posible la jubilación anticipada parcial. Así mismo, nos adaptamos a las nuevas tecnologías facilitando el trabajo desde diferentes espacios.

**PERMISO PARENTAL (España)**

	2019		2020	
	%	n.º	%	n.º
HOMBRES	90,91	20	86,96	20
MUJERES	9,09	2	13,04	3

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

A principios de 2020 se ha realizado formación en Microsoft Teams, con el objetivo que se convierta en una herramienta habitual de trabajo en las comunicaciones y la colaboración entre empleados, ya que facilita la conexión desde cualquier lugar y dispositivo, mejorando así la productividad de los mismos; reduciendo el número y la duración de las reuniones presenciales, pues se facilita el intercambio de información, se adquiere fluidez y se flexibilizan los equipos de trabajo. Esta formación, con el confinamiento y todas las restricciones aplicadas por el efecto de la pandemia, ha posibilitado que todas aquellas personas cuya actividad les permitía realizar su trabajo a distancia pudieran ejecutarlo de una forma ágil y sin dificultades.

Grupo Copisa, tras la experiencia positiva de la implantación del teletrabajo, motivado por la pandemia, ha mantenido negociaciones con los trabajadores, mediante las que se ha acordado la ampliación de la flexibilidad horaria, la aplicación de jornada intensiva en julio y la implantación del trabajo a distancia para aquellos trabajadores de oficinas que, por sus tareas o sus funciones, sean susceptibles a trabajar de forma remota y estén interesados en esta modalidad.

- **Desconexión laboral:**

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

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

Cada vez es más habitual el no extender las jornadas con interminables reuniones. Para ello, se propician las reuniones online y se reducen los viajes sustituyéndolos por videoconferencias. Es recomendable realizar las llamadas y los envíos de correo electrónico dentro del horario laboral. Durante las vacaciones, se recomienda indicar los datos de contacto de compañeros que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en ausencia de la persona trabajadora, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas.

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

## Gestión del talento

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

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

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

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

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

## Formación

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

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

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

En 2020 hemos destinado un total de 5.637 horas a la formación de nuestros empleados, de las cuales más del 80 % se han realizado durante el horario laboral (formato presencial o teletrabajo).

Este año en la formación se ha incluido toda aquella relacionada con las medidas preventivas y sanitarias a adoptar frente a la COVID-19.

FORMACIÓN CATEGORÍA PROFESIONAL (HORAS)		
TITULADO SUPERIOR Y MEDIO	2.065	36,6 %
TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	1.064	18,9 %
PERSONAL CUALIFICADO	2.508	44,5 %
<b>TOTAL</b>	<b>5.637</b>	<b>100 %</b>

FORMACIÓN POR GÉNERO (HORAS)		
HOMBRE	4.921,5	87,3 %
MUJER	715,5	12,7 %
<b>TOTAL</b>	<b>5.637,0</b>	<b>100 %</b>

FORMACIÓN POR MATERIAS (n.º)		
	PARTICIPANTES	HORAS
CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE-SIG	354	758
PREVENCIÓN, SEGURIDAD E HIGIENE	1.662	2.182
IDIOMAS	38	1.438
PRODUCCIÓN	25	528
SISTEMAS	12	96
JURÍDICO	2	4
COMPLIANCE	631	631
<b>TOTAL</b>	<b>2.724</b>	<b>5.637</b>

El total de participantes ha sido de 2.724, de los cuales el 88,22 % han sido hombres, y el 11,78 % mujeres. Desglose de la formación en porcentajes por materia:

HORAS	MATERIA	DIRIGIDO A:
38,71 %	Prevención, seguridad e higiene	todo el personal adaptado a su puesto de trabajo
25,51 %	Idiomas	personal responsable o con involucración internacional
13,45 %	Calidad y medioambiente (SIG)	departamento de Obras, responsables y técnicos del SIG, jefes de obra y responsables de calidad y medioambiente
11,19 %	Compliance	todo el personal
9,37 %	Producción	personal técnico y de obra
1,70 %	Sistemas	departamento de sistemas
0,07 %	Jurídico	departamento jurídico

Debido al confinamiento y a la crisis por el coronavirus, los *seminarios web* se han convertido en la mejor herramienta para adquirir una formación a distancia, de forma virtual. Los empleados de Grupo Copisa han participado en diversas disciplinas.

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

### Diversidad e igualdad, discapacidad y relaciones sociales

- **Diversidad e igualdad:**

Grupo Copisa en la actualidad tiene implantados dos planes de igualdad, en la empresa Copisa y en CPI Industrial Engineering. Entre las dos empresas representan el 70 % de la totalidad de la plantilla.

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

- Alcanzar la igualdad de género mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa. La presencia de mujeres en puestos de responsabilidad aporta amplitud en la perspectiva de género y suma valor a la organización.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad.
- Garantizar procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación.
- Promover y difundir una imagen interna y externa del Grupo comprometida con la igualdad de oportunidades.

En 2020, Grupo Copisa ha iniciado la elaboración y la actualización de planes de igualdad en las Empresas con un mayor número de personal. Tras el análisis realizado de las actividades y las necesidades de estas empresas, se elaborará un Plan de Igualdad independiente adaptado a las particularidades de cada una de ellas.

Como consecuencia de la crisis de la COVID-19, este proceso, ha sufrido una demora y se implantará en 2021.

Dentro del Plan de Igualdad, que ya existía en algunas de las empresas, se incluye un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo. También hay un procedimiento para prevenir, y en su caso sancionar, todas aquellas conductas que atentan contra la dignidad, la igualdad y la libertad moral y sexual de todos los trabajadores de la empresa. Dicho protocolo será revisado, actualizado y adecuado a la normativa laboral vigente, junto con los distintos planes de igualdad.

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

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

Grupo Copisa cada vez está más concienciado con elevar su compromiso en cuanto a la diversidad generacional, cultural, sexual, de género, la integración de personas con capacidades diferentes y la igualdad de oportunidades. Por ello, favorece la ocupación de personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral, con dificultades para acceder al mismo y que contribuyen a la generación de ideas y perspectivas distintas e innovadoras, aportando un valor añadido que nos permite beneficiarnos de un aprendizaje mutuo sobre la base de los principios de igualdad y no discriminación por los que se rigen nuestras actuaciones.

Hace cuatro años, Copisa inició su colaboración con el Programa Làbora, que vincula a la empresa con un programa de compromiso y responsabilidad social que favorece la igualdad de oportunidades. En la actualidad, se encuentran tres empresas adheridas a este programa:



**COPISA**  
CPI Integrated Services  
Natur System

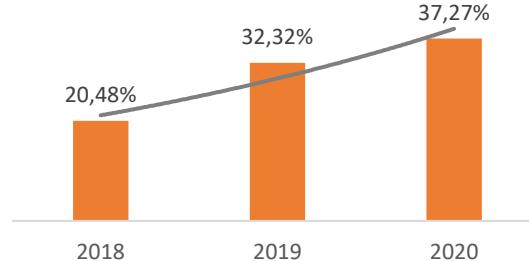
En 2020, han trabajado 41 personas con dificultad de acceso al mercado laboral por riesgo de exclusión social en Grupo Copisa. De estas personas, 24 permanecen en el Grupo a finales de año en proyectos en ejecución.

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

	2018	2019	2020
Copisa	7	11	26
CPI Integrated Services	10	7	7
Natur System	0	14	8
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>32</b>	<b>41</b>

Categorías de Oficial 1<sup>a</sup>, Oficial 2<sup>a</sup> y Ayudantes (todas las especialidades).

REPERCUSIÓN SOBRE LA CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES CUALIFICADOS



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

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

En 2020, CPI Integrated Services ha iniciado una colaboración con el Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat, a través de la Bolsa de Empleo, y se han materializado varias contrataciones.

- **Discapacidad:**

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

El alcance de la información referenciada en los indicadores de 2020 corresponde a la contratación de servicios con empresas con centros especiales de empleo (Ley General de Discapacidad) por parte de sociedades de Grupo Copisa, que representan al 92,3 % de la plantilla en España, reflejando un índice de inclusión del 3,06 %; lo que supone un incremento del 0,82 % sobre el ejercicio 2019. Este índice incluye a las personas incorporadas con discapacidad, así como las compras y la contratación de servicios en centros especiales de empleo. En 2020, se han empleado 8 personas con discapacidad.

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

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

## Relaciones sociales

- **Relaciones laborales:**

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

En cuanto a las negociaciones, los acuerdos y la toma de decisiones, se realizan mediante reuniones entre el Departamento de Recursos Humanos y los comités o representantes de los trabajadores en varias ocasiones al año. La comunicación es fluida y se materializa a través de correos electrónicos y conversaciones telefónicas, donde cada parte muestra sus diferentes inquietudes.

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

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

Con referencia al convenio de la empresa CPI Industrial Engeneering, se han puesta en marcha en 2020 algunas mejoras reflejadas en el propio convenio, para la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) como, por ejemplo, disponer de un crédito de horas mensuales superior al estipulado legalmente —10 horas sindicales mensuales por cada uno de los miembros de los representantes legales de los trabajadores—, hasta un tope máximo entre todos ellos de 90 horas mensuales, además de las legalmente establecidas.

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

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

- **Participación del personal:**

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

Uno de los objetivos que Grupo Copisa se ha marcado para el año 2021 es la implantación de una nueva herramienta de recursos humanos que nos proporcionará un nuevo sistema de comunicación para disponer de una mayor fluidez en la interacción entre la empresa y sus trabajadores. Esta gestión digital contribuirá a la reducción del consumo de papel.

Esta nueva aplicación nos aportará otro enfoque de autoservicio que permita al empleado realizar múltiples actividades de forma autónoma.

Los empleados tienen a su disposición para su consulta el Código Ético, la Política de DDHH o el Plan de Igualdad, entre otros documentos de su interés, y pueden acceder a ellos de manera permanente. Para la comunicación con terceras personas externas a la organización, aparte de tener disponibles los correos electrónicos y la comunicación telefónica, existe un enlace directo insertado en el formulario de contacto en la web de Grupo Copisa.

### Remuneración media y brecha salarial:

Para el cálculo de remuneración media y brecha salarial hay que tener en cuenta las diferentes y complejas variables que existen e influyen en el salario de una persona: base, antigüedad, pluses, competencias profesionales y técnicas, etc. así como las diversas actividades en las que opera Grupo Copisa: construcción, mantenimientos industriales y servicios. Todo ello supone una diversidad de puestos de trabajo y contratos que obliga a un análisis exhaustivo.

Grupo Copisa sigue trabajando para obtener la información sobre la remuneración media y la brecha salarial, ya que en la actualidad es de difícil obtención debido a la dificultad de disponer de los datos agrupados debidamente —por niveles de desempeño y por puestos de trabajo— para realizar un análisis de género objetivo y fiable. En el año 2022, está prevista la finalización del desarrollo de la aplicación que nos permitirá tener un modelo de gestión integral que facilitará la obtención y el análisis de la información.

A pesar de las circunstancias expuestas, se ha elaborado un estudio aproximado de la remuneración media y la brecha salarial.

Respecto a la remuneración media no se ha tenido en cuenta el personal local internacional, porque se rige por las legislaciones laborales vigentes en cada país, que no son comparables. En este estudio, se contempla el salario bruto y la agrupación de personas según los grupos de cotización de la Seguridad Social. Los directivos se encuentran incluidos en titulados superiores y medios, resultando un salario medio en las mujeres de 93.025 € y en los hombres de 101.606 €.

La brecha salarial, que es del 13,7 %, se ha calculado con el personal nacional y la remuneración media del salario bruto total de mujeres y hombres. Hay que señalar que esta diferencia porcentual no implica la existencia de una discriminación retributiva por género, ya que este cálculo no tiene en cuenta factores como nivel funcional, puesto de trabajo, antigüedad, experiencia en el puesto, formación académica, sector en el que se opera, etc.

SALARIO MEDIO NACIONAL POR GÉNERO Y EDAD (€)

	< 30 AÑOS	30-50 AÑOS	>50 AÑOS
HOMBRE	24.170	32.377	36.939
MUJER	22.572	31.320	* 26.166

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

SALARIO MEDIO NACIONAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL (€)

	Titulados superiores y medios	Técnicos y administrativos	Profesionales cualificados
HOMBRE	54.817	36.950	22.380
MUJER	42.208	25.242	18.770

## 2.3. Prevención de riesgos laborales



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

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

En 2020 realizamos la migración a la nueva ISO 45001:2018, superando de forma satisfactoria la auditoría externa pertinente, para todas las empresas, las actividades y los centros de Grupo Copisa mancomunados en PRL, tanto nacionales como internacionales.

La Política de PRL de Grupo Copisa incluye el compromiso de la dirección en base a los estándares de la ISO 45001:2018; por lo que Grupo Copisa asume, como propósito primordial de la organización, la seguridad y el bienestar en su actividad como elemento clave de la gestión empresarial. Todos los trabajadores deben mostrar el máximo interés y esfuerzo con el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable de sus empleados, de las empresas colaboradoras y de las partes afectadas por nuestra actividad.

A partir de la declaración de la pandemia ocasionada por la COVID-19, en marzo de 2020, el Servicio de Prevención centró sus principales acciones en prevenir el contagio y evitar su propagación, garantizando en todo momento la seguridad y la salud de todos nuestros trabajadores, y los de las empresas colaboradoras y partes afectadas por nuestra actividad. Todas las indicaciones para llevarlo a cabo están contempladas en el Plan de Contingencias para prevenir la exposición a la COVID-19 de Grupo Copisa, que está en permanentemente revisión en base a las diferentes actualizaciones de las normas dictadas por las autoridades competentes y sanitarias.

Durante 2020, se han realizado diferentes acciones, como puede ser la formación de todos nuestros trabajadores y colaboradores a partir de nuestro Plan de Contingencias, aplicar las medidas establecidas en el mismo (uso de mascarilla, medidas higiénicas, colocación de mamparas, aforos, entrada y salida escalonada en los centros, teletrabajo, turnos...). También se ha trabajado juntamente con nuestros servicios médicos para realizar la valoración de los trabajadores sensibles a la COVID-19 y con los que hemos coordinado diferentes pruebas médicas diagnósticas para aquellos casos sospechosos.

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



EC:57803/2021

En este sentido, en 2021 hemos obtenido la certificación y el sello COVID19 FREE, a nivel nacional, para COPISA, donde la entidad CERNE nos ha auditado conforme se cumplen los Protocolos de Seguridad Covid19 en nuestros centros de trabajo.

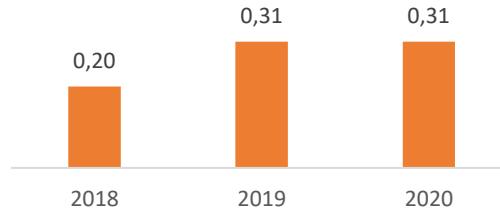
A pesar de la pandemia, se han podido realizar prácticamente todas las acciones establecidas para cumplir los objetivos de PRL planteados para las empresas de Grupo Copisa; los cuales han estado enfocados principalmente en controlar y mejorar las condiciones de trabajo de todos nuestros centros nacionales e internacionales, reducir la siniestralidad de las empresas, implantar un nuevo canal de comunicación en prevención de riesgos laborales, concretamente el Boletín de PRL, e implantar un plan de acción específico en la división industrial para la mejorar de la cultura de seguridad.

ÍNDICE DE FRECUENCIA



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

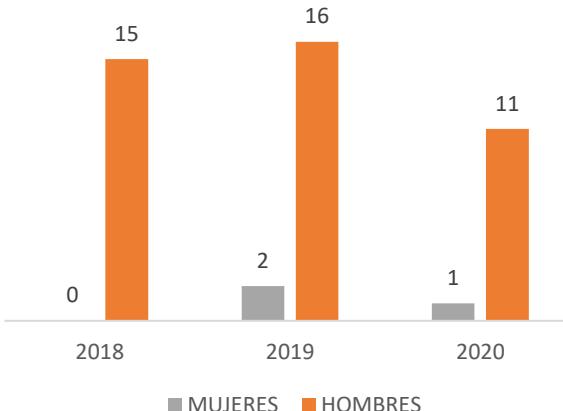
ÍNDICE DE GRAVEDAD



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

Respecto a los índices de siniestralidad del personal propio de las empresas de Grupo Copisa, hemos obtenido unos valores de IF = 8,65 y un IG = 0,31. Estos índices han sufrido un descenso en lo que se refiere al índice de frecuencia respecto a los resultados del año 2019, y el de gravedad se mantiene igual; lo cual evidencia el resultado de las medidas implantadas y el esfuerzo de la organización. Hay que aclarar que las bajas por la COVID-19, bien porque han sido personas contagiadas, han estado en cuarentena o han sido aisladas preventivamente, no computan en los índices de siniestralidad especificados.

ACCIDENTES POR GÉNERO (n.º)



2020: Mujer «accidente in intinere». No computa en los índices de siniestralidad, siendo el IF=0 y IG=0 en este género.

Realizamos un estricto seguimiento de todos los incidentes de nuestras empresas subcontratadas, con el fin de alcanzar una meta común, como es la mejora en la cultura preventiva para conseguir la seguridad y el bienestar de todas personas involucradas en nuestra actividad. Obteniendo unos resultados de siniestralidad en el año 2020 de IF = 17,19 y IG = 0,54.

## 2020

### ÍNDICES SINIESTRALIDAD 2020: PERSONAL PROPIO + SUBCONTRATADO

EMPRESA	ÍNDICE FRECUENCIA	ÍNDICE GRAVEDAD
<b>TOTAL GRUPO COPISA</b>	<b>17,19</b>	<b>0,54</b>

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

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



ACCIDENTES GRAVES  
ACCIDENTES MORTALES

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

Dentro de los pilares de nuestra gestión para medir el desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en nuestros centros, se llevan a cabo las auditorías internas y auditorías de obra, realizadas tanto por los técnicos de zona del servicio como por los técnicos de obra. Para los diferentes centros nacionales e internacionales se han realizado 57 auditorías de obra por parte de los técnicos de PRL de zona, y 369 auditorías de obra mensuales realizadas por los técnicos de PRL de las obras.

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

### VALORACIÓN CENTROS

NOTA MEDIA (ISN s/5)	
COPISA	4,16
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING	4,36
CPI INTEGRATED SERVICES	4,24
EASA	4,21
NATUR SYSTEM	4,17

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

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

Cabe destacar que, a raíz de la pandemia, se empezó con el teletrabajo que nos llevó a hacer un uso de plataformas para trabajar y reunirnos de manera telemática, donde se han establecido canales de noticias específicos, como puede ser el de PRL, para que los trabajadores en todo momento puedan tener acceso a información de su interés.

En nuestro análisis para 2020 deseamos destacar una vez más la implicación ejemplar de todos nuestros cuadros técnicos y directivos, junto al esfuerzo, en particular, de nuestros técnicos y mandos a pie de obra, así como el de todo nuestro equipo humano en su conjunto.

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

#### **Hitos destacables 2020:**

Reconocimiento a una excelente Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional y la Gestión Ambiental en el proyecto de REHABILITACIÓN Y REFORZAMIENTO DEL ROMPEOLAS DE PUERTO CALDERA (COSTA RICA), demostrando así su gran capacidad, disposición y compromiso en todas las labores encomendadas.

Así mismo, dado que la situación de la pandemia pospuso la celebración del evento del programa “European Contractor She Award 2019” para la entrega de premios en Seguridad y Salud en el Trabajo, a principios de 2021 tuvo lugar la recogida de los galardones para CPI Industrial Engineering por parte de SABIC Cartagena, como reconocimiento a un trabajo excelente en seguridad.

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

TASA DE ABSENTISMO (%)						
	2018		2019		*2020	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
	1,34	4,71	2,12	4,44	1,62	2,29
**CONTINGENCIA PROFESIONAL	<b>0,12</b>	<b>0,00</b>	<b>0,28</b>	<b>0,09</b>	<b>0,18</b>	<b>0,00</b>

\*Número total de días perdidos por absentismo: 10.010.

Tasa absentismo: (días reales / (n.º de trabajadores x 365)) x 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.

## 2.4. Medioambiente



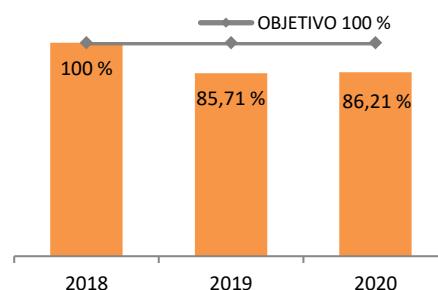
Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas de Grupo Copisa que forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión, que representan el 95 % de la plantilla.

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

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

AUDITORÍAS EN OBRA: CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE (n.º)			
	2018	2019	2020
AUDITORÍAS	30	30	25
NO CONFORMIDADES	7	4	8
NOTA MEDIA AUDITORÍAS INTERNAS	7,98	8,00	8,16

CUMPLIMIENTO PLAN AUDITORÍAS



La reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> es uno de los principales retos para la organización, que consecuentemente está implantando las mejoras necesarias para la medición, la reducción y la compensación de las emisiones de gases de efecto invernadero.

En 2020 se han iniciado los trámites para registrar la huella de carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y obtener el sello que otorga el propio Ministerio en 2021.

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

**Sede central, Barcelona:**

- Prueba piloto en la planta de oficinas aplicada en el ámbito de iluminación, enchufes y climatización: sustitución de luminaria tradicional por tecnología LED, detectores de movimiento temporizado e implementación de ajustes horarios de consumo; lo que ha supuesto una reducción promediada del 5 %.
- Instalación de temporizadores de horario nocturno en el aparcamiento. Como resultado se ha obtenido una reducción promediada de un 30 % del consumo.
- Traslado de la ubicación del Centro de Procesamiento de Datos (CPD) para regular su temperatura, con una reducción promediada del 33 % del consumo desde que se produjo el cambio.

**Medidas encaminadas a conseguir los ODS de la Agenda prevista para 2030:****Objetivos 2022:**

Sede central, Barcelona:

- Implementación de un sistema de monitorización de consumos energéticos para detección, análisis y mejora de los patrones de uso y consumo del edificio.

Con esta actuación se podrá evaluar más exhaustivamente la reducción de consumos y el detalle de la efectividad de las medidas aplicadas anteriormente. La sustitución progresiva de la totalidad de luminarias por tecnología LED supondrá una reducción promediada del 50 % del consumo.

**Objetivos 2030:**

Sede central, Barcelona:

- 100 % de la electrificación del aparcamiento procedente de energía verde.
- La instalación de un nuevo sistema para la producción de agua caliente sanitaria (A.C.S.) más eficiente supondrá una reducción promediada del 60 % del consumo.

Generales:

- Reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub> un 50 % para el año 2030, para acabar siendo neutros en carbono en el año 2050.
- Conseguir que el 100 % de la flota de vehículos sean emisión 0.
- 100 % de digitalización dentro de la compañía; es decir, objetivo «cero» papeles. Este proceso se ha iniciado en 2020.
- Implantar la metodología BIM en aquellos proyectos donde colaboramos, para así conseguir disminuir la huella de carbono en la operación de los edificios.

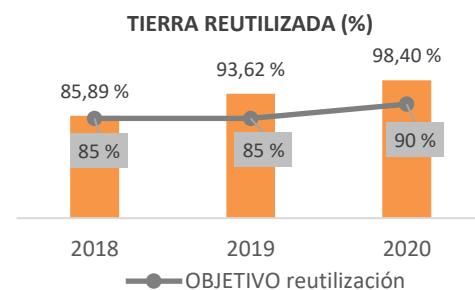
**Empresarial:**

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

## Medioambiente:

- Fomentar el uso de elementos prefabricados en obra, reduciendo de esta manera excedentes y residuos de obra:  
En la construcción del Hospital Polivalente de Bellvitge se ha potenciado la utilización de procesos industriales de construcción. El elemento más relevante ha sido la estructura prefabricada de hormigón. Todos los pilares, jácenas, forjados, escaleras de acceso y fachada exterior han sido prefabricados en el taller.
- Con un objetivo del 90 % de reutilización del movimiento de tierras en obras, en 2020 se ha conseguido un 98,38 % a nivel nacional y un 100 % a nivel internacional, encaminado a minimizar los materiales de excavación sobrantes, que deben ser desplazados fuera de la obra, consiguiendo con ello reducir la contaminación y el CO<sub>2</sub> producido en el transporte de los mismos fuera de las instalaciones. Esta reutilización está justificada con los ensayos de caracterización realizados con el material para su aprovechamiento.

TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (m <sup>3</sup> )			
	2018	2019	2020
VOLUMEN GENERADO	1.613.527	709.203	1.495.023
VOLUMEN A VERTEDERO	229.039	45.227	23.956
VOLUMEN REUTILIZADO	1.384.488	663.976	1.471.067



La medición de la huella de carbono ha sido prioritaria para la empresa y, a lo largo de este año 2020, nos hemos centrado en el cálculo del Alcance 1 y 2, donde también se incluyen los viajes de la organización y los vehículos de alquiler que formarían parte del Alcance 3.

## EMISIONES GEI (t CO<sub>2</sub> eq)

	2018	2019	2020
* ALCANCE 1	1.176,00	1.165,49	550,68
**ALCANCE 2		1.106,21	437,02
*** ALCANCE 3		631,93	167,20

\*Calculado en base a 15.000 km/año/vehículo estimado y valor de emisiones de la ficha del vehículo. No incluye maquinaria propia.

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

\*\*\*Viajes de empresa.

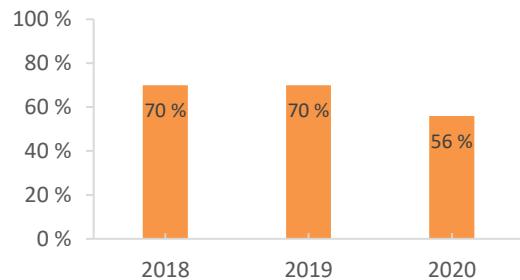
## Control de riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático:

CONTEXTO	PROCESO	RIESGO / OPORTUNIDAD (modo de fallo / causa / efecto)	R/O	Prob.	Grav.	Indice Prior. Riesgo	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZO	RECURSOS	SEGUIMIENTO
INTERNO	PRODUCCIÓN	Uso excesivo de recursos naturales	R	2	2	4	Charlas formativas en centros de trabajo para concienciar al personal, Control de Recursos y su Eficacia. Canal de noticias en TEAMS. RSC	Responsables de producción	1 año	Responsables de facturación	Acta reunión Dpto. SIG
		Consideración ciclo de vida de nuestros productos	O				Recopilación información de comerciales/proveedores	Dpto compras/ Dpto SIG	1 año	Responsable compras + Dpto. SIG	Catálogos ferias, certificados

**OTRAS EMISIONES**

		2020
ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NO <sub>x</sub> ), ÓXIDOS DE AZUFRE (SO <sub>x</sub> )		Las actividades desarrolladas por el Grupo se consideran bajas, por lo tanto, no requieren un control significativo.
EMISIONES QUE AGOTAN LA CAPA DE OZONO (SAO)		En la actividad de Grupo Copisa, las sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), reguladas por el Protocolo de Montreal, se consideran bajas.

INDICADORES AMBIENTALES VEHÍCULOS ( n.º )			
	2018	2019	2020
SENS. AMBIENTAL (HÍBRIDOS/ELECTRICOS)	1	5	12
BAJA EMISIÓN (<110 g/km)	246	287	199
TOTALES FLOTA	348	410	350

**VEHÍCULOS BAJA EMISIÓN**

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

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

**Certificaciones y etiquetas**

La certificación UNE-EN ISO 14001 demuestra que la compañía es responsable en la gestión medioambiental. En 2020 se ha alcanzado con éxito la implantación del sistema de gestión energética conforme a la norma ISO 50001; siendo su alcance: la sede social, la delegación de Tarragona y la flota de vehículos.

## Economía circular

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

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

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

La evolución de nuestras actuaciones respecto a las tareas en materia de gestión de residuos durante 2020 se sintetiza en los siguientes indicadores (datos condicionados al tipo de actividad):

### RESIDUOS OBRAS POR TIPO (% SOBRE TOTAL)

	Método eliminación	2018	2019	2020
ESCOMBROS LIMPIOS	R5	76,77	66,50	27,40
ESCOMBROS SUCIOS	R5	17,60	17,10	21,70
MADERA	R3	1,52	0,80	1,70
BANAL	R13	3,59	3,00	3,70
CHATARRA	R4	0,04	1,40	0,10
PAPEL Y CARTÓN	R3	0,10	0,10	0,00
PLÁSTICO	R3	0,21	0,20	0,20
TIERRAS	R13	0,00	5,30	44,30
OTROS	R5	0,00	5,50	0,60
RESIDUOS PELIGROSOS	R13	0,30	0,20	0,20

Hasta 2018 se reporta solamente España. A partir de 2019 se incluye la actividad internacional.

### RESIDUOS OBRAS (t)

	2018	2019	2020
* RESIDUOS TOTAL OBRAS	29.138,31	39.232,57	45.872,86
RESIDUOS PELIGROSOS OBRAS	76,22	59,53	110,27
RESIDUOS NO PELIGROSOS OBRAS	29.062,09	39.173,04	45.762,59

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

2020: Incremento actividad de demolición.

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

	2018	2019	2020
PAPEL-CARTÓN reciclado (kg)	8.887,00	4.943,00	7.684,00
ÁRBOLES salvados por reciclado oficina (n.º)	151,07	84,03	130,628
PLÁSTICO (kg)	95,00	122,00	91,00
MATERIAL INFORMÁTICO (kg)	112,00	27,00	30,00
* TÓNERES (kg)	17,00	18,00	6,00
PILAS (kg)	11,00	15,00	18,00
FLUORESCENTES (kg)	68,00	35,00	24,00

\* Madrid, Zaragoza y Tarragona.

Papel – cartón reciclado: Inicio proceso digitalización (eliminación documentación en papel).

Plástico: eliminación material de plástico para la limpieza y desinfección de superficies para la prevención del coronavirus; residuos de botellas de geles hidroalcohólicos, etc.

Asimismo, orientamos nuestros esfuerzos a reducir la contaminación acústica, cuyos impactos calibrámos mediante mediciones sonoras en los centros de trabajo, pero también en las obras y las instalaciones, e incluso llegamos a medir y analizar aquellos datos que origina la maquinaria —tanto la propia como la de nuestros subcontratistas—. Dado que pretendemos minimizar este tipo de impactos yendo más allá de los requisitos normativos exigibles —tal como acreditan igualmente nuestros certificados CE e ITV— en 2020 nuestro promedio de emisiones sonoras en España registró un valor de 60 dBA en general de las obras. Reportamos pues un cómputo inferior al permitido según la normativa.

No se contempla el promedio de emisiones sonoras en la actividad internacional debido al impacto de la pandemia COVID-19 afectando en la restricción de viajes y paralización de obras.

Grupo Copisa trata de adaptar el concepto de desarrollo sostenible en los diferentes proyectos que ejecuta tanto a nivel nacional como internacional. Un edificio que se diseña y se construye de manera sostenible reduce al mínimo el uso de agua, materias primas, energías, etc. a lo largo del ciclo de vida del mismo. Siguiendo esta línea, podemos mencionar la ejecución del proyecto de rehabilitación integral de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Zaragoza, que conlleva la obtención de la certificación BREEAM (evaluación y certificación de la sostenibilidad del edificio).

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



## CONSUMOS

	2018	2019	2020
CONSUMO PAPEL (kg)	4.707,00	***5.235,70	***2.312,08
AGUA DE RED (m <sup>3</sup> )	*136.120,00	*17.294,07	9.508,78
ENERGÍA ELÉCTRICA (kW x hora)	*2.593.764,00	*3.833.458,52	**1.916.781,07
TOTAL COMBUSTIBLES (l)****	*955.285,00	*1.251.083,36	575.063,30

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

Los consumos van condicionados a las actuaciones anuales.

\*2018: Valores estimados a partir de la facturación de los suministradores de mayor volumen por m<sup>3</sup>/kW/l.

\*2019: Valores calculados sobre la totalidad de proveedores.

\*\* 2020: Energía eléctrica renovable: 12,36 %. Promedio calculado en base a tres facturas del principal suministrador de la Compañía (ENDESA).

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

Peso hoja DIN A4=4,9 gr. Fórmula de cálculo 2020: <https://www.imprentaonline.net/calculadora-peso-de-papel>

Descenso de consumos 2020 vs 2019: El confinamiento y el teletrabajo motivados por la pandemia de la COVID-19 han influido en estos indicadores.

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

#### Compromisos adoptados en 2019 por Grupo Copisa y su implementación en 2020:

- Eliminación del plástico: Se inició en 2019 con la sustitución de los vasos de plástico mediante el reparto de tazas de cerámica a los empleados. En 2020 se han sustituido las botellas y otros utensilios de plástico mediante la distribución de botellas de vidrio a los trabajadores y en las dependencias de la compañía.
- Instalación de impresoras eficientes en las oficinas de la organización que cumplen con los estándares de consumo y respeto al medioambiente con las certificaciones Energy Start y EPEAT.
- Implantación de la utilización de papel con certificado FSC.
- Ampliación, diversificación de los puntos de recogida selectiva de residuos en los centros de trabajo y metodología de reciclaje.

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



##### Orgánico

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

##### Plástico

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

##### Vidrio

Frascos de vidrio sin tapa

##### Cápsulas de aluminio

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

*El papel de oficina se deposita en el punto de reciclaje del print corner*

##### Desechos

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

## Biodiversidad

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

Durante el año 2020, no se han ejecutado obras en áreas protegidas.

Como ejemplo de esta protección de la biodiversidad tenemos la obra «Proyecto de construcción de la senda peatonal de conexión de Madrid Río con el Parque Lineal del Manzanares».

Esta obra está ubicada en el municipio de Madrid y situada en la margen derecha del río Manzanares, comprendiendo una longitud aproximada de 1 km agua abajo de la presa nº 9. Los trabajos se desarrollan en la franja comprendida entre el río y el ramal de acceso a la calle 30 desde la Glorieta de Cádiz, ocupando una superficie aproximada de 0,5 km<sup>2</sup>. Las obras han requerido un desbroce de 1.900 m<sup>2</sup> de superficie afectada; una excavación en cajeado de aproximadamente 3.400 m<sup>3</sup> y 600 m<sup>2</sup> de recolocación de escollera de encauzamiento del río.

Como singularidad, a través de la misma discurre el cauce del río Manzanares que comunica espacios de la red Natura 2000 del norte y el sur de la Comunidad de Madrid. Además, tienen varias ZEPAS cercanas que surten de especies el cauce por donde se ejecutan las obras. La presencia de mamíferos manifiesta poca diversidad, destacando por su valor natural la presencia del lirón careto (*Eliomys quercinus*); tendencia poblacional decreciente (NT casi amenazado).



Es importante destacar que una gran parte de los taxones más abundantes se encuentran recogidos en el *Catálogo español de especies exóticas invasoras*. Entre las especies alóctonas presentes, las que mayor presión ejercen sobre los taxones autóctonos son:

- Cangrejo americano rojo (*Procambarus clarkii*); LC preocupación menor.
- Gambusia (*Gambusia affinis holbrookii*); LC preocupación menor.

Mención especial merece el mejillón cebra (*Dreissena polymorpha*); tendencia poblacional creciente (LC preocupación menor), especie incluida en el Anexo de la UICN que recoge las cien especies exóticas invasoras con mayor impacto ambiental negativo en los ecosistemas mundiales. Por este motivo son de obligado cumplimiento las medidas de prevención que aplica la Confederación Hidrográfica del Tajo en toda la cuenca con respecto a su proliferación.

Del mismo modo, en este proyecto se ha establecido un Plan de Control de la Erosión que incluye una adecuada gestión de las aguas de escorrentía, de modo que se minimice el arrastre incontrolado de materiales y la contaminación de los recursos hídricos.

## 2.5. La calidad

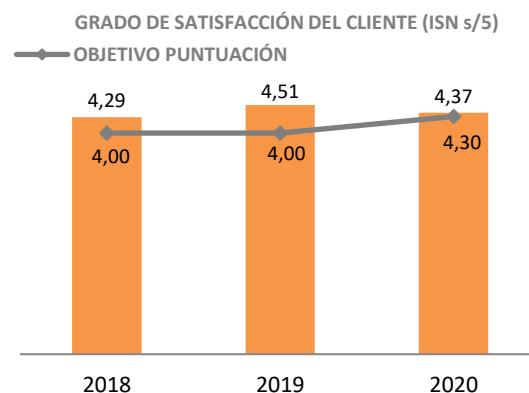
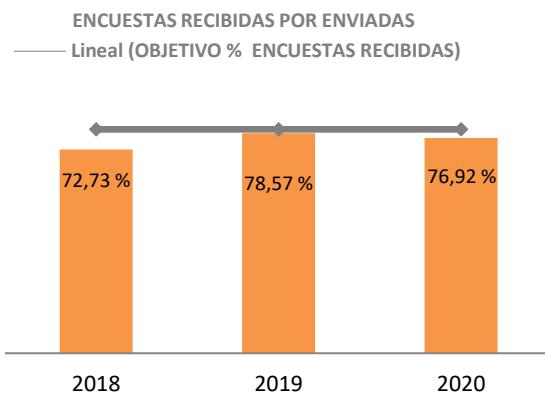


Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas de Grupo Copisa que forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión, representando el 95 % de la plantilla.

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

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

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



## Sistemas de reclamación

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

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

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

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

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

El número de reclamaciones está condicionado por el total de obras finalizadas y su tipología. En 2020 se han formulado 13 reclamaciones, de las cuales, 3 se han cerrado y el resto están en vías de resolución

## Gestión de las «no conformidades»

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

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

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

El responsable de Calidad y Medioambiente:

- Será el encargado de abrir cada informe de acción correctiva, en el que se describirá dicha acción. Conjuntamente con el delegado o responsable de país, ingeniero de proyecto o jefe de obra correspondiente, se propondrán medidas para eliminar la causa que provocó su apertura.
- Llevará un seguimiento de la acción y su eficacia. Una vez aplicadas las medidas propuestas, se procederá a su cierre con la firma del delegado o responsable de país o ingeniero de proyecto implicado y el técnico del SIG que, además, valorará si el cierre ha sido eficaz.

## 2.6. Cadena de suministro



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Antes de la contratación y el inicio de los trabajos es imprescindible que el proveedor adjudicatario esté dado de alta en el sistema SAP. Será el Departamento de Contabilidad del Grupo Copisa —para obras nacionales— o el responsable de administración del país —para obras internacionales— quien realizará esta tarea previa la solicitud correspondiente, donde se plasmarán todos los datos mínimos necesarios para ese trámite: GCP069 (ficha alta de proveedor).

En esta misma línea de mejora y a nivel nacional, Grupo Copisa ha apostado por el compromiso de sus subcontratistas a adherirse al sistema de gestión documental informática denominado NALANDA GLOBAL S.A. ([www.nalandaglobal.com](http://www.nalandaglobal.com)). Con ello, se pretende facilitar el cumplimiento de la obligación de suministro de información legal y contractual, de prevención de riesgos, medioambiental y social, tanto a primer nivel como al resto de los niveles de subcontratación si los hubiera.

### Evaluación continua de los proveedores

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

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

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

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

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

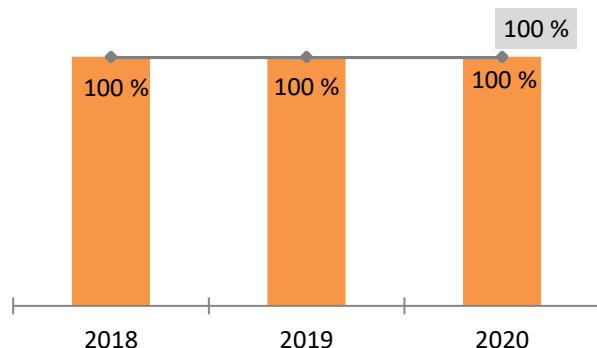
Un proveedor puede ser bloqueado para la realización de nuevas contrataciones o ampliaciones, y entonces no podrá ser contratado hasta una nueva homologación para la ejecución de nuevos trabajos. Esta acción de bloqueo se realizará en el sistema SAP, el cual no permitirá la elaboración del pedido.

### INDICADORES Y OBJETIVO PROVEEDORES

	2018	2019	2020
PROVEEDORES EVALUADOS FINAL ACTIVIDAD (n.º)	173	246	84
PROVEEDORES BLOQUEADOS (n.º)	0	29	2
NOTA MEDIA PROVEEDORES EVALUADOS	7,68	8,00	7,60

■ PROVEEDORES EVALUADOS / PROVEEDORES DE OBRAS > 1 % PEM

—●— OBJETIVO % PROVEEDORES EVALUADOS VS OBRAS TERMINADAS



### Aplicación del principio de precaución

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

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

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

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

En función de la probabilidad, se valorará el aspecto.

En función de la gravedad, se otorgará una valoración. **GRAVEDAD**

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

## 2.7. Asociaciones



Grupo Copisa colabora con empresas e instituciones del entorno, siendo miembro de asociaciones y participando en iniciativas que favorecen la vinculación y las alianzas con esas organizaciones. A continuación, se detalla una selección de las mismas:



### Construcción, materiales y servicios

- Gremi de Constructors d'Obres de Catalunya
- Asociación Nacional de Constructores Independientes (ANCI)
- Cámara Oficial de Contratistas de Obras Públicas de Catalunya (CCOC)
- Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona (AEST)
- Associació Catalana d'Empreses d'Instal·lacions i Manteniment (ACEIM)
- Associació Catalana de Facility Management (ACFM)
- Gremi d'instal·ladors del Baix Llobregat (GIBAIX)
- Gremi d'Àrids de Catalunya
- BIM Building Spanish Chapter
- Miembro del Consejo Asesor para la Certificación de Empresas Constructoras (CACEC)



### Empresarial

- Foment de Treball Nacional
- Petita i Mitjana Empresa de Catalunya (PIMEC)
- Asociación Española de Empresas de Restauración del Patrimonio Artístico (ARESPA)
- Unión Patronal Metalúrgica (UPM)
- Asociación de Empresas de Ingeniería, Montajes, Mantenimientos y Servicios Industriales (ADEMI)
- Asociación Española de Financieros de Empresa (ASSEST)
- Unión Patronal Metalúrgica de l'Hospitalet i Baix Llobregat (UMPBALL)



### Sociedad

- Pacto Mundial de Naciones Unidas

## 2.8. Certificaciones



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

	ISO 37001	UNE 19601	UNE 166002	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 50001
Grupo Copisa	✓	✓				✓	
Copisa	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
CPI Industrial Engineering	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Copisa Costa Rica				✓	✓	✓	
Copisa Panamá				✓	✓	✓	
Copisa Perú						✓	
Copisa Rumanía				✓	✓	✓	
Natur Sytem				✓	✓	✓	
Copisa Guinea						✓	
CPI Integrated Services				✓	✓	✓	✓
EASA				✓	✓	✓	

- CERNE, Certificado Auditoría Sistema de prevención de Riesgos Laborales: Copisa, Grupo Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services, EASA, NaturSystem.
- AEQT-AEST, Renovación de la Certificación por la Comisión de Seguimiento, obteniendo una Calificación de Seguridad con el resultado de 5 estrellas: CPI Industrial Engineering.
- Proveedor certificado por Achilles South Europe, según los estándares del Comité RePro: Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services.
- Proveedor certificado por Achilles South Europe, según los estándares del Comité Docuplus: Copisa.
- ARESPA. Empresa certificada en ejecución de obras histórico-artísticas: Natur System.
- CONSTA. Organismo gestor Applus+: Natur System.
- RIME. Comisión de rehabilitación y mantenimiento de edificios de Cataluña: Natur System.
- RASIC: Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services.
- RERA (Registro de Empresas con Riesgo de Amianto): Copisa, CPI Industrial Engineering.
- Componentes estructura de acero, Marcado (CE) EN 1090-2, EN 1091:2009+A1:2011: Copisa, CPI Industrial Engineering.
- ECOVADIS: evaluación solicitada por COVESTRO en los ámbitos de aspectos medioambientales, prácticas laborales y de derechos humanos, ética y compras sostenibles, todo ello englobado dentro de la responsabilidad social empresarial (RSE), obteniendo una calificación de «Medalla de Plata»: CPI Industrial Engineering.

## 2.9. La comunicación



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

Con la finalidad de llevar aún más lejos nuestro contacto con los grupos de interés y para crear una sinergia de conocimiento de nuestra actividad empresarial, hemos abierto canales de difusión en las redes sociales, como LinkedIn y YouTube.



## Website

La página web [www.grupocopisa.com](http://www.grupocopisa.com) proporciona información actualizada sobre Grupo Copisa en cuatro idiomas. En 2020 nuestra web ha recibido 37.000 visitas y han sido 162.060 las páginas visitadas.

## Intranet

En nuestro canal de comunicación interna publicamos procedimientos corporativos y organizativos, y otras informaciones útiles para nuestros empleados. Este sistema facilita el intercambio de información y la colaboración entre todas las empresas del grupo, nuestros departamentos, obras y usuarios. En 2020 se registraron 87.549 visitas.

Portal SEII

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

### **Software colaborativo**

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

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

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

### **Canal de comunicación móvil**

A lo largo de este ejercicio y con el objetivo de ampliar el alcance de este canal de comunicación implantado en 2019, hemos añadido nuevas secciones informativas, a las ya existentes, como el canal de Certificaciones y Cumplimiento Normativo y el de I+D+i que, sumados a los que ya estaban activos, confieren una herramienta muy completa y eficaz en el flujo de comunicación con los trabajadores.



### **Movilidad informativa**

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

### **Software libre**

Este tipo de solución aporta mayor flexibilidad y accesibilidad en todos los procesos de comunicación. En 2020, el porcentaje de software libre instalado y en funcionamiento en los sistemas del Grupo aumentó un 4 %, situándose en un 22 % de la base instalada.

### **Regulación General de Protección de Información (RGPD)**

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

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

## 2.10. Impulso innovador



Durante 2020, Grupo Copisa ha continuado con su actividad innovadora comenzada años atrás. La evolución de algunos proyectos ha sufrido una ralentización como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Conscientes de las necesidades de nuestras partes interesadas hemos continuado trabajando y finalizado con éxito nuestro proyecto «Diseño de un sistema aéreo de aprendizaje automático que permita un mantenimiento preventivo», cuyo principal objetivo ha sido el desarrollo de un sistema robusto para la detección automática de grietas o fisuras en zonas inaccesibles de grandes superficies. Para la consecución del objetivo comentado se ha desarrollado un sistema de análisis de las patologías para determinar sus características y sus sintomatologías. Asimismo, otro de los principales retos conseguidos es la implementación de un sistema de aprendizaje supervisado para la rápida clasificación y ayuda a la diagnosis del seguimiento y la evolución de la patología.

Gracias al desarrollo del presente proyecto, se prevén intervenciones tempranas que alargarán la vida útil de las infraestructuras en función de las revisiones y el análisis de los procesos patológico realizado, así como se superarán las limitaciones asociadas a la inspección de zonas inaccesibles o de escasa visibilidad.

Así mismo, hemos desarrollado conjuntamente con nuestros socios en Unión Temporal de Empresas el proyecto «Nuevo proceso de doble apantallamiento de pilotes tangencial por estabilización fluvial», donde algunas de las principales novedades y ventajas tecnológicas que aportará la solución serían las siguientes:

- Estudio, especificación, diseño y desarrollo de un nuevo proceso constructivo de viaducto sobre terrenos inestables basado en el doble apantallamiento de pilotes tangencial aguas arriba y abajo.
- Impermeabilización de los cuencos de entrada de las vaguadas que eviten la estanqueidad de las aguas sobre el cuenco de recepción de vaguadas, ya que la filtración a través de la interface de rellenos a media ladera puede degradar las propiedades del material del contacto y la base del terraplén, ocasionando deslizamientos.
- Mayor capacidad de control y seguimiento de la evolución de las tensiones y del resto de características durante el proceso, reduciendo el riesgo de figuración.

## Nuevas tecnologías, nuevas aplicaciones

### • Transformación digital

2020 ha sido el año del inicio de la transformación digital de la empresa. Se ha apostado por el desarrollo de varias iniciativas enmarcadas en un proyecto global de organización y digitalización de la compañía.

Los objetivos principales que persiguen dichas iniciativas son los siguientes:

- Optimización de procesos.
- Estandarización de actividades.
- Mejorar la coordinación entre áreas.
- Mayor accesibilidad de la información.
- Agilidad en la explotación y análisis de datos.
- Minimizar el uso de papel.
- Conservar el *Know-how* de la Compañía.

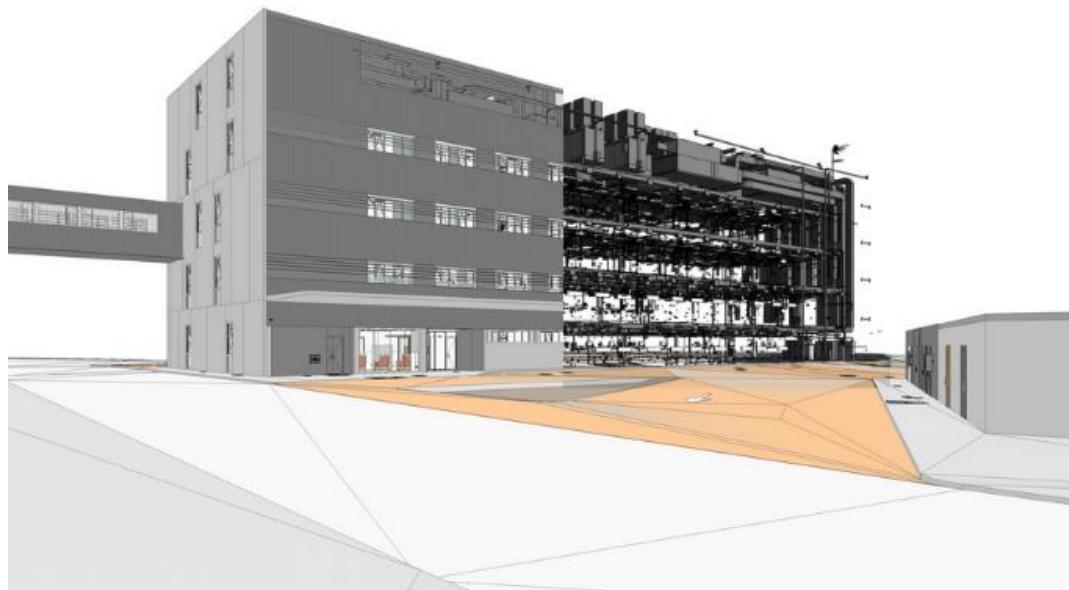
Siguiendo la filosofía del «dato único» y los objetivos mencionados anteriormente, se ha iniciado la optimización del sistema central de información, para mejorar la interconectividad de los datos y desarrollar nuevas herramientas ligadas a la analítica de datos.

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

2020 ha sido el año del fortalecimiento de la metodología BIM en la empresa, y ha servido como base para la consecución de hitos relevantes en cuanto a la ejecución de proyectos insignia. Liderada por el Departamento de Ingeniería, se ha llevado a cabo una implantación transversal, ofreciendo servicios de diseño y construcción BIM con medios propios, optimizando procesos y aportando su experiencia en la gestión de todo el ciclo de vida de un activo; de este modo, ha consolidado la firme apuesta de la compañía por esta metodología.

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

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



*Construcción del Edificio Hospitalario Polivalente ICOVID en el Hospital Universitari de Bellvitge, Barcelona. España.*



*Construcción del Nuevo puente sobre el Tordera, Barcelona. España.*

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

## 2.11. Compromiso social



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

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

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



Grupo contribuye a través de sus actividades desarrolla instalaciones energéticamente eficientes: parques eólicos, plantas fotovoltaicas y edificaciones con certificaciones verdes, entre otros.



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



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



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



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



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



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



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



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

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

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

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

En 2020, Grupo Copisa ha participado en proyectos que han representado una aportación de 103.057,20 euros, así como, ha contribuido con medios propios en diversas intervenciones en beneficio de la sociedad, lo que representa un incremento del 23,59 % vs 2019. A continuación, se detallan algunas de nuestras colaboraciones:

#### En el ámbito SOCIAL

Banco de Alimentos de Barcelona: aportación económica.

A Caminar Perú: los ingresos obtenidos se destinan al desarrollo de actividades de acción social; nuestra contribución se ha expresado en la entrega de material recicitable.

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

Proyecto de extensión de la planta CBG Kamsar, Guinea: participación en el proyecto de responsabilidad social que tiene como objeto la mejora de diversos equipamientos en la población de Kamsar.

Fundació La Marató de TV3: tiene como objetivo principal fomentar la investigación biomédica a partir de los fondos económicos obtenidos en el programa. En su edición 2020, los fondos recogidos han sido destinados a la investigación de COVID-19. Aportación económica.

#### En el ámbito MEDIOAMBIENTAL

ACATCOR (Asociación Catalana Comunidad de Regantes): impulso de actividades para la mejora de la gestión de los recursos hídricos y fomentar acciones y proyectos que permitan la mejora de la sostenibilidad de las explotaciones agropecuarias de regadío. Patrocinio.

Xerox Perú, programa Green World Alliance: con objeto de reducir al mínimo el impacto de los consumibles, participación en la campaña de recolección de cartuchos.

## En el ámbito DEPORTIVO

CE L'HOSPITALET: patrocinio

## En el ámbito de la FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Cátedra Círculo de Infraestructuras-UPC (Universitat Politècnica de Catalunya): cuyo objetivo es ayudar a la formación de profesionales en el campo de la gestión de la obra pública y privada en los ámbitos nacional e internacional y transmitir a la sociedad las infraestructuras como un factor de progreso y mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Donación a la Cátedra y aportación para la financiación de las actividades.

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

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

Civil Dron'20: patrocinio.



# 3

Sobre este informe



## 3.1. Análisis de materialidad

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

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

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

Por esta razón se ha solicitado la opinión, directa o indirecta, de los grupos de interés del Grupo Copisa. Excepcionalmente, y debido a la situación pandémica, no se ha considerado realizar consultas directas con los principales grupos interés, sino que se ha consultado a aquellos departamentos de la organización que tienen contacto estrecho con las partes interesadas.

Las fases del análisis de materialidad han consistido en:

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

### medioambiente

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

### gobierno corporativo

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

### cadena de suministro y calidad

- calidad del servicio
- satisfacción del cliente

### laboral y prl

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

### social

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

## 3.2. Indicadores de seguimiento

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

Correspondencia EINF	Indicador GRI (2016)	Descripción	Ubicación del indicador GRI (pág.), información relevante al tema o respuesta directa
<b>Anticorrupción</b>	205-1 b)	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	13-17
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	14-16
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas	16
<b>Brecha salarial</b>	405-2 a) No se reporta dato por ubicación significativa	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	35
<b>Cambio climático</b>	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	12
	201-2 a: i, ii, iv)	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	40-43
<b>Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales</b>	-----	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	RC Contaminación accidental. Infraestructuras: 5 M siniestro/año Industrial: 25 M siniestro/año
<b>Compromisos con la sostenibilidad</b>	102-12	Iniciativas externas	53-54
<b>Conciliación</b>	401-3b)	Permiso parental	28
<b>Contaminación</b>	302-4	Reducción del consumo energético	40-41, 43, 46
	-----	Contaminación acústica y lumínica	Acústica España: pág. 45. Internacional: No existe criterio común de consolidación  Lumínica: No existe en nuestra actividad
<b>Contaminación y gestión de residuos</b>	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	No existen
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	44-46
	306-3	Derrames significativos	No existen
	306-4	Transporte de residuos peligrosos	No aplica

Correspondencia EINF	Indicador GRI (2016)	Descripción	Ubicación del indicador GRI (pág.), información relevante al tema o respuesta directa
DDHH	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	33-34
	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No ha habido
	407-1a)	Operaciones y proveedores cuyo derecho de libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No ha habido. Para mayor información sobre la debida diligencia, gestión DDHH y cadena de suministro: 13-18, 50-52
	408-1)	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No ha habido. Para mayor información sobre la gestión de los DDHH y cadena de suministro: 18, 50-52
	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No ha habido. Para mayor información sobre la gestión de los DDHH en la cadena de suministro: 18, 50-52
	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No ha habido. Para mayor información sobre la debida diligencia y gestión de los DDHH: 13-18
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	21 proveedores (100 %)
	414-2a,b)	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	84 proveedores evaluados 2 proveedores impactos negativos
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	13-18, 50-52
Economía circular	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	44-46
	-----	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica en nuestra actividad

Correspondencia EINF	Indicador GRI (2016)	Descripción	Ubicación del indicador GRI (pág.), información relevante al tema o respuesta directa
<b>Emisiones</b>	305-1a)	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	42
	305-2a)	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	42
	305-3a)	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	42
	-----	Reducción de las emisiones de GEI	41-43
	305-4a)	Intensidad de las emisiones de GEI	7,28 t CO <sub>2</sub> / M€
	-----	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	43
	-----	Óxidos de nitrógeno (No <sub>x</sub> ), óxidos de azufre (So <sub>x</sub> ) y otras emisiones significativas al aire	43
	201-3e)	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	28
<b>Empleo</b>	102-7a: i)	Tamaño de la organización	8-9, 10
	102-8 a,b,c,e,f)	Información sobre profesionales y otros trabajadores	26-27. e) no hay variaciones estacionales
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	33-34
	401-1b)	Tasa de rotación, solo en lo relativo a los despidos	27
	405-1b)	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	25-26, 32-33
<b>Formación</b>	-----	Remuneración de mujeres frente a hombres	Aclaración pág. 35
	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	30

<b>Correspondencia EINF</b>	<b>Indicador GRI (2016)</b>	<b>Descripción</b>	<b>Ubicación del indicador GRI (pág.), información relevante al tema o respuesta directa</b>
<b>Gestión de la cadena de suministro</b>	-----	Cadena de suministro	50-52
	102-10	Cambios significativos en la organización y en la cadena de suministro	Cambio en la organización: Presidenta: Sra. Anna Cornadó Vidal
	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	21 proveedores (100 %)
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Proveedores evaluados: 84 Proveedores con impactos negativos: 0 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro: 0
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	21 proveedores (100 %)
	414-2a,b)	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	84 proveedores evaluados 2 proveedores impactos negativos
<b>Gestión de la energía</b>	302-1	Consumo energético dentro de la organización	41, 43, 46
<b>Gestión del agua</b>	303-1	Extracción de agua por fuente	46
	303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	No existen
	303-3	Agua reciclada y reutilizada	No aplica
	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	No existen
	306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua o escorrentías	No existen
<b>Indicadores de seguimiento</b>	102-55	Índice	65
<b>Información fiscal</b>	-----	Beneficios obtenidos por país	21
	-----	Asistencia financiera recibida del Gobierno	21
	207-1	Enfoque fiscal	19-21
<b>Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores</b>	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos o servicios	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de la calidad con el cliente: pág. 48
	418-1	Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de la calidad con el cliente: pág. 49

Correspondencia EINF	Indicador GRI (2016)	Descripción	Ubicación del indicador GRI (pág.), información relevante al tema o respuesta directa
<b>Información sobre impactos en la sociedad</b>	413-1 a: iv, viii)	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	60-62
	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos —reales y potenciales— en las comunidades locales	No ha habido
<b>Modelo de negocio</b>	102-1	Nombre de la organización	Auró 97
	102-2	Actividades, productos y servicios	8-9
	102-3	Ubicación de la sede	Pl. d'Europa 2-4 08902 L'Hospitalet de Llobregat Barcelona. España
	102-4	Ubicación de las operaciones	10
	102-5	Propiedad y forma jurídica	S.L.
	102-6	Mercados servidos	8-9
	102-7 a: i)	Tamaño de la organización	8-9, 10
	102-18 a)	Estructura de gobernanza	7
	102-40	Lista de grupos de interés	55
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Anexo 1, Sociedades dependientes y asociadas
<b>No discriminación</b>	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	No ha habido
<b>Políticas</b>	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (incluye estrategia de la empresa y algunos objetivos)	5-6
	102-16	Valores, principios, estándares, y normas de conducta	13-18
<b>Principales riesgos</b>	102-11	Principio o enfoque de precaución	12, 13
	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	12-14, 43, 52
<b>Principio de precaución/DDHH</b>	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	13-18, 50-52

<b>Correspondencia EINF</b>	<b>Indicador GRI (2016)</b>	<b>Descripción</b>	<b>Ubicación del indicador GRI (pág.), información relevante al tema o respuesta directa</b>
<b>Protección de la biodiversidad</b>	304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	Enfoque de gestión de protección de la biodiversidad: 47
	-----	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Según la identificación y evaluación de aspectos ambientales en cada obra
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	No ha habido
	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	Pág. 47
<b>Relaciones laborales y participación de los trabajadores</b>	402-1b)	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Para mayor información sobre relaciones laborales. pág. 33-34
<b>Remuneración directivos</b>	-----	Políticas de remuneración	Aclaración: pág. 35
	-----	Proceso para determinar la remuneración	Aclaración: pág. 35
	-----	Ratio de compensación total anual	Aclaración: pág. 35
<b>Remuneración media</b>	-----	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	Aclaración: pág. 35

Correspondencia EINF	Indicador GRI (2016)	Descripción	Ubicación del indicador GRI (pág.), información relevante al tema o respuesta directa
<b>Seguridad laboral</b>	403-2	Tipo de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	36-39
<b>Trabajo forzoso</b>	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No ha habido. Para más información sobre gestión de los DDHH y la cadena de suministro: 18, 50-52
<b>Trabajo infantil</b>	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No ha habido. Para más información sobre gestión de los DDHH y la cadena de suministro: 18, 50-52
<b>Transparencia</b>	102-50	Período objeto del informe	2020
	102-52	Ciclo de elaboración de los informes	Anual
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	rsc@grupocopisa.com
	-----	Materiales utilizados por peso y volumen	44-46
	302-1	Consumo energético dentro de la organización	41, 43, 46

**Anexo 1: Entidades incluidas en los estados financieros consolidados —Auró 97 S.L.—****Sociedades dependientes**

Razón Social	Acrónimo	Domicilio	Personas	Actividad
Grupo Empresarial Copisa, S.A.U.	GEC	Barcelona		Sociedad patrimonial
Auró Infrastructures Group, S.L.U.	AIG	Barcelona		Sociedad patrimonial
Copisa Constructora Pirenaica, S.A.U.	COPISA	Barcelona		Construcción y obras públicas
CPI Industrial Engineering, S.A.U.	CPI	Barcelona		Ejecución de obras, proyectos y mantenimientos industriales
Estructuras Aragón, S.A.U.	EASA	Madrid		Construcción y obras públicas
Natur System, S.L.U.	NATUR	Barcelona		Rehabilitación
Conservación de Viales y Asfaltos, S.L.U.	VIASFALT	Barcelona		Construcción y obras públicas
CPI Integrated Services, S.A.U.	CPI IS	Barcelona		Prestación de servicios
Natur System Rehabilitació i Promoció S.L.U.	NSRP	Barcelona		Construcción, rehabilitación y promoción inmobiliaria.
KM5 Internacional, S.L.U.	KM5	Barcelona		Venta de áridos
Copisa Constructii, S.R.L.	CONSTRUCTII	Bucarest		Construcción y obras públicas
Copisa, S.R.L.	SRL	Bucarest		Construcción y obras públicas
Operadora de Energía Fotovoltaica, S.L.U.	OEF	Barcelona		Generación, producción y explotación de energía
Construcciones Materiales y Pavimentos Inmobiliaria, S.L.U.	COMAPA	Barcelona		Promociones inmobiliarias
Mare Trebia, S.A.U.	MARE TREBIA	Barcelona		Sociedad patrimonial
Copisa Maroc, S.A.R.L.	COPISA MARROC	Casablanca		Construcción y obras públicas
Constructora Pirenaica Copisa Costa Rica, S.R.L.	COPISA COSTA RICA	San José		Construcción y obras públicas
Copisa Guinée, S.A.R.L.U.	COPISA GUINEA			Construcción y obras públicas
Concesionaria Mediterránea, S.L.U.	CONMED	Barcelona		Sociedad patrimonial
First Brasilian Biodiesel Company, S.L.	FBBB	Barcelona		Productos químicos
CPI Mauritanie, S.A.	CPI MAURITANIA	Nuakchot		Obras industriales
Promomaresme 2003, S.L.U.	PROMOMARESME	Barcelona		Promociones inmobiliarias

## Sociedades asociadas

Razón Social	Acrónimo	Domicilio	Actividad
Copisa Concesiones, S.A.	CONCESIONES	Barcelona	Sociedad patrimonial
Quatre Camins Infraestructures, S.A.	QCI	Barcelona	Construcción y explotación de un centro penitenciario
Quatre Camins Manteniment, S.L.	QCM	Barcelona	Mantenimiento módulo Quatre Camins
Cedinsa Concessionària, S.A.	CEDINSA	Barcelona	Construcción y explotación de concesiones de carreteras
Urbs Iudex et Causidicus, S.A.	URBICSA	Barcelona	Concesión para construcción y explotación Ciudad Judicial de Barcelona
Concessions Estacions Aeroport L9, S.A.	CELA 9	Barcelona	Construcción y explotación de concesiones de estaciones de metro
Modularity, S.L.	MODULARITY	Barcelona	Construcción y montaje industrial para industria petroquímica



# Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

**AURÓ 97, S.L.**

**sociedad matriz de Grupo Copisa**

relativa al estado consolidado de información no financiera “2020. Estado de Información no financiera. Grupo COPISA”

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre 2020

En Madrid a 23 de julio de 2021

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Rafael García Meiro".

Rafael García Meiro  
Director General



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

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

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

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

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

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

- Reglamento Europeo EMAS (Verificación Medioambiental)



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

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

- 1) La ley 11/2018 de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- 2) La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- 3) La Comunicación de la Comisión Europea 2017/C 215/01, Directrices sobre la presentación de informes no financieros (metodología para la presentación de información no financiera).
- 4) La norma internacional ISO/IEC 17029.2019 Evaluación de la conformidad – Principios generales y requisitos para los organismos de validación y verificación.
- 5) Los criterios establecidos por la iniciativa mundial de presentación de informes de sostenibilidad en los estándares GRI cuando la organización haya optado por este marco internacional reconocido para la divulgación de la información relacionada con su desempeño en materia de responsabilidad social corporativa.

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

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

- Actividades, productos y servicios prestados por la organización.



- 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.

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

## CONCLUSIÓN

Basado en lo anterior, en nuestra opinión, no hay evidencia que haga suponer que el estado de información no financiera incluida en "2020. Estado de Información no financiera. Grupo COPISA" y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, no proporcione información fiel del desempeño de AURÓ 97, S.L. y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social conforme a la Ley 11/2018. En concreto, en lo relativo a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, 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 los datos completos relativos a remuneraciones medias dado que se reportan solo a nivel nacional y considerando salarios brutos.