

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
Y SOSTENIBILIDAD 2025**
GRUPO COPISA

ÍNDICE

1 ACERCA DE ESTE INFORME 3

1.1. MENSAJE DE LA DIRECCIÓN 4

1.2. INTRODUCCIÓN Y ALCANCE 5

1.3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD 8

2 ACERCA DE GRUPO COPISA 12

2.1. TRAYECTORIA EMPRESARIAL 13

2.2. DIVERSIFICACIÓN GEOGRÁFICA 16

2.3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN 17

2.4. MODELO DE NEGOCIO 20

2.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA 25

3. SOSTENIBILIDAD 27

3.1. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD 28

3.2. TRAYECTORIA EN SOSTENIBILIDAD 29

3.3. HITOS DESTACADOS 30

3.4. PROYECTOS SOSTENIBLES DESTACADOS 31

4 GOBIERNO CORPORATIVO Y CONDUCTA EMPRESARIAL 34

4.1. ÉTICA E INTEGRIDAD 35

4.2. GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES 44

4.3. INFORMACIÓN FISCAL 51

4.4. INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN 55

5 ASPECTOS AMBIENTALES 58

5.1. GESTIÓN AMBIENTAL 59

5.2. BIODIVERSIDAD Y ECOSISTEMAS 80

6 ASPECTOS SOCIALES 92

6.1. LAS PERSONAS 93

6.2. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR 117

6.3. DERECHOS HUMANOS 129

6.4. VALOR SOCIAL 132

6.5. LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL 140

6.6. CADENA DE SUMINISTRO 146

6.7. LA CALIDAD 153

7 ANEXOS 159

7.1. SOCIEDADES 160

7.2. TABLA INDICADORES LEY 11/2018 162

7.3. TABLA INDICADORES GRI 173



ACERCA DE ESTE INFORME

1.1. Mensaje de la Dirección

Durante 2025 hemos continuado avanzando en la consolidación de un modelo empresarial responsable y sostenible, integrando criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en todas nuestras actividades y procesos de decisión.

El ejercicio ha estado marcado por importantes avances en el desarrollo y fortalecimiento de la Organización. Entre ellos, destaca la reorganización societaria del Grupo, culminada en diciembre con la constitución de una nueva sociedad, garantizando en todo momento la continuidad de la actividad.

Asimismo, los principales resultados del ejercicio reflejan una evolución positiva. La contratación del Grupo aumentó un 76,82 % respecto a 2024, mientras que la cartera de proyectos experimentó un crecimiento del 17,72 %, poniendo de manifiesto la fortaleza de nuestro modelo de negocio, indicadores que reflejan la expansión de la actividad y el firme compromiso con un desarrollo equilibrado y sostenible.

A través de este informe presentamos los resultados obtenidos y los principales hitos alcanzados durante el ejercicio, reflejando nuestra apuesta por la creación de valor a largo plazo, el bienestar de las personas, la protección del entorno, la conducta ética y el fortalecimiento de una cultura corporativa basada en la responsabilidad y la transparencia.

Somos conscientes de los desafíos que plantea un entorno económico y social en constante transformación, así como de la importancia de seguir adaptándonos a las nuevas exigencias del mercado y de nuestros grupos de interés. Por ello, mantenemos una firme orientación hacia la mejora continua, impulsando iniciativas que contribuyan a reforzar nuestra competitividad, resiliencia y capacidad de generar un impacto positivo.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que forman parte del Grupo, así como a todos nuestros grupos de interés.

Atentamente,

Jose Devesa Pereiro

Director General

1.2. Introducción y alcance

El presente Estado de Información No Financiera recoge información correspondiente al ejercicio 2025 e incluye datos comparativos del ejercicio 2024. En diciembre de 2025 se ha constituido Auró 25 como nueva sociedad matriz del Grupo, como resultado de un proceso de reorganización societaria, lo que ha implicado ajustes en la estructura organizativa y en los sistemas de consolidación de la información no financiera. Como consecuencia de la constitución de la nueva matriz y de la adaptación de los sistemas de reporte, la disponibilidad de información correspondiente al mes de diciembre de 2025 no ha sido homogénea para todos los indicadores. Los indicadores del ejercicio 2025 se presentan en función de la disponibilidad y fiabilidad de la información. En aquellos casos en los que se dispone de información desagregada del mes de diciembre de 2025, el ejercicio se presenta con el desglose del mes de diciembre, el período enero-noviembre y el dato total del ejercicio. En aquellos casos en los que no se dispone de información desagregada de diciembre con un nivel adecuado de fiabilidad y trazabilidad, los indicadores se presentan únicamente sobre la base del dato total del ejercicio 2025. Esta circunstancia queda cubierta por el criterio general establecido en el presente apartado, sin necesidad de notas adicionales en las tablas.

Para ello, se incluyen los Anexos 7.2 y 7.3 («Tabla de Indicadores del Estado de Información no Financiera (EINF)» y «Tabla de Contenidos GRI», respectivamente), que contienen el listado de los indicadores de sostenibilidad recogidos a lo largo de este informe. La información relativa a la taxonomía no se detalla en esta edición, dado que se encuentra en proceso de evolución y adaptación metodológica para la adecuada obtención y consolidación de los datos requeridos. Una vez los criterios estén plenamente definidos y se disponga de información homogénea, se incorporará conforme a la normativa aplicable.

En el marco de los sistemas de gestión implantados en materia de calidad (ISO 9001), medioambiente (ISO 14001), salud y seguridad en el trabajo (ISO 45001), energía y eficiencia energética (ISO 50001), I+D+i (UNE 166002), gestión de la seguridad vial (ISO 39001), seguridad de la información (ISO 27001) y *compliance* (ISO 37001 y UNE 19601), en Grupo Copisa nos apoyamos en indicadores de seguimiento con el objetivo de monitorizar la evolución del desempeño de la Organización y evaluar el impacto de las acciones emprendidas. Estos indicadores permiten identificar tendencias, medir el avance hacia los objetivos estratégicos y tomar decisiones informadas basadas en datos concretos, facilitando el ajuste oportuno de las estrategias para maximizar la eficiencia y efectividad de las operaciones.

Los datos aportados se utilizan para el seguimiento de la correcta gestión de los diversos aspectos de sostenibilidad reflejados en el presente informe y que resultan relevantes para Grupo Copisa. Con el objeto de facilitar el entendimiento de la evolución del desempeño del Grupo, se incluye información comparativa del ejercicio anterior. Este informe ha sido revisado en relación con la Información no Financiera y Diversidad por un verificador externo independiente, cuyo informe se encuentra anexo a este documento.

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

**La sostenibilidad no es un destino fijo,
sino un camino que recorreremos cada día.**



Este documento es mucho más que una recopilación de datos y normativas; es la radiografía real de nuestro impacto y el testimonio firme de nuestra trayectoria.

1.3. Análisis de materialidad

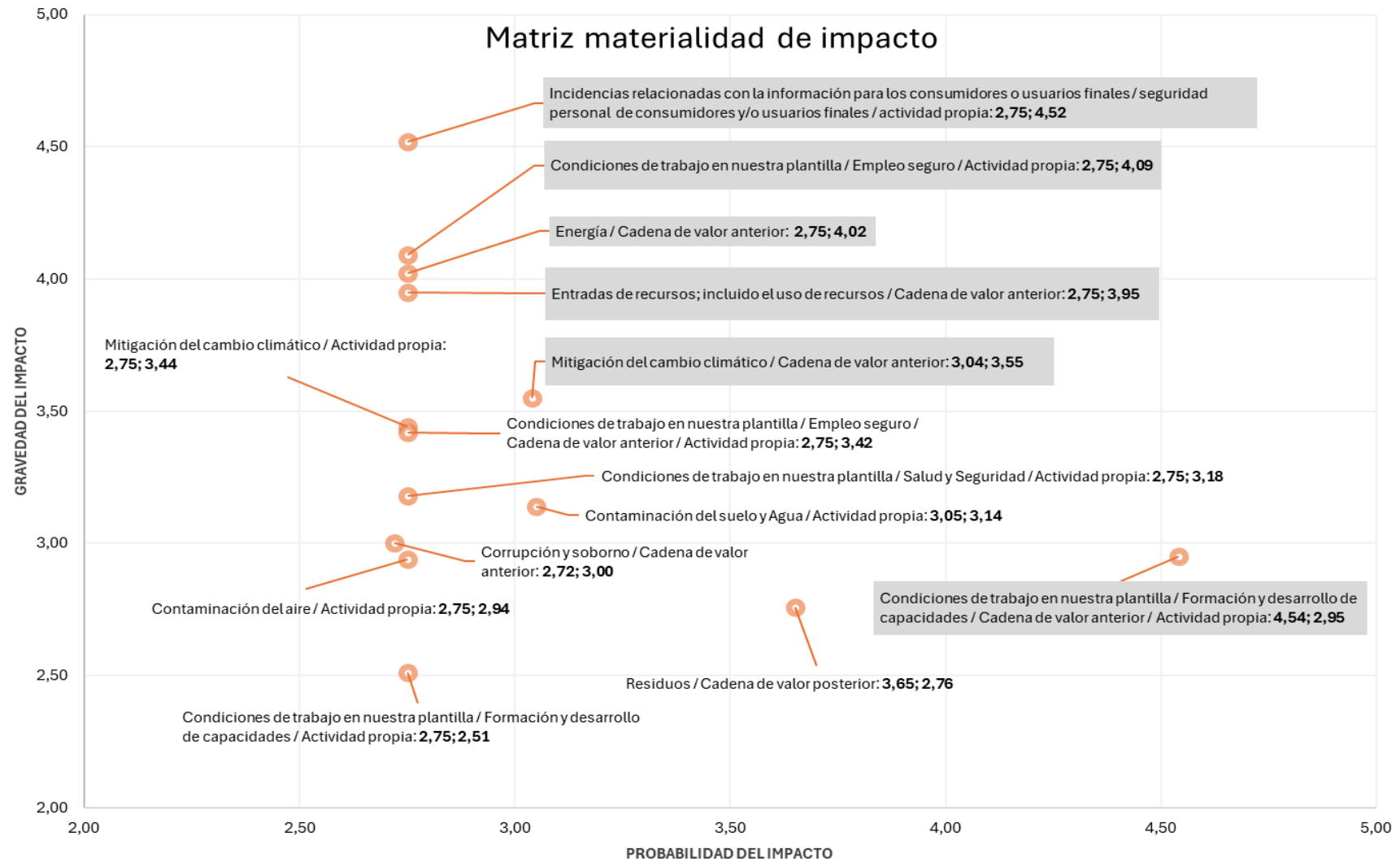
En la última edición del análisis de doble materialidad, realizada durante el ejercicio 2024, Grupo Copisa evaluó los asuntos materiales desde una doble perspectiva, financiera y de impacto, con el fin de identificar los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes para el Grupo y sus grupos de interés, atendiendo a la naturaleza, alcance y peso relativo de las actividades analizadas.

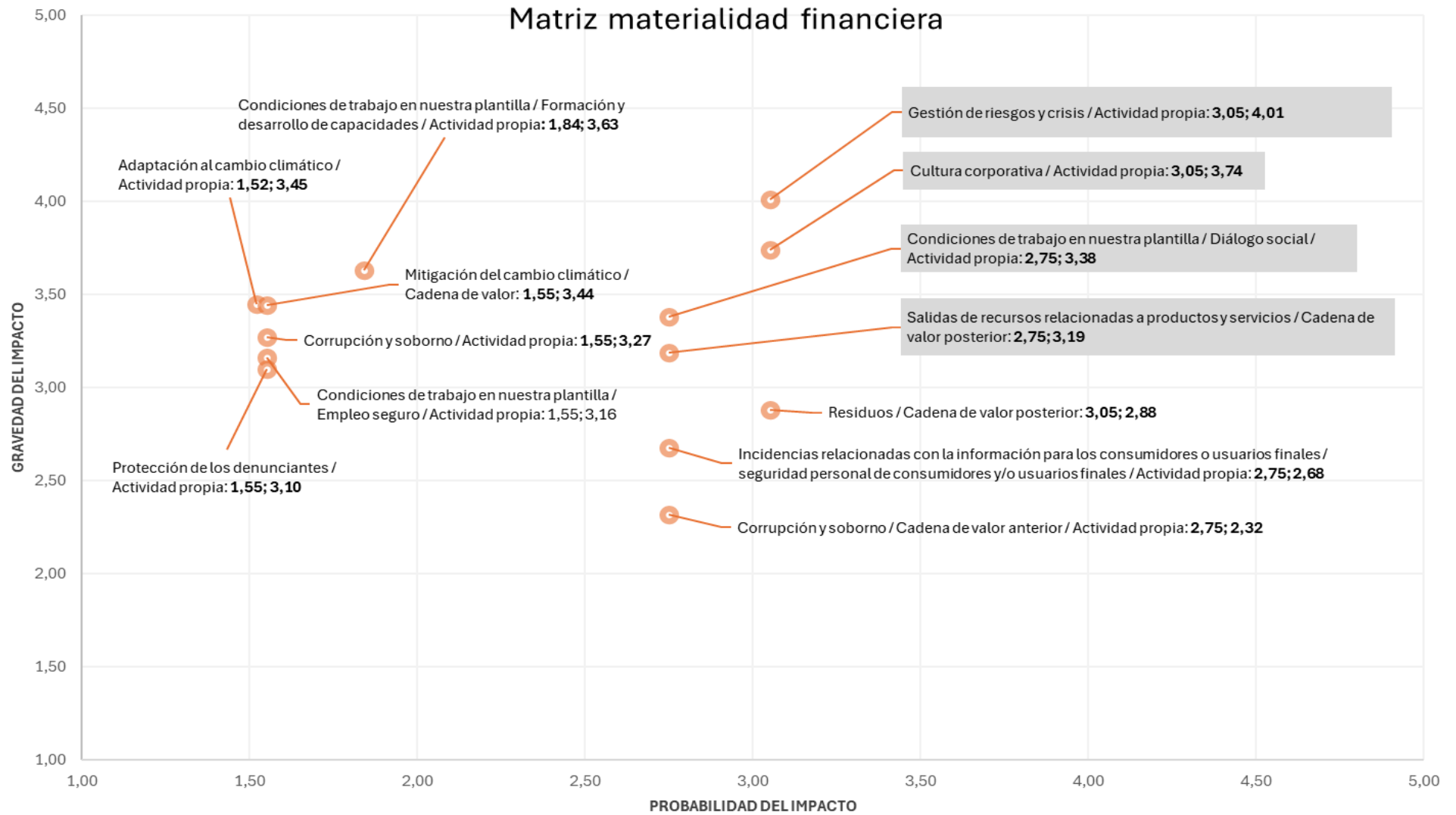
En relación con el alcance del análisis, la actividad inmobiliaria, de carácter accesorio, no fue incluida al no formar parte de las actividades desarrolladas por Grupo Copisa en el momento de su realización. En cualquier caso, dicha actividad no constituye la principal línea de negocio ni se considera un tema material a efectos de la información no financiera, dado su peso relativo limitado y la ausencia de impactos, riesgos u oportunidades significativos adicionales.

Asimismo, se estableció un ciclo trienal para la revisión del análisis de doble materialidad, atendiendo a que en horizontes temporales más cortos no se producen variaciones significativas en los asuntos materiales. Ello permite mantener la matriz de materialidad actualizada de forma eficiente y coherente con la estabilidad observada en los temas relevantes para la Organización.

El análisis fue llevado a cabo mediante un proceso estructurado y participativo, que contó con la implicación de los principales grupos de interés identificados por Grupo Copisa.

Como resultado, el Grupo obtuvo una visión integral de los impactos de las actividades analizadas sobre el entorno y los grupos de interés, así como de la influencia que dichos impactos ejercen sobre él. La doble materialidad adopta una perspectiva dual, considerando, por un lado, la materialidad financiera, que evalúa cómo los asuntos de sostenibilidad afectan al rendimiento, la posición y el desempeño financiero de Grupo Copisa, y, por otro, la materialidad de impacto, que analiza los efectos —positivos o negativos— generados sobre las personas y el medioambiente.





A partir de los resultados obtenidos, Grupo Copisa llevó a cabo una sesión para validar los resultados del análisis de doble materialidad. Durante esta sesión, se abordaron los temas materiales desde ambas perspectivas: la materialidad de impacto y la materialidad financiera. Tras el proceso de validación, se confirmaron los siguientes seis temas materiales:

Cambio Climático

Economía Circular

**Bienestar Laboral y
Seguridad en el Trabajo**

**Formación y Desarrollo del
Personal**

**Calidad del Servicio y
Satisfacción de la Clientela**

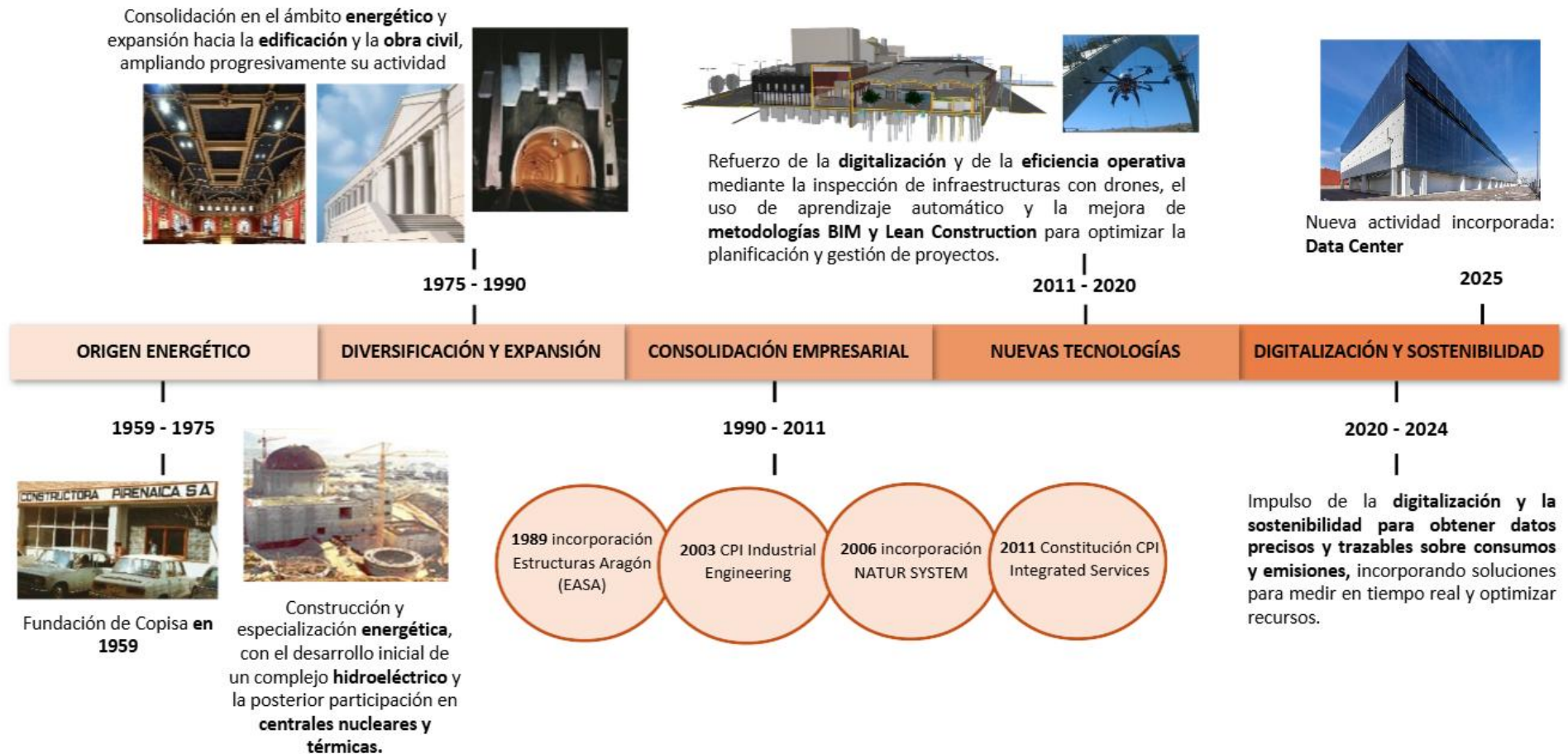
**Ética, Integridad y Buen
Gobierno**

Este ejercicio permitió identificar dichos aspectos como elementos clave de materialidad ASG (ambiental, social y gobernanza) de carácter general. A partir de este análisis, se puso de manifiesto su relevancia tanto para Grupo Copisa como para sus grupos de interés. En este contexto, el Grupo prevé profundizar en la gestión de estos temas durante los próximos años, con el objetivo de responder de forma más sólida a las crecientes expectativas de sus grupos de interés en estas áreas.



ACERCA DE GRUPO COPISA

2.1. Trayectoria empresarial



ENERGÍA Y NATURALEZA COMO EJES DEL DESARROLLO

Los retos ambientales actuales vinculados al cambio climático, al incremento de fenómenos meteorológicos extremos, a la necesidad de avanzar hacia una gestión más eficiente del agua y a la transición hacia modelos energéticos de menor consumo, configuran el contexto en el que opera el sector de la construcción. Estos factores están impulsando una transformación progresiva del sector, que requiere soluciones técnicas cada vez más innovadoras y una mayor integración de criterios ambientales en todas las fases del ciclo de vida de los proyectos. En este escenario, Grupo Copisa orienta su actividad al desarrollo y ejecución de proyectos concebidos para dar respuesta a estas demandas, alineando su capacidad técnica y operativa con los principales desafíos ambientales del presente.

Este enfoque se sustenta en una forma de entender la actividad del Grupo desde sus orígenes, con una identidad corporativa estrechamente vinculada a la energía y a la naturaleza. Sobre esta base, Grupo Copisa ha integrado la sostenibilidad como un elemento estratégico y como un compromiso transversal que guía sus decisiones y actuaciones, tanto en la planificación como en la ejecución de los proyectos. Esta visión se vio reforzada en 2010 con la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, consolidando su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte esencial de su propósito empresarial.

Esta orientación se materializa en una amplia tipología de proyectos que abarcan infraestructuras para energías renovables, entre las que se incluyen parques solares y eólicos; soluciones de movilidad sostenible, como carriles bici; edificios con certificaciones ambientales que incorporan criterios de eficiencia energética y el uso de recursos renovables; así como infraestructuras hidráulicas destinadas a la gestión de aguas pluviales, la desalación, la distribución y la reutilización de aguas residuales. A través de estas actuaciones, el Grupo contribuye a mejorar la eficiencia en el uso de los recursos y al desarrollo de infraestructuras adaptadas a las necesidades presentes y futuras.

La continuidad de esta forma de actuar pone de relieve la convicción de que el desarrollo económico y el respeto por el medio ambiente y la sociedad, no son objetivos contrapuestos, sino dimensiones que pueden avanzar de manera conjunta hacia un modelo de crecimiento más responsable y equilibrado.

INNOVACIÓN METODOLÓGICA PARA MEJORAR LA EFICIENCIA

Grupo Copisa ha integrado la combinación de las metodologías BIM (*Building Information Modeling*) y *Lean Construction*, junto con el modelo de gestión colaborativo IDP (*Integrated Project Delivery*), para que los proyectos se ejecuten de forma eficiente y colaborativa

Metodología BIM

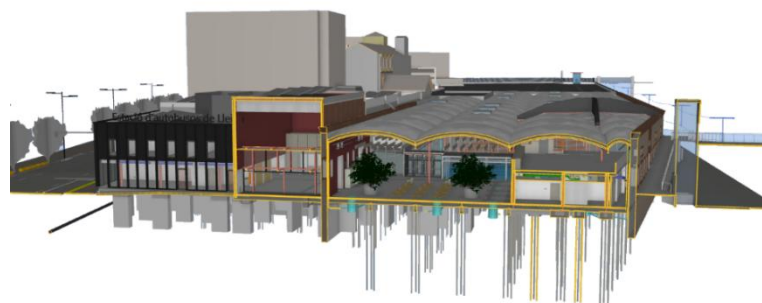
BIM es una metodología de trabajo colaborativa basada en la gestión de la información del proyecto en entornos digitales compartidos. Permite integrar datos geométricos, técnicos y de gestión a lo largo del ciclo de vida de edificaciones e infraestructuras, mejorando la coordinación entre disciplinas, la precisión en el diseño y el uso eficiente de los recursos. Su aplicación reduce errores, mejora la ejecución y facilita el mantenimiento de los activos, impulsando además la prefabricación y la industrialización.

Metodología LEAN

Lean Construction busca maximizar el valor aportado a la clientela mediante la optimización de los procesos constructivos y la eliminación de actividades que no generan valor. Se apoya en principios de eficiencia y mejora continua, reduciendo la variabilidad en la producción y favoreciendo una ejecución más fluida y predecible. El sistema *Last Planner System*® refuerza la planificación en obra a través de la colaboración entre los equipos y la gestión de compromisos.

Modelo de gestión colaborativo IDP

El modelo IDP promueve la integración temprana y coordinada de todos los agentes del proyecto, alineando objetivos y fomentando la colaboración desde las fases iniciales. Este enfoque facilita la comunicación y la toma de decisiones basada en información compartida, mejorando el control sobre plazos, costes y calidad y reforzando la aplicación de BIM y Lean Construction.



Grupo Copisa no solo mejora la eficiencia operativa y la rentabilidad de sus proyectos con esta integración metodológica, sino que refuerza su compromiso con la sostenibilidad, la descarbonización y la lucha contra el cambio climático. BIM, LEAN e IDP permiten optimizarlos procesos, hacer un uso más eficiente de los recursos y minimizar el impacto ambiental. Desde esta visión, cada proyecto se concibe como una oportunidad para contribuir a un sector de la construcción más responsable e innovador.

2.2. Diversificación geográfica

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

COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U. | CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U | CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U. | GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U. | NATUR SYSTEM S.L.U. | COPISA INFRASTRUCTURES S.A.U | CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS S.L.U. | KM5 INTERNATIONAL S.L.U. | SIMPER OFFICE S.L. | EVIDAURO HABITATGES S.L.

PERSONAS POR GÉNERO Y PAÍS (n.º)

		
ESPAÑA	716	150
COSTA RICA	23	3
PERÚ	2	3
PORTUGAL	27	3
RUMANÍA	0	2
TOTAL	768	161

En el resto de los países a 31-12-2025 no hay personal.

Contratación personal actividad internacional 2025:

Personal local: 65,08 %

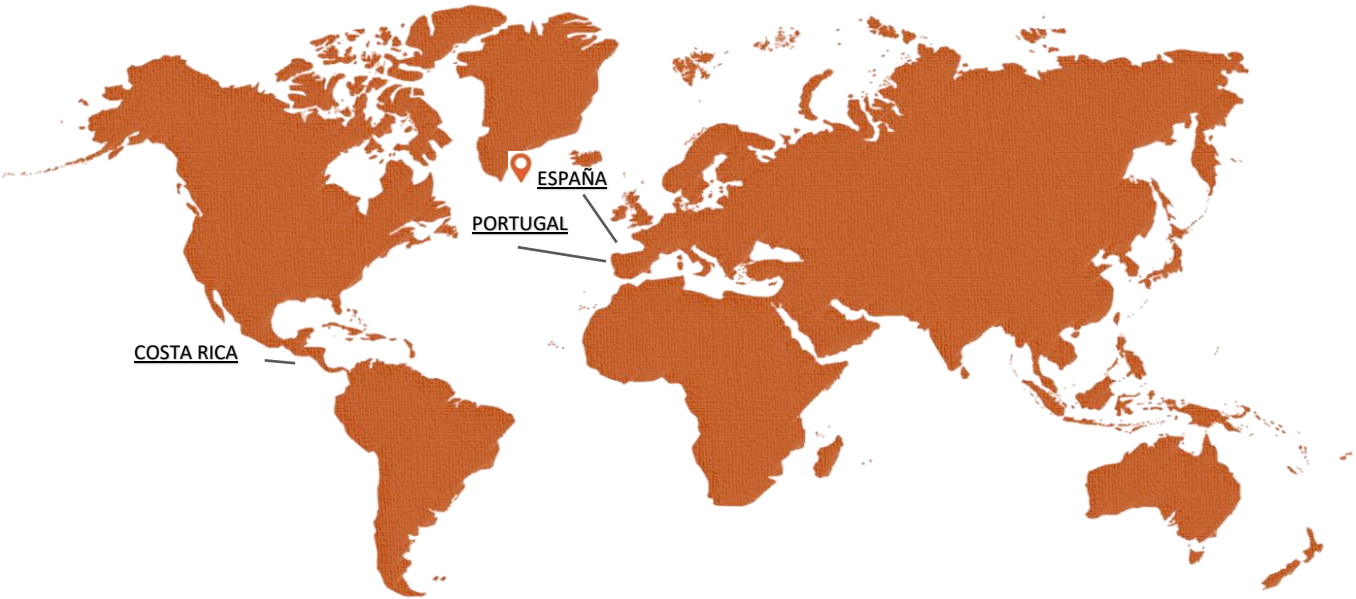
Expatriados: 34,92 % (contabilizados en España)

PERSONAS POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN (n.º)

	INFRAESTRUCTURAS	INDUSTRIAL- MANTENIMIENTOS
	565	203
	127	34
	692	237
	929	

Industrial y mantenimientos: CPI Industrial Engineering
y CPI Integrated Services

Infraestructuras: Resto empresas



2.3. Ámbitos de actuación

Grupo Copisa reúne las capacidades necesarias para abordar un amplio abanico de actuaciones en obra civil, edificación, rehabilitación, proyectos de carácter industrial y servicios de mantenimiento, ofreciendo respuesta a las necesidades de la clientela del sector público y privado. Asimismo, durante el ejercicio se han incorporado actuaciones vinculadas al desarrollo y ejecución de infraestructuras para *data centers*, ampliando el alcance de su actividad. El Grupo dispone de los recursos técnicos y profesionales adecuados para llevar a cabo estos trabajos bajo criterios de eficiencia operativa, seguridad y sostenibilidad, en línea con las exigencias del mercado y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

FERROVIARIAS



- Estaciones y áreas técnicas
- Puentes, viaductos y túneles
- Infraestructuras auxiliares ferroviarias
- Movilidad de personas y mercancías

VIARIAS



- Carreteras y autopistas
- Calles y viales urbanos
- Puentes, túneles y drenajes
- Conservación y mejora funcional

MARÍTIMAS Y FLUVIALES



- Dragados y canales de navegación
- Muelles, diques y escolleras
- Infraestructuras portuarias y fluviales
- Protección costera y seguridad marítima

HIDRÁULICA y ENERGÍA



● Hidráulicas

- Abastecimiento y saneamiento
- Presas, canales y acueductos

● Energía

- Centrales hidroeléctricas, solares, eólicas y térmicas
- Redes eléctricas y almacenamiento energético

EDIFICACIÓN



● Edificios residenciales

- Viviendas unifamiliares, plurifamiliares y residenciales colectivas

● Edificios no residenciales

- Hoteles, edificios de oficinas, complejos multiuso, centros de salud y educativos, centros deportivos, centros penitenciarios y centros industriales

REHABILITACIÓN Y RESTAURACIÓN



Rehabilitación integral de edificios
Restauración histórico-artística de inmuebles
Intervención en fachadas, cubiertas e interiores
Conservación y puesta en valor del patrimonio

MANTENIMIENTO



Mecánico, eléctrico y de instrumentación
Paradas de plantas y recargas
Mantenimiento de edificios e instalaciones
Optimización energética y eficiencia operativa

PROYECTOS INDUSTRIALES



Industria química, petroquímica y energética
Plantas modulares y cogeneraciones
Ingeniería, montaje y puesta en marcha
Estructuras metálicas, tuberías e instrumentación

INSPECCIÓN CON DRONES



Detección temprana de patologías
Inspección de estructuras
Actividades de mantenimiento
Seguimiento de obras
Mejora de la seguridad y eficiencia

DATA CENTER



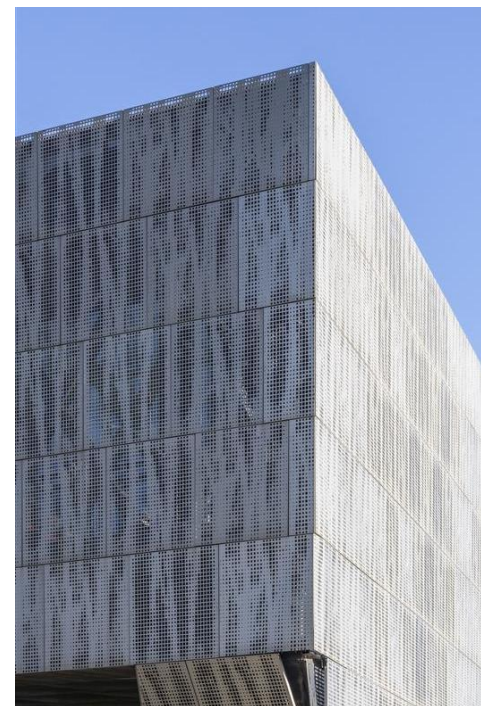
La compañía ha consolidado una **posición de liderazgo en el desarrollo y construcción de centros de procesamiento de datos (Data Centers)**, uno de los segmentos de mayor crecimiento y relevancia estratégica dentro del ámbito de las infraestructuras tecnológicas. Esta actividad refuerza el **posicionamiento de Copisa en la construcción industrial de alta especialización**, combinando capacidades técnicas avanzadas, innovación y gestión integral de proyectos complejos.

La actuación comprende el desarrollo constructivo y la ejecución integral de infraestructuras destinadas al alojamiento de equipos informáticos, sistemas de almacenamiento y redes de comunicaciones que permiten el procesamiento, gestión y transmisión de información digital. Estos centros constituyen activos esenciales para el funcionamiento de la economía digital, al proporcionar entornos seguros, eficientes y altamente fiables para la prestación de servicios tecnológicos.

La ejecución de estos proyectos requiere la coordinación de múltiples disciplinas técnicas y la integración de sistemas constructivos e instalaciones de elevada complejidad. Para ello, Copisa aplica **metodologías avanzadas de gestión y coordinación digital**, que permiten optimizar la planificación, contribuyendo a **mejorar la eficiencia, la calidad y la sostenibilidad de las actuaciones**.

La compañía desarrolla todas las fases asociadas al proceso constructivo, incluyendo la obra civil, la ejecución de estructuras, envolventes e instalaciones técnicas críticas, asimismo, todas las actuaciones se desarrollan bajo **criterios de sostenibilidad y uso responsable de los recursos**, promoviendo la **eficiencia energética**, la **reducción del impacto ambiental** y la correcta gestión de los residuos generados durante la ejecución de las obras.

Con esta actividad, Copisa contribuye al desarrollo de **infraestructuras digitales estratégicas para la transformación tecnológica de la sociedad**, consolidando su posición como referente en la construcción industrial de alta especialización y en el desarrollo constructivo de Data Centers de última generación.



2.4. Modelo de negocio



Con una trayectoria de más de 65 años, el Grupo lleva a cabo su actividad en el ámbito de las infraestructuras, participando en la ejecución de proyectos de distinta tipología y complejidad. La actividad se desarrolla integrando criterios de sostenibilidad en los procesos operativos, con el objetivo de contribuir a la creación de valor económico, social y ambiental.

El modelo de negocio se articula a través de una estructura integrada orientada al desarrollo de proyectos de infraestructuras y a la prestación de servicios de mantenimiento. Los principales ámbitos de actuación comprenden la obra civil, la edificación, la rehabilitación y restauración, así como el sector industrial y el mantenimiento, tanto en el ámbito público como privado. De forma accesorio, se desarrolla una actividad de alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia, basada en la gestión y explotación del patrimonio inmobiliario, fundamentalmente inmuebles destinados a oficinas y uso residencial, que no constituye una línea de negocio principal.

La experiencia acumulada y la capacidad técnica permiten abordar los proyectos conforme a criterios de eficiencia, calidad y seguridad. En línea con los requisitos del sector y con un enfoque orientado a la generación de valor sostenible en el tiempo.

La gestión incorpora los principios Ambientales, Sociales y de Gobernanza como elementos transversales en los procesos operativos y en la toma de decisiones. En un contexto de evolución del sector, las actuaciones se adaptan a un modelo más sostenible, alineado con las exigencias normativas técnicas y de mercado. Los procesos de mejora continua permiten evaluar el impacto de las actividades y orientar la toma de decisiones.

Este enfoque contribuye a una gestión responsable de las operaciones a lo largo de las distintas fases de los proyectos.

VALORES QUE SUSTENTAN LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

«Superación, responsabilidad y cohesión» resumen los valores que estructuran el modelo de gestión del Grupo y orientan su actuación en todos los ámbitos de actividad.

El sentido de superación se refleja en la búsqueda constante de mejora técnica y organizativa, en la capacidad de adaptación a entornos económicos y regulatorios cada vez más complejos y en la voluntad de anticipar los retos del sector mediante la optimización continua de procesos y soluciones constructivas.

La responsabilidad guía la actuación empresarial a través del cumplimiento riguroso de los compromisos contractuales y normativos, una gestión eficiente de los recursos y una planificación adecuada de los riesgos, contribuyendo activamente al desarrollo económico y social en las regiones donde el Grupo opera.

Por su parte, la cohesión refuerza la dimensión interna y externa del modelo, promoviendo la coordinación entre áreas, el desarrollo de las personas que integran los equipos y la consolidación de una cultura corporativa compartida, así como relaciones de confianza con los grupos de interés y una colaboración transparente con las administraciones públicas.

Estos valores permiten al Grupo responder a las demandas actuales del sector, generar impacto positivo en los territorios donde opera y consolidar un modelo empresarial sólido y sostenible en el tiempo.



PRINCIPALES ESTRATEGIAS Y OBJETIVOS



CRITERIOS AMBIENTALES

Grupo Copisa contribuye activamente a la protección del medioambiente mediante la integración de criterios de sostenibilidad en sus actividades y procesos de gestión. Para ello, impulsa medidas orientadas a la descarbonización, la compensación de emisiones de carbono, la reutilización responsable del suelo y la reducción progresiva de los residuos generados en sus proyectos.

Asimismo, la compañía trabaja para reducir su huella ambiental a través de una gestión más eficiente de la energía y los materiales, la conservación de la biodiversidad y la prevención de impactos sobre el entorno natural. Estas actuaciones se complementan con el fomento de modelos de economía circular, promoviendo el reciclaje, la valorización de residuos y el aprovechamiento responsable de los recursos siempre que sea posible.

OBJETIVOS

- Implementar el plan de reducción de emisiones, orientado a disminuir progresivamente las emisiones de gases de efecto invernadero mediante el control, seguimiento y evaluación de las acciones definidas;
- Optimizar la recopilación de datos relativos a la huella de carbono de alcance 3, reforzando la calidad y trazabilidad de la información reportada;
- Mejorar la eficiencia energética en oficinas y en la flota de vehículos, promoviendo un uso más responsable de la energía y los recursos;
- Incrementar la compra de materiales con criterios sostenibles, favoreciendo la selección de productos y proveedores que contribuyan a reducir el impacto ambiental de la actividad.



CRITERIOS SOCIALES

Grupo Copisa promueve el respeto a los derechos humanos y el desarrollo de un entorno laboral seguro, diverso e inclusivo, integrando estos principios en su actividad diaria y en la relación con sus equipos, colaboradores y comunidades. La compañía trabaja para asegurar condiciones laborales adecuadas, fomentar la igualdad de oportunidades y favorecer un trato justo, respetuoso y no discriminatorio.

Asimismo, Grupo Copisa impulsa la diversidad y la inclusión como valores que contribuyen a crear equipos más equilibrados, comprometidos y preparados para afrontar los retos del sector. Este compromiso se refleja en la promoción del talento, el desarrollo profesional y la mejora continua del entorno de trabajo, así como en la protección de la seguridad, la salud y el bienestar.

OBJETIVOS

- Consolidar una cultura preventiva en materia de seguridad y salud laboral, orientada a reducir los riesgos asociados a la actividad constructiva y a proteger la integridad física de las personas trabajadoras;
- Promover el bienestar laboral y la mejora continua de las condiciones de trabajo, favoreciendo entornos seguros, saludables y adecuados para el desarrollo de las personas.



CRITERIOS DE GOBERNANZA

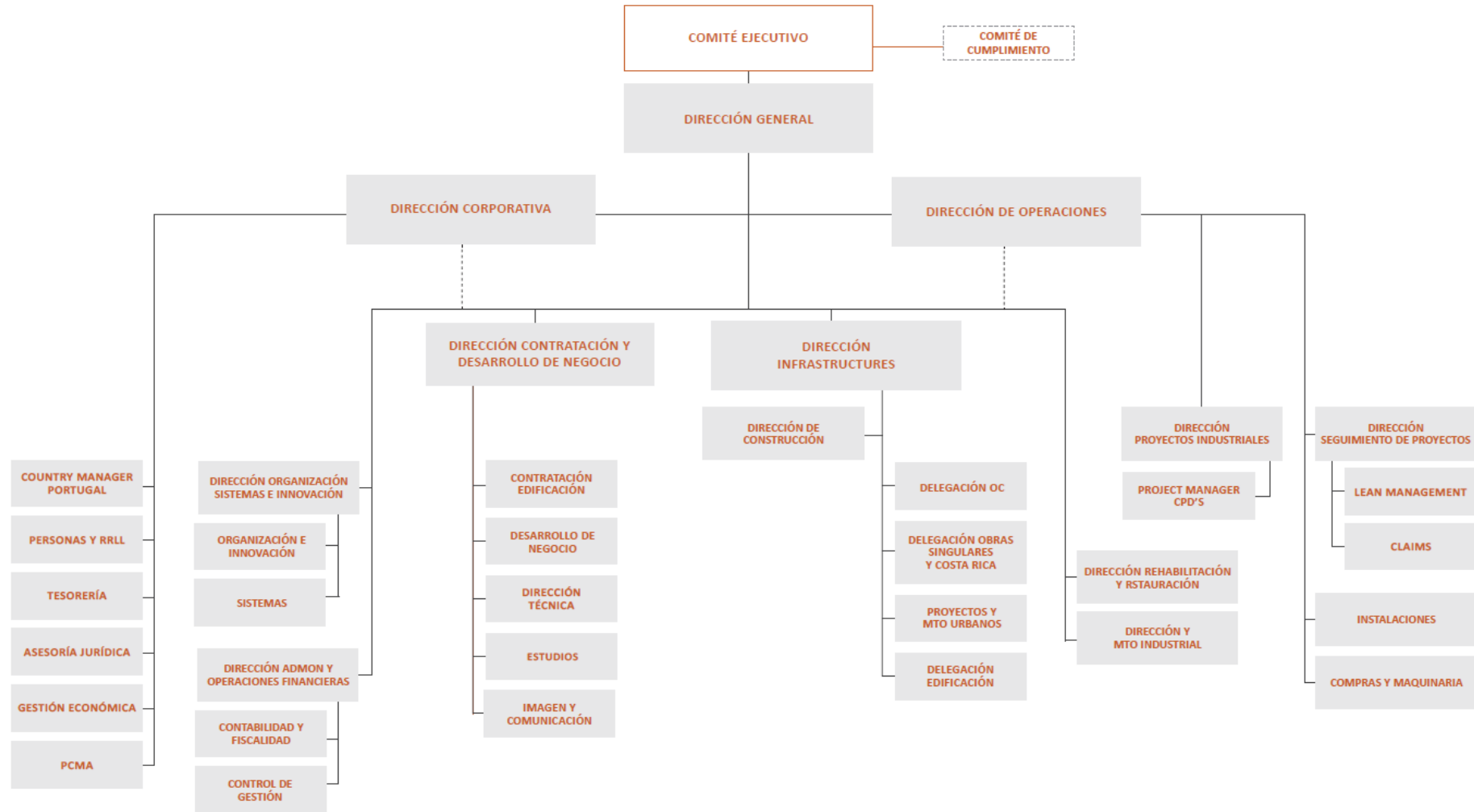
Grupo Copisa impulsa una gobernanza corporativa responsable basada en la transparencia, la ética empresarial, la rendición de cuentas y el trato equitativo. La compañía orienta su gestión hacia la prevención de conductas irregulares, la lucha contra la corrupción y el cumplimiento de sus compromisos fiscales, apoyándose en procesos y procedimientos internos que contribuyen a reforzar el control y la confianza en sus operaciones.

Asimismo, Grupo Copisa trabaja para mejorar la eficiencia operativa, mitigar los principales riesgos asociados a sus actividades y garantizar la continuidad de sus operaciones. Esta gestión se complementa con una toma de decisiones responsable, que integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza, así como con el compromiso de avanzar en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OBJETIVOS

- Consolidar la integración de la sostenibilidad en la cultura corporativa, mediante acciones de formación, comunicación interna y difusión de noticias e hitos relevantes en materia de sostenibilidad del Grupo;
- Optimizar la metodología de recopilación de datos para el *reporting*, con el objetivo de reforzar la calidad, trazabilidad y fiabilidad de la información reportada;
- Impulsar la colaboración en el ámbito de la sostenibilidad, favoreciendo el trabajo conjunto con entidades, organizaciones y agentes clave que contribuyan al avance de los objetivos del Grupo.

2.5. Estructura organizativa



El Comité ASG, se encuentra integrado en el Comité de Cumplimiento y está formado por un equipo multidisciplinar, que impulsa la integración de la sostenibilidad en la estrategia y en las operaciones del Grupo, promoviendo una gestión responsable y transparente, y reforzando tanto la colaboración interna como las relaciones con los distintos grupos de interés.

1. GOBERNANZA Y ESTRATEGIA

- Puesta en marcha de políticas de sostenibilidad en todas las áreas del Grupo.
- Integración de criterios ASG en la estrategia corporativa y en la toma de decisiones.
- Impulso del compromiso de la Alta Dirección con la sostenibilidad.

2. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

- Supervisión del desempeño ASG y cumplimiento de las políticas de sostenibilidad.
- Monitoreo mediante KPIs y control de impactos, riesgos y oportunidades (IROs).
- Impulso de la innovación y mejora continua en productos, servicios y procesos.

3. PERSONAS Y CULTURA CORPORATIVA

- Promoción de derechos humanos, inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades.
- Garantía de seguridad, salud y bienestar en el entorno laboral.
- Formación y sensibilización para fomentar una cultura corporativa sostenible.

4. MEDIOAMBIENTE

- Gestión eficiente de recursos y reducción del impacto ambiental.
- Reducción de emisiones, reciclaje y minimización de residuos.

5. RELACIÓN CON LA CADENA DE VALOR Y GRUPOS DE INTERÉS

- Diálogo con los grupos de interés internos y externos.
- Colaboración con proveedores y clientes para impulsar prácticas sostenibles.
- Comunicación y reporte transparente mediante informes de sostenibilidad.



SOSTENIBILIDAD

3.1. Compromiso con la Sostenibilidad

La sostenibilidad en Grupo Copisa constituye un eje estructural del modelo de negocio y un elemento determinante en la planificación estratégica. No se configura como una iniciativa aislada, sino como un principio transversal que orienta la toma de decisiones, la gestión operativa y la relación con los grupos de interés.

La estrategia de sostenibilidad integra criterios ambientales, sociales y de gobernanza en el desarrollo de las actividades del Grupo, alineando el desempeño económico con la generación de impacto positivo. Este enfoque permite anticipar riesgos regulatorios y operativos, identificar oportunidades de innovación y fortalecer la competitividad en un entorno empresarial cada vez más exigente.

Con el objetivo de garantizar la coherencia, solidez y alineación con los principales estándares internacionales, la compañía desarrolla su modelo de sostenibilidad en consonancia con los principales marcos globales en materia de desarrollo sostenible y responsabilidad corporativa.

En este contexto, Grupo Copisa orienta su actividad conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, integrando metas globales en su planificación estratégica y vinculando sus actuaciones relevantes con los ODS correspondientes. Esta alineación permite estructurar las prioridades corporativas en torno a desafíos compartidos como la lucha contra el cambio climático, la promoción del trabajo decente, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de instituciones sólidas.

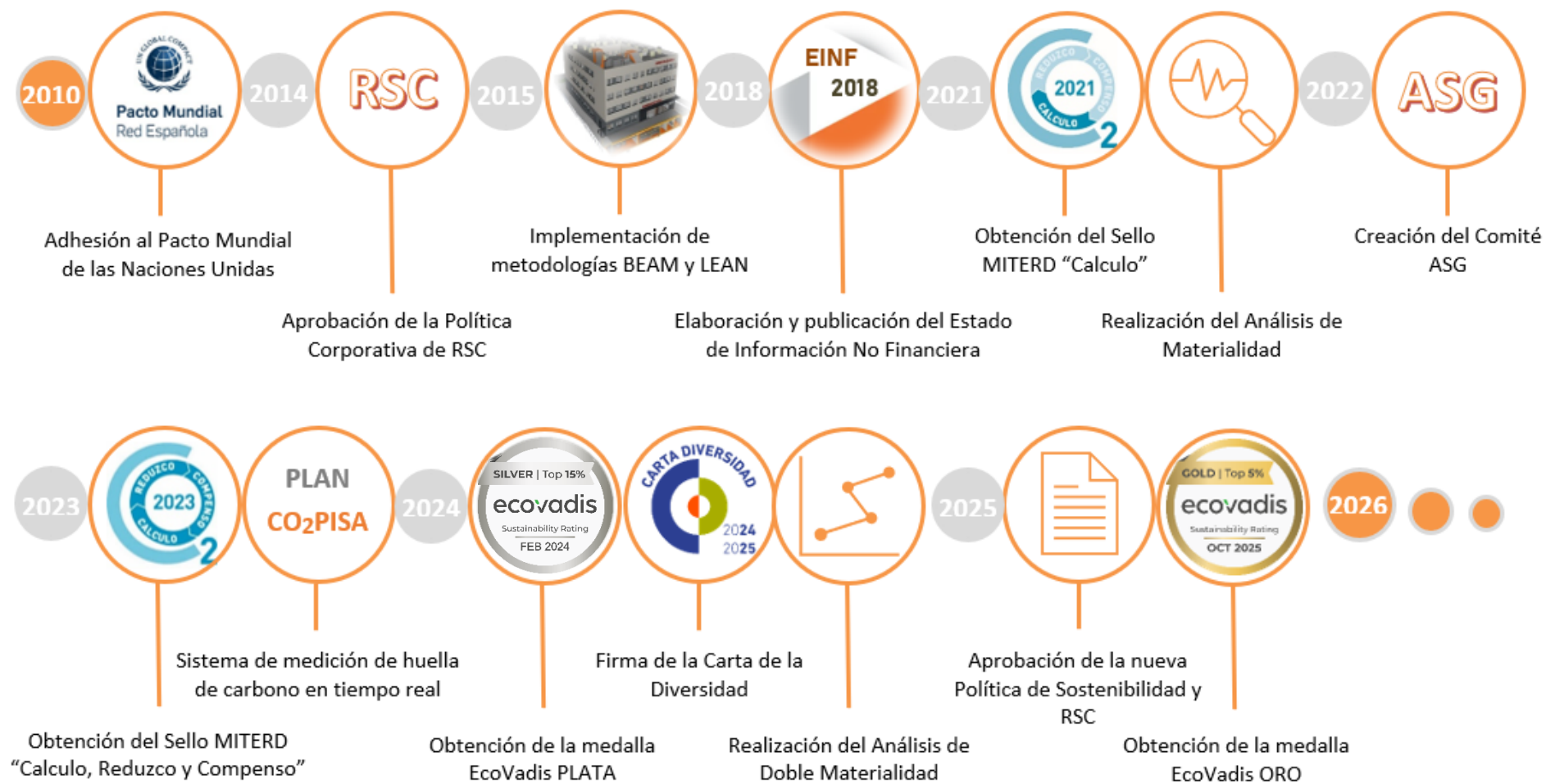


Pacto Mundial
Red Española

Asimismo, Grupo Copisa forma parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2010, una alianza estratégica que refuerza el compromiso del Grupo con los Diez Principios en materia de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Este marco ético y de actuación consolida la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad como pilares esenciales del modelo empresarial.

La integración de estos referentes internacionales no responde únicamente a un posicionamiento institucional, sino que actúa como guía para la definición de objetivos estratégicos, la implementación de políticas internas y la medición sistemática del desempeño en sostenibilidad.

3.2. Trayectoria en Sostenibilidad



3.3. Hitos Destacados

Durante más de una década, Grupo Copisa ha integrado la sostenibilidad de forma progresiva en su estrategia, sus procesos y su cultura corporativa. Cada avance, desde la implantación de sistemas de gestión hasta la medición de la huella ambiental, la profesionalización del reporte y la integración de criterios ASG en la toma de decisiones, ha supuesto un paso firme hacia un modelo de negocio más responsable y resiliente.

En 2025 se consolida este recorrido con dos hitos especialmente relevantes:

El primero es la aprobación de la nueva Política de RSC y Sostenibilidad. Esta política no constituye únicamente una actualización documental, sino la formalización de una visión más madura, alineada con los nuevos marcos regulatorios, las expectativas del mercado y el propio nivel de ambición del Grupo. Refuerza el compromiso con la descarbonización, la ética y el buen gobierno, la seguridad y el bienestar de las personas, la gestión responsable de la cadena de suministro y la generación de impacto positivo en los territorios en los que opera. Supone integrar la sostenibilidad como eje transversal del negocio, y no como un ámbito paralelo.

El segundo hito es la obtención de la Medalla de Oro de EcoVadis, situando a Grupo Copisa en el 5 % superior de las empresas mejor evaluadas dentro del sector de la construcción. EcoVadis es una de las plataformas internacionales de referencia en la evaluación del desempeño en sostenibilidad empresarial, utilizada por miles de compañías para analizar y comparar las prácticas ASG de sus empresas proveedoras y entidades colaboradoras. Su metodología evalúa de forma exhaustiva aspectos como la gestión ambiental, las prácticas laborales y de derechos humanos, la ética empresarial y las compras sostenibles.

Este reconocimiento externo valida el trabajo sistemático que viene desarrollando la Organización. No se trata únicamente de una distinción reputacional, sino de una confirmación objetiva de que sus estándares y prácticas se sitúan al nivel de las compañías más avanzadas del sector.

Ambos hitos reflejan que la sostenibilidad en Grupo Copisa ya no es una aspiración, sino una realidad plenamente integrada y medible dentro de la actividad del Grupo. Las iniciativas desarrolladas en los últimos años muestran un compromiso real con la reducción del impacto ambiental, la eficiencia en el uso de los recursos y la incorporación de criterios sostenibles en la planificación y ejecución de los proyectos.



3.4. Proyectos Sostenibles Destacados

INTEGRACIÓN URBANA DE LA N-232 EN UTEBO

La sostenibilidad se refleja cada vez más en la forma de diseñar, construir e integrar las infraestructuras en su entorno, incorporando soluciones que reducen impactos y aportan valor a las comunidades.

En el ámbito medioambiental, la integración urbana de la N-232 en Utebo, ejecutada por Copisa, destaca por su enfoque integral hacia una movilidad más sostenible y una mejor adaptación de la infraestructura al entorno urbano. El proyecto transforma un tramo de carretera convencional en un eje urbano más accesible y seguro, mejorando la conectividad del municipio, reduciendo el efecto barrera y favoreciendo un reparto más equilibrado del espacio entre vehículos, movilidad peatonal y movilidad ciclista.

De forma especialmente relevante, la actuación incorpora Sistemas Urbanos de Drenaje Sostenible (SUDS), que permiten gestionar el agua de lluvia mediante infiltración y laminación, reduciendo la carga sobre la red de alcantarillado, minimizando el riesgo de inundaciones y mejorando la calidad del agua. Estos sistemas se integran en el entorno mediante zonas verdes drenantes y soluciones de retención natural.

Asimismo, destaca por el uso de materiales con menor impacto ambiental, como tuberías de PVC con un alto porcentaje de material reciclado, contribuyendo a reducir la huella de carbono y a fomentar la economía circular.



ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE LLEIDA

La nueva Estación de Autobuses de Lleida se ubica en el entorno de la antigua harinera La Meta, en una posición estratégica dentro del centro urbano de la ciudad.

El proyecto contempla la rehabilitación y puesta en valor de la estructura del antiguo almacén de la harinera, denominado «Docs», así como la construcción de una nueva ampliación destinada a la estación de autobuses sobre la parcela contigua sin edificar situada en la calle Comtes d'Urgell. Esta actuación permite integrar el patrimonio industrial existente con una infraestructura de transporte contemporánea.

La parcela objeto de intervención albergaba diversas edificaciones industriales, parte de las cuales están catalogadas dentro del «Catálogo e Inventario de los Elementos de Interés Histórico-Artístico y Arquitectónico» del Plan General de Lleida, por lo que su conservación y adecuación han constituido un condicionante fundamental del proyecto.

Desde el punto de vista estructural, la actuación combina obra nueva con trabajos de rehabilitación en la nave existente del «Docs».

En el ámbito social, la estación destaca por la incorporación de criterios avanzados de accesibilidad universal e inclusión, consolidándose como una infraestructura de transporte adaptada a las necesidades de toda la ciudadanía. La nueva terminal ha sido concebida como un espacio moderno, funcional y eficiente, orientado a optimizar la operativa del transporte interurbano y reforzar la conectividad de la ciudad con su entorno.

El proyecto integra soluciones de señalización accesibles multimodales que combinan información visual, táctil y sistemas adaptados, incluyendo tecnologías de apoyo para personas con discapacidad auditiva, como Visualfy, así como señalización en braille dirigida a personas con discapacidad visual. Estas medidas facilitan una comunicación comprensible, autónoma y equitativa para todos los perfiles de personas usuarias.

Asimismo, la terminal ha sido diseñada para favorecer desplazamientos cómodos, seguros y autónomos mediante la implantación de itinerarios accesibles y la eliminación de barreras físicas en el uso cotidiano de las instalaciones. Complementariamente, se ha dotado al conjunto de aparcamientos para bicicletas, ampliando las alternativas de movilidad sostenible y reforzando el carácter inclusivo y respetuoso con el medio ambiente de la infraestructura.



PROMOCIÓN VIVIENDA PÚBLICA EN LA CALLE JAUME BALMES

En la combinación de los ámbitos medioambiental y social, la promoción de vivienda pública en la calle Jaume Balmes de Viladecans, ejecutada por Copisa, destaca por su apuesta decidida por la sostenibilidad y el acceso a vivienda asequible. El proyecto, desarrollado en colaboración con el Área Metropolitana de Barcelona (AMB) y el Gobierno de España, contempla la construcción de 22 viviendas de protección oficial destinadas al alquiler asequible, contribuyendo a dar respuesta a la demanda habitacional en el entorno metropolitano.

La actuación incorpora un sistema constructivo industrializado que mejora la eficiencia del proceso edificatorio y garantiza un alto rendimiento energético. Las viviendas cuentan con aislamiento térmico optimizado, ventilación cruzada y un sistema de climatización mediante aerotermia, lo que permite reducir significativamente el consumo energético y mejorar el confort interior.

Asimismo, el edificio alcanza una calificación energética A e integra instalaciones de energía renovable, como placas fotovoltaicas destinadas al autoconsumo comunitario. Estas medidas permiten estimar una reducción de hasta un 30% en la huella de carbono del conjunto, reforzando el compromiso del proyecto con la transición energética y la sostenibilidad urbana.





CONDUCTA EMPRESARIAL



4.1. Ética e integridad

**UNA CULTURA
ÍNTEGRA PARA
AVANZAR CON
CONFIANZA**

La ética empresarial es un principio de actuación que orienta decisiones, refuerza la responsabilidad individual y fortalece la confianza colectiva. Impulsar una cultura íntegra permite consolidar un modelo de gestión basado en el cumplimiento, la transparencia y el compromiso.

COMPROMISO CON LA ÉTICA, LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El compromiso de Grupo Copisa con la ética empresarial, la integridad y el cumplimiento normativo se materializa en una cultura corporativa orientada a prevenir cualquier actuación contraria a la legalidad. En este marco, el Grupo, su Órgano de Administración y las personas que integran la plantilla actúan de acuerdo con un criterio firme de «tolerancia cero» ante posibles conductas delictivas. Las buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa forman parte de este marco de actuación y refuerzan una gestión basada en la prevención, la responsabilidad y el respeto a los principios corporativos. Para garantizarlo, Grupo Copisa dispone de un modelo de cumplimiento compuesto por normas internas, procedimientos, mecanismos de organización y sistemas de control que favorecen un desempeño profesional ajustado a la ética y a la normativa vigente. Este modelo define las pautas de conducta y los compromisos que deben orientar la actuación de todas las personas vinculadas a la Organización, tomando como referencia el respeto a la legalidad, la integridad ética y la protección de los derechos humanos.

Asimismo, Grupo Copisa dispone de un sistema de identificación, evaluación y clasificación de riesgos penales vinculados a su actividad empresarial y financiera, especialmente en materias como corrupción en los negocios, blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, delitos contra la intimidad, estafas e insolvencias punibles, entre otros. Esta identificación se desarrolla a partir de una evaluación basada en la combinación de factores internos, externos y situaciones de riesgo que podrían afectar a la integridad, legalidad y buen funcionamiento del Grupo. Cada categoría delictiva queda definida de manera específica, con referencia a los preceptos legales aplicables, lo que permite disponer de un marco ordenado, exhaustivo y trazable para la prevención, detección y gestión de los principales riesgos legales asociados a la Organización

En este contexto, la Organización cuenta con un Sistema de Gestión de *Compliance Penal* (SGCP), alineado con los principios de la norma UNE 19601:2025 y UNE/ISO 37001:2025, que tiene por finalidad prevenir la comisión de conductas delictivas, detectar posibles irregularidades y establecer los controles necesarios para mitigar los riesgos penales derivados de su actividad. Además, el sistema promueve una cultura ética sólida, basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad, garantizando el cumplimiento de la normativa aplicable, tanto externa como interna.

Durante el ejercicio 2025, Grupo Copisa ha continuado utilizando la herramienta digital Worldlex como plataforma de apoyo para la gestión integral y centralizada del SGCP. Esta herramienta sigue contribuyendo al refuerzo de la eficacia del sistema, facilitando su mantenimiento, seguimiento y actualización, así como asegurando la trazabilidad de las actuaciones desarrolladas en materia de *compliance*.

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

Identificación y análisis de conductas que puedan representar riesgos de incumplimiento penal.

Revisión de los controles, procedimientos y medidas existentes en la Organización para prevenir y mitigar dichos riesgos.

Evaluación sistemática de los riesgos de *compliance penal*, permitiendo planificar la asignación de recursos y establecer procesos proporcionales a la naturaleza del riesgo.

Detección y análisis de los riesgos identificados y los controles implementados.

Definición de un plan de acción con objetivos concretos en materia de *compliance penal* y una planificación clara para su consecución.

Desarrollo de la estructura documental del sistema, que incluye el manual de gestión, procedimientos, instrucciones, formularios y registros.

Uso de la plataforma Worldlex como herramienta de soporte para la evaluación de riesgos, el seguimiento de controles y la verificación del cumplimiento normativo.

Formación continua a toda la plantilla del Grupo Copisa, garantizando el conocimiento, la sensibilización y la aplicación efectiva del SGCP.

Realización periódica de auditorías internas, orientadas a evaluar el desempeño del sistema y promover su mejora continua.

Grupo Copisa consolida su cultura de cumplimiento y refuerza su compromiso con la legalidad, la transparencia y la responsabilidad corporativa en todos los niveles de la Organización. A continuación, se muestran las fases que se llevan a cabo en la implementación de la herramienta para la gestión del sistema:

1

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS JURÍDICOS PENALES

Análisis de los tipos penales existentes: Identificación de los delitos aplicables y su base normativa.

Definición de los escenarios penales: Configuración de los escenarios y controles en la plataforma tras definir la metodología.

Evaluación del riesgo: Valoración de la probabilidad y severidad de los delitos aplicables.

Controles para evitar los delitos: Establecimiento de protocolos y responsables para cada control preventivo.

Valoración de la eficacia del control: Análisis de la eficacia de cada medida implementada.

Generación de informes y gestión de datos: Exportación de los resultados a Excel para su análisis y presentación.

2

CANAL DE DENUNCIAS/CONSULTAS

Canal de denuncias/consultas externo: sin restricciones de acceso, con la opción de formular denuncias de forma anónima o mediante un canal normativo, permitiendo así la comunicación de posibles incumplimientos del sistema de *compliance*.

Cabe señalar que Grupo Copisa no realiza el registro documental ni las auditorías internas a través de la plataforma Worldlex. No obstante, dichas tareas son gestionadas y ejecutadas internamente por la Organización, conforme a sus propios procedimientos de *compliance*.

ÁREAS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

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

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

CAPACITACIÓN EN COMPLIANCE

El Comité de Cumplimiento ha mantenido activo el itinerario en formato digital de capacitación interna en *compliance*, dirigido a reforzar la concienciación de la plantilla y a consolidar sus conocimientos en esta materia. Dentro de este marco, se han incluido contenidos específicos sobre criterios ASG, incorporando así nuevas materias relacionadas con la gestión responsable y el cumplimiento normativo.

A través de esta iniciativa, Grupo Copisa facilita a las personas trabajadoras recursos útiles para desempeñar sus funciones de acuerdo con los principios éticos y normativos de la Organización. Asimismo, esta capacitación contribuye a que dichos criterios puedan proyectarse en la relación con los diferentes grupos de interés.

La actualización de los contenidos se planifica con carácter anual y se adapta a los distintos perfiles de la plantilla, teniendo en cuenta su grado de exposición al riesgo penal. Para su desarrollo, se utilizan plataformas digitales y medios adecuados a las necesidades de las personas destinatarias, favoreciendo una actualización periódica de conocimientos en materia de *compliance*.

Formación enero a noviembre de 2025:

RECICLAJE Y FORMACIÓN SOBRE EL TOTAL FORMADOS (s/total personas)	
RECICLADOS	24,22 %
INICIAL INCORPORACIÓN	75,78 %

ACTUALIZACIONES/RECICLAJE (nº de personas)	
OPERARIOS	46
TÉCNICOS	24
TOTAL	70

FORMACIÓN EN COMPLIANCE (nº de acciones)		
INICIAL DE INCORPORACIÓN		219
RECICLAJE	SERV. CORPORATIVOS	70
TOTAL		289

Formación diciembre de 2025:

RECICLAJE Y FORMACIÓN SOBRE EL TOTAL FORMADOS (s/total personas)	
RECICLADOS	12,50 %
INICIAL INCORPORACIÓN	87,50 %

ACTUALIZACIONES/RECICLAJE (nº de personas)	
OPERARIOS	1
TÉCNICOS	0
TOTAL	1

FORMACIÓN EN COMPLIANCE (nº de acciones)		
INICIAL DE INCORPORACIÓN		7
RECICLAJE	SERV. CORPORATIVOS	1
TOTAL		8

Formación anual de 2025:

RECICLAJE Y FORMACIÓN SOBRE EL TOTAL FORMADOS (s/total personas)	
RECICLADOS	23,90 %
INICIAL INCORPORACIÓN	76,09 %

ACTUALIZACIONES/RECICLAJE (nº de personas)	
OPERARIOS	47
TÉCNICOS	24
TOTAL	71

FORMACIÓN EN COMPLIANCE (nº de acciones)		
INICIAL DE INCORPORACIÓN		226
RECICLAJE	SERV. CORPORATIVOS	71
TOTAL		297

Durante el presente ejercicio se han desarrollado dos campañas formativas en materia de *compliance*, una denominada «cultura *Compliance*» y la otra denominada «Focus *Compliance*» a través de la cual se ha profundizado especialmente en los siguientes aspectos:

- Canal ético: difusión, formas de acceso, posibilidad de formular denuncias o consultas, confidencialidad y protección de las personas denunciantes.
- Formación específica relativa a los delitos de acoso laboral, delitos contra la integridad moral y acoso sexual.
- Exposición de ejemplos prácticos sobre posibles situaciones o casos de acoso sexual y laboral.
- La política de regalos, invitaciones y pagos de facilitación.
- Política de tolerancia cero ante cualquier acto ilícito o irregular.
- Presentación de la nueva política de inteligencia artificial.
- Adaptación del sistema a las nuevas normas UNE 19601:2025 e ISO/UNE 37001:2025

Grupo Copisa ha reforzado la protección de las personas que utilizan el Canal Ético o Canal de Denuncias, garantizando que puedan comunicar posibles irregularidades o formular denuncias sin temor a represalias. Asimismo, la Organización preserva, en su caso, la confidencialidad de la persona informante o denunciante.

En relación con el Canal Ético, durante el ejercicio 2025 se recibieron un total de tres comunicaciones. De ellas, una correspondió a una denuncia y dos tuvieron la consideración de consultas, todas ellas gestionadas conforme a los procedimientos internos establecidos. La denuncia recibida a través del Canal Ético, con fecha 7 de noviembre de 2025, quedó pendiente de cierre a 31 de diciembre de 2025, habiéndose formalizado su cierre durante el ejercicio 2026.

Asimismo, se recibieron dos consultas a través del Canal Ético, una el 1 de julio de 2025 y otra el 10 de septiembre de 2025. La primera estuvo relacionada con la prevención de una posible situación de acoso y fue gestionada mediante la realización de las entrevistas oportunas y una charla informativa presencial, quedando cerrada de forma satisfactoria. La segunda, de carácter laboral, fue derivada al departamento competente para su gestión, en este caso, el Departamento de Recursos Humanos y de la misma forma que la anterior, quedó cerrada de forma satisfactoria.

Durante 2025, no hubo ningún caso, ni vía denuncia, ni vía consulta, relacionado con vulneración de derechos humanos.

Por otra parte, Grupo Copisa ha actualizado el formulario de diligencia debida, aplicable con carácter previo al inicio de relaciones comerciales con empresas proveedoras, colaboradoras y otras contrapartes de negocio.

ACCESO AL CANAL ÉTICO

Un año más, Grupo Copisa ha mantenido informadas a las personas trabajadores sobre la disponibilidad del Canal Ético y las vías habilitadas para su acceso y utilización.

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

AVISO LEGAL

POLÍTICA GENERAL DE PRIVACIDAD

POLÍTICA DE COOKIES

CANAL ETICO

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

El canal de denuncias/consultas 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.

MARCO DOCUMENTAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La información asociada a estos ámbitos se encuentra igualmente disponible en los servidores corporativos para facilitar su consulta y seguimiento:

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

Grupo Copisa dispone de procedimientos destinados a asegurar que cualquier posible actuación contraria a lo previsto en el Código Ético y de Conducta sea analizada y gestionada con rigor, profesionalidad y confidencialidad. De este modo, se garantiza una respuesta adecuada ante cada situación y la adopción de las medidas que correspondan, conforme a los principios éticos y normativos de la Organización.



COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

El Comité de Cumplimiento de Grupo Copisa es el órgano encargado de analizar y gestionar las comunicaciones recibidas a través de los canales establecidos por la Organización, especialmente aquellas relacionadas con posibles conductas irregulares, actos de corrupción o soborno, situaciones de acoso laboral, vulneraciones de derechos humanos u otros hechos contrarios a los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta.

Cuando del análisis de una comunicación puedan derivarse indicios de hechos ilícitos, penales o conductas susceptibles de mejora, el Comité de Cumplimiento procede a su evaluación y, en su caso, informa al Órgano de Administración para la adopción de las medidas que correspondan. Asimismo, se han establecido procedimientos específicos para que las denuncias puedan ser investigadas por el Comité Gestor, garantizando la confidencialidad, el anonimato cuando resulte aplicable, la protección de los derechos de las personas implicadas y la ausencia de represalias de cualquier tipo.

La Organización dispone de procedimientos específicos para la recepción, análisis y gestión de las denuncias o consultas formuladas, asegurando que cualquier comunicación sea tratada con rigor, profesionalidad, objetividad e independencia. Estos mecanismos permiten dar una respuesta adecuada a cada situación y reforzar la confianza en los canales internos de comunicación.

En materia de protección de datos, Grupo Copisa aplica las garantías previstas en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales de 2018, preservando la identidad de la persona denunciante y asegurando la confidencialidad de la información tratada. Los datos se conservan en el sistema únicamente durante el tiempo imprescindible para examinar los hechos comunicados, con un plazo máximo de tres meses desde su introducción en el canal, salvo que resulte necesario mantenerlos para acreditar el adecuado funcionamiento del modelo de prevención.

Los informes derivados de las investigaciones se elaboran de forma objetiva e independiente respecto de las denuncias recibidas. El sistema de gestión protege la confidencialidad de la persona denunciante, de la persona afectada por la comunicación, de cualquier otra persona que pudiera estar relacionada con los hechos comunicados y del propio contenido de la denuncia.

Todo este marco de actuación se articula a través del Reglamento del Comité de Cumplimiento, que establece las pautas de procedimiento ante situaciones conflictivas o contrarias al Código Ético y de Conducta. Dicho reglamento recoge también las actuaciones preventivas necesarias para identificar, valorar, controlar y gestionar los riesgos de incumplimiento, reforzando así el compromiso de Grupo Copisa con la ética, la integridad y el cumplimiento normativo.



4.2. Gestión de riesgos y oportunidades

**DECIDIR CON VISIÓN
ACTUAR CON
RESPONSABILIDAD**

En un entorno cada vez más exigente y cambiante, anticipar escenarios, evaluar impactos y actuar con criterio permite tomar decisiones responsables, proteger el valor generado y avanzar hacia un crecimiento sostenible.

METODOLOGÍA

Durante el ejercicio, Grupo Copisa ha continuado revisando los riesgos y oportunidades vinculados a su actividad desde una perspectiva ASG, integrando este análisis en su estrategia y en su modelo de negocio. La diversidad de sectores en los que opera el Grupo, así como su presencia en distintas ubicaciones geográficas, hace necesario evaluar de forma continua los factores que pueden afectar a su actividad, tanto desde el punto de vista de las amenazas como de las oportunidades de crecimiento sostenible.

El análisis realizado ha tenido en cuenta, en primer lugar, el contexto externo en el que se desarrolla la actividad del Grupo. Entre los principales factores considerados se encuentran el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la escasez de recursos, la inestabilidad internacional, la digitalización y la inteligencia artificial, así como la gestión responsable de la cadena de valor, el cumplimiento de la normativa ambiental y social, la transparencia y la incorporación de prácticas sostenibles. Asimismo, se ha valorado la situación del sector de la construcción, caracterizado por una elevada competencia, la necesidad de innovar en los procesos constructivos y la incorporación de tecnologías avanzadas para dar respuesta a las demandas de las administraciones públicas y de la clientela.

Junto a este análisis externo, Grupo Copisa ha llevado a cabo una revisión interna centrada en su modelo de negocio, sus actividades, sus relaciones comerciales, los mercados en los que opera y las características del sector. También se ha considerado la información relevante procedente del Sistema de Gestión Integral del Grupo, alineado con normas internacionales ISO —International Organization for Standardization—, lo que permite abordar estos aspectos con un enfoque riguroso y estructurado.

A partir de los riesgos y oportunidades identificados, el Grupo ha definido acciones específicas orientadas a priorizar las intervenciones necesarias, asignar los recursos de forma eficiente y reforzar su resiliencia y competitividad. Estas actuaciones se diseñan en conexión con las operaciones del Grupo y sus objetivos estratégicos, permitiendo aprovechar oportunidades relacionadas con la eficiencia energética, la diversificación del modelo de negocio, las ideas innovadoras de las personas que integran la Organización, el desarrollo de infraestructuras vinculadas al crecimiento poblacional y el acceso a subvenciones europeas para la ejecución de proyectos clave.



RIESGOS

A continuación, se presentan los riesgos más significativos:

Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Escasez o fallo en dimensionamiento de recursos	Corto	- Potenciar o redistribuir funciones en el área de estudios para dotarlo de los recursos necesarios. - Externalización selectiva de ofertas a ingenierías o personal externo cualificado.
Eventos extremos atmosféricos debido al cambio climático, subida de temperaturas, (tormentas, huracanes, etc.) que pueden afectar a las infraestructuras	Medio	Seguimiento predicciones meteorológicas, revisión de los informes de evaluación de clima generados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC).
Uso excesivo de recursos naturales	Medio	- Charlas formativas en centros de trabajo para concienciar al personal, Control de Recursos y su Eficacia. - Píldoras formativas
Incremento del precio de los materiales	Medio	Comunicación a las administraciones públicas del problema para hacer futuras revisiones de precios o modificados.
Dificultad captación nuevos talentos	Medio	- Promoción en las contrataciones de nuevo talento en prácticas para su futura plena incorporación. - Visitas colegios profesionales, universidad. - Soporte de empresas especializadas en selección del personal

Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Seguimiento de incidencias con clientes	Medio	- Contestación de las quejas y reclamaciones que se reciban y que apliquen a la empresa. - Estudio más exhaustivo de la obra (mayor personal involucrado) previo a la ejecución y planificar el mantenimiento después de la obra para conseguir las expectativas del cliente. - Control y seguimiento de reclamaciones.
Elevada competencia: sector altamente competitivo que puede conllevar a una reducción de oportunidades de negocio y afectar en el cumplimiento de objetivos de crecimiento	Medio	- Seguimiento del mercado mediante la vigilancia tecnológica y revistas especializadas.
Falta de uso de herramientas de innovación	Largo	- Charlas informativas y envío de Boletines para dar a conocer mejor las herramientas de innovación. - Potenciar el envío de noticias a través canal de noticias en TEAMS.
Incertidumbre presupuestaria para las dotaciones de obra	Medio	Analizar las fuentes de contratación público-privada
Incluir perspectiva de género en RRHH de la compañía	Medio	- Incorporación en políticas de debido cumplimiento. - Píldoras formativas. - Guía de lenguaje inclusivo.
Alta exigencia en clientes industriales relativa a la siniestralidad	Medio	- Realización de reuniones de PRL de lanzamiento de proyectos nuevos que se llevará a cabo al inicio de obra con la presencia del Delegado, equipo de PRL y de producción. - Reuniones trimestrales con el Delegado y PRL.
Riesgos de caída de altura, manipulación mecánica de cargas, atropellos, asociados a máquinas, incendio y explosión en químicas, golpes y atrapamientos, asociados a maniobras, riesgos eléctricos por proximidad en líneas eléctrica, riesgos a terceros, accidentes de tráfico Riesgos asociados al uso de drones	Medio	- Realizar reuniones periódicas SPM- Técnicos PRL OBRA. - Realizar reuniones delegados/técnicos PRL/SPM. - Realizar formación recordatoria de normativa a técnicos y mandos.

OPORTUNIDADES

A continuación, se presentan las oportunidades más significativas:

Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Mejora eficiencia energética	Medio	Reuniones con comunidades de vecinos y administración para dar a conocer nuestro conocimiento en esta área y realizar las obras correspondientes.
Incremento de las infraestructuras ligadas al crecimiento de la población	Medio	- Potenciar el seguimiento de las licitaciones públicas en los próximos años a través de la inteligencia artificial. - Potenciar el área comercial.
Diversificación modelo de negocio	Medio	Formalización de <i>Joint venture</i> .
Ideas innovadoras de nuestro personal	Corto	Información y formación a través de los distintos canales.
Obtención de subvenciones a nivel europeo para ejecución de proyectos	Medio	- Posible financiación con las ayudas europeas provenientes de NextGenerationEU. - Continuar con la búsqueda de socios que permitan sacar adelante el conocimiento que tenemos.

Descripción	Horizonte temporal	Acciones
Avance en la digitalización en la Organización	Medio	Implementación de herramientas basadas en Inteligencia Artificial
Formación específica según necesidades	Medio	Formación específica para las personas trabajadoras en diferentes áreas
Realización de contratos marcos con proveedores cualificados	Medio	Formalización de nuevos contratos marco o renovación de los existentes
Mejora en la gestión de indicadores para la seguridad y salud de los trabajadores	Medio	Asegurarse de la correcta implementación del software de gestión de PRL

Grupo Copisa define las actuaciones asociadas a los riesgos y oportunidades identificados atendiendo a su relevancia estratégica, al impacto potencial de cada aspecto y a los resultados que se pretenden alcanzar. Este enfoque permite priorizar las medidas necesarias, asignar los recursos de forma eficiente y orientar las acciones tanto a la reducción de posibles impactos negativos como al aprovechamiento de oportunidades que puedan generar valor para el Grupo.

Las medidas previstas incluyen actuaciones preventivas, correctivas, de mitigación y de aprovechamiento, adaptadas a las características específicas de cada riesgo u oportunidad. De este modo, la Organización asegura que la respuesta definida sea proporcional, coherente con sus objetivos estratégicos y adecuada a las necesidades de cada situación analizada.

El seguimiento de estas actuaciones corresponde principalmente al Comité ASG, que desempeña un papel clave en la supervisión y control de los riesgos y oportunidades. A través de sus reuniones periódicas, el Comité evalúa la eficacia de las medidas implantadas, revisa el grado de avance respecto a los objetivos establecidos e identifica, cuando resulta necesario, los ajustes oportunos para favorecer la mejora continua.

Las conclusiones y resultados de este proceso quedan recogidos en las actas de cada reunión, lo que contribuye a reforzar la trazabilidad y transparencia del sistema. Asimismo, el Órgano de Administración revisa el desempeño de las acciones desarrolladas y verifica que la gestión integrada de riesgos y oportunidades se mantenga alineada con los objetivos estratégicos del Grupo y con los estándares internacionales adoptados.

Este modelo de control permite no solo valorar la eficacia de las medidas implantadas, sino también consolidar una cultura de responsabilidad y mejora continua en Grupo Copisa, contribuyendo al fortalecimiento de la Organización y a la creación de valor a largo plazo.

CONTROL, SEGUIMIENTO Y GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

4.3. Información fiscal

**TRANSPARENCIA,
CUMPLIMIENTO Y
BUEN GOBIERNO**

La confianza se construye a través de las decisiones; por ello, las buenas prácticas tributarias refuerzan la solidez del gobierno corporativo y contribuyen a una creación de valor responsable, sostenible y alineada con el interés común.

GESTIÓN FISCAL RESPONSABLE

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

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

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

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

Alcance

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

Gobernanza fiscal, control tributario y gestión de riesgos

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

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

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

Dirección de Administración y Fiscalidad

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

Entre sus responsabilidades destacan las siguientes:

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

Prevención y gestión de riesgos fiscales

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

El Grupo, de acuerdo con las buenas prácticas tributarias:

- Vela por el cumplimiento en tiempo y forma de sus obligaciones fiscales, presentando sus impuestos de manera adecuada, con toda la información relevante y de acuerdo con la normativa aplicable.
- Fomenta medidas para prevenir y reducir riesgos fiscales, y establece los mecanismos necesarios para analizar las implicaciones fiscales de cualquier operación con anterioridad a su realización.

- Vela porque la tributación del Grupo guarde una relación adecuada con la estructura y la ubicación de sus actividades, los medios humanos y materiales de las distintas entidades, y los riesgos empresariales y financieros asumidos por cada una de ellas.
- Evita los conflictos derivados de la interpretación de la normativa mediante la consulta a las autoridades fiscales o los acuerdos previos de valoración.
- Valora las operaciones vinculadas al valor de mercado, cumpliendo con las obligaciones de documentación en materia de precios de transferencia que establezca la legislación tributaria.
- Evita la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias.
- Alinea el Sistema de Gestión y Control del Riesgo Fiscal con el resto de las políticas, normas e instrucciones del Grupo.

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

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

- **Beneficios, impuestos y subvenciones**

Los beneficios antes de impuestos del periodo de diciembre 2025 del Grupo ascienden a 742 miles de euros, de los que 698 miles de euros corresponden a beneficios en España y 44 miles de euros de beneficios en el extranjero, en las filiales y sucursales de Rumania por importe de 17 miles de euros de beneficios, Costa Rica por una pérdida de 21 miles de euros, en Portugal por 21 miles de euros de beneficios y en el resto de países por un beneficio de 27 miles de euros.

A efectos informativos considerando el ejercicio 2025 completo, los beneficios antes de impuestos ascenderían a 9.543 miles de euros, de los que 9.063 miles de euros corresponderían a beneficios en España, y 480 miles de euros de beneficios en el extranjero, en las filiales y sucursales de Rumania 155 miles de euros de beneficios, pérdidas de 257 miles de euros en Costa Rica, beneficios en el resto de países.

En España la cuota a pagar es de 319 miles de euros, en filiales y sucursales en el extranjero la cuota a pagar es de 400 miles de euros, compuesta por 105 miles de euros en Costa Rica, 4 miles de euros en Rumania, 290 miles de euros en Portugal y 1 miles de euros en el resto de países.

Las Subvenciones recibidas en 2025 por las empresas del Grupo han ascendido a 29 miles de euros, correspondiendo fundamentalmente a las bonificaciones recibidas con motivo de la formación realizada por el personal del Grupo.

4.4. Innovación y digitalización



**TECNOLOGÍA AL
SERVICIO DE UN
FUTURO
SOSTENIBLE**

La innovación cobra valor cuando se traduce en soluciones que mejoran la forma de trabajar. La digitalización impulsa una gestión más ágil, eficiente y conectada, orientada a un modelo empresarial preparado para los retos del futuro.

INNOVACIÓN Y VIGILANCIA TECNOLÓGICA COMO PALANCAS DE CRECIMIENTO

La investigación y el desarrollo de soluciones avanzadas forman parte de los ejes que impulsan la evolución de Grupo Copisa. A través de esta línea de trabajo, la Organización refuerza su capacidad competitiva, mejora su adaptación a los cambios del entorno y consolida su presencia en el ámbito de la innovación. En este contexto, Copisa se encuentra inmersa en el proceso de transición de su sistema de gestión de la I+D+i, basado en la UNE 166002, hacia el marco de referencia internacional ISO 56001, reforzando así su compromiso con una gestión de la innovación alineada con estándares reconocidos a nivel global.

Para ello, el área de Innovación actúa como punto de conexión entre las tendencias tecnológicas, las necesidades del mercado y las posibles aplicaciones dentro del Grupo. Su equipo, formado por perfiles multidisciplinares con experiencia en distintos ámbitos, realiza un seguimiento continuo del entorno con el fin de identificar avances, analizar su utilidad y valorar su posible incorporación a nuevos proyectos, procesos o soluciones.

Las iniciativas detectadas se someten a una valoración interna antes de su desarrollo, de manera que solo aquellas con potencial de aplicación se trasladan a actuaciones concretas. Este enfoque permite transformar la vigilancia tecnológica en propuestas útiles para la actividad de la Organización y alineadas con sus objetivos de mejora y crecimiento.

CONOCIMIENTO COMPARTIDO

- El conocimiento generado se traslada a la plantilla mediante acciones formativas y espacios de aprendizaje orientados a mantener actualizadas las competencias profesionales y a reforzar una cultura corporativa abierta a la innovación.

MONITORIZACIÓN Y GESTIÓN AVANZADA DE LA HUELLA DE CO₂

La medición y el control de la huella de carbono forman parte del compromiso de Grupo Copisa por reducir el impacto ambiental de su actividad y avanzar hacia una gestión más eficiente, responsable y alineada con los principios de sostenibilidad.

Durante este ejercicio, uno de los principales hitos ha sido la incorporación de una plataforma externa, una solución especializada que permite gestionar de forma más eficiente el cálculo, seguimiento y análisis de la huella de carbono. Esta herramienta facilita la recopilación automatizada de datos, mejora la trazabilidad de la información ambiental y aporta metodologías estandarizadas para el cálculo de emisiones, alineadas con los principales marcos internacionales de reporte. Gracias a esta integración, el PLAN CO₂PISA ha reforzado su capacidad para monitorizar en tiempo casi real los impactos ambientales asociados a la actividad del grupo.

DIGITALIZACIÓN, DATO ÚNICO E INTELIGENCIA APLICADA A LA GESTIÓN AMBIENTAL

La infraestructura tecnológica consolidada en la nube, junto con la integración de sistemas corporativos como el ERP y el *Data Warehouse*, continúa siendo un pilar fundamental para garantizar la disponibilidad, calidad y coherencia del dato. Este enfoque basado en el principio del «dato único» facilita una lectura homogénea de la información energética y operativa, reduce duplicidades y permite transformar los datos disponibles en conocimiento útil para la planificación, el seguimiento y la mejora del desempeño.

La digitalización de los procesos y la adopción de herramientas de analítica avanzada han seguido impulsando la capacidad de la Organización para identificar oportunidades de mejora en materia de eficiencia energética y reducción de emisiones. Asimismo, la automatización en la captura y tratamiento de datos ha contribuido a optimizar los procesos internos, reduciendo tiempos de gestión y aumentando la fiabilidad de la información utilizada para la toma de decisiones.

En esta nueva fase, Grupo Copisa ha iniciado el desarrollo de agentes de inteligencia artificial destinados a colaborar en el análisis avanzado de datos ambientales y operativos. Estos agentes están concebidos para apoyar a los equipos técnicos en la interpretación de grandes volúmenes de información, identificar patrones relevantes y proponer estrategias y medidas alineadas con los objetivos de sostenibilidad del grupo. Este enfoque permitirá reforzar la capacidad analítica de la Organización y mejorar la toma de decisiones estratégicas en materia de eficiencia, reducción de emisiones y gestión responsable de los recursos.

Con estos avances, Grupo Copisa consolida un modelo de gestión ambiental basado en la innovación tecnológica, la calidad del dato y la mejora continua, reforzando su posicionamiento como una Organización comprometida con la sostenibilidad y preparada para afrontar los retos del futuro.



ASPECTOS AMBIENTALES

5.1. Gestión Ambiental



COMPROMISO Y ACCIÓN CLIMÁTICA CON VISIÓN AL FUTURO

La acción frente al cambio climático requiere integrar la sostenibilidad en la forma de planificar, ejecutar y gestionar cada proyecto. La medición de la huella de carbono, la eficiencia en el uso de los recursos y el impulso de soluciones circulares permiten reducir impactos y anticipar riesgos.

Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas del Grupo Copisa que forman parte de nuestro Sistema Integrado de Gestión, que representan el 95 % de la plantilla correspondiente a las sociedades: COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U. | CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U | CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U. | GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U. | NATUR SYSTEM S.L.U. | COPISA INFRASTRUCTURES S.A.U

El cambio climático representa una de las mayores amenazas globales de nuestro tiempo, con efectos profundos sobre los ecosistemas, la salud, la economía y la seguridad de las comunidades en todo el mundo.

Según las Naciones Unidas, este fenómeno se refiere a las variaciones a largo plazo de las temperaturas y los patrones climáticos a escala mundial. Entre sus manifestaciones más visibles destacan el incremento de las temperaturas terrestres y oceánicas, así como el aumento en la frecuencia e intensidad de fenómenos meteorológicos extremos, como huracanes, sequías, inundaciones y olas de calor. Esta situación requiere una respuesta urgente, coordinada y global, orientada tanto a la mitigación de sus efectos como a la adaptación a las nuevas condiciones climáticas.

Las principales causas del cambio climático están vinculadas a las emisiones de gases de efecto invernadero, originadas principalmente por la quema de combustibles fósiles y por determinados procesos industriales. Sus consecuencias son amplias y significativas, e incluyen la degradación de los ecosistemas naturales, el deterioro de la salud pública y la pérdida de calidad de vida a escala global.

En el ámbito empresarial, la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible busca que las compañías incorporen el cambio climático como un elemento central de sus políticas, estrategias y planes de acción. Este compromiso no se limita a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, sino que también implica promover modelos de desarrollo respetuosos con los recursos naturales, fortalecer la resiliencia y garantizar la equidad social. La cooperación a escala global y local resulta esencial para afrontar esta crisis de forma eficaz y coordinada, contribuyendo a la lucha contra el cambio climático y a la construcción de un futuro más sostenible y justo para las generaciones futuras.

En el marco de la certificación UNE-EN ISO 14001, Grupo Copisa integra la protección del medioambiente en el desarrollo de sus operaciones, compromiso que se refleja en su política ambiental. Su objetivo principal es controlar, reducir y, cuando sea posible, eliminar los impactos medioambientales derivados de sus actividades, aplicando el principio de precaución como base de su actuación.

GESTIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

En Grupo Copisa, la medición de la huella de carbono se ha consolidado como una herramienta fundamental para conocer y evaluar el impacto ambiental derivado del desarrollo de sus actividades. Este proceso permite identificar las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero y facilita la definición e implementación de medidas concretas para su reducción.

Durante 2025, se ha mejorado la recopilación de datos, especialmente en lo relativo al alcance 3, mediante el proyecto CO₂Pisa, orientado al cálculo de la huella de carbono en tiempo real. Esta iniciativa permite disponer de información más precisa, actualizada y trazable, reforzando la capacidad del Grupo para medir, analizar y reducir sus emisiones.

En 2025, el Grupo Copisa no ha registrado una reducción global en la intensidad de sus emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Sin embargo, en el alcance 2 sí se ha conseguido una reducción de las emisiones. Asimismo, se ha mejorado significativamente la recopilación y trazabilidad de los datos, especialmente en relación con el alcance 3, lo que ha permitido obtener una visión más completa y precisa de la huella de carbono.

Como resultado de esta mejora en la calidad de la información, se ha identificado un incremento en las emisiones reportadas, principalmente en el alcance 1 y el alcance 3. La intensidad de las emisiones de alcance 1 y 2 se sitúa en 2,66 toneladas de CO₂ por persona empleada, sin generarse emisiones asociadas al uso de biomasa.

Copisa dispone del Distintivo de Garantía de Calidad Ambiental en la categoría de Flota de Vehículos, subcategoría 340.2 - Turismos (M1). Este reconocimiento acredita la gestión responsable de su flota y refuerza su compromiso con una movilidad más sostenible, eficiente y orientada a la mejora ambiental continua.



EMISIONES GEI (t CO₂ eq)

	2025			2024
	DIC	ENE-NOV	TOTAL	
* ALCANCE 1	168,89	2.198,51	2.367,40	1.427,65
**ALCANCE 2	12,02	90,04	102,06	110,45
***ALCANCE 3	32.570,20	159.397,10	191.967,30	16.888,83

* 2025: calculado en base al número de litros por tipo de combustible consumido por vehículos, incluida la maquinaria de obra propia de Grupo Copisa. Este año se han añadido grupos electrógenos.

**2025: Integración con Datadis y facturas de luz.

***2025: Se ha mejorado recopilación de datos del alcance 3: compras, viajes de negocio, transporte personas trabajadoras, agua, prod. Electricidad, pérdida electricidad y residuos.

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

COCHES CON BAJA EMISIÓN VS TOTAL

2025	53,11 %
2024	70,47 %

INDICADORES AMBIENTALES DE COCHES (n.º)

	2025	2024
HÍBRIDOS y ELÉCTRICOS	35	28
BAJA EMISIÓN (<120 g/km)	230	265
TOTALES FLOTA	433	376

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

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

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

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

En 2025, COPISA renovó su inscripción en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD), presentando los cálculos de sus emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes al año 2024 y obtuvo el sello «Cálculo y Compenso» del MITERD, un reconocimiento al esfuerzo constante de la Organización por minimizar sus emisiones. Este logro subraya el compromiso de la empresa con la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental, destacando sus acciones concretas para mitigar su impacto en el cambio climático.



OTRAS EMISIONES	
Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x)	Las actividades desarrolladas por el Grupo se consideran bajas, por lo tanto, no requieren un control significativo óxidos de azufre (SO _x) y de óxidos de nitrógeno (NO _x).
Emisiones de Sustancias que Agotan la capa de Ozono (SAO)	En la actividad del Grupo Copisa, las sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), reguladas por el Protocolo de Montreal, se consideran bajas.
Contaminantes Orgánicos Persistentes (COP) Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) Contaminantes Atmosféricos Peligrosos (CAP)	No son habituales en el sector donde desarrolla su actividad el Grupo Copisa. Los casos puntuales en los que puedan estar presentes se harán mediciones directas dejando constancia en el informe correspondiente.
Material particulado (MP)	La contaminación por partículas si puede llegar a formar parte de nuestra actividad. Como norma general ya existen medidas dentro de los planes de vigilancia ambiental para tratar de minimizar su impacto con el desarrollo de las obras como puede ser el riego de caminos en grandes obras de infraestructura para reducir el polvo. En 2025 las actividades realizadas no han implicado la generación de material particulado significativo.

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

Uso de energías renovables y utilización de tecnologías más eficientes

Optimización de la cadena de suministro trabajando con proveedores más sostenibles.

Promover el uso de transporte sostenible en la medida de lo posible.

Cumplimiento de los requisitos legales en materia de emisiones atmosféricas.

Mantenimiento de la maquinaria.

Entendiendo los desafíos climáticos actuales, Grupo Copisa prioriza la gestión ambiental, enfocándose en la prevención de riesgos. A través de la identificación y análisis de los impactos ambientales de sus actividades, y como se refleja en su política, el Grupo trabaja activamente para reducir la contaminación y proteger el medioambiente. En 2025, la Organización ha mantenido un registro de cero incidentes, reflejo de su compromiso con la prevención, la seguridad y la gestión responsable de sus actividades.

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

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

PLAN DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

En el marco de nuestro Plan Estratégico y en cumplimiento del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, Grupo Copisa ha elaborado un Plan de Reducción de Emisiones de gases de efecto invernadero para los alcances 1 y 2, con horizonte 2030 y tomando como línea base el año 2025. Este plan establece las líneas de actuación necesarias para avanzar en la reducción progresiva, reforzando nuestro compromiso con la descarbonización y la mejora continua del desempeño ambiental.

AÑO BASE	HORIZONTE	INTENSIDAD BASE	OBJETIVO
2025	2030	8,35 tCO₂/M€	-25%
Primer año perímetro completo	5 años · revisión anual	Market-based S1+S2	≤ 6,26 tCO ₂ /M€ · Ley 7/2021

Trayectoria de reducción alcance 1 y 2

Año	Emisiones MB (tCO ₂ e)	Intensidad MB (tCO ₂ /M€)	Variación vs. base
2025 (base)	2.469	8,35	—
2026	2.296	7,40	-7,0 %
2027	2.265	6,97	-8,3 %
2028	2.152	6,63	-12,8 %
2029	2.112	6,19	-14,5 %
2030 ✓	~2.040	≤6,26	-25 %

Para alcanzar los objetivos de reducción establecidos en el Plan, Grupo Copisa ha definido un conjunto de acciones específicas orientadas a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de los alcances 1 y 2, actuando principalmente sobre el consumo eléctrico, la movilidad y la verificación del inventario de emisiones.

- Extensión del uso de garantías de origen renovable: contratación para el resto de las oficinas.
- Programa de eco-conducción: implantación de acciones de formación, sensibilización y seguimiento para reducir el consumo de combustible de la flota sin necesidad de renovación inmediata.
- Política de vehículo verde: establecimiento de un criterio de compra por el cual las nuevas adquisiciones de vehículos deberán corresponder a modelos eléctricos de batería o híbridos enchufables. Esta medida tiene un impacto preventivo en los años siguientes.
- Electrificación progresiva de la flota: sustitución gradual de turismos y furgonetas por vehículos eléctricos de batería o híbridos enchufables, incluyendo para mantener la trayectoria de reducción de las emisiones de alcance 1.
- Verificación anual del inventario consolidado de emisiones: verificación del inventario completo del Grupo conforme a la norma ISO 14064-3 y registro en el MITERD bajo la modalidad «Calculo + Reduzco». El objetivo es realizar estas verificaciones de forma recurrente cada año hasta 2030.

COMPROMISO CON LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

La gestión energética constituye una de las líneas de actuación prioritarias de Grupo Copisa. Desde 2019, el Grupo impulsa la mejora continua de su desempeño energético mediante un modelo de gestión certificado conforme a la UNE-EN ISO 50001, orientado a optimizar el consumo eléctrico, mejorar la eficiencia de los procesos y reducir las emisiones asociadas a su actividad.



Este enfoque permite integrar la energía en la toma de decisiones operativas, reforzar el control sobre los consumos y avanzar hacia un modelo más eficiente y sostenible. Al mismo tiempo, una gestión responsable de la energía contribuye no solo a la mitigación del cambio climático, sino también a la optimización de costes y al fortalecimiento de la competitividad.

En este marco, Grupo Copisa promueve distintas líneas de actuación, entre las que destacan la ampliación de las certificaciones de eficiencia energética, el impulso de campañas de concienciación dirigidas a las personas trabajadoras, la migración a iluminación LED y la instalación de equipos de medida, la ampliación de los puntos de recarga eléctrica en centros corporativos, la sustitución de equipos y maquinaria por alternativas más eficientes y la expansión de la contratación de energía verde.

Debido a la heterogeneidad de los proyectos gestionados por el Grupo, tanto por su tipología como por su dimensión, los niveles de consumo pueden variar de forma significativa entre unos y otros. Esta realidad hace necesario aplicar un análisis individualizado que permita valorar el desempeño energético de manera ajustada a las características y particularidades de cada actuación.

Grupo Copisa impulsa diversos proyectos alineados con criterios de sostenibilidad, entre la construcción de parques eólicos, el desarrollo de instalaciones fotovoltaicas y la ejecución de edificaciones con certificaciones ambientales. Estas actuaciones contribuyen al compromiso del Grupo con el medioambiente y su responsabilidad social. Dentro de su política de Sistema Integrado de Gestión (SIG), la eficiencia energética ocupa un lugar central, asegurando que cada proyecto no solo cumpla con los estándares ambientales, sino que también contribuya activamente a la reducción del impacto ecológico y al uso óptimo de los recursos.



CERTIFICACIONES SECTORIALES

A lo largo de 2025, Grupo Copisa ha continuado consolidando su estrategia ambiental mediante la promoción de certificaciones internacionales que avalan su compromiso con la sostenibilidad, la eficiencia energética y el respeto al entorno.

Con las certificaciones BREEAM y LEED en diversos proyectos, el Grupo reconoce y acredita sus buenas prácticas en diseño, construcción y gestión sostenible, asegurando que sus obras cumplan con los más altos estándares internacionales de sostenibilidad y bienestar.

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

CERTIFICADA

Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM)

- En este ejercicio, se ha obtenido la certificación BREEAM correspondiente al proyecto de demolición del edificio de Filología, construcción del nuevo edificio departamental, rehabilitación integral de Filosofía y Letras y urbanización de la subparcela ocupada de la Universidad de Zaragoza.

PENDIENTES DE CERTIFICACIÓN

Leadership in Energy and Environmental Design (LEED)

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

USO RESPONSABLE Y GESTIÓN EFICIENTE DEL AGUA

La creciente presión sobre los recursos hídricos sitúa la gestión del agua entre los principales retos ambientales de carácter global. Factores como los siguientes están condicionando tanto la disponibilidad del recurso como su calidad:

- El crecimiento demográfico
- La expansión urbana
- La intensificación de la actividad económica
- Los efectos del cambio climático

A ello se suman riesgos asociados a la contaminación, los vertidos y la alteración de los ecosistemas acuáticos, con potencial incidencia sobre el medio natural, la salud pública y la sostenibilidad de las actividades productivas.

En los proyectos que desarrolla el Grupo, se incorporan tecnologías y soluciones técnicas destinadas a optimizar el uso y la conservación del agua, así como a mejorar los procesos vinculados a su gestión. De este modo, se da respuesta a los desafíos actuales en esta materia y se favorece un aprovechamiento más eficiente y sostenible del recurso. Estas medidas incluyen herramientas y sistemas orientados a reforzar su disponibilidad y calidad, junto con soluciones aplicadas a la reutilización y a la mejora del rendimiento de las instalaciones asociadas.

Asimismo, la actividad del Grupo en este ámbito se extiende a distintas fases del ciclo integral del agua, desde la captación y el aprovechamiento de aguas superficiales y subterráneas hasta su adecuación para diferentes usos y el tratamiento de las aguas residuales. En conjunto, ello permite incorporar criterios ambientales en el desarrollo de los proyectos y reforzar la contribución del Grupo a la resiliencia de los territorios ante situaciones de estrés hídrico.

A su vez, las políticas y procedimientos internos aplicables a la actividad recogen principios de prevención, protección ambiental y uso responsable de los recursos naturales. En materia hídrica, estos principios se proyectan en actuaciones dirigidas a fomentar la eficiencia en el uso del agua, limitar los impactos asociados a la actividad y consolidar una dinámica de revisión y mejora de los procesos internos.

Más allá del enfoque general descrito, el agua constituye una materia especialmente relevante para el Grupo por las características de los proyectos en los que participa y por su vinculación con infraestructuras relacionadas con el ciclo integral del agua. En este contexto, el Grupo desarrolla obras e infraestructuras hídricas asociadas a distintas fases de dicho ciclo, que contribuyen a mejorar la disponibilidad del recurso tanto para el medio natural como para el consumo humano.

En este ámbito, la actividad del Grupo se materializa en distintas tipologías de infraestructuras hídricas:

- **ETAP:** instalaciones destinadas al tratamiento de agua procedente de ríos, embalses, pozos o acuíferos, con el fin de transformarla en agua apta para el consumo humano conforme a los parámetros de calidad aplicables.
- **EDAR:** infraestructuras orientadas al tratamiento y depuración de aguas residuales urbanas o industriales antes de su vertido al medio receptor o de su posible reutilización, contribuyendo a una gestión ambientalmente adecuada del recurso.
- **IDAM:** instalaciones concebidas para la desalación de agua marina o salobre, permitiendo su posterior aprovechamiento para abastecimiento, usos agrícolas o aplicaciones industriales.



INFRAESTRUCTURAS HÍDRICAS PARA UNA GESTIÓN EFICIENTE DEL AGUA

Durante el ejercicio, Grupo Copisa ha participado en la renovación del depósito de Sant Antoni de Vilamajor, incluyendo su impermeabilización y la ejecución de un *bypass*, una actuación vinculada a la mejora de la eficiencia y la seguridad del sistema de abastecimiento de agua. La intervención contribuye a preservar una infraestructura esencial para el suministro a distintos municipios, reforzando la continuidad del servicio y reduciendo los riesgos asociados a posibles fugas, deterioros o limitaciones operativas. Desde una perspectiva ambiental, el proyecto favorece una gestión más responsable del recurso hídrico, al mejorar las condiciones de conservación del agua almacenada, optimizar el funcionamiento de la instalación y aumentar la resiliencia del sistema ante necesidades de mantenimiento o situaciones de estrés hídrico. Esta actuación se enmarca en el compromiso del Grupo con infraestructuras hidráulicas más eficientes, seguras y sostenibles.

ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

En Grupo Copisa, la economía circular se concibe como un marco de gestión orientado a reducir la generación de residuos, prolongar la vida útil de los materiales y maximizar su aprovechamiento a lo largo de todo el ciclo de actividad. Este enfoque se materializa en actuaciones de reutilización, reparación, reacondicionamiento y reciclaje, integradas en las distintas fases de ejecución de sus proyectos.

Los materiales empleados en las obras de Grupo Copisa condicionan tanto las posibilidades de valorización como el tratamiento final de cada fracción. Con el fin de asegurar una gestión responsable, se identifican y segregan los principales residuos generados según su tipología, facilitando su posterior reutilización, reciclaje o tratamiento por parte de entidades gestoras autorizadas.

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

Entre los residuos peligrosos más habituales se encuentran los equipos eléctricos y electrónicos fuera de uso, pilas y baterías, restos de pintura, materiales con componentes tóxicos, aceites usados, líquidos de automoción, productos químicos y sus envases, así como otros residuos que precisan control especializado.

Una vez identificadas las principales tipologías de residuos generadas en obra, Grupo Copisa realiza un seguimiento cuantitativo de su evolución. Este control permite disponer de información trazable sobre los residuos generados, diferenciar entre residuos peligrosos en obra y no peligrosos y analizar su tratamiento en función de la naturaleza de cada material.

Además, todos los centros del Grupo se encuentran dados de alta como pequeños productores de residuos, con su correspondiente código administrativo. A partir de esta base, la información recogida permite reforzar el control ambiental de las obras y orientar la gestión hacia opciones de valorización, reciclaje o tratamiento especializado, según corresponda en cada caso.

Los datos obtenidos están condicionados por la tipología de las obras ejecutadas durante el ejercicio, por lo que su evolución debe interpretarse atendiendo al volumen y características de la actividad desarrollada.

En este marco, para Grupo Copisa el residuo no representa el final del proceso constructivo, sino una oportunidad de transformación, por lo que promovemos una gestión orientada a convertir materiales descartados en recursos con nuevo valor de uso, favoreciendo su reincorporación a futuras actuaciones y contribuyendo a una construcción más eficiente y sostenible.

RESIDUOS OBRAS (t)				
	2025			2024
	DIC	ENE-NOV	TOTAL	
RESIDUOS TOTAL OBRAS	1.419,74	38.593,16	40.646,09	29.812,91
RESIDUOS PELIGROSOS OBRAS	0,08	78,45	88,13	30,14
RESIDUOS NO PELIGROSOS OBRAS	1.419,66	38.514,70	40.557,96	29.782,77

RESIDUOS OBRAS POR TIPO (% SOBRE TOTAL)						
		2025				2024
	Vía de gestión	Operación	DIC	ENE-NOV	TOTAL	
ESCOMBROS LIMPIOS	R0505	Reciclaje	78,43	71,55	71,65	66,49
ESCOMBROS SUCIOS	R0505	Reciclaje	18,78	19,33	19,07	28,96
MADERA	R0306	Reciclaje	0,76	0,94	0,98	1,12
BANAL	R1301	Otras operaciones	0,04	6,46	6,21	0,95
CHATARRA	R0401	Reciclaje	0,60	0	0,07	0,24
PAPEL Y CARTÓN	R0305	Preparación para la reutilización	0,13	0,07	0,10	0,25
PLÁSTICO	R0306	Reciclaje	1,21	0,18	0,28	0,44
TIERRAS	R0505c	Reciclaje	0	0,9	0,09	0,36
OTROS	R1304/R0309/R1001/R0301	Otras operaciones	0,06	1,36	1,43	1,09
RES. PELIGROSOS	D0503	Otras operaciones	0,01	0,10	0,12	0,10

Datos condicionados a la tipología de la obra ejecutada

BUENAS PRÁCTICAS SOSTENIBLES EN OBRA

GESTIÓN Y REUTILIZACIÓN DE TIERRAS

- Acopio de tierra vegetal para su reutilización en la mejora ambiental al finalizar la obra.
- Depósito de tierras y materiales inertes en vertederos controlados designados.
- Reutilización de tierras sobrantes en la regeneración de zonas deprimidas o en rellenos autorizados.

REDUCCIÓN DE RESIDUOS EN ORIGEN

- Solicitud de materiales con dimensiones adecuadas para evitar recortes sobrantes.
- Fomento del uso de elementos prefabricados para reducir excedentes y residuos de obra.
- Reutilización de geotextil para optimizar el aprovechamiento de materiales y disminuir residuos.

PREVENCIÓN DE CONTAMINACIÓN Y CONTROL OPERATIVO

- Tratamiento de los elementos procedentes del hormigonado, una vez fraguados, como residuos inertes.
- Disponibilidad en obra de material absorbente para contener y recoger posibles derrames accidentales.
- En caso de ser necesario, habilitación de zonas específicas para el mantenimiento y cambio de aceite de maquinaria, alejadas de focos de ignición, cauces y arquetas pluviales.
- Uso de máquina de lavado de rodados para evitar el arrastre de tierras y suciedad fuera de la obra.

EFICIENCIA AMBIENTAL Y REDUCCIÓN DE EMISIONES

- Minimización y valorización de residuos.
- Cooperación sectorial.
- Gestión responsable.
- Sensibilización ambiental.
- Utilización de materiales con DAP o innovadores con menores emisiones de carbono.

CONSTRUCCIÓN CIRCULAR

En 2025, Copisa ha dado continuidad a su participación en la alianza Construction Goes Circular, a la que se incorporó en 2024, orientada a promover prácticas sostenibles y responsables en el sector de la construcción. En este contexto, la iniciativa ha mantenido su continuidad durante el ejercicio, permitiendo seguir avanzando en medidas vinculadas a la recogida, reutilización, valorización y reciclaje de materiales en obra.

Durante 2025, la gestión del movimiento de tierras en obra ha permitido reutilizar la totalidad del material generado, alcanzando un 100 % frente al objetivo previsto del 95 %. Este dato refleja la voluntad de Copisa de reducir los excedentes de excavación que requieren salida de obra, favoreciendo al mismo tiempo la disminución de la contaminación y de las emisiones de CO₂ vinculadas a su transporte fuera de las instalaciones.



TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (m³)		
	2025	2024
GENERADO	801.591	356.019
A VERTEDERO	0	956
REUTILIZADO	801.591	355.063

TIERRA REUTILIZADA EN OBRA (%)		
	2025	2024
REUTILIZADO/GENERADO	100 %	99,73
REUTILIZADO	100 %	95,00

MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN				
	2025			2024
	DIC	ENE-NOV	TOTAL	
Hormigón (m3)	8,75	670.370,92	670.379,67	64.106,62
Acero (kg)	0	6.675.087,39	6.675.087,39	2.376.770,00
Áridos (t)	-	-	126.907,70	8.058,00

GESTORA DE RUNES DE LA CONSTRUCCIÓN



La estrategia de Grupo Copisa en materia de residuos de construcción no se limita a la gestión desarrollada en obra. El modelo se apoya también en la colaboración con agentes especializados que permiten reforzar la trazabilidad, la valorización y el tratamiento adecuado de los materiales generados durante la actividad.

En este contexto, las empresas Copisa y Natur System participan como accionistas en Gestora de Runes de la Construcción (GRC), entidad especializada en la gestión controlada de residuos de construcción y demolición en Cataluña. A través de su red de depósitos controlados, plantas de reciclaje y centros de transferencia, GRC contribuye a impulsar una gestión más eficiente de estos residuos, favoreciendo la selección en origen y su posterior aprovechamiento.

La participación en esta entidad se enmarca en una visión compartida con el sector y las administraciones públicas, orientada a compatibilizar la actividad constructiva con la protección del entorno. En este sentido, GRC constituye una referencia pionera en España y Europa por su carácter mixto público-privado y por su contribución al desarrollo de soluciones de gestión ambiental aplicadas al ámbito de la construcción.

RESIDUOS GESTIONADOS (t)				
	2025			2024
	DIC	ENE-NOV	TOTAL	
RUNA LIMPIA	35,86	3.967,64	4.003,5	3.903,13
HORMIGÓN	0	641,77	641,77	2.453,82
RUNA SUCIA	3,98	2.140,02	2.144	196,40
TIERRAS	0	0	0	36,23
MEZCLAS BITUMINOSAS	0	47,6	47,6	18,92
TOTAL	39,84	6.797,03	6.836,87	6.608,50

GRC orienta su actividad conforme a cinco principios de actuación:

- Minimización y valorización de residuos
- Colaboración institucional
- Cooperación sectorial
- Gestión responsable
- Sensibilización ambiental

La colaboración entre Copisa, Natur System y GRC refuerza un modelo de gestión en el que el depósito controlado se considera la última alternativa. De acuerdo con este enfoque, la gestión de los residuos de construcción y demolición prioriza, por orden, la reutilización, el reciclaje y otras opciones de valorización, con el objetivo de favorecer el aprovechamiento de materiales y reducir la eliminación final.

CONTROL DE IMPACTOS AMBIENTALES EN EL ENTORNO



La reducción del impacto acústico constituye otra línea de actuación relevante para Grupo Copisa, tanto en España como en el ámbito internacional. Para ello, se realizan mediciones de ruido en centros, obras e instalaciones, así como controles sobre la maquinaria propia y de proveedores, con el objetivo de prevenir y minimizar afecciones acústicas, adoptando en este ámbito criterios que van más allá del cumplimiento normativo, respaldados por las correspondientes certificaciones CE e ITV.

En 2025, el promedio de emisiones sonoras en nuestras obras en España ha registrado un valor de 64,43 dBA, manteniéndose este valor por debajo de los límites establecidos por la normativa vigente, todas las máquinas involucradas han operado dentro de los límites permitidos para su categoría de uso. En el mes de diciembre de 2025 se ha registrado un valor de 70,57 dBA. Asimismo, entre los meses de enero a noviembre, se ha registrado un valor de 64,16 dBA.



Por otro lado, por la naturaleza de su actividad, el Grupo no requiere un uso intensivo de iluminación exterior. Cuando esta resulta necesaria, se emplea de forma puntual y siempre conforme a la normativa vigente, por lo que el impacto asociado a la contaminación lumínica es limitado.

RESIDUOS OFICINAS					
2025					2024
Vía de Gestión	DIC	ENE-NOV	TOTAL		
PAPEL (FSC)-CARTÓN RECICLADO (kg)	R0304	23.59	2.185,79	2.209,38	2.187,00
PLÁSTICO (kg)	R0305	2	86,10	88,10	35,00
MATERIAL INFORMÁTICO (kg)	R1203	0	0	0	1.558,00
TÓNERES (kg)	D0503	12,01	37,07	49,08	10,80
PILAS (kg)	R1206	4	20	24	9,00
FLUORESCENTES (kg)	R1201	0	92,8	92,8	33,00

Se incluyen las sociedades administradas por el Grupo Copisa.
Los consumos van condicionados a las actuaciones anuales, obtenidos a través de la facturación de las compañías suministradoras.

*Consumo de papel España e internacional. Empresas del Grupo Copisa que forman parte del Sistema Integrado de Gestión que representan el 95 % de la plantilla.
Peso hoja: DIN A4=4,9 gr. Fórmula de cálculo: <https://www.imprentaonline.net/calculadora-peso-de-papel>.

CONSUMOS				
2025				2024
	DIC	ENE-NOV	TOTAL	
CONSUMO PAPEL (FSC) (kg)*	-	-	1.502	1.598,34
AGUA DE RED TOTAL (m3)	-	-	7.610	5.972
AGUA DE RED DE ZONA ESTRÉS HÍDRICO (m3)**	-	-	1.692	5.671
ENERGÍA ELÉCTRICA (kW x hora)	55.535,63	454.753,32	510.288,95	525.565,84
GJ	199,93	1.637,11	1.837,04	1.892,04
ENERGÍA ELÉCTRICA RENOVABLE	15,18 %	21,94 %	21,20 %	51,97 %
TOTAL COMBUSTIBLES (l)	6.8046,57	885.073,21	953.119,78	582.925,51

El aumento del consumo total de combustible en 2025 se debe principalmente a una mejora en la calidad y cobertura de los datos recopilados.

CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL

La formación y la sensibilización ambiental forman parte del enfoque de Grupo Copisa para integrar la sostenibilidad en la actividad diaria y reforzar las competencias de las personas vinculadas al Sistema de Gestión Integrado (SIG). En este marco, la Organización se compromete a garantizar que todas las personas empleadas y colaboradoras que participan en sus actividades dispongan de la capacitación necesaria para desempeñar adecuadamente sus funciones. A través de este modelo, el Grupo identifica las necesidades formativas asociadas a cada función y promueve acciones orientadas a mejorar el desempeño ambiental, así como a fortalecer el conocimiento sobre los impactos derivados de la actividad. Esta labor recae principalmente en el Departamento de Calidad y Medioambiente, así como en la persona responsable asignada al proyecto, quienes se encargan de proporcionar información y formación especializada en gestión ambiental a todo el personal, incluidas las empresas subcontratadas, desde su incorporación al proyecto.

Estas iniciativas se complementan con acciones de sensibilización, adaptadas a las características y necesidades de cada puesto. De este modo, se favorece que las personas dispongan de conocimientos adecuados y aplicables a sus funciones, contribuyendo así a una mayor concienciación ambiental y a una mejora continua en la gestión de los aspectos ambientales vinculados a la actividad del Grupo.

Asimismo, la Organización mantiene registros de las actividades realizadas con el fin de asegurar la trazabilidad del proceso, evaluar su eficacia y garantizar que las personas cuya actividad pueda generar impactos significativos sobre el medioambiente dispongan de la capacitación adecuada.



**COMPROMISO CON LA
SOSTENIBILIDAD**



COMPROMISO COMPARTIDO

Cultura corporativa alineada con nuestros
VALORES AMBIENTALES y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Para reforzar esta capacitación y mantener la concienciación sobre la importancia de las prácticas sostenibles, el Grupo promueve regularmente charlas y cursos, y se colocan carteles informativos en puntos estratégicos de la obra para garantizar el acceso a la información relevante. Asimismo, se facilita un tríptico sobre buenas prácticas ambientales, en el que se definen aquellas actividades con posibles incidencias ambientales. Este documento se coloca en el tablón de anuncios de los barracones, junto con las políticas de calidad y medioambiente de obligado cumplimiento para el personal del Grupo y el personal subcontratado.



Es necesario mantener un ambiente de trabajo organizado y limpio en todo momento. Esto implica evitar el desecho inapropiado de objetos en el suelo, asegurando que las instalaciones permanezcan ordenadas y recogiendo cualquier material o herramienta que se encuentre fuera de su lugar designado. Un entorno de trabajo ordenado y limpio no solo facilita una operación más eficiente, sino que también promueve la colaboración y la seguridad entre todas las personas participantes del proyecto.



Se debe prestar especial atención a minimizar la generación de polvo y la emisión de ruidos innecesarios, especialmente durante aquellos periodos en los que puedan resultar particularmente molestos. El polvo puede ser un irritante significativo para las personas en y alrededor de la zona de trabajo, mientras que la exposición prolongada al ruido tiene el potencial de causar efectos adversos en la salud. La implementación de medidas para controlar estas emisiones es crucial para mantener un entorno de trabajo y una comunidad aledaña saludables.



La maquinaria debe operar exclusivamente dentro de los límites establecidos para la obra, y las áreas para instalaciones auxiliares y almacenamiento de materiales deben estar claramente definidas y ubicadas en espacios específicamente designados para esos fines. La circulación descontrolada de maquinaria y el almacenamiento inadecuado pueden causar daños significativos al suelo y a la vegetación, por lo que es esencial planificar y delimitar estas áreas para prevenir impactos ambientales negativos.



La utilización eficiente de recursos limitados como el agua y la electricidad es fundamental en el contexto de una obra. Esto implica adoptar prácticas que promuevan la conservación de estos recursos, como el uso de sistemas de iluminación eficientes y la implementación de medidas para reducir el consumo de agua.



El responsable de la obra debe iniciar con una sesión de sensibilización, enfatizando la importancia de clasificar correctamente los residuos.



Establecer una clara distinción entre los residuos considerados «no peligrosos» y aquellos clasificados como «peligrosos», para asegurar un tratamiento y disposición adecuados. Colocación de carteles identificativos para asegurar su identificación y comprensión.



Implementación de un plano o póster general en la obra garantizando que todas las personas trabajadoras sean conscientes de la ubicación de los diferentes contenedores.



Valoración de las características particulares a seguir para gestionar los residuos peligrosos y explicar la relevancia de su peligrosidad.

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

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

CONTROL AMBIENTAL EN OBRA



La monitorización ambiental en obra permite realizar el seguimiento de los principales impactos y aplicar medidas preventivas y correctoras.

- Elaboración y actualización del inventario forestal.
- Retirada, acopio y conservación de la tierra vegetal.
- Medidas de control frente a la erosión laminar para preservar la estabilidad y el acabado de laderas y taludes.
- Prevención, detección y control de posibles derrames.
- Control de la contaminación asociada al tránsito de vehículos.
- Reducción de emisiones de polvo mediante riego y otras medidas de control.
- Seguimiento ambiental de las operaciones de voladura.
- Utilización de balsas de decantación para la gestión de aguas con sólidos en suspensión.
- Actuaciones de rescate y reubicación de fauna.
- Restauración vegetal de las zonas afectadas.



5.2. Biodiversidad y ecosistemas

GESTIÓN RESPONSABLE DEL ENTORNO NATURAL

En Grupo Copisa apostamos por soluciones que respeten los ritmos de la naturaleza, impulsen la biodiversidad y refuercen la conexión entre actividad humana y equilibrio ecológico, avanzando hacia un modelo más consciente y responsable.

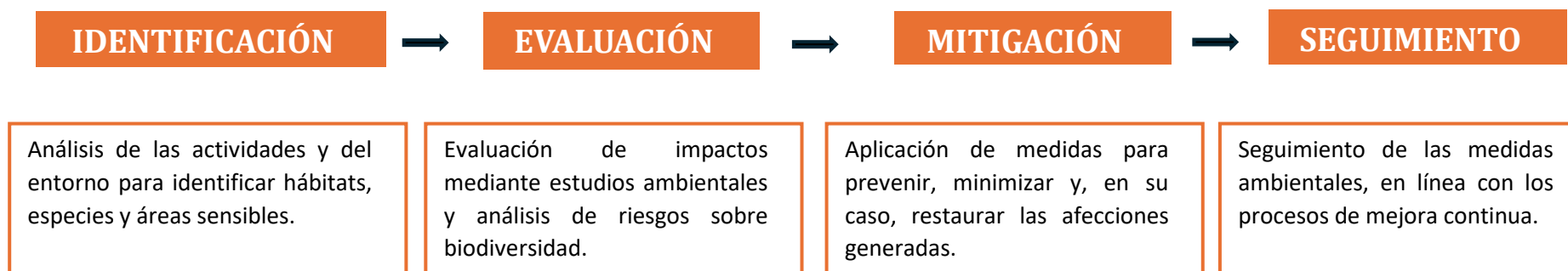
UN VALOR EN CADA PROYECTO

Grupo Copisa integra la biodiversidad como un elemento relevante dentro de su Sistema Integrado de Gestión (SIG), en coherencia con los principios establecidos en su Política Integrada, desde la que se identifican y gestionan los impactos ambientales derivados de sus actividades. La compañía incorpora criterios de protección del entorno natural en la planificación y ejecución de sus proyectos, especialmente en el ámbito de la construcción y las infraestructuras.

En este marco, Grupo Copisa evalúa los efectos de sus operaciones sobre hábitats, especies y espacios de valor ecológico, aplicando medidas orientadas a prevenir, minimizar y corregir dichos impactos, en línea con su compromiso de construcción sostenible, protección del medioambiente y mejora continua recogidos en el SIG.

Asimismo, la Organización orienta su actuación no solo a la reducción de impactos, sino también a la conservación y, cuando es posible, a la restauración de los ecosistemas afectados, contribuyendo a frenar la pérdida de biodiversidad y favorecer su recuperación en las áreas donde opera.

Esta gestión se articula mediante un enfoque estructurado en la gestión de los proyectos de Grupo Copisa, que abarca la identificación, evaluación, mitigación y seguimiento de los impactos asociados a sus actividades, incorporando evaluaciones de impacto ambiental desde las fases iniciales de los proyectos.



APLICACIÓN DE MEDIDAS

En aplicación de este enfoque, Grupo Copisa desarrolla actuaciones específicas en sus proyectos orientadas a reducir la afección sobre el entorno natural, adaptadas a las características de cada emplazamiento.

Estas actuaciones incluyen la implantación de medidas de gestión de residuos y control de emisiones durante la ejecución de las obras, con el fin de evitar impactos sobre el suelo y las aguas, así como la adopción de soluciones dirigidas a la protección de la flora y fauna presentes en las zonas de actuación.

En función de las condiciones del entorno, se aplican medidas adicionales como el traslado de especies sensibles o la habilitación de corredores ecológicos, contribuyendo a mantener la funcionalidad de los ecosistemas en áreas de especial valor ambiental.

Asimismo, Grupo Copisa colabora con administraciones públicas y entidades especializadas en la conservación de espacios protegidos, facilitando la coordinación de actuaciones y la aplicación de medidas acordes con los objetivos de conservación de cada entorno.

La eficacia de estas medidas se revisa mediante procesos de control y seguimiento asociados a los proyectos, que permiten valorar su adecuación y promover la mejora progresiva de las prácticas aplicadas.



Por otro lado, cabe señalar que las actividades desarrolladas por la compañía no implican el acceso ni la utilización de recursos genéticos.

Las actividades desarrolladas por Grupo Copisa, centradas en el ámbito de la construcción, no conllevan de forma directa el acceso a recursos genéticos ni su utilización con fines comerciales o de investigación.

En este sentido, la compañía no desarrolla actuaciones que impliquen la aplicación de mecanismos específicos de acceso o reparto de beneficios asociados a dichos recursos. No obstante, en aquellos proyectos que se desarrollan en entornos de valor ambiental, Grupo Copisa actúa conforme a la normativa aplicable y a los requisitos establecidos por las autoridades competentes, garantizando el respeto al entorno natural y a los recursos presentes en las zonas de actuación.

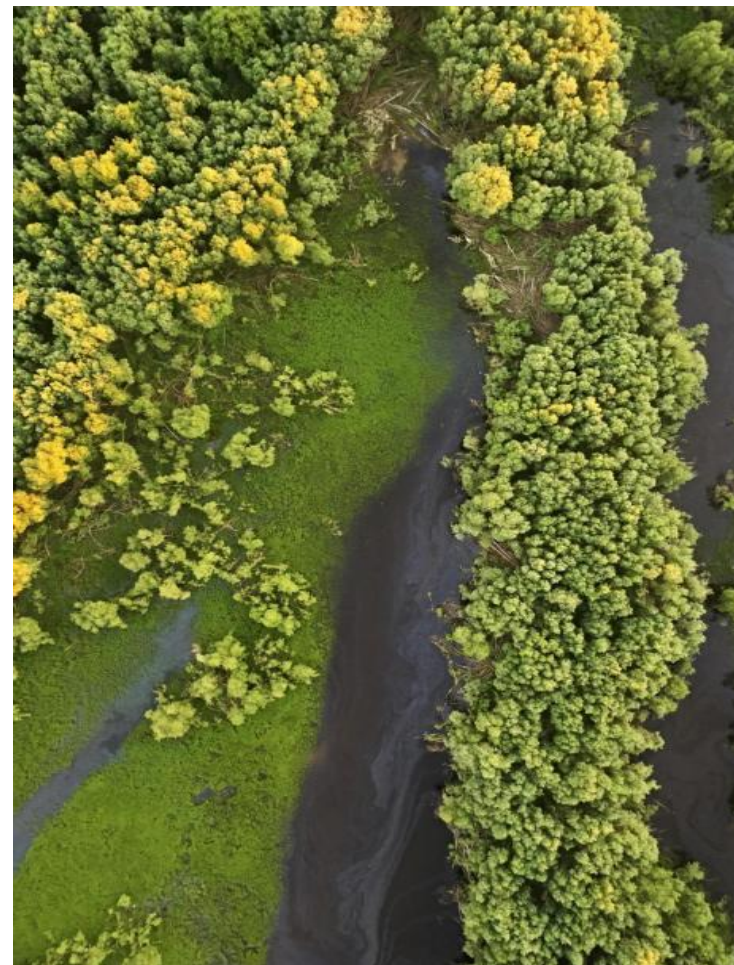
PROYECTO DE REFORESTACIÓN

En el marco de su compromiso con la acción climática y la protección del capital natural, la Organización participa en el proyecto de reforestación de Fontefría, situado en el Concello de Castrelo do Val, en la provincia de Ourense (Galicia). Esta iniciativa se desarrolla sobre una superficie forestal que fue gravemente afectada por incendios, especialmente el ocurrido en 2012, que provocó la pérdida total de la masa forestal existente. El proyecto tiene como objetivo restaurar el ecosistema degradado mediante la reforestación del terreno y contribuir a la captura de carbono a largo plazo.

La iniciativa contempla un periodo de permanencia de 35 años y una absorción estimada de aproximadamente 19.000 toneladas de CO₂, mediante una reforestación adaptada a las condiciones del territorio y basada en especies propias del entorno forestal gallego. Estas actuaciones permiten recuperar suelos degradados, mejorar la biodiversidad y reforzar la resiliencia del paisaje frente al cambio climático.

Además de su impacto ambiental positivo, el proyecto genera beneficios sociales y económicos en el territorio, al desarrollarse en colaboración con la Comunidad de Montes Vecinales en Mano Común (CMVMC) de Fontefría, propietaria del terreno. Esta colaboración permite impulsar la recuperación de una zona rural afectada por incendios y contribuir a la dinamización económica local, ya que una parte significativa de la inversión se destina a actividades forestales, viveros, transporte y otros servicios asociados. Asimismo, la iniciativa contribuye a reforzar el valor cultural y paisajístico del bosque atlántico gallego y a mejorar la resiliencia del territorio frente al cambio climático y la pérdida de biodiversidad.

A través de su participación en el proyecto, Grupo Copisa contribuye a la compensación de parte de su huella de carbono, apoyando al mismo tiempo el desarrollo sostenible del entorno rural. El proyecto se desarrolla en colaboración con agentes locales y favorece la dinamización económica del territorio, impulsando el empleo en el sector forestal y reforzando el valor ambiental y social del bosque atlántico de Galicia.



IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE IMPACTOS

La identificación de los impactos sobre la biodiversidad en Grupo Copisa se realiza de forma específica en función de las características de cada proyecto y de su interacción con el entorno natural. Debido a la naturaleza de la actividad, no todas las actuaciones presentan una afección significativa sobre la biodiversidad ni requieren la realización de estudios específicos en esta materia.

En aquellos casos en los que las características del entorno o los requisitos ambientales así lo exigen, la compañía lleva a cabo análisis detallados que incluyen inventarios forestales, prospecciones de flora y fauna, estudios hidrológicos y evaluaciones de impacto ambiental. Estos estudios permiten identificar los impactos potenciales más significativos, determinar los elementos del medio natural susceptibles de afección y definir las medidas de gestión más adecuadas en cada caso.

Durante el ejercicio 2025, y en línea con este enfoque, la evaluación de impactos en biodiversidad se ha centrado en aquellos proyectos en los que la interacción con el entorno natural resulta más significativa. En este sentido, destacan las actuaciones desarrolladas en Costa Rica, concretamente en Turrialba y en el proyecto de Puente Palomo, vinculadas a la ejecución de infraestructuras en entornos fluviales.

Este tipo de actuaciones presenta una mayor sensibilidad ambiental, al desarrollarse en ámbitos asociados a cauces y vegetación de ribera, lo que requiere una gestión específica de los impactos sobre los hábitats naturales, la fauna asociada y los ecosistemas acuáticos.

- Los proyectos desarrollados en Turrialba, vinculados a actuaciones sobre infraestructuras en entornos asociados a cauces fluviales.
- El proyecto de Puente Palomo, caracterizado por su desarrollo en un entorno natural con presencia de vegetación riparia y dinámica fluvial activa.

A partir de estos análisis, Grupo Copisa identifica los impactos más relevantes asociados a su actividad:

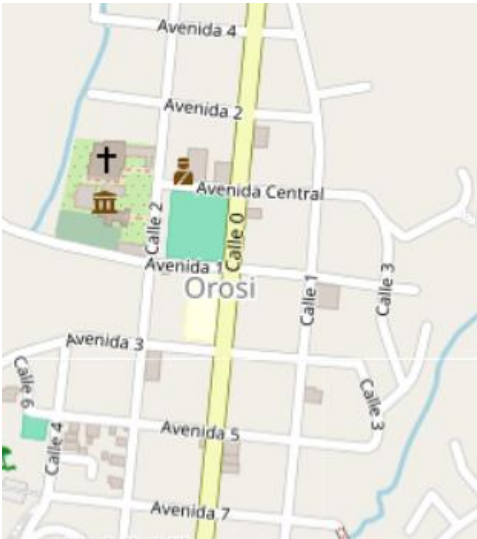
- La alteración de la cobertura vegetal, derivada de desbroces, movimientos de tierra y ocupación de la huella de obra.
- La afección a hábitats naturales, especialmente en entornos de ribera o zonas con vegetación natural residual.
- La posible perturbación de fauna, asociada a la presencia de maquinaria, ruido y actividad constructiva.
- Los riesgos sobre los ecosistemas acuáticos, relacionados con la generación de sedimentos, vertidos accidentales o modificaciones del entorno fluvial.

PROYECTOS DESTACADOS



TURRIALBA

Concepto	Detalle
Proyecto	Actuaciones en los emplazamientos PU-017 (río Reventón) y PU-053 (río Chitaría)
Ubicación	Turrialba, provincia de Cartago (Costa Rica)
Actuación	Rehabilitación de infraestructuras de paso sobre cauces fluviales
Entorno de intervención	Ámbito fluvial con presencia de vegetación de ribera, pocos bosques
Alcance de la actuación	Intervenciones puntuales en el entorno inmediato de los puentes
Factores de presión sobre la biodiversidad	- Intervención sobre vegetación riparia - Ocupación puntual del cauce - Movimientos de tierra - Presencia de maquinaria y ruido
Respuesta ambiental	- Compensación forestal mediante plantación de especies nativas (ratio 10:1) - Restauración de la vegetación de ribera
Medidas de gestión	- Inventario previo del arbolado afectado - Delimitación de las zonas de actuación - Seguimiento y mantenimiento de las plantaciones



PUENTE PALOMO

Concepto	Detalle
Proyecto	Reconstrucción del puente sobre el río Grande de Orosí (Puente Palomo)
Ubicación	Provincia de Cartago, distrito Orosí (Costa Rica)
Actuación	Sustitución de infraestructura existente y adaptación al entorno natural
Entorno de intervención	Ecosistema fluvial con presencia de bosque ripario en proceso de regeneración
Alcance de la actuación	Intervención localizada en el entorno del cauce y zonas adyacentes
Factores de presión sobre la biodiversidad	- Remoción de cobertura vegetal - Riesgo de erosión del suelo - Alteración de hábitats para fauna - Posible afección a la calidad del agua
Respuesta ambiental	- Programa de compensación forestal (ratio 10:1) - Restauración del ecosistema ripario - Mejora de la conectividad ecológica
Medidas de gestión	- Delimitación estricta de la huella de actuación - Rescate y reubicación de flora (epífitas) - Inspección y protección de fauna previa a trabajos - Seguimiento y mantenimiento de la reforestación

Siguiendo con el mismo enfoque metodológico descrito anteriormente, y ampliando el análisis más allá de los proyectos en Costa Rica, en España se identifica un caso relevante en el ámbito de la Variante de Loja (Granada), vinculado al desarrollo de la Línea de Alta Velocidad Antequera–Granada.

VARIANTE DE LOJA

Concepto	Detalle
Proyecto	Construcción de la plataforma de la Línea de Alta Velocidad Antequera-Granada, tramo Variante de Loja A-92
Ubicación	Loja (Granada, España), en el entorno de transición entre el núcleo urbano, la A-92 y la ZEC Sierra de Loja
Actuación	Ejecución de plataforma ferroviaria de alta velocidad
Entorno de intervención	Zona de transición entre espacios forestales (ZEC Sierra de Loja) y áreas agrícolas y antropizadas
Alcance de la actuación	Trazado de aproximadamente 6,3 km con ocupación directa y áreas auxiliares de obra
Factores de presión sobre la biodiversidad	- Alteración y eliminación de la cobertura vegetal existente - Ocupación de suelos con vegetación en regeneración y comunidades ruderales - Fragmentación de hábitats y pérdida de conectividad ecológica - Molestias a la fauna por ruido, vibraciones y presencia de maquinaria - Riesgo de afección indirecta a hábitats próximos (escorrentía, emisión de polvo, sedimentos)
Respuesta ambiental	- Prospecciones específicas de flora y fauna previas a la obra - Identificación de hábitats y especies potenciales - Evaluación de compatibilidad del inicio de obra
Medidas de gestión	- Delimitación y jalonamiento de las zonas de obra, accesos, áreas auxiliares y acopios - Seguimiento ambiental de desbroces, podas y telas, especialmente en zonas de arbolado, olivar, matorral y ribera - Revisión previa de las zonas sensibles identificadas - Protección de cauces y riberas frente a vertidos, arrastres de sedimentos y ocupaciones temporales - Control de velocidad en accesos y aplicación de medidas de prevención de incendios forestales

ESPECIES EN LISTA ROJA DE LA UICN Y LISTADOS DE CONSERVACIÓN

Para el desarrollo específico de este apartado, relativo a las especies incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, el análisis se centra especialmente en el proyecto de la Variante de Loja A-92, en Granada. Esta selección responde a que se trata del proyecto analizado ubicado en España y, por tanto, permite aplicar de forma directa los listados nacionales y autonómicos de conservación exigibles en este ámbito, como el Listado de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial (LESRPE), el Catálogo Español de Especies Amenazadas (CEEAA), el Listado Andaluz de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial (LAESPE) y el Catálogo Andaluz de Especies Amenazadas.

La Variante de Loja A-92 corresponde a las obras de ejecución del proyecto de construcción de la plataforma de la Línea de Alta Velocidad Antequera-Granada, en el término municipal de Loja, provincia de Granada. El tramo tiene una longitud aproximada de 6,3 km, se inicia en el PK 300+000 y finaliza en el PK 306+334,605.

En el ámbito de actuación, documentado en las prospecciones específicas de flora y fauna durante el 2025, se han identificado los siguientes hábitats de interés comunitario:

- ZEC Sierra de Loja (ES6140008). El trazado se sitúa en el entorno de este espacio Red Natura 2000, con presencia de hábitats de interés comunitario y zonas de transición entre áreas forestales, cultivos, la A-92 y el núcleo urbano de Loja.
- Cantera Santa Felisa II. Se observa presencia de cernícalo primilla y chova piquirroja, por lo que se recomienda una revisión previa antes de intervenir para descartar actividad reproductora.
- Arroyo Pasaderas. Presenta las mejores condiciones ambientales, con vegetación de ribera densa y caudal abundante, así como potencialidad para albergar cangrejo de río autóctono.
- Arroyos del Juncar y Alcaudique. Presentan un estado más degradado, aunque mantienen interés como corredores ecológicos locales y zonas de ribera.
- Zonas de olivar, arbolado, cultivos abandonados, pastizales y matorral. Pueden ser utilizadas por avifauna común, reptiles y pequeños mamíferos, por lo que requieren seguimiento durante los trabajos.

Leyendas categorizaciones:

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

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

Listado de Especies Silvestres en Régimen de Protección Especial (L.E.S.R.P.E.)

Especies, subespecies y poblaciones merecedoras de una atención y protección particular en función de su valor científico, ecológico, cultural, singularidad, rareza o grado de amenaza, así como aquellas que figuran como protegidas en los anexos de las directivas y los convenios internacionales ratificados por España.

En el entorno del proyecto podemos encontrar las siguientes especies:

FAUNA				
AVES				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Aves / Hábitats	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A. L.A.E.S.P.E. / C.A.E.A.
<i>Falco naumanni</i>	Cernícalo primilla	LC	I	L.E.S.R.P.E
<i>Pyrrhocorax pyrrhocorax</i>	Chova piquirroja	LC	I	L.E.S.R.P.E
<i>Athene noctua</i>	Mochuelo común	LC	-	L.E.S.R.P.E
<i>Delichon urbicum</i>	Avión común	LC	-	L.E.S.R.P.E
<i>Galerida cristata</i>	Cogujada común	LC	-	L.E.S.R.P.E
<i>Hirundo rustica</i>	Golondrina común	LC	-	L.E.S.R.P.E
<i>Luscinia megarhynchos</i>	Ruiseñor común	LC	-	L.E.S.R.P.E
<i>Oenanthe leucura</i>	Collalba negra	LC	I	L.E.S.R.P.E
MAMÍFEROS				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Aves / Hábitats	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A. L.A.E.S.P.E. / C.A.E.A.
<i>Oryctolagus cuniculus</i>	Conejo común	EN	-	-
<i>Arvicola sapidus</i>	Rata de agua	VU	-	-
<i>Capra pyrenaica subsp. hispanica</i>	Cabra montés	LC	V	-
<i>Martes foina</i>	Garduña	LC	-	-
REPTILES				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Aves / Hábitats	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A. L.A.E.S.P.E. / C.A.E.A.
<i>Hemorrhois hippocrepis</i>	Culebra de herradura	LC	IV	L.E.S.R.P.E
<i>Psammodromus algirus</i>	Lagartija colilarga	LC	-	L.E.S.R.P.E

FAUNA				
<i>Natrix maura</i>	Culebra viperina / culebra de agua	LC	-	L.E.S.R.P.E
<i>Zamenis scalaris</i> / <i>Rhinechis scalaris</i>	Culebra de escalera	LC	-	L.E.S.R.P.E
INVERTEBRADOS POTENCIALES NO DETECTADOS				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	Anexo Directiva Aves / Hábitats	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A. L.A.E.S.P.E. / C.A.E.A.
<i>Austropotamobius pallipes</i> / <i>A. fulcisianus</i>	Cangrejo de río autóctono	EN	II - V	C.E.E.A.: VU
<i>Caenis nachoi</i>	Efemeróptero endémico	-	-	Especie de interés

El informe de abril indica que no se detectó la presencia de *Austropotamobius pallipes* ni de *Caenis nachoi*, aunque el Arroyo Pasaderas presenta mejores condiciones ambientales y potencialidad para albergar cangrejo autóctono. Por ello, estas especies no computan como confirmadas, pero sí se consideran en la planificación preventiva.

FLORA				
Nombre científico	Nombre vulgar	Categoría Libro Rojo (UICN)	L.E.S.R.P.E. / C.E.E.A. L.A.E.S.P.E. / C.A.E.A.	Observación
				No se han detectado especies de flora protegidas o amenazadas en el ámbito de actuación

Las prospecciones florísticas realizadas en 2025 identificaron 76 especies de flora en el informe de abril y 87 especies en el informe posterior, principalmente especies ruderales, nitrófilas, arvenses, pastizales mediterráneos, matorral serial, cultivos abandonados, olivares, almendrales, pinares de repoblación, roquedos y vegetación de ribera. No obstante, los informes concluyen que no se han detectado especies de flora incluidas en listados de protección o amenaza en las áreas prospectadas.



ASPECTOS SOCIALES

6.1. Las personas



**EL TALENTO COMO
MOTOR DE UNA
CULTURA EN
EVOLUCIÓN**

Cuando el talento encuentra un entorno donde desarrollarse, colaborar y asumir nuevos desafíos, el cambio deja de ser una exigencia y se convierte en una oportunidad de crecimiento compartido.

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

Las personas que forman parte de Grupo Copisa constituyen un elemento esencial para el desarrollo de su actividad. Su experiencia, conocimiento y compromiso contribuyen al funcionamiento de la Organización y a su capacidad de adaptación en un entorno cambiante.

La gestión de las personas se aborda desde una perspectiva integral, orientada a favorecer la atracción y retención del talento, el desarrollo profesional, el bienestar laboral y la participación de la plantilla en una cultura organizativa alineada con los valores del Grupo. Este enfoque permite avanzar en la consolidación de entornos de trabajo colaborativos, seguros e inclusivos.

La política de Recursos Humanos actúa como marco de referencia para las actuaciones relacionadas con la selección, la formación, la evaluación del desempeño, la diversidad, la igualdad, el bienestar y las relaciones laborales. A través de este marco, Grupo Copisa promueve una gestión responsable de las personas, adaptada a las necesidades de la Organización y a la realidad de los distintos ámbitos en los que opera.

Asimismo, Grupo Copisa mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades, la inclusión y la reducción de desigualdades, impulsando medidas orientadas a favorecer entornos laborales respetuosos, accesibles y diversos, así como a contribuir positivamente al entorno social en el que desarrolla su actividad.



POR ELLO, GRUPO COPISA:

- Asegura que su equipo humano, con independencia de su género, origen, edad o discapacidad, tenga igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo profesional y promoción dentro de la Organización.
- Planifica programas de capacitación orientados a mejorar las habilidades técnicas y de liderazgo, prestando especial atención a las personas que se encuentran en posiciones más vulnerables o con menor acceso a formación.
- Establece mecanismos de trabajo flexible, incluyendo opciones de teletrabajo y horarios flexibles, para favorecer la conciliación entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales y familiares.
- Desarrolla campañas de sensibilización sobre diversidad e inclusión en el entorno laboral y promueve la igualdad efectiva de las personas LGTBIQ+.
- Asegura que los espacios de trabajo sean accesibles y estén adaptados para personas con movilidad reducida o discapacidades, contribuyendo a un ambiente inclusivo y sin barreras físicas.
- Establece y divulga un protocolo claro de actuación ante situaciones de acoso o discriminación en el entorno laboral, ofreciendo a las personas trabajadoras confianza en la resolución justa de sus quejas.
- Promueve canales de comunicación interna en los que las personas trabajadoras puedan mantenerse informados/informadas sobre cambios y políticas importantes de la Organización, fomentando un ambiente de transparencia y confianza.
- Asegura que las personas trabajadoras puedan reportar problemas o inquietudes sin temor a represalias, protegiendo su integridad y fomentando un ambiente de respeto y seguridad en el trabajo.
- Asegura que los procesos de contratación se realicen con un enfoque inclusivo y diverso, promoviendo la igualdad de oportunidades desde el momento del reclutamiento.

DESARROLLO DEL TALENTO Y CRECIMIENTO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar la continuidad y fortalecer el desarrollo de la Organización a largo plazo, el Grupo impulsa una gestión del talento orientada a acompañar a las personas en su evolución profesional y a reconocer sus capacidades a lo largo de las distintas etapas de su trayectoria.

Desde este enfoque, la Organización pone en valor el talento de las personas que ya forman parte del Grupo, promoviendo su desarrollo y facilitando oportunidades que favorezcan su crecimiento profesional y su adaptación a nuevos retos. Al mismo tiempo, la incorporación de nuevos perfiles permite enriquecer el equipo con experiencias, conocimientos y perspectivas diversas, favoreciendo la integración y el desarrollo de quienes se incorporan a la Organización.

La gestión del talento se integra en el modelo organizativo del Grupo como un elemento transversal, favoreciendo la coherencia entre las personas, la cultura corporativa y la forma de trabajar. Este enfoque contribuye a consolidar equipos comprometidos, a reforzar el sentido de pertenencia y a sostener relaciones profesionales estables y duraderas dentro de la Organización.

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

Promoción basada en el mérito

La organización establece un sistema de promoción fundamentado en criterios objetivos y equitativos. La progresión dentro de la organización responde al esfuerzo, la constancia y la aportación individual al proyecto común, valorándose especialmente el rendimiento y el compromiso con los valores corporativos. Este enfoque favorece la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del desempeño.

Preferencia por la promoción interna

Grupo Copisa apuesta por maximizar el potencial del talento interno antes de recurrir a la contratación externa. Esta práctica no solo preserva el conocimiento y la experiencia acumulada dentro de la organización, sino que también contribuye a una transición más eficiente y coherente en los procesos operativos, favoreciendo la continuidad y estabilidad en el desempeño de los equipos.

Retención del talento mediante la conciliación laboral-familiar

Reconociendo la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, la organización implementa medidas que facilitan la conciliación, como el teletrabajo, horarios flexibles y la atención personalizada sus necesidades.

IMPULSO DEL EMPLEO VERDE

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad, el Grupo reconoce el papel esencial de las personas en la integración progresiva de prácticas responsables en el desarrollo de su actividad. El avance hacia procesos más sostenibles requiere contar con capacidades y perfiles profesionales que permitan incorporar estos principios a la gestión diaria de la Organización.

Desde esta perspectiva, Grupo Copisa ha asumido el compromiso de impulsar el empleo verde como un eje estratégico, integrándolo de forma progresiva en su modelo de gestión y en la Organización de sus equipos. Este enfoque se orienta a reforzar las capacidades internas necesarias para dar respuesta a los retos ambientales asociados a su actividad y a la evolución del entorno regulatorio y social.

En este contexto, la Organización promueve la incorporación y el desarrollo de perfiles profesionales vinculados al ámbito ambiental y de la sostenibilidad, identificados como perfiles verdes, así como la capacitación progresiva de las personas que ya forman parte de la Organización. La formación continua y la sensibilización permiten integrar criterios ambientales en la toma de decisiones y en los procesos, contribuyendo a una gestión más responsable y a la adaptación de la Organización a los retos actuales y futuros.

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

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

Esta iniciativa implica varios pasos estratégicos:



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



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



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



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



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

PERSONAS QUE CONSTRUYEN FUTURO

La composición de la plantilla está condicionada por la realidad operativa de la actividad desarrollada, especialmente en áreas como las infraestructuras y los servicios de mantenimiento. La ubicación de las obras, las necesidades técnicas de cada contrato y las dinámicas propias del sector influyen directamente en el tipo de perfiles incorporados. En este contexto, la mayor presencia masculina responde a una situación habitual en este ámbito profesional.

Grupo Copisa orienta su gestión de personas hacia la creación de oportunidades laborales sólidas, estables y vinculadas al territorio. La actividad de la compañía contribuye al crecimiento económico y social de las zonas en las que está presente. Como reflejo de este compromiso, durante el último ejercicio el 89,02 % de los contratos formalizados a nivel global fueron a jornada completa, y el 41,25 % tuvieron carácter indefinido.

PERSONAS POR NIVEL FUNCIONAL Y GÉNERO (n.º)

		TOTAL	
		2025	2024
DIRECCIÓN Y GERENCIA	HOMBRE	16	20
	MUJER	2	2
	TOTAL	18	22
MANDOS INTERMEDIOS	HOMBRE	237	216
	MUJER	33	30
	TOTAL	270	246
PERSONAL TÉCNICO Y DE SOPORTE	HOMBRE	125	119
	MUJER	41	36
	TOTAL	166	155
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	HOMBRE	65	55
	MUJER	68	68
	TOTAL	133	123
OFICIOS	HOMBRE	325	310
	MUJER	16	29
	TOTAL	342	339

PERSONAS POR EMPRESA (n.º)

	2025	2024
COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U.	549	507
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A. U	48	63
CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U.	175	193
GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U.	59	56
NATUR SYSTEM S.L.U.	85	56
COPISA INFRASTRUCTURES S.A.U.	7	7
KM5 INTERNATIONAL S.L.U.	3	3
SIMPER OFFICE S.L.	1	0
EVIDAURO HABITATGES S.L.	2	0

En el resto de las empresas a 31-12-2025 no hay personal

PERSONAS POR ACTIVIDAD Y GÉNERO

	2025					2024	
	INFRA.	% TOTAL	MTTOS.	% TOTAL	TOTAL	INFRA.	MTTOS.
MUJERES	127	13,67	34	3,66	161	111	54
HOMBRES	565	60,82	203	21,85	768	504	216
TOTAL	692		237		929	615	270

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

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

		ESPAÑA		COSTA RICA		PERÚ		RUMANÍA		PORTUGAL		TOTAL
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
DIRECCIÓN Y GERENCIA		16	22	0	0	0	0	0	0	2	0	18
HOMBRE	<30 AÑOS											
	30-50 AÑOS	7	8							1		
	>50 AÑOS	7	12							1		
MUJER	<30 AÑOS											
	30-50 AÑOS	2	2									
	>50 AÑOS											
MANDOS INTERMEDIOS		245	233	7	10	2	2	1		15	1	270
HOMBRE	<30 AÑOS	19	12							1		
	30-50 AÑOS	89	95	3	5	2	2			4	1	
	>50 AÑOS	106	98	3	3					10		
MUJER	<30 AÑOS	5	3									
	30-50 AÑOS	22	20	1	2							
	>50 AÑOS	4	5					1				
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE		149	144	6	10	0	0	0	1	11		166
HOMBRE	<30 AÑOS	11	10		3					3		
	30-50 AÑOS	40	37	3	3					4		
	>50 AÑOS	60	63	2	3					2		
MUJER	<30 AÑOS	6	2							1		
	30-50 AÑOS	21	23	1	1					1		
	>50 AÑOS	11	9						1			
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR		128	119	0	0	3	3	1	1	2		134
HOMBRE	<30 AÑOS	21	12									
	30-50 AÑOS	19	25									
	>50 AÑOS	24	18							1		
MUJER	<30 AÑOS	9	8			1	1					
	30-50 AÑOS	29	28			2	2	1	1	1		
	>50 AÑOS	26	28									
OFICIOS		328	329	13	10	0	0	0	0	0		341
HOMBRE	<30 AÑOS	26	25	1	1							
	30-50 AÑOS	136	127	7	6							
	>50 AÑOS	151	148	4	2							
MUJER	<30 AÑOS	1										
	30-50 AÑOS	7	14	1	1							
	>50 AÑOS	7	15									
TOTAL		866	847	26	30	5	5	2	2	30	1	929

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

		INDEFINIDO		EVENTUAL		SERVICIO		TOTAL
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
DIRECCIÓN Y GERENCIA	HOMBRE	16	20					88,89 %
	MUJER	2	2					11,11 %
	TOTAL	18	22					100,00 %
MANDOS INTERMEDIOS	HOMBRE	210	156	21	15	6		87,78 %
	MUJER	29	28	4	1			12,22 %
	TOTAL	239	184	25	16	6		100,00 %
PERSONAL TÉCNICO Y DE SOPORTE	HOMBRE	110	148	10	13	5	3	75,30 %
	MUJER	35	33	5	4	1		24,70 %
	TOTAL	145	181	15	17	6	3	100,00 %
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	HOMBRE	48	43	17	12	0		48,51 %
	MUJER	56	53	11	14	2	1	51,49 %
	TOTAL	104	96	28	26	2	1	100,00 %
OFICIOS	HOMBRE	247	225	67	68	11	17	95,31 %
	MUJER	13	24	2	4	1	1	4,69 %
	TOTAL	260	249	69	72	12	18	100,00 %

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

		< 30		30-50		>50		TOTAL
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
INDEFINIDO	HOMBRE	53	36	255	252	323	304	67,92 %
	MUJER	11	5	76	83	48	52	14,53 %
	TOTAL	64	41	331	335	371	356	82,45 %
EVENTUAL	HOMBRE	26	26	51	48	38	34	12,38 %
	MUJER	12	9	9	8	1	6	2,37 %
	TOTAL	38	35	60	56	39	40	14,75 %
SERVICIO	HOMBRE	3	1	9	10	10	9	2,37 %
	MUJER	0	0	4	2	0	0	0,43 %
	TOTAL	3	1	13	12	10	9	2,80 %

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

EDAD		2025					2024					
		INDEF. COMPLETO	INDEF. PARCIAL	JUBILACIÓN PARCIAL	TEMP. COMPLETO	TEMP. PARCIAL	TOTAL 2025	INDEF. COMPLETO	INDEF. PARCIAL	JUBILACIÓN PARCIAL	TEMP. COMPLETO	TEMP. PARCIAL
DIRECCIÓN Y GERENCIA		18,2	0	0	0	0	18,2	21,05	0	0	0	0
HOMBRE	30-50 AÑOS	8,23						8,00				
	>50 AÑOS	7,98						11,05				
MUJER	30-50 AÑOS	1,99						2,00				
MANDOS INTERMEDIOS		236,63	0	2,99	18,25	1,62	259,5	187,79	0	1,61	7,29	0
HOMBRE	<30 AÑOS	14,33			0,45	1,12		9,42			0,52	
	30-50 AÑOS	84,4			8,03			82,13			4,89	
	>50 AÑOS	108,08		1,99	7,59	0,5		68,71		0,61	1,76	
MUJER	<30 AÑOS	3,73			0,7			2,54				
	30-50 AÑOS	21,1			1,08			21,49				
	>50 AÑOS	4,99		1	0,4			3,50		1,00	0,12	
TÉCNICOS/AS Y SOPORTE		139,56	0	8,48	3,84	4,79	156,7	176,34	0	12,37	7,79	0,63
HOMBRE	<30 AÑOS	7,42			1,31	2,61		7,63			1,69	
	30-50 AÑOS	40,14			1,48	0,43		48,36			3,30	
	>50 AÑOS	56,61		8,48	0,48			87,53		12,37	1,46	
MUJER	<30 AÑOS	2,18			0,22	1,22		0,85			0,34	
	30-50 AÑOS	23,24			0,04	0,53		22,97				0,63
	>50 AÑOS	9,97			0,31			9,00			1,00	
PERSONAL AUX. Y ADTVO.		87,23	10,29	2,35	9,42	14,99	124,3	91,15	9,55	6,15	8,58	1,87
HOMBRE	<30 AÑOS	6,14	1,31		1,76	7,48		5,28	1,00		0,14	0,68
	30-50 AÑOS	10,99	2,99		1,61	1,34		17,66	3,00		2,43	0,88
	>50 AÑOS	16,36	4,99	1	0,24	1,83		13,35	4,55	1,73		0,31
MUJER	<30 AÑOS	3,53			1			1,84			1,58	
	30-50 AÑOS	25,67			4,81	0,46		29,20			3,42	
	>50 AÑOS	24,54	1	1,35		3,88		23,82	1,00	4,42	1,01	
OFICIOS		294,5	6,25	0,37	59,68	3,37	364,2	279,15	6,65	1,68	58,76	2,73
HOMBRE	<30 AÑOS	20,5			6,03	0,29		19,64			7,92	
	30-50 AÑOS	121,59			24,06			115,92			26,06	
	>50 AÑOS	137,45	0,88	0,37	28,27			127,28	1,00	1,68	22,45	
MUJER	<30 AÑOS					0,71		0,83				0,07
	30-50 AÑOS	8,24	2,26		1,13	1,88		7,53			2,00	1,66
	>50 AÑOS	6,72	3,11		0,19	0,49		7,95	5,65		0,33	1,00
TOTAL		776,12	16,54	14,19	91,19	24,77	922,8	755,48	16,20	21,81	82,42	5,23

DESGLOSE POR TIPO DE BAJAS (n.º)

		INVOLUNTARIA		VOLUNTARIA		JUBILACIÓN		FORZOSA		TOTAL 2025
		2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	
DIRECCIÓN Y GERENCIA	EDAD	0	0	0	0	0	0	0	0	0
HOMBRE	<30 AÑOS									
	30-50 AÑOS									
	>50 AÑOS									
MUJER	<30 AÑOS									
	30-50 AÑOS									
	>50 AÑOS									
MANDOS INTERMEDIOS		7	3	12	19	0	1	0	4	19
HOMBRE	<30 AÑOS	1		1						
	30-50 AÑOS	4	1	2	11					
	>50 AÑOS	2	1	5	5		1		4	
MUJER	<30 AÑOS				1					
	30-50 AÑOS			4	1					
	>50 AÑOS		1		1					
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE		12	4	19	19	8	4	1	14	40
HOMBRE	<30 AÑOS	2	3	1	2					
	30-50 AÑOS	7		6	10				6	
	>50 AÑOS	2	1	5	3	8	4	1	7	
MUJER	<30 AÑOS			1	1					
	30-50 AÑOS			5	3				1	
	>50 AÑOS	1		1						
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR		40	21	6	10	1	7	1	7	48
HOMBRE	<30 AÑOS	17	7	1						
	30-50 AÑOS	7	8	2	2				2	
	>50 AÑOS	6	2				3		2	
MUJER	<30 AÑOS	8			1					
	30-50 AÑOS	2	3	2	5			1	2	
	>50 AÑOS		1	1	2	1	4		1	
OFICIOS		73	108	38	28	3	6	20	31	134
HOMBRE	<30 AÑOS	7	10	6	7			1	2	
	30-50 AÑOS	35	62	14	13			7	15	
	>50 AÑOS	21	33	15	7	3	4	10	14	
MUJER	<30 AÑOS		1					0		
	30-50 AÑOS	5		2			1	2		
	>50 AÑOS	5	2	1	1		1	0		
TOTAL		132	136	75	76	12	18	22	56	241

TASA DE ROTACIÓN

2025	
BAJAS VOLUNTARIAS	8,27 %
TOTAL BAJAS	26,57 %

R = Tasa de rotación

S = Personal que se separó del Grupo en el periodo

I = Personal al inicio del periodo

F = Personal a final de periodo

FÓRMULA DE CÁLCULO

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

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y CONCILIACIÓN LABORAL

Grupo Copisa considera que una adecuada organización del tiempo de trabajo es un factor determinante tanto para el correcto desarrollo de la actividad como para el bienestar de las personas que forman parte de la Organización. Alcanzar un equilibrio entre las exigencias profesionales y las necesidades personales resulta fundamental para favorecer un entorno laboral saludable y motivador.

Con esta finalidad, el Grupo ha desarrollado distintas políticas y procedimientos orientados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, garantizando su aplicación en condiciones de igualdad para mujeres y hombres. Estas políticas y procedimientos permiten a la plantilla gestionar de manera equilibrada las distintas dimensiones de su vida personal y profesional.

Entre las medidas impulsadas por el Grupo para facilitar la conciliación destacan la flexibilidad horaria, la posibilidad de acogerse a la reducción de jornada y el acceso a una amplia variedad de permisos, entre los que se incluyen los relacionados con el nacimiento, la adopción, el acogimiento y la lactancia. En relación con la reducción de jornada, actualmente hacen uso de esta medida 11 mujeres y 3 hombres de la plantilla, lo que refleja la diversidad de situaciones personales atendidas.

En relación con los permisos de maternidad y paternidad, el Grupo acepta la totalidad de las solicitudes presentadas, garantizando que el 100 % de la plantilla tenga la posibilidad de solicitar el permiso parental, tanto en el caso de personal en España como de personas expatriadas.

PERMISO PARENTAL (España y expatriados)					
	PERIODO DE DISFRUTE		TASA REGRESO		TASA RETENCIÓN (12 meses)
	2025		2025		
	%	n.º	%	n.º	% n.º
HOMBRES	73,33 %	11	100 %	11	90,91 % 10
MUJERES	26,67 %	4	100 %	4	75,00 % 3

Asimismo, el Grupo ofrece la opción de solicitar excedencias y dispone de un calendario vacacional adaptable, que contempla 22 días laborables de vacaciones, a los que se suman 3 días adicionales durante el periodo navideño, junto con los días festivos complementarios necesarios para cumplir con las horas establecidas en el convenio colectivo.

De manera complementaria, en las oficinas se aplica una jornada intensiva los viernes y durante los meses de verano, junto con márgenes de flexibilidad en los horarios de entrada, salida y pausa para la comida, favoreciendo una organización del tiempo de trabajo más adaptable. Estas medidas se completan con el apoyo a fórmulas como la jubilación parcial anticipada y con la adaptación progresiva del entorno laboral a las nuevas tecnologías, facilitando el desempeño del trabajo desde diferentes ubicaciones cuando la actividad lo permite.

DIGITALIZACIÓN

En este contexto, el Grupo ha impulsado el uso de herramientas digitales que favorecen nuevas formas de organización del trabajo. Microsoft Teams se ha consolidado como una herramienta esencial en las dinámicas laborales, mejorando de manera significativa la comunicación y la colaboración entre los equipos y permitiendo la conexión desde cualquier ubicación y dispositivo.

El uso de estas soluciones digitales ha contribuido a reducir la necesidad de desplazamientos físicos y a optimizar la duración de las reuniones, con un impacto positivo tanto en la productividad como en la sostenibilidad empresarial. La disminución de traslados asociados a reuniones presenciales contribuye a la reducción de las emisiones de CO₂, al sustituir potenciales desplazamientos en vehículo privado, transporte público o avión. Asimismo, la posibilidad de teletrabajo cuando la actividad lo permite favorece una menor dependencia de los espacios físicos, reduciendo el consumo energético en oficinas y las emisiones indirectas asociadas.

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

A través de este conjunto de actuaciones, el Grupo promueve condiciones laborales que favorecen el bienestar, la conciliación y la estabilidad de las personas, al tiempo que avanza hacia modelos de trabajo más flexibles y sostenibles.

DESCONEXIÓN DIGITAL

En el actual contexto de transformación digital y evolución de los modelos productivos, marcado por la automatización y el uso intensivo de nuevas tecnologías, Grupo Copisa ha adaptado su organización del trabajo para responder a estas nuevas realidades sin dejar de lado el bienestar de su equipo humano. Para ello, ha implantado herramientas tecnológicas y formas de trabajo que respetan los tiempos de descanso y la vida personal de las personas trabajadoras.

En este marco, el Grupo dispone de un Procedimiento de Desconexión Digital, accesible a toda la plantilla a través de los servidores corporativos, que define criterios claros para un uso responsable del correo electrónico y de la telefonía móvil. Dicho procedimiento tiene como objetivo evitar la prolongación indebida de la jornada laboral y garantizar que, fuera del horario de trabajo, no sea necesario atender comunicaciones o tareas profesionales.

Grupo Copisa concibe la desconexión digital como un derecho fundamental, estrechamente vinculado a una adecuada organización del tiempo de trabajo y al derecho al descanso efectivo. Su aplicación contribuye a proteger la intimidad personal y familiar de la plantilla y favorece una conciliación real entre la vida laboral y personal.

Este compromiso con la desconexión digital forma parte de la apuesta del Grupo por un entorno de trabajo saludable, en el que se prioriza la calidad de vida y la salud de las personas trabajadoras, sin que ello suponga un obstáculo para su desarrollo profesional ni para el cumplimiento de los objetivos de la Organización.

RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

El modelo de retribución flexible de Grupo Copisa ofrece a la plantilla distintas opciones de beneficios adaptadas a las necesidades personales y familiares, entre las que se incluyen cheques guardería para apoyar los gastos de cuidado infantil, cheques transporte para facilitar los desplazamientos habituales al trabajo y seguros de salud con cobertura para la persona empleada, su cónyuge y descendientes.

A través de este modelo, las personas trabajadoras pueden destinar parte de su retribución a la contratación de estos productos y servicios, permitiendo optimizar el salario personal mediante el aprovechamiento de las ventajas fiscales asociadas. De este modo, Grupo Copisa refuerza su compromiso con el bienestar de su equipo humano sin modificar el marco retributivo general.

CAPACITACIÓN CONTINUA

Grupo Copisa considera la formación como una herramienta clave para el desarrollo de competencias y la adaptación continua de su equipo humano a un entorno laboral en constante transformación. Este enfoque se basa en la aplicación práctica del conocimiento adquirido, favoreciendo que las personas trabajadoras integren nuevas habilidades en su actividad diaria y alineen su crecimiento profesional con los objetivos de la Organización.

Con el fin de dar respuesta a las necesidades formativas de toda la plantilla, el Grupo elabora anualmente un plan de formación que identifica y prioriza las áreas estratégicas de desarrollo. Dicho plan se complementa con el acceso a contenidos formativos a través de la herramienta Mentor, un portal exclusivo para el personal que ofrece cursos *e-learning* y píldoras formativas, facilitando un aprendizaje flexible y continuo.

Asimismo, la Organización pone a disposición de su equipo programas de formación avanzada mediante la plataforma Pharos de Structuralia, que incluye másteres y cursos especializados orientados a la adquisición de competencias clave. Estas iniciativas permiten reforzar la capacitación técnica y profesional del personal, contribuyendo a su preparación frente a los retos actuales y futuros.

La oferta formativa se completa con el uso de seminarios web como principal herramienta de formación a distancia, así como con la colaboración con instituciones educativas y foros especializados, que contribuyen a la especialización del talento interno y al desarrollo profesional continuo de la plantilla.



FORMACIÓN POR GÉNERO (HORAS)		
HOMBRE	4.977,50	68,89 %
MUJER	2.248,00	31,11 %
TOTAL	7.225,50	100 %

PÍLDORAS FORMATIVAS PORTAL DEL EMPLEADO
(Acceso a toda la plantilla)
COMPLIANCE —Cultura de Cumplimiento—
CAMBIO CLIMÁTICO
PROTOCOLO DE ACOSO
DERECHOS HUMANOS
RECICLA
«FOCUS COMPLIANCE»
DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN
COMPLIANCE —Denuncias/Consultas—
LENGUAJE INCLUSIVO
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
ISO 56001 INNOVACIÓN
SOSTENIBILIDAD Y RSC

FORMACIÓN POR NIVEL FUNCIONAL (HORAS)		
DIRECCIÓN Y GERENCIA	1.970,50	27,27 %
MANDOS INTERMEDIOS	1.445,50	20,01 %
TÉCNICOS Y SOPORTE	721,50	9,99 %
PERSONAL AUX Y ADMINISTRATIVO	706,00	9,77 %
OFICIOS	2.382,00	32,97 %
TOTAL	7225,50	100 %

FORMACIÓN POR MATERIAS

	PARTICIPANTES		TOTAL HORAS		DIRIGIDO A:
	HOMBRE	MUJER			
CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE-SIG	360	61	1.182,00	16,36 %	Departamento de Obras, responsables y técnicos del SIG
PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD	362	76	2.187,00	30,27 %	Todo el personal adaptado a su puesto de trabajo
IDIOMAS	39	23	2.013,00	27,86 %	Personal responsable o con involucración internacional
PRODUCCIÓN	14	6	575,00	7,96 %	Personal técnico y de obra
COMPLIANCE	396	68	464,00	6,42 %	Todo el personal
OFIMÁTICA	18	4	344,50	4,77 %	Todo el personal
SOSTENIBILIDAD	19	3	68,00	0,94 %	Profesionales con funciones ASG
GESTIÓN PERSONAL-HABILIDADES-ADMINISTRACIÓN	5	6	317,00	4,39 %	Todo el personal
	1	0	75,00	1,04 %	Todo el personal
TOTAL	1214	247	7225,50	100 %	

DIVERSIDAD, IGUALDAD E INCLUSIÓN



Un año más, Grupo Copisa mantiene su compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad bajo el lema «La Diversidad suma y todas las personas cuentan», que continúa guiando la forma en que la Organización gestiona a su equipo humano. Este enfoque se traduce en la promoción de un entorno laboral basado en la equidad, el respeto y la inclusión, en el que se impulsa el desarrollo profesional y personal de todas las personas trabajadoras en condiciones de igualdad, sin distinción por edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad, opiniones políticas o sindicales, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

La aplicación de estos principios se articula a través de criterios objetivos de mérito y capacidad en los procesos de selección y promoción, favoreciendo un marco de trabajo inclusivo y equitativo. Asimismo, el enfoque del Grupo en materia de diversidad, equidad e inclusión se encuentra respaldado por un conjunto de políticas y marcos internos que regulan su actuación, entre los que se incluyen el Plan de Igualdad, el Código Ético y de Conducta, la Política de Gestión de Personas y Relaciones Laborales, la Política de Sostenibilidad y RSC, la Política de Derechos Humanos y la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Como parte de este compromiso Grupo Copisa ha renovado en 2025 la Carta de la Diversidad hasta 2026, una iniciativa voluntaria para el fomento de principios fundamentales de Igualdad. La iniciativa, impulsada por la Dirección de Justicia de la Comisión Europea para el desarrollo de sus políticas de lucha contra la discriminación, contempla la implantación en las empresas firmantes de políticas de inclusión y programas de no discriminación.

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

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

PRINCIPALES OBJETIVOS DE GRUPO COPISA:

- Diversidad de género, seguir trabajando hacia la igualdad y la promoción del talento femenino.
- Diversidad cultural, desarrollo de acciones de sensibilización para crear un espacio seguro para la comunidad LGTBI.

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

Además, dispone de un canal de denuncias confidencial que permite a las personas trabajadoras reportar situaciones de acoso o comportamientos inadecuados de manera segura y anónima, asegurando la protección de los denunciantes y el tratamiento riguroso y transparente de cada caso. Este canal forma parte de las medidas preventivas y correctivas del Grupo Copisa para promover una cultura de trabajo inclusiva y respetuosa en todos los niveles de la Organización.

- Garantizar procesos de selección y promoción en igualdad, eliminando cualquier forma de segregación y asegurando que las oportunidades de crecimiento profesional se basen exclusivamente en el mérito y la capacidad, independientemente del género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa del Grupo comprometida con la igualdad de oportunidades.

Grupo Copisa consolida su compromiso con un entorno laboral inclusivo y ético a través de un marco normativo orientado a garantizar la igualdad de trato, el respeto y la no discriminación. En este contexto, el Código Ético y de Conducta, recientemente actualizado y de obligado cumplimiento para toda la plantilla, establece un marco legal sólido para prevenir y sancionar cualquier conducta discriminatoria, reforzando los valores de integridad y respeto en la Organización. Este marco se completa con un canal de denuncias confidencial, gestionado por el Departamento de Cumplimiento Normativo, que garantiza una comunicación segura para reportar inquietudes o irregularidades relacionadas con el cumplimiento del Código.

ACCESIBILIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

contratación de personas en situación de vulnerabilidad laboral, como aquellas en situación de desempleo de larga duración, beneficiarios de rentas mínimas de inserción, personas en situación de discapacidad y víctimas de violencia de género. Estas acciones contribuyen a su plena integración y desarrollo profesional.

La accesibilidad de los entornos de trabajo constituye un elemento fundamental para facilitar la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Por ello, Grupo Copisa considera prioritario adaptar los espacios de trabajo con el fin de garantizar un desempeño eficaz, cómodo y seguro para todo el personal, atendiendo a la pluralidad de capacidades presentes en la Organización.

Entre las actuaciones llevadas a cabo se incluyen la mejora de la accesibilidad en los centros de trabajo, la habilitación de plazas de aparcamiento reservadas exclusivamente para personas con discapacidad, la instalación de baños adaptados que garantizan un uso autónomo y seguro, la optimización de la señalización en escaleras y la incorporación de ascensores accesibles. Estas acciones están orientadas a facilitar la movilidad y garantizar la seguridad en los espacios laborales.

La aplicación de estas medidas permite atender a la diversidad de capacidades presentes en la Organización y asegurar el cumplimiento de las normativas de accesibilidad, contribuyendo a la creación de un entorno laboral seguro, funcional e inclusivo.

Desde una perspectiva inclusiva, Grupo Copisa ha elevado su compromiso con la diversidad generacional, cultural, sexual y de género, así como con la integración de personas con capacidades diferentes, priorizando la



La información incluida en los indicadores de 2025 se refiere a la colaboración de las sociedades de Grupo Copisa con empresas que cuentan con centros especiales de empleo, en el marco de la Ley General de Discapacidad. Estas sociedades agrupan el 78,7 % de la plantilla en España y reflejan un índice de inclusión del 3,61 %. Dicho indicador contempla tanto a las personas con discapacidad incorporadas a la Organización como las compras y servicios contratados a través de centros especiales de empleo.

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

		2025		2024	
	EDAD	ESPAÑA	TOTAL	ESPAÑA	TOTAL
DIRECCIÓN Y GERENCIA					
HOMBRE	<30 AÑOS		0		0
	30-50 AÑOS				
	>50 AÑOS				
MANDOS INTERMEDIOS					
HOMBRE	<30 AÑOS		2		2
	30-50 AÑOS	1		1	
	>50 AÑOS	1		1	
PERSONAL TÉCNICO Y SOPORTE					
HOMBRE	<30 AÑOS		3		3
	30-50 AÑOS				
	>50 AÑOS	3		3	
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR					
HOMBRE	<30 AÑOS	1	5		3
	30-50 AÑOS	1		1	
	>50 AÑOS				
MUJER	30-50 AÑOS	1		1	
	>50 AÑOS	2		1	
OFICIOS					
HOMBRE	<30 AÑOS	2	7		5
	30-50 AÑOS	3		2	
	>50 AÑOS	2		3	
TOTAL			17		13

COMPROMISO CON LA INSERCIÓN LABORAL

En 2025, Grupo Copisa continúa avanzando en la incorporación de talento diverso mediante acuerdos con entidades especializadas y administraciones públicas. Durante el ejercicio, se contratan seis personas en situación de riesgo de exclusión social, de las cuales tres se incorporan a Copisa y tres a Natur System. Al cierre del ejercicio, 3 de las personas contratadas permanecen vinculadas al Grupo y, a la fecha de elaboración del informe, una de ellas continúa en la empresa.

La Organización articula este compromiso a través de diferentes vías de colaboración orientadas a facilitar el acceso al empleo de personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad. Entre las entidades con las que trabaja el Grupo se encuentran el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC), Empléate, a nivel nacional, Barcelona Activa y la Fundación Sant Joan de Déu.

A estas iniciativas se suma el convenio de colaboración público-privada formalizado en 2023 con el Ayuntamiento de L'Hospitalet, que continúa vigente y tiene como objetivo impulsar actuaciones que favorecen la ocupación y mejoran la empleabilidad de colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

Estas medidas refuerzan el papel social de la Organización y contribuyen a consolidar un entorno de trabajo más inclusivo, plural y representativo. Asimismo, en el ámbito de las prácticas formativas, durante 2025 se formalizan 23 convenios, correspondientes a 6 mujer y 17 hombres, uno de ellos formalizado en diciembre del 2025. Adicionalmente, durante el ejercicio continúa vigente un convenio formativo correspondiente a una mujer, iniciado el 20/11/2024 y finalizado el 01/07/2025.

RELACIONES LABORALES

El modelo de relaciones laborales de Grupo Copisa se estructura en torno a la participación, la negociación colectiva y el respeto a los derechos de representación de las personas trabajadoras. En este marco, se promueve una relación estable con los comités de empresa, la representación sindical y la representación legal de la plantilla.

La interlocución laboral se desarrolla mediante distintos canales de comunicación. A lo largo del año se celebran reuniones periódicas entre el Departamento de Recursos Humanos y la representación social, complementadas con comunicaciones por correo electrónico y contactos telefónicos para resolver consultas, tratar incidencias y abordar cuestiones vinculadas a la organización del trabajo.

La compañía reconoce la libertad de asociación sindical y toma como referencia los principios recogidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este enfoque contribuye a mantener un entorno laboral basado en la transparencia, la equidad y la colaboración entre la empresa y la parte social.

En materia de negociación colectiva, Grupo Copisa asegura la aplicación de los convenios vigentes en cada sociedad y respeta los acuerdos alcanzados con la representación de las personas trabajadoras, especialmente cuando se producen cambios operativos con impacto en las condiciones laborales.

En España, el 100 % de las personas trabajadoras, de Grupo Copisa está amparada por los convenios laborales provinciales, autonómicos y estatales que corresponden a su actividad. En cuanto al personal que trabaja en el resto de los países, se aplica la normativa laboral vigente.

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

NUESTRA GESTIÓN

Grupo Copisa utiliza la plataforma Mentor como herramienta principal para centralizar la gestión digital de distintos trámites laborales de la plantilla. A través de este sistema, las personas trabajadoras disponen de acceso a documentación e información interna relevante, como comunicados, tablón de anuncios, recibos de nómina, actualización de datos personales, contenidos formativos, normativa y manuales corporativos. Durante el ejercicio, la plataforma incorpora como principal avance el sistema de registro horario. Esta funcionalidad permite reforzar la gestión operativa del tiempo de trabajo.

Como vía adicional de atención y comunicación, la Organización mantiene activo el correo electrónico de Recursos Humanos, que permite canalizar consultas y comunicaciones complementarias relacionadas con la gestión laboral.

REMUNERACIÓN

Grupo Copisa organiza su política retributiva anual a partir de criterios asociados a cada puesto de trabajo, utilizando bandas salariales como referencia para establecer las condiciones económicas correspondientes.

La diversidad de actividades desarrolladas por el Grupo, especialmente en los ámbitos de construcción, industria y mantenimiento, implica una estructura salarial amplia y heterogénea. Para reforzar la transparencia y el control en esta materia, Grupo Copisa cuenta con un registro retributivo actualizado, acompañado de la correspondiente auditoría salarial.

El Consejo de Administración de la Sociedad está integrado por tres miembros (dos mujeres y un hombre). Debido al reducido número de integrantes, no se presenta información retributiva desagregada por sexo o por miembro del Consejo, ya que dicho nivel de detalle podría permitir identificar o estimar remuneraciones individuales sin aportar información relevante adicional para la adecuada comprensión de la información reportada.

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

REMUNERACIÓN MEDIA NACIONAL POR GÉNERO Y EDAD (€)				
	2025		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
< 30 AÑOS	30.564	33.184	29.847	31.724
30-50 AÑOS	36.823	35.917	36.483	34.046
>50 AÑOS	38.676	33.753	39.891	30.809

REMUNERACIÓN MEDIA NACIONAL POR NIVEL FUNCIONAL (€)				
	2025		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Dirección y Gerencia	101.271	84.381	102.363	84.381
Mandos intermedios	46.139	45.832	46.981	44.824
Personal Técnico y soporte	39.968	38.239	42.175	38.050
Personal Administrativo y auxiliar	24.692	28.229	24.953	27.923
Oficios	28.574	23.778	27.980	20.484

Siguiendo la metodología implantada para el análisis de la brecha salarial, el cálculo continúa realizándose mediante la segmentación por sectores de actividad, con el objetivo de mejorar la precisión y utilidad del análisis retributivo en el marco del principio de igualdad. Este enfoque permite llevar a cabo una evaluación más detallada de las posibles desigualdades salariales en cada uno de los ámbitos operativos de la Organización.

De este modo, el análisis se ajusta a la realidad funcional de los distintos entornos laborales, evitando que las diferencias salariales queden diluidas en una visión global y facilitando la identificación de posibles desviaciones específicas.

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

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

BRECHA SALARIAL			
	HOMBRES	MUJERES	
2025	37.145	34.892	6,07 %
2024	37.624	32.692	13,11 %

BRECHA SALARIAL INDUSTRIAL - MANTENIMIENTOS			
	HOMBRES	MUJERES	
2025	28.484	25.499	10,48 %
Mantenimientos	30.064	27.767	7,64 %
Facilities	18.360	19.081	-3,93 %
2024	27.707	23.594	14,84 %
Mantenimientos	29.004	28.067	3,23 %
Facilities	18.922	18.716	1,09 %

BRECHA SALARIAL CONSTRUCCIÓN - INFRAESTRUCTURA			
	HOMBRES	MUJERES	
2025	40.444	37.769	6,61 %
2024	40.585	36.650	9,70 %

6.2. Seguridad, Salud y Bienestar



CUIDAR A LAS PERSONAS COMO PRINCIPIO DE GESTIÓN

La seguridad, la salud y el bienestar forman parte de la manera de entender el trabajo. Desde esta visión, la prevención se convierte en un compromiso real que fortalece los equipos, mejora la actividad y contribuye a entornos laborales más seguros y responsables.

Nota: El alcance total de la información referenciada en este capítulo corresponde a las empresas del Grupo Copisa mancomunadas en PRL (Servicio de Prevención Mancomunado según lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención RD39/97 en España) que representan al 86,70 % de la plantilla correspondiente a las sociedades: COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA S.A.U. / CPI INDUSTRIAL ENGINEERING S.A.U / CPI INTEGRATED SERVICES S.A.U. / GRUPO EMPRESARIAL COPISA S.A.U. / NATUR SYSTEM

La protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales constituye una expresión tangible del compromiso de Grupo Copisa con una gestión responsable, sostenible y orientada a la excelencia. En este marco, la Seguridad y Salud en el Trabajo se integra de forma transversal en la Organización como un elemento estratégico de gestión, mediante un sistema eficaz, alineado con la normativa vigente y adaptado a la diversidad de nuestras actividades, centros de trabajo y países en los que operamos. Este enfoque nos permite fortalecer la prevención, favorecer el cumplimiento de nuestros estándares corporativos y generar valor a través del control de la salud, la formación específica por puesto, la mejora de las condiciones de trabajo y la adecuación permanente de los equipos y entornos laborales, contribuyendo así a consolidar una cultura preventiva sólida en entornos cada vez más seguros y saludables.

Un liderazgo sólido y visible, junto con una gestión eficaz de la seguridad, la salud y el bienestar, resulta esencial para fortalecer la cultura preventiva en todos los centros de trabajo. En línea con el modelo saludable del Grupo, este compromiso se articula sobre los siguientes principios:

- La seguridad, la promoción de la salud y el bienestar del equipo humano se encuentran integrados en la gestión del Grupo Copisa, con una presencia transversal en el conjunto de las actividades y decisiones empresariales, en los diferentes departamentos, puestos de trabajo y en todos los niveles jerárquicos.
- Implementar procesos eficientes para la consulta y participación de las personas trabajadoras y, en su caso, de sus representantes, en la práctica diaria de su profesión, con el objetivo de mejorar los ámbitos de Seguridad, Salud y Bienestar.
- Analizar y determinar acciones orientadas a neutralizar los peligros a los que las personas puedan estar expuestas, incorporando la perspectiva de género como un valor esencial, reduciendo los riesgos a valores aceptables en aquellos casos en que no puedan eliminarse por completo, y promoviendo hábitos saludables tanto dentro como fuera del entorno laboral. Se detectan oportunidades de mejora como base para el establecimiento de medidas y programas de control adecuados, con el fin de proporcionar y mantener unas condiciones de trabajo seguras, saludables y orientadas al bienestar del equipo humano.
- La implantación de los equipos y medios auxiliares más adecuados para cada trabajo y el control necesario sobre los mismos y su adaptación a los avances tecnológicos.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requerimientos aplicables a la Organización en materia de Seguridad, Salud y Bienestar.
- Profundizar en la consecución de los objetivos debidamente establecidos, revisados y modificados cuando así se estime necesario, todo ello bajo el compromiso de una mejora continua tanto en la gestión como en el desempeño de la Seguridad, la Salud y el Bienestar en el entorno laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.

La Política de Seguridad, Salud y Bienestar de Grupo Copisa refleja el firme compromiso de la Dirección con un modelo de gestión alineado con los principios de la norma ISO 45001:2018 e integrado en el conjunto de las actividades de construcción e industriales del Grupo. En este marco, la seguridad, la salud y el bienestar de las personas se configuran como un objetivo prioritario y un elemento esencial de la gestión empresarial, en coherencia con nuestro compromiso con la sostenibilidad y con la creación de entornos de trabajo seguros, saludables y responsables. Este compromiso concierne a todas las personas que forman parte de la Organización, así como a las empresas colaboradoras y demás partes interesadas vinculadas a nuestra actividad, promoviendo una actuación responsable y preventiva orientada a proteger tanto la seguridad propia como la de quienes les rodean.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN LABORAL

Grupo Copisa ha incorporado de manera transversal la perspectiva de género en su gestión preventiva, promoviendo activamente la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, la inclusión de dicha perspectiva en las evaluaciones de riesgos laborales permite identificar, analizar y valorar los riesgos considerando tanto las diferencias biológicas (sexo) como las desigualdades derivadas de la organización del trabajo (género), favoreciendo así una prevención más eficaz, equitativa e inclusiva. Este enfoque se aplica de manera individualizada, especialmente en presencia de condiciones personales o situaciones específicas —como embarazo, lactancia, características antropométricas, sensibilidad a determinados agentes, historial de trastornos musculoesqueléticos o exposición a riesgos psicosociales—, con el objetivo de adaptar las medidas preventivas y garantizar que resulten adecuadas y eficaces para cada persona trabajadora.

En el desarrollo de la actividad del Grupo, la presencia de la mujer se concentra principalmente en puestos administrativos, técnicos y en el sector de limpieza. En este marco, destaca la figura de la delegada de prevención, que realiza un seguimiento riguroso de las solicitudes y necesidades trasladadas por las trabajadoras. Paralelamente, Grupo Copisa impulsa de forma activa la incorporación de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, como es el ámbito de la prevención en obra. Un ejemplo representativo de este avance es el comité de seguridad y salud constituido en CPI Integrated Services, en el que una de sus tres personas integrantes es una mujer, reflejando una evolución progresiva en un entorno históricamente masculinizado. Esta mayor participación contribuye a enriquecer la gestión preventiva mediante la incorporación de una perspectiva de género que favorece la adecuada identificación y atención de las necesidades del colectivo femenino en nuestros centros de trabajo.

Asimismo, el Grupo dispone de indicadores consolidados de siniestralidad y absentismo desagregados por género, cuyos resultados hasta la fecha evidencian una evolución favorable. Estos datos refuerzan la convicción de que la Organización avanza en la dirección adecuada, manteniendo como objetivo permanente la mejora continua en la integración efectiva de la mujer en el conjunto de sus actividades.

SALUD Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS

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

Durante 2025, la Organización ha reforzado su enfoque de gestión responsable del bienestar de las personas a través del Servicio de Seguridad y Salud y en colaboración con MC Mutual, mediante el desarrollo de la campaña «Invierte en Bienestar: Tu Salud lo Vale», orientada a la promoción de la salud emocional. En el marco de esta iniciativa bienal, se ha completado la primera fase, iniciada en noviembre del ejercicio anterior, y se ha impulsado una segunda fase centrada en tres ámbitos prioritarios:

- La higiene del sueño y el cuidado del cerebro.
- La prevención de hábitos perjudiciales para la salud.
- La iniciación en la práctica del mindfulness.

Durante esta fase, la Organización ha difundido recursos y recomendaciones prácticas para facilitar la adopción de hábitos saludables en el entorno laboral y en la vida cotidiana, contribuyendo al refuerzo de la sensibilización, la prevención y el autocuidado. Este enfoque se alinea con el compromiso de la Organización con la salud integral de la plantilla, la mejora continua de la cultura preventiva y la generación de valor social sostenible.

GESTIÓN DE LA SINIESTRALIDAD Y MEJORA CONTINUA

La gestión de la siniestralidad en Grupo Copisa se articula conforme a los requisitos establecidos en la norma ISO 45001:2018, mediante un enfoque basado en el análisis del desempeño y la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. En este contexto, se garantiza la investigación sistemática de todos los incidentes, accidentes y cuasi accidentes, tanto del personal propio como subcontratado, conforme a procedimientos internos definidos, con el objetivo de identificar causas raíz y establecer acciones correctivas y preventivas eficaces.

Durante el ejercicio 2025, no se han determinado enfermedades profesionales en las empresas de Grupo Copisa mancomunadas en PRL, siendo la tipología de lesión más frecuente las caídas de personas al mismo nivel. El análisis global del desempeño permite identificar tendencias y orientar la toma de decisiones hacia la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la accidentalidad.

En este marco, la Organización promueve una cultura de transparencia como elemento esencial para consolidar un entorno de confianza, facilitando que todas las personas trabajadoras comuniquen de manera abierta y responsable cualquier incidente ocurrido en el desarrollo de la actividad. Estas notificaciones se gestionan conforme al Procedimiento de Tramitación y Notificación de Informes de Incidentes y Accidentes, permitiendo un análisis riguroso de cada caso y la implantación de medidas orientadas al fortalecimiento de la cultura preventiva y a la mejora continua de la seguridad y el bienestar de todas las personas involucradas en nuestros proyectos

ÍNDICE SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO 2024 (%)		
	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE FRECUENCIA	15,36	0,73
ÍNDICE GRAVEDAD	0,41	0,02

ÍNDICE SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO 2025 (%)						
	DIC		ENE - NOV		2025	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE FRECUENCIA	0	0	17,04	0,77	15,80	0,72
ÍNDICE GRAVEDAD	0	0	0,69	0	0,68	0,00

ÍNDICES SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO (%)				
	DIC	ENE - NOV	2025	2024
ÍNDICE FRECUENCIA	0	17,81	16,52	16,09
ÍNDICE GRAVEDAD	0	0,70	0,68	0,43

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

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

*n.º horas trabajadas Grupo Copisa: 1.392.189,63.

ÍNDICES SINIESTRALIDAD PERSONAL PROPIO + SUBCONTRATADO (%)		
	*2025	2024
ÍNDICE FRECUENCIA	19,51	26,26
ÍNDICE GRAVEDAD	2,06	0,96

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

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

ACCIDENTES POR GÉNERO PERSONAL PROPIO (n.º)			
	DIC	ENE - NOV	2024
HOMBRES	0	22	21,00
MUJERES	0	1	1,00

TASA DE ABSENTISMO (%) ****

	*2025		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ABSENTISMO TOTAL (**Contingencia común + profesional)	2,30	2,59	2,04	2,55
**CONTINGENCIA PROFESIONAL	0,43	0,01	0,25	0,06

*Número total de días perdidos por absentismo: 13.532.

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

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

***Contingencia común: situaciones en las que un trabajador/a, por causa de un accidente o enfermedad no laboral, se encuentra

imposibilitado para el desarrollo de su trabajo y recibe asistencia sanitaria por parte del Sistema Público de Salud.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO

En Grupo Copisa, la evaluación del desempeño en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un elemento clave del sistema de gestión, alineado con los principios de la norma ISO 45001:2018 y orientado a la mejora continua. Para ello, se desarrollan auditorías internas y visitas de seguimiento en los centros de trabajo, realizadas tanto por el personal técnico de zona del servicio de prevención como por los equipos técnicos asignados a cada proyecto. Durante el último periodo de enero a noviembre, se han llevado a cabo 56 visitas de seguimiento de SST por los técnicos del servicio en distintos centros nacionales e internacionales (3 en diciembre), así como la elaboración de 198 informes mensuales (16 en diciembre) por parte del personal técnico de PRL en obra, lo que permite una supervisión continua de las condiciones de trabajo.

A nivel operativo, la Organización dispone de un sistema de valoración del desempeño basado en una escala estandarizada de 0 a 5 puntos, integrada en los informes de seguimiento de SST y en las auditorías de obra, que permite evaluar de forma objetiva las condiciones de seguridad observadas. Los resultados obtenidos se configuran como indicadores clave para el análisis de la evolución del desempeño, facilitando su seguimiento periódico en reuniones con la Dirección y apoyando la toma de decisiones basada en datos. Este sistema se encuentra directamente vinculado a los objetivos estratégicos en materia preventiva, estableciendo compromisos de cumplimiento mínimo en todos los centros, los cuales han sido alcanzados en la práctica totalidad durante el periodo evaluado.

De forma complementaria, el sistema incorpora el análisis de incidentes, no conformidades y resultados de auditorías, lo que permite identificar desviaciones, tendencias y oportunidades de mejora para reforzar la eficacia global del sistema de gestión. En este mismo sentido, la coordinación de actividades empresariales con empresas subcontratadas y proveedoras se integra en los procedimientos corporativos de prevención, mediante el uso de herramientas como la plataforma Nalanda a nivel nacional, así como a través de controles documentales específicos en el ámbito internacional. Este enfoque integral asegura un adecuado control de los riesgos, una supervisión eficaz de las condiciones de trabajo y el impulso continuo de la mejora del desempeño en SST en todos los niveles de la Organización.

VALORACIÓN CENTROS	DIC	ENE-NOV	2025	2024
NOTA MEDIA (ISN s/5)				
COPISA	4,19	4,16	4,16	4,27
CPI INDUSTRIAL ENGINEERING	4,14	4,08	4,09	4,00
CPI INTEGRATED SERVICES	4,13	4,07	4,08	4,68
NATUR SYSTEM	4,08	4,14	4,13	4,08

PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN EN PREVENCIÓN

La participación de las personas trabajadoras y el establecimiento de canales eficaces de comunicación constituyen elementos clave del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Grupo Copisa. En este sentido, la Organización garantiza la consulta y participación mediante los mecanismos legalmente establecidos, conforme al Procedimiento Organizativo de Prevención, como son los comités de seguridad y salud y las figuras de las personas delegadas de prevención, que actúan como canales esenciales para la colaboración y la toma de decisiones en materia preventiva. Esta participación se ve reforzada a través de los distintos canales de comunicación interna —como el correo electrónico, la plataforma Teams o canales específicos habilitados para PRL— que facilitan la difusión de información, campañas y lecciones aprendidas, así como la recogida de consultas, sugerencias e incidencias por parte de la plantilla.

En este marco, la mejora de la comunicación se configura como un eje estratégico para seguir fortaleciendo la implicación de las personas trabajadoras y garantizar un flujo de información eficaz en todos los niveles de la Organización, prestando especial atención a aquellos entornos con menor representación formal. Con este propósito, Grupo Copisa continúa impulsando acciones orientadas a reforzar los canales internos, fomentar la participación activa en la gestión preventiva y consolidar el conocimiento y uso de los procedimientos y herramientas disponibles, contribuyendo así al desarrollo de una cultura preventiva basada en la colaboración, la transparencia y la mejora continua.

LIDERAZGO PREVENTIVO Y CULTURA DE SEGURIDAD

El compromiso de la Dirección con la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra plenamente consolidado en Grupo Copisa, evidenciándose en la implantación eficaz del sistema de gestión y en su alineación con la Organización, la cultura y los procesos de negocio, tal y como se concluye del análisis global del desempeño.

Este compromiso se materializa a través de reuniones periódicas de seguimiento del estado de los proyectos, en las que se analizan los indicadores de siniestralidad y se adoptan, en su caso, acciones correctivas de manera ágil, permitiendo evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos preventivos y su adecuación continua. Asimismo, este liderazgo se traslada de forma efectiva a todos los niveles operativos —personal técnico y mandos intermedios— mediante espacios de trabajo colaborativos en los que se analizan incidencias, se comparten lecciones aprendidas y se difunden buenas prácticas, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura preventiva sólida y participativa.

El análisis correspondiente al ejercicio 2025 pone de manifiesto el firme compromiso de la Dirección y de los equipos técnicos, así como la implicación activa del conjunto del equipo humano, cuyos resultados evidencian la eficacia de las políticas implantadas y refuerzan la confianza de las personas trabajadoras y de los clientes en el modelo de gestión. En coherencia con este enfoque, el compromiso se ve reforzado mediante la implantación de la política de prevención del consumo de alcohol y drogas, orientada a promover hábitos saludables y a prevenir situaciones que puedan comprometer la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.

Desde esta perspectiva, Grupo Copisa reafirma su convicción de que el bienestar físico y emocional de las personas constituye un elemento estratégico esencial para el desarrollo sostenible de la Organización, consolidando una cultura preventiva basada en la responsabilidad compartida, la mejora continua y la protección integral de la salud.

Para el año 2026, el Grupo va a reforzar el compromiso, incluyendo en los objetivos acciones para mejorar el liderazgo de técnicos y mandos mediante acciones formativas y ratificando la política de *STOPWORK*, que forma parte de la cultura preventiva que abarca los siguientes principios:



Proteger a las personas trabajadoras.

Crear, mejorar y reforzar la cultura de seguridad y salud a todos los niveles jerárquicos.

Mejorar la conciencia y la percepción del riesgo ante situaciones que pudieran entrañar cierto riesgo o peligro.

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

Promover entre todos los agentes implicados (personas empleadas, clientela, empresas proveedoras, contratistas y subcontratistas) una actuación inmediata que permita detener cualquier actividad que represente un riesgo para la salud o la seguridad, ya sea propia o de terceras personas.

Notificar la incidencia a su mando superior inmediato, pudiendo comunicar la incidencia por otras vías como puede ser a través del departamento de prevención, el libro de incidencias del proyecto o de forma anónima por el canal de consultas y sugerencias interno.

En el contexto de los objetivos de PRL para el año 2026, se han desarrollado múltiples acciones en el Grupo Copisa orientadas a reforzar la concienciación en materia de SST en todos los niveles jerárquicos. Estas acciones, impulsadas por el Servicio de Prevención Mancomunado, han tenido como finalidad mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de toda la plantilla, fomentando una actitud proactiva en la gestión preventiva.

- Formaciones sobre el recordatorio de normativa en PRL y de primeros auxilios dirigidas a todos los trabajadores del Grupo.
- Formaciones en seguridad vial dirigida a las personas trabajadoras del Grupo.
- Realización de observaciones preventivas de seguridad por parte del personal técnico y de los mandos, con el objetivo de promover una actitud preventiva activa en las actividades diarias.
- Visitas conjuntas de PRL, realizadas de forma coordinada entre el personal técnico de PRL y de producción, para evaluar el desempeño en SST de los centros de trabajo de forma colaborativa.
- Reuniones de lanzamiento de PRL, centradas en el análisis y anticipación de medidas preventivas, basadas en la experiencia adquirida en proyectos anteriores.
- Difusión de lecciones aprendidas derivadas de accidentes ocurridos en nuestras empresas, con el fin de evitar su repetición y fomentar la mejora continua.
- Reuniones con la Dirección y Personal delegado, destinadas a hacer seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos y del avance de los proyectos en curso.
- Publicación de píldoras informativas y campañas divulgativas en distintos formatos (vídeos, carteles, seminarios web, entre otros), abordando diversas temáticas.

RIESGOS CLIMÁTICOS Y SEGURIDAD LABORAL

La consideración de los riesgos climáticos dentro del sistema de gestión de Grupo Copisa se ha integrado como un elemento relevante para la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, así como para el refuerzo del compromiso con la sostenibilidad. En este contexto, la Organización ha implantado medidas específicas de adaptación frente a fenómenos meteorológicos adversos, entre las que destaca la campaña permanente de prevención del golpe de calor durante el periodo estival, dirigida tanto al personal propio como al personal colaborador. Como parte de este enfoque, el Grupo dispone de un protocolo actualizado para la gestión de situaciones asociadas a condiciones climáticas extremas, el cual se incorpora de manera sistemática en los planes de seguridad y salud y en las evaluaciones de riesgos de los distintos centros de trabajo, garantizando una respuesta preventiva adecuada y coherente con las condiciones de cada proyecto.

Asimismo, y en cumplimiento del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, dicho protocolo establece medidas específicas para los trabajos al aire libre, contemplando su adaptación continua a las distintas condiciones meteorológicas derivadas de la actividad —como temperaturas extremas, lluvias intensas o episodios de fuertes vientos—. Este enfoque se complementa con el refuerzo de la formación, la sensibilización y la mejora continua de los procedimientos, contribuyendo a incrementar la resiliencia operativa y a consolidar un modelo preventivo orientado a la protección integral de las personas y a la sostenibilidad de las actividades del Grupo. En este sentido, se definen una serie de medidas organizativas y preventivas que se aplican en función del nivel de riesgo identificado, entre las que destacan las siguientes:

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

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD VIAL

Grupo Copisa refuerza su compromiso en materia de Seguridad y Salud mediante el desarrollo e integración de un sistema de gestión de la Seguridad Vial alineado con la norma ISO 39001, plenamente coordinado con el sistema de SST. En este marco, la Organización ha establecido una política específica, junto con objetivos y planes de acción orientados a la mejora continua del desempeño en seguridad vial, apoyados en el análisis sistemático de los indicadores derivados de los incidentes de tráfico, sanciones y comportamiento en la conducción.

Este enfoque permite realizar un seguimiento de tendencias y evaluar la eficacia de las medidas implantadas, si bien se continúa trabajando en la consolidación de datos que permitan comparativas más robustas a largo plazo. Asimismo, la implantación de este sistema proporciona un marco estructurado para reducir los riesgos asociados a la movilidad laboral, reforzando la cultura preventiva y promoviendo un enfoque de Sistema Seguro alineado con los objetivos estratégicos del Grupo.

En línea con esta evolución, y en coherencia con las oportunidades de mejora identificadas, para el año 2026 el Grupo impulsará nuevas acciones orientadas a la movilidad segura y sostenible, incluyendo el desarrollo de planes de movilidad, campañas de sensibilización y el refuerzo de las herramientas de análisis y seguimiento, consolidando así el compromiso de la Organización con la reducción de la siniestralidad vial y la protección de todas las personas trabajadoras en sus desplazamientos.

6.3. Derechos humanos



RESPETO EN TODA LA CADENA DE VALOR

Actuar con respeto a los derechos humanos es reconocer el impacto que cada decisión puede tener en las personas. El compromiso se refleja en la forma en que una Organización se relaciona con sus grupos de interés.

Grupo Copisa mantiene su compromiso con la protección de los derechos humanos en cualquier parte del mundo donde desarrolla su actividad. En este sentido, el Grupo orienta su actuación a prevenir y reducir el riesgo de que sus decisiones o intervenciones puedan provocar, favorecer o suponer una vulneración de estos derechos, procurando que este compromiso esté presente en su relación con las personas trabajadoras, la clientela, las empresas proveedoras y subcontratadas, y las comunidades en las que opera.

El marco de actuación de Grupo Copisa en esta materia se apoya en estándares internacionales reconocidos, entre los que se encuentran el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas y las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde la implantación de la Política de Derechos Humanos en 2020 y sus posteriores revisiones, el Grupo ha seguido actualizando y reforzando sus principios de actuación. En 2024, este enfoque se amplió con la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, orientada a promover un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, así como a reafirmar el compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

INTEGRACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN

A partir de este marco, la relación de Grupo Copisa con las personas trabajadoras se fundamenta en el respeto de los derechos laborales y en el cumplimiento de la normativa aplicable. Entre los principios que se promueven y respetan se encuentran el derecho a unas condiciones de trabajo justas y dignas, la igualdad de trato y la no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso e infantil, unas condiciones retributivas conformes con la normativa y los convenios aplicables, la protección de la salud y seguridad en el entorno laboral, la protección de la intimidad y de los datos personales, y el derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso, violencia o conductas inapropiadas.

En materia de seguridad y salud laboral, la Organización vela por que los entornos en los que se desarrolla la actividad cumplan con los estándares de seguridad aplicables. Asimismo, proporciona formación periódica en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de contribuir a la prevención de riesgos y al refuerzo de una cultura preventiva compartida.

Los valores éticos de Grupo Copisa constituyen un marco de referencia para la actuación de la dirección y de las personas trabajadoras en su conjunto. En este sentido, se promueve el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en todas las actuaciones profesionales, de acuerdo con lo previsto en el Código Ético y de Conducta y en el resto de las políticas corporativas aplicables.



EXTENSIÓN DEL COMPROMISO EN LA CADENA DE SUMINISTRO

Este enfoque se extiende también a la cadena de suministro. Grupo Copisa traslada sus valores y principios corporativos a las empresas proveedoras y subcontratadas mediante la cláusula de «respeto a los derechos humanos» incorporada en los contratos firmados, por la que estas declaran conocer y asumir el compromiso con el sistema de cumplimiento del Grupo y con el Código Ético y de Conducta de Empresas Proveedoras. Este Código establece los requisitos mínimos que deben observarse en la relación con Grupo Copisa.

Asimismo, las empresas proveedoras están sujetas a procedimientos de homologación y evaluación que contemplan el respeto a los derechos humanos como un criterio relevante. De este modo, la Organización procura que sus relaciones con empresas proveedoras y subcontratadas se desarrollen de forma coherente con sus principios éticos, sociales y legales.

La Organización cuenta, además, con el Canal Ético habilitado en la web corporativa, a disposición de las personas trabajadoras y de las partes interesadas, como vía para comunicar de forma confidencial o anónima posibles irregularidades que pudieran afectar a los principios y valores corporativos, sociales, éticos o legales vinculados, entre otros aspectos, al respeto de los derechos humanos. En la gestión de estas comunicaciones se preservan los derechos de las personas implicadas y la ausencia de represalias, adoptándose las medidas que resulten necesarias ante cualquier incumplimiento.



De forma complementaria, Grupo Copisa promueve el conocimiento y cumplimiento de sus políticas y códigos corporativos, que se encuentran disponibles tanto en la página web corporativa como en el servidor corporativo. Esta disponibilidad facilita que las personas trabajadoras tengan acceso a información clara y actualizada sobre los principios y directrices que conforman el compromiso de la Organización con la igualdad, la diversidad, el respeto a los derechos humanos y el comportamiento ético.

En esta misma línea, la Organización impulsa acciones de sensibilización y formación a través de las píldoras formativas publicadas en el Portal del Empleado, accesibles a las personas trabajadoras del Grupo. Estas acciones abordan materias relacionadas con la sostenibilidad, seguridad de la información, *compliance* e igualdad y acoso.

El respeto a los derechos humanos se entiende, por tanto, como un compromiso continuo, que requiere revisión, sensibilización y mejora progresiva. En este sentido, Grupo Copisa mantiene su voluntad de seguir reforzando sus políticas, sus canales de comunicación y sus acciones formativas, con el objetivo de consolidar una cultura corporativa basada en la integridad, el cumplimiento normativo, la igualdad de trato y la protección de la dignidad de las personas.



6.4. Valor social

**MÁS ALLÁ DE LA
ACTIVIDAD, CERCA
DE LA SOCIEDAD**

Colaborar con entidades sociales, apoyar iniciativas solidarias y responder ante situaciones de emergencia permite que el compromiso social se traduzca en acciones reales, cercanas y útiles para las comunidades.

El compromiso social de Grupo Copisa se basa en una responsabilidad voluntaria que trasciende el desarrollo de su actividad empresarial y se orienta al bienestar de las personas y de las comunidades en las que está presente. Este compromiso se materializa a través de iniciativas de acción solidaria, que incluyen patrocinios, donaciones y colaboraciones con entidades sociales.

Asimismo, Grupo Copisa promueve la igualdad de trato, el respeto a los derechos humanos y la creación de entornos de trabajo libres de cualquier forma de discriminación, tanto dentro de la Organización como en su relación con los distintos grupos de interés.

En este sentido, la Organización fomenta el desarrollo sostenible de las comunidades locales, respaldando su progreso y protegiendo el entorno en el que desarrolla su actividad.

Mediante estas acciones, Grupo Copisa contribuye activamente a construir una sociedad más justa, inclusiva y solidaria, alineando su crecimiento empresarial con valores de responsabilidad, respeto y sostenibilidad. En 2025, el importe total de las contribuciones ha ascendido a 113.879,84 €.



Toca Donar Sang
Campaña solidaria de donación de sangre



KM contra La crisis climática
KM POR AGUA



XXVII Fórum Futuro Civil
Escuela Técnica Superior de ingeniería de
caminos, canales y puertos de Barcelona

COMPROMISO SOCIAL

ÁMBITO SOCIAL	CONTRIBUCIÓN ODS
Fundació Esportiva Grama: integración de personas con discapacidad físicas o intelectuales, inserción laboral etc. Patrocinio	
Oxfam Intermón Trailwalker: reto deportivo para captar donativos y garantizar el acceso de agua potable. Donación	
Fundació La Marató TV3: evento centrado en la divulgación y el impulso de la investigación sobre el cáncer. Donación	
Banco de Alimentos de Barcelona: distribución de alimentos a las entidades que garantizan el reparto de alimentos de manera gratuita, digna, justa, equitativa y sostenible. Donación	
ÁMBITO SALUD, BIENESTAR Y DEPORTE	
Banco de Tejidos y Sangre de Barcelona: donación de sangre. Voluntariado personas Edificio Torre Copisa. Voluntariado	
ACES Asociación Catalana de entidades de salud: Desarrollo de entornos aptos para la atención sanitaria. Patrocinio	

CONOCIMIENTO, CULTURA E INNOVACIÓN

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

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

Colegio Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Catalunya: participación en el evento «XXVII Fórum Futuro Civil» facilitando contacto con estudiantes y profesionales interesados en ingeniería civil. Patrocinio

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

CIES Conocimiento e Ingeniería de España: presencia en el evento «VI Simposio Nacional». Apoyo en el conocimiento de buenas prácticas en la contratación de obra pública. Patrocinio

Román y Asociados: Evento El Periodico «Català de l'any». Reconocimiento social y empresarial en Catalunya. Patrocinio

CATEB Colegio de Arquitectura Técnica de Barcelona: Vinculación al programa Be Partner y contribución a la transformación del sector de la construcción/edificación. Colaboración

COAC Colegio de Arquitectos de Catalunya: Curso Patrimonio 2025 (ADDIPA). Patrocinio



COOPERACIÓN Y COMPROMISO SOSTENIBLE



En Grupo Copisa se entiende la colaboración como un elemento clave para el crecimiento y la innovación. Por ello, la Organización trabaja activamente junto a empresas, asociaciones e instituciones de su entorno para impulsar iniciativas conjuntas que generen valor compartido.

La participación en diferentes asociaciones permite fortalecer la red empresarial, compartir conocimiento y promover proyectos que contribuyen tanto al desarrollo del Grupo como al progreso de la sociedad.

Este enfoque colaborativo refuerza la competitividad y permite una adaptación con mayor eficacia a los cambios del entorno, consolidando el papel del Grupo como un actor relevante dentro del sector.

La apuesta por la sostenibilidad se refleja en la participación de Grupo Copisa como miembro del Consejo Asesor para la Certificación de Empresas Constructoras (CACEC).

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

La adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas representa una oportunidad clave para seguir avanzando en este compromiso, alineando las actuaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este marco se fundamenta en la adopción de los Diez Principios Universales, que orientan la actividad empresarial hacia el respeto de los derechos humanos, la promoción de condiciones laborales responsables, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción.



La implicación de Grupo Copisa en el Pacto Mundial se materializa a través de distintos programas formativos y *reporting* en sostenibilidad.

- Participación en la acción formativa *Climate Ambition Accelerator* 2025, profundizando en los desafíos del cambio climático para organizaciones.
- Reporte anual de Sostenibilidad para el Pacto Mundial.

**Construcción,
materiales
servicios****y**

- Gremi de Constructors d'Obres de Barcelona i Comarques
- Asociación Nacional de Constructores Independientes (ANCI)
- Cámara Oficial de Contratistas de Obras Públicas de Catalunya (CCOC)
- Associació d'Empreses de Serveis de Tarragona (AEST)
- Associació Catalana d'Empreses d'Instal·lacions i Manteniment (ACEIM)
- Associació Catalana de Facility Management (ACFM)
- Gremi d'instal·ladors del Baix Llobregat (GIBAIX)
- Gremi d'Àrids de Catalunya
- BIM Building Spanish Chapter
- Gremi d'Instal·ladors del Barcelonès Nord i Baix Maresme (AEMIFESA)
- Plataforma Tecnològica Espanyola (PTEC)
- AETOS
- Associació de Constructors i Promotors

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 de l'Hospitalet i Baix Llobregat (UMPBALL)
- Unión Patronal Metalúrgica (UPM)
- Asociación de Empresas del Sector (AGREMIA)

SISTEMAS DE GESTIÓN CERTIFICADOS

Los sistemas de gestión certificados permiten al Grupo Copisa identificar y prevenir los principales impactos negativos que puedan ser generados en sus actividades. Todas las actuaciones del Grupo se ajustan a la normativa legal vigente, tanto en aquello que hace referencia a la obtención de las preceptivas acreditaciones como, en su caso, a las debidas actualizaciones o renovaciones de las certificaciones ya obtenidas:

	ISO	UNE	UNE	ISO	ISO	ISO	ISO	ISO	ISO
	37001	19601	166002	9001	14001	45001	50001	27001	39001
Grupo Copisa									
Copisa									
CPI Industrial Engineering									
Copisa Costa Rica									
Natur System									
CPI Integrated Services									
Copisa Infrastructures									

El 7 de octubre de 2025, la sociedad Estructuras Aragón S.A.U. modificó su denominación social, pasando a denominarse Copisa Infrastructures S.A.U.

Copisa está adaptando su sistema de gestión de la I+D+i, basado en UNE 166002, al estándar internacional ISO 56001

OTROS CERTIFICADOS

- CERNE, Certificado Auditoría Sistema de prevención de Riesgos Laborales: Copisa, Grupo Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services, Copisa Infrastructures, NaturSystem.
- Proveedor certificado por Achilles South Europe. Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services.
- ARESPA. Empresa certificada en ejecución de obras histórico-artísticas: Natur System.
- CONSTA, Organismo gestor Applus+: Natur System.
- RIME. Comisión de rehabilitación y mantenimiento de edificios de Cataluña: Natur System.
- RASIC: Copisa, CPI Industrial Engineering, CPI Integrated Services, Natur System.
- RERA (Registro de Empresas con Riesgo de Amianto): Copisa, CPI Industrial Engineering.
- ECOVADIS: evaluación en los ámbitos de aspectos medioambientales, prácticas laborales y de derechos humanos, ética y compras sostenibles, todo ello englobado dentro de la responsabilidad social empresarial (RSE), obteniendo una calificación de «Medalla de Oro»: Grupo Copisa
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: Registro Huella de Carbono: Copisa.
- CE Áridos Certificado nº: 1035-CPR-ES101263: KM5

6.5. La comunicación empresarial



**DIALOGAR PARA
CREAR RELACIONES
DE CONFIANZA**

Comunicar bien consiste en abrir espacios de escucha, claridad y diálogo real. Cuando la comunicación es transparente y bidireccional, las relaciones con los grupos de interés se fortalecen y se convierten en una base sólida para avanzar con mayor confianza.

COMUNICACIÓN ABIERTA Y CREACIÓN DE VALOR

Para Grupo Copisa, la comunicación abierta y transparente es esencial para fortalecer las relaciones y generar valor compartido con sus grupos de interés. Comunicar no se limita a informar, sino que supone escuchar de forma activa y construir vínculos de confianza que impulsen la consecución de objetivos comunes.

GRUPOS DE INTERÉS



La comunicación y el diálogo continuo constituyen pilares fundamentales en la relación de Grupo Copisa con sus grupos de interés, que pueden verse afectados, directa o indirectamente, por el desarrollo de su actividad. Este compromiso se extiende a las personas trabajadoras, la clientela, la cadena de suministro, las comunidades locales y la sociedad en su conjunto.

Asimismo, la comunicación interna entre las distintas áreas de la Organización resulta clave para favorecer la coordinación, el intercambio de conocimientos y la eficiencia en el desarrollo de las operaciones.

Además, continúa aplicando el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones realizadas a través de los distintos canales, promoviendo una comunicación más respetuosa, igualitaria y representativa de la diversidad del equipo y del entorno.

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

La participación en este tipo de encuentros contribuye al fortalecimiento de las capacidades internas de la Organización y favorece la conexión con las comunidades y sectores en los que opera. Asimismo, representa una oportunidad para impulsar el aprendizaje, ampliar relaciones estratégicas y avanzar hacia un modelo de actuación más sostenible y responsable.

- Participación de COPISA en la Jornada de presentación de la Estrategia BIM 2030, organizada por la Generalitat de Catalunya, en la mesa redonda donde se debatió sobre «Generar valor para acelerar el cambio, una estrategia para modernizar el sector privado». Fue como invitado, entre otros, el responsable del Departamento de Organización e Innovación de COPISA, quien destacó el potencial efecto tractor de la aprobación de la Estrategia en los próximos años, y señaló algunos de los retos de su implementación, como la estandarización de los requisitos de las diferentes administraciones, la transmisión de la información entre las distintas fases de gestión de los activos o la necesidad de abordar nuevos modelos contractuales más colaborativos.
- Forum Futur Civil XXVII: impulsar la relación con las empresas y las instituciones de nuestro entorno para buscar intereses en común y trabajar juntos para una mejor preparación de los futuros ingenieros e ingenieras formados en la Escola de Camins de Barcelona con el objetivo de establecer enlaces entre ellos.

Con el propósito de reforzar la cohesión interna y favorecer un mayor conocimiento entre los distintos equipos de la Organización, durante 2025 se han llevado a cabo varias iniciativas destinadas a acercar las diferentes áreas del Grupo. Entre ellas, sobresale la acción de acercar al personal de oficina a las obras, permitiendo - conocer de forma directa el día a día de los profesionales que desarrollan su labor sobre el terreno. Esta iniciativa ha contribuido a generar una mayor empatía y a fortalecer el entendimiento entre los equipos administrativos y técnicos.

Asimismo, estas actuaciones han tenido un impacto positivo en la comunicación interna y en el fortalecimiento de la cultura corporativa, promoviendo una manera de trabajar más transversal, colaborativa e integrada en toda la Organización.



Edificio catalogado como bien cultural de interés local:
Rehabilitación Palau del Marqués de Alfarràs, Barcelona
Visita del personal de oficina a obra terminada.



SISTEMAS DE LA INFORMACIÓN

↳ Colaboración y comunicación interna

- Intranet corporativa (SharePoint): Espacio interno donde se publican procedimientos, documentación organizativa e información de interés para la plantilla, facilitando el acceso al conocimiento y el intercambio de información entre empresas, departamentos y obras.
- Herramientas colaborativas (Office 365): Uso de soluciones digitales para la comunicación interna y externa mediante chat, correo electrónico, videoconferencias, wikis y compartición de archivos. Las aplicaciones están disponibles en PC, Android e iOS, lo que permite trabajar de forma coordinada entre equipos ubicados en diferentes centros y zonas geográficas.
- *Software* libre: El Grupo integra soluciones de software libre dentro de su plataforma tecnológica, lo que aporta mayor flexibilidad, eficiencia, interoperabilidad e impulso a la innovación.

↳ Gestión de datos

- Protección de datos: Grupo Copisa cumple con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), garantizando la adecuada protección y tratamiento de los datos personales de acuerdo con la normativa europea.
- Prevención de pérdida de datos: Implementación de políticas de Prevención de Pérdida de Datos (DLP) para proteger información sensible y garantizar el cumplimiento de las normativas de seguridad. Estas medidas permiten identificar, monitorizar y controlar la transferencia de información confidencial, evitando fugas de datos relacionadas con clientes, información financiera o propiedad intelectual, al tiempo que se desarrollan acciones de formación y sensibilización para promover una correcta gestión de la información por parte de las personas usuarias.

↳ Ciberseguridad

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

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

- ❖ Disponibilidad: la información debe estar accesible cuando se necesite.
- ❖ Integridad: conservar el contenido original; debe estar libre de modificaciones y errores que alteren cambios en el contenido.
- ❖ Confidencialidad: permite restringir, garantizar la seguridad y no revelar información a personas, entidades o procesos no autorizados.

Para lograr la mencionada protección de la información, la política de ciberseguridad actúa en tres ejes:

- ❖ Seguridad de hardware: es aquella relacionada con la protección de dispositivos físicos.
- ❖ Seguridad de software: se centra en la protección del software contra ataques informáticos.
- ❖ Seguridad de red: se centra en proteger la infraestructura y los datos de la red frente amenazas externas.



Grupo Copisa dispone de sistemas de protección perimetral de red, herramientas de navegación segura y filtros de correo electrónico que incorporan protocolos SPF, DKIM y DMARC para prevenir campañas de phishing, malware o suplantación de identidad, así como técnicas de depuración de código en el software desarrollado para la Organización. Además, todos los equipos cuentan con agentes EDR¹ y el acceso a los servicios IT del Grupo requiere autenticación multifactor MFA²

↳ ISO 27001



- Obtención de la certificación ISO 27001 y refuerzo con el compromiso de la seguridad de la información

En el marco de su estrategia de mejora continua, Copisa ha obtenido en 2025 la certificación ISO 27001, el estándar internacional de referencia en gestión de la seguridad de la información.

Esta certificación acredita que la compañía cumple con los más altos estándares en la protección de la información, la gestión de riesgos tecnológicos y la seguridad de sus procesos informáticos. La obtención de la ISO 27001 refleja el firme compromiso de Copisa con la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos, tanto propios como de clientes y colaboradores.

Con este hito, Copisa refuerza su apuesta por la excelencia operativa, la innovación responsable y el cumplimiento normativo, consolidando la confianza de sus grupos de interés y garantizando entornos digitales cada vez más seguros y eficientes.

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

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

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



6.6. Cadena de suministro

**ALIADOS
RESPONSABLES
PARA PROYECTOS
SOSTENIBLES**

Detrás de cada proyecto hay una red de relaciones que influyen en su calidad, su impacto y su forma de desarrollarse. Trabajar con proveedores desde la confianza y la transparencia, ayuda a construir una cadena de valor más alineada con la sostenibilidad.

GESTIÓN RESPONSABLE DE EMPRESAS PROVEEDORAS

Grupo Copisa considera esencial la relación con sus empresas proveedoras para garantizar la calidad, la sostenibilidad y el buen resultado de sus proyectos. De la misma forma que ocurre con sus clientes y clientas, se busca establecer vínculos de confianza sustentados en la transparencia, el respeto mutuo y la voluntad de mejora continua.

Este enfoque se desarrolla dentro de un entorno de colaboración que respeta la legalidad, la ética y la transparencia, y que promueve valores y principios alineados con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones internacionales que la complementan, así como con el Código Ético y de Conducta de Empresas Proveedoras. Asimismo, se mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta ilícita o penal, así como ante situaciones de fraude u otras prácticas irregulares en cualquiera de los ámbitos de actuación.

EMPRESAS PROVEEDORAS 2025		
	n.º	FACTURACIÓN
TOTAL	2.434	168.950.868,09€

Grupo Copisa entiende a sus empresas proveedoras como aliados estratégicos en el desarrollo de cada proyecto. La creación de equipos de compras multidisciplinares, integrados por profesionales de producción y del Departamento de Compras, permite trabajar conjuntamente para alcanzar metas compartidas. Este planteamiento no solo asegura el cumplimiento de los estándares de calidad y eficiencia, sino que también fomenta la identificación de soluciones que generen valor añadido. Asimismo, esta cooperación amplía el conocimiento disponible y facilita el acceso a información precisa que contribuye a elaborar la mejor oferta posible.

Para facilitar el cumplimiento de los requisitos y obligaciones por parte de las empresas subcontratistas, el Grupo pone a su disposición una plataforma digital de gestión documental, NALANDA GLOBAL S.A. Este sistema permite agilizar y simplificar los procedimientos administrativos y resulta aplicable tanto al primer nivel de subcontratación como a los niveles posteriores. Asimismo, se trabaja de forma cercana en la optimización de los procesos, fomentando la retroalimentación y ofreciendo apoyo a las empresas proveedoras cuando es necesario, con el propósito de mejorar sus estándares y prácticas. Este planteamiento favorece la mejora continua y refuerza la relación con la cadena de suministro.

Por otro lado, la información generada por el Departamento de Compras —como procedimientos, procesos, tipologías contractuales, pedidos, índices de precios y análisis comparativos— se comparte con toda la Organización a través de los servidores corporativos.

CUMPLIMIENTO ÉTICO Y GESTIÓN DE RIESGOS

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

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

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

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

La sostenibilidad y la responsabilidad social constituyen principios fundamentales que el Grupo Copisa comparte con su cadena de suministro:

- Promueve la adopción de prácticas sostenibles en la cadena de suministro, en línea con el compromiso medioambiental del Grupo.
- Prioriza la colaboración con empresas proveedoras y subcontratadas que compartan esta visión de responsabilidad social, que respeten los derechos laborales y la normativa en materia de seguridad, fomentando entornos de trabajo dignos y seguros.
- De acuerdo con la compra responsable de materiales, prioriza el uso de materiales locales, resultando en 2025 un 77,24 % de empresas proveedoras de proximidad (consideradas en la misma comunidad autónoma), excepto si los recursos del país y la tipología del proyecto no lo permiten.

Desde una perspectiva de sostenibilidad, el Grupo lleva a cabo un seguimiento de las empresas proveedoras y subcontratadas consideradas de alto riesgo que cumplan uno o ambos de los siguientes criterios:

Suministro de productos de alto riesgo:

- Materiales contaminantes o con una elevada huella de carbono.
- Recursos naturales obtenidos mediante prácticas de extracción no sostenibles.
- Productos vinculados a condiciones laborales inadecuadas, como el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la ausencia de medidas de seguridad adecuadas.

Fabricación en países de riesgo:

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

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

Esta metodología tiene como objetivo garantizar que la cadena de suministro esté alineada con los principios de sostenibilidad, reduciendo los riesgos sociales, éticos y medioambientales y fomentando prácticas responsables a lo largo de toda la actividad.

Al incorporar estos principios en las relaciones con la cadena de suministro, no solo asegura el cumplimiento de los estándares establecidos, sino que también se favorece un entorno de cooperación, mejora continua y respeto mutuo. Esto permite desarrollar proyectos sostenibles y de alta calidad, generando valor tanto para el Grupo Copisa como para sus empresas proveedoras.

CRITERIOS DE HOMOLOGACIÓN

Grupo Copisa verificara, antes del inicio de cualquier contrato, que la empresa proveedora o subcontratada se encuentre debidamente homologada. El Procedimiento de Compras del Grupo establece las normas que regulan la adquisición y contratación de trabajos o servicios, y la homologación de las empresas proveedoras y subcontratadas debe llevarse a cabo conforme a los criterios definidos en dicho procedimiento.

El proceso de homologación, actualizado en 2024 y vigente durante el ejercicio 2025, tiene como finalidad asegurar que las empresas proveedoras y subcontratadas cumplan con las especificaciones exigidas por el cliente final. Asimismo, este procedimiento mantiene el análisis del grado de compromiso de dichas empresas con los criterios ASG.

Además de las especificaciones requeridas, se tienen en cuenta otros criterios para la homologación, como la evaluación continua de la prestación del servicio o la implantación de un sistema de gestión certificado. Para este proceso se utiliza el correspondiente impreso corporativo de homologación.

Las homologaciones deben remitirse al Departamento del SIG para su revisión. En caso de ser aprobadas, se registrarán en el sistema ERP. El Departamento de Contabilidad de Grupo Copisa gestiona este procedimiento en el caso de obras nacionales, mientras que, para las obras internacionales, es responsabilidad del personal de administración del país correspondiente, quien debe completarlo antes de realizar la solicitud. Para formalizar el trámite, será necesario presentar la solicitud con todos los datos mínimos requeridos.

NUEVAS EMPRESAS PROVEEDORAS HOMOLOGADAS (n.º)					
	DIC	ENE-NOV	2025	2024	
	TOTAL (n.º)	TOTAL (n.º)	TOTAL (n.º)	TOTAL (n.º)	CRITERIOS %
CRITERIOS ASG -Ambiental, Social y Gobernanza	25	414	439	266	(100 %)

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

De acuerdo con lo establecido en el Procedimiento de Compras, la jefatura de obra o el personal de ingeniería del proyecto comunican al Área de Compras y al Departamento del SIG cualquier incidencia que pueda surgir con las empresas proveedoras, con el fin de gestionarla y dejar constancia de esta para su posterior evaluación.

Asimismo, el Grupo lleva a cabo una evaluación periódica para supervisar el desempeño de aquellas empresas proveedoras que influyan en la calidad y la sostenibilidad del producto o servicio y cuyo importe contratado supere el 1 % del PEM.

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

• Cumplimiento de plazos	• Colaboración	• Aportaciones de Innovación
• Requisitos técnicos	• Medidas de seguridad y salud laboral	• Compromiso Social y Derechos Humanos
• Medios aportados	• Requisitos medioambientales	• Cumplimiento requisitos legales (compliance)

IMPACTOS NEGATIVOS CADENA DE SUMINISTRO (n.º)

	DIC		ENE-NOV		2025		2024	
	Prov. evaluados	Impactos	Prov. evaluados	Impactos	Prov. evaluados	Impactos	Prov. evaluados	Impactos
CRITERIOS AMBIENTALES	9	0	188	0	197	0	168	2
CRITERIOS SOCIALES	9	0	188	0	197	0	168	0

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

- Propuesta de acciones correctivas con la empresa proveedora.
- Mantenimiento o bloqueo del listado de las empresas proveedoras evaluadas del Grupo.

- En el caso de evaluación negativa, se analizarán las causas de esta valoración y se tendrán en cuenta para bloquear futuras contrataciones.

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

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

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

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

Según la tipología de las obras o productos se procede a realizar auditorías en las dependencias de las empresas proveedoras para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los contratos. Durante el año 2025 se han llevado a cabo diversas visitas a empresas proveedoras, destacando aquellas realizadas a empresas de prefabricados, plantas de hormigón, laboratorios y empresas de estructuras metálicas. No obstante, este año no se han llevado a cabo auditorías.

En caso de que se requiera la realización de una auditoría interna, deberá registrarse la siguiente información:

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

INDICADORES DE EMPRESAS PROVEEDORAS (n.º)

	DIC	ENE - NOV	2025	2024
EVALUADOS FINAL ACTIVIDAD	9	188	197	168
BLOQUEADOS	0	0	0	7
NOTA MEDIA EVALUADOS	7,90	7,60	7,62	7,3



6.7. La calidad

**CONFIANZA,
CALIDAD Y
COMPRMISO
COMPARTIDO**

La calidad no empieza únicamente en la entrega final, sino en la forma de escuchar, entender y acompañar a cada cliente durante todo el proceso. Cada obra, servicio o colaboración es una oportunidad para responder con rigor, cercanía y compromiso.

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

El éxito de un proyecto no depende únicamente de su correcta ejecución técnica, sino también de la relación que se establece con la clientela a lo largo de todo el proceso. En Grupo Copisa, se considera que cada fase del proyecto implica retos y expectativas específicas, por lo que se aplica un enfoque integral y transparente que sitúa a la clientela como eje central.

A continuación, se presentan las principales actuaciones que llevamos a cabo en nuestras actividades para dar respuesta de forma eficaz a las necesidades y expectativas concretas que aparecen en cada etapa del proyecto:

Desde las primeras etapas del proyecto, se promueve una comunicación fluida que permite identificar y entender las necesidades y expectativas de la clientela:

- Se llevan a cabo reuniones periódicas y visitas a obra para informar sobre el avance, atender consultas y recopilar aportaciones que favorezcan la mejora continua.
- Proporciona informes detallados y accesibles sobre el progreso del proyecto, incluyendo plazos, costos, y cualquier ajuste que pueda ser necesario.
- Genera documentación detallada y precisa que facilita a la clientela el conocimiento exhaustivo de todos los aspectos del proyecto.
- Dispone de herramientas como COPISA LIVE, una aplicación que permite el seguimiento en tiempo real de las obras, ofreciendo a la clientela información actualizada en todo momento.
- Aplica criterios de mejora continua en nuestros procesos constructivos, con el objetivo de innovar y optimizar para alcanzar mayores niveles de calidad y eficiencia.
- Promueve la innovación mediante proyectos de I+D, tanto a través del desarrollo de nuevas iniciativas para la Organización como mediante la aplicación de soluciones previamente desarrolladas en obras en curso.
- Tras la finalización de la obra, el Grupo desarrolla una fase de evaluación conjunta con la clientela para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y recoger sus valoraciones.

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

El control exhaustivo y la mejora continua de la calidad en los procesos permiten asegurar que cada cliente obtenga un valor añadido en el producto, servicio o actividad contratada. La evaluación de la calidad en las actividades que se llevan a cabo con carácter anual, con el propósito de obtener datos cuantitativos en los distintos ámbitos de actuación, mediante encuestas periódicas que miden el nivel de satisfacción de la clientela.

El Departamento de Calidad realiza auditorías de forma periódica, conforme a su procedimiento interno, en los distintos centros de trabajo del Grupo, con el objetivo de comprobar el cumplimiento de la norma ISO 9001:2015. A partir de estos análisis, se establecen objetivos de mejora enfocados a incrementar el grado de satisfacción de las personas usuarias de nuestros servicios.

Resultado de las encuestas realizadas sobre los proyectos finalizados en el ejercicio 2025:

ENCUESTAS RECIBIDAS POR ENVIADAS					GRADO DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE				
OBJETIVO:	DIC	ENE-NOV	2025	2024	OBJETIVO PUNTUACIÓN: 4,30	DIC	ENE-NOV	2025	2024
80 % ENCUESTAS RECIBIDAS	0	80	80	77,27		0	4,27	4,27	4,18

A partir de un análisis detallado de las encuestas realizadas, en aquellos casos en los que la valoración obtenida es inferior a 3 (sobre 5), se definirán medidas adicionales que impliquen a todos los departamentos del Grupo.

De este modo, Grupo Copisa busca actuar con mayor precisión sobre las áreas de mejora identificadas, con el objetivo de mantener y continuar incrementando los niveles de calidad que nos distinguen, así como reforzar la fidelización de nuestra clientela.

GESTIÓN DE RECLAMACIONES Y NO CONFORMIDADES

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

- La persona que recibe la reclamación notifica a la persona responsable correspondiente —ya sea una persona delegada o responsable de país— y al Departamento del SIG.
- La persona delegada o responsable de país asigna a la persona ingeniera de contrato que acompañe e intervenga en todo el proceso hasta su finalización.
- La persona responsable asignada evalúa dicha reclamación de la clientela, analiza las causas que la originaron y define si corresponde, o no, su tratamiento y consideración.

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

La cantidad de reclamaciones está condicionada por el total de obras finalizadas y su tipología. En 2025 se han resuelto 53 reclamaciones.

Las no conformidades se controlan desde el momento en que se detecta una falta de acuerdo entre el producto o servicio y las especificaciones, el incumplimiento de requisitos legales, del SIG (calidad, ambiente, energía, innovación) y de cumplimiento penal (*compliance*, antisoborno). Estas pueden ser detectadas durante la recepción, la elaboración, la inspección final, la entrega a la clientela o en las auditorías internas.

Se tomarán acciones apropiadas según los efectos potenciales de la no conformidad cuando se detecte un producto no conforme o el incumplimiento del SIG o SIGC, incluso después de su entrega o una vez iniciado su uso.

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

La persona encargada del departamento del SIG:

- Es quien abra cada informe de acción correctiva, en el cual se describe dicha acción. Junto con la persona delegada o responsable de país, la persona ingeniera de proyecto o la jefatura de obra correspondiente, se proponen medidas destinadas a eliminar la causa que originó su apertura.
- Realiza el seguimiento de la acción y evalúa su eficacia. Una vez implementadas las medidas propuestas, se procede al cierre del informe, el cual es firmado por la persona delegada o responsable de país, la persona ingeniera de proyecto implicada o la persona técnica del SIG, quien además valora si dicho cierre ha sido eficaz.

CUMPLIMIENTO PLAN AUDITORÍA. Obj. 100 %	
DIC	3,7 %
ENE-NOV	92,59 %
2025	96 %
2024	89,29 %

MEDIA NO CONFORMIDAD POR AUDITORÍA	
DIC	0
ENE-NOV	0
2025	0
2024	0,20

AUDITORÍAS EN OBRA: CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE (n.º)				
	DIC	ENE- NOV	2025	2024
AUDITORÍAS	1	25	26	25
NO CONFORMIDADES	0	0	0	5
NO CONFORMIDADES EN OBRA	12	169	181	70
NOTA MEDIA AUDITORÍAS	8,02	8,53	8,51	8,52

A continuación, se presentan algunos de los proyectos en los que Grupo Copisa ha participado y que han sido seleccionados o reconocidos en distintos premios del sector. Estas actuaciones reflejan su capacidad técnica, su experiencia en la gestión de proyectos complejos y su compromiso con soluciones eficientes y sostenibles en distintos ámbitos de la ingeniería y la edificación.



Can Batlló Park. Industrial Heritage and Nature, Barcelona.

- Seleccionada para la categoría de Espacios Exteriores de la 7ª edición Premio Europea AHÍ – Intervención en el Patrimonio Arquitectónico.



22 Viviendas de protección oficial de calle Jaume Balmes de Viladecans.

- Seleccionada para los Premios Arquitectura 2025 (CSCAE) categoría de Hábitat.



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

- Ganadora del Premio García Mercadal XXXIX edición. Premio que reconoce las mejores obras de arquitectura en Aragón.



ANEXOS

7.1. Sociedades

Sociedades dependientes

Razón Social

AURÓ 97 S.L.
 GRUPO EMPRESARIAL COPISA, S.A.U.
 AURO INFRASTRUCTURES GROUP, S.L.U.
 COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA, S.A.U.
 CPI INDUSTRIAL ENGINEERING, S.A.U.
 CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS, S.L.U.
 * COPISA INFRASTRUCTURES S.A.U
 NATUR SYSTEM, S.L.U.
 CPI INTEGRATED SERVICES, S.A.U.
 NATUR SYSTEM REHABILITACIÓ I PROMOCIÓ S.L.U.
 KM5 INTERNACIONAL, S.L.U.
 COPISA, S.R.L.
 CONSTRUCCIONES MATERIALES Y PAVIMENTOS INMOBILIARIA, S.L.U.
 COPISA MAROC, S.A.R.L.
 CONCESIONARIA MEDITERRÁNEA, S.L.U.
 CPI MAURITANIE, S.A.
 PROMOMARESME 2003, S.L.U.
 NOU GREVOL, S.L.
 SIMPER OFFICE, S.L.U
 PERTIA TRADE, S.L.U
 EVIDAURO HABITATGES, S.L.U
 NEW FARFARA, S.L.U
 * El 7 de octubre de 2025, la sociedad Estructuras Aragón S.A.U. modificó su denominación social, pasando a denominarse Copisa Infrastructures S.A.U. Este cambio no ha alterado su perímetro de consolidación

Acrónimo

AURÓ 97
 GEC
 AIG
 COPISA C
 CPI
 VIASFALT
 COPISA
 NATUR
 CPI IS
 NSRP
 KM5
 SRL
 COMAPA
 COPISA MARROC
 CONMED
 CPI MAURITANIA
 PROMOMARESME
 NOU GREVOL
 SIMPER
 PERTIA
 EVIDAURO
 FARFARA

Domicilio

Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Bucarest
 Barcelona
 Casablanca
 Barcelona
 Nuakhot
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona
 Barcelona

Actividad

Sociedad patrimonial
 Sociedad patrimonial
 Sociedad patrimonial
 Construcción y obras públicas
 Ejecución de obras, proyectos y mantenimientos industriales
 Construcción y obras públicas.
 Construcción y obras públicas
 Rehabilitación
 Prestación de servicios
 Construcción, rehabilitación y promoción inmobiliaria.
 Venta de áridos
 Construcción y obras públicas.
 Promociones inmobiliarias.
 Construcción y obras públicas.
 Sociedad patrimonial
 Obras industriales.
 Promociones inmobiliarias
 Actividad de sociedades Holding
 Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia. Irrelevante
 Promoción Inmobiliaria.
 Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia. Irrelevante
 Promoción Inmobiliaria.

Sociedades asociadas	Razón Social MARINA FAR VILANOVA, S.A. VILANOVA SHIPYARD, S.L.	Acrónimo MARINA SHIPYARD	Domicilio Barcelona Barcelona	Actividad Explotación en régimen de concesión de instalaciones portuarias Reparación y Conservación de embarcaciones.
Sociedades inactivas	Razón Social Copisa Guinée, S.A.R.L.U. COPISA CONSTRUCTORA CABO VERDE, LDA	Acrónimo COPISA GUINEA CABO VERDE	Domicilio Conakri Cabo Verde	Actividad Construcción y obras públicas Construcción y obras públicas
Sociedad vendida	Razón Social FIRST BRASILIAN BIODIESEL COMPANY, S.L..	Acrónimo FBBD	Domicilio Barcelona	Actividad Productos químicos
Sociedad inactiva en proceso de liquidación	Razón Social COPISA CONSTRUCTII, S.R.	Acrónimo CONSTRUCTII	Domicilio Bucarest	Actividad Construcción y obras públicas

7.2. Tabla indicadores Ley 11/2018

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

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
INFORMACIÓN GENERAL			
Modelo de negocio			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo: entorno empresarial, organización y estructura, presencia geográfica	2-1	Detalles organizables (2021)	5, 16, 17 – 20, 25, 147 – 153
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (2021)	
	2-9	Estructura de gobernanza y composición (2021)	
Afiliación a asociaciones	2-28	Afiliación a asociaciones (2021)	137
Objetivos y estrategias de la organización	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	20 - 24
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (2021)	4, 22 – 24, 28

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Políticas de la compañía	2-23	Compromisos y políticas (2021)	36 - 43
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas (2021)	28, 36 – 43, 94 – 95, 147 - 149
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	22 – 24, 45 - 50
Gestión de riesgos			
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones (medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato de las personas, oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y accesibilidad universal	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	36 – 43, 45 – 50, 94 – 95, 109 - 114
Indicadores clave de resultados no financieros			
Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	1	Fundamentos (2021)	5
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES			
Información general			
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	5, 45 – 50, 60 – 91, 138
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	
Sobre la aplicación del principio de precaución	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	2-27	Cumplimiento de la legislación y normativas (2021)	63

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medioambiente (incluye también ruido y contaminación acústica)	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) (2016)	62
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire (2016)	62
	Marco interno: Compromiso y gestión sostenible	Contaminación acústica y lumínica	74
	306-3	Derrames significativos (2016)	No ha habido
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos (2020)	69 - 73
	306-3	Residuos generados (2020)	70 – 72 – 74
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	No se ha identificado como un asunto material
Uso sostenible de recursos			
Gestión de la energía, Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	302-1	Consumo energético dentro de la organización (2016)	74
	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	65 - 66
	302-4	Reducción del consumo energético (2016)	65 - 66
Gestión del agua	303-1 303-5	Interacción con el agua como recurso compartido Consumo total de agua (2018)	67 - 68 74
	303-4	Vertido de agua (2018)	No existen
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	3-3	Gestión de temas materiales (2021)	69 - 74
	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen (2016)	72

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Cambio climático			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1) (2016)	61
	305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) (2016)	
	305-3	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (2016)	
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI (2016)	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (2016)	22, 45 – 50, 57, 60 - 64
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados a tal fin	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	22, 57, 61 - 64
	305-5	Reducción de las emisiones GEI (2016)	61 - 62
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	81 - 91
	304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas (2016)	
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones (2016)	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-3	Hábitats protegidos o restaurados (2016)	83, 88 - 91

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad (2016)	84 - 87
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL			
Empleo			
Número total y distribución de empleados/as por sexo, edad, país y clasificación profesional	3-3 / 2-7 / 405-1	Gestión de los temas materiales (2021) / empleados/as (2021) / Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as (2016)	2-7 e) no hay variaciones estacionales / 99 - 102
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo			
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional			
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 b)	Tasa de rotación, solo en lo relativo a los despidos (2016)	103
Las remuneraciones medias y su evolución desgregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Marco interno: Remuneración		115
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o media de la sociedad	405-2	Ratio salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres (2016)	116

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	106
Empleados/as con discapacidad	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados/as (2016)	112
Organización del trabajo			
Organización del tiempo del trabajo	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	104
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3	Permiso parental (2016)	104
Número de horas de absentismo	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	122
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (2018)	118 - 128
Sistemas de la salud y seguridad en el trabajo	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (2018)	121 - 128
Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	403-4	Participación de los trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo (2018)	119, 124
	403-5	Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo (2018)	108, 125
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores/as (2018)	120
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales (2018)	47, 49, 126 - 127
	403-9	Lesiones por accidente laboral (2018)	47, 121 - 128

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	113 - 114
	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales (2016)	113 - 114
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	2-30	Convenios de negociación colectiva (2021)	114
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-4	Participación de los trabajadores/as, consultas y comunicación sobre la salud y seguridad en el trabajo (2018)	120 - 124
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición (2016)	107 - 108
Cantidad de horas de formación por categorías profesionales	404-1	Media de horas de formación al año por empleado (2016)	108
Accesibilidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	8
	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as (2016)	112

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	109 - 113
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad			
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso de gestión de la diversidad			
INFORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos (2021)	41, 130 – 131, 157 - 158
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	
	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos (2021)	36 – 43, 147 - 153
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	
	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	36 - 43
	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas (2016).	41

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	109 – 113, 130 – 131, 147
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes (2021)	36 - 43, 155 - 158
	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción (2016)	36 - 39
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (2016)	36 - 43
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas (2016)	41
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	134 - 135
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo social	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	111 - 113, 133 - 136
Impacto de la actividad de la sociedad en poblaciones locales y en el territorio	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos (2016)	No ha habido

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	133 - 139
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés (2021)	8, 11, 26, 141
Acciones de asociación o patrocinio	2-28	Afiliación a asociaciones (2021)	133 - 137
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	147 - 153
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratas de su responsabilidad social y ambiental	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	147 - 153
	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales (2016)	150
	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales (2016)	150
Sistemas de supervisión y auditorías y resultado de las mismas	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	155 - 158
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de calidad con el cliente: pág. 155 - 158

Contenidos de la Ley 11/2018	Marco de reporting	Descripción	Núm. pág. o información
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3	Gestión de los temas materiales (2021)	157 - 158
Información fiscal			
Enfoque fiscal	207-1	Enfoque fiscal (2019)	52 - 54
Información fiscal	207-4	Beneficios obtenidos país por país	54
		Impuestos sobre beneficios pagados	54
		Subvenciones públicas recibidas	54

7.3. Tabla indicadores GRI

Declaración de uso	Auró 25, S.L. y sociedades dependientes ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021.
Estándares Sectoriales GRI aplicables	No aplica.

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	1. La organización y sus prácticas de presentación de informes				
	2-1	Detalles organizacionales	Auró 25, S.L. y sociedades dependientes. Sede: Plaça d’Europa 2-4 08902-L’Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España.	5 – 7, 16	
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	1.2 Introducción y alcance	5 - 7	
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2025, anual, rsc@grupocopisa.com	5	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	2-4	Actualización de la información	Los datos que hayan supuesto una actualización de la información con respecto a las cifras publicadas en 2024 se han marcado con notas a pie de página a lo largo de este documento		
	2-5	Verificación externa	No ha habido		
	2. Actividades y trabajadores/as				
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	No ha habido cambios	17 – 19, 147 - 153	
	2-7	Empleados/as	6.1 Las personas	94 - 116	
	2-8	Trabajadores/as que no son empleados/as	6.1. Las personas	114	
	3. Gobernanza				
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	2.5 Estructura de gobierno corporativo	25	
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	2.5 Estructura de gobierno corporativo	25	
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	2.5 Estructura de gobierno corporativo	25	
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	1.1. Mensaje de la dirección / 2.4 Modelo de negocio / 4.1. Ética e Integridad	4, 20 – 24, 36 - 43	
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	2.4 Modelo de negocio / 2.5 Estructura de gobierno corporativo	20, 25 - 26	
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	2.5. Estructura de gobierno corporativo	25 - 26	
	2-15	Conflictos de interés	4.1 Ética e integridad	36 - 43	
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	4.1 Ética e Integridad	41 - 43	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	1.1 Mensaje de la Dirección	4	
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	2.2. Estructura de gobierno corporativo	25 - 26	
	2-19	Políticas de remuneración	6.1. Las personas	115	
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	6.1. Las personas	115	
	2-21	Ratio de compensación total anual	6.1. Las personas	98 (115)	
4. Estrategia, políticas y prácticas					
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1.1. Mensaje de la Dirección	4	
	2-23	Compromisos y políticas	4.1. Ética e integridad / 6.3. Derechos humanos	36 – 43, 130 - 131	
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	4.1. Ética e integridad / 6.5. La comunicación empresarial / 6.1. Las personas / 6.6. Cadena de suministro	36 – 43, 94 – 95, 141, 147 - 153	
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	4.1. Ética e integridad / 6.3. Derechos humanos / 6.7. La calidad	36 – 43, 130 – 131, 157 - 158	
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4.1. Ética e integridad / 6.7. La calidad	36 – 43, 155 - 158	
	2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	No se ha producido ningún caso de incumplimiento significativo de la legislación, ni de las normativas durante el periodo de este informe	-	
	2-28	Afiliación a asociaciones	6.4. Valor social	137	
5. Participación de los grupos de interés					

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	6.5. La comunicación empresarial / 1.3. Análisis de materialidad	8, 141	
	2-30	Convenios de negociación colectiva	6.1. Las personas	113 - 114	
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	1.3. Análisis de materialidad	8 - 11	
	3-2	Lista de temas materiales	1.3. Análisis de materialidad	8 - 11	
Fiscalidad responsable					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.3. Información fiscal	38 - 40	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	4.1. Ética e integridad	36 - 43	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	4.1. Ética e integridad	36 - 43	
	205-3	Casos de corrupción y medidas tomadas	4.1. Ética e integridad	41	
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1	Enfoque fiscal	4.3. Información fiscal	51 - 54	
	207-4	Presentación de informes por país	4.3. Información fiscal	54	
Ética, integridad y buen gobierno					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Ética e integridad	36 - 43	
GRI 406: No Discriminación 2016	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	4.1. Ética e integridad	41	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 415: Política Pública 2016	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No ha habido contribuciones a partidos políticos	-	
Cambio climático y eficiencia energética					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1. Gestión ambiental	60 - 64	
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	5.1. Gestión ambiental	74	
	302-3	Intensidad energética	1,97 GJ/empleado		
	302-4	Reducción del consumo energético	5.1. Gestión ambiental	65 - 66	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	2.4. Modelo de negocio / 4.2. Gestión de riesgos y oportunidades / 4.4. Innovación y digitalización	22, 44 - 50, 57,	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido (2018)	5.1. Gestión ambiental	67 - 68	
	303-4	Vertido de agua (2018)	5.1. Gestión ambiental	No existe	
	303-5	Consumo total de agua (2018)	5.1. Gestión ambiental	74	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.1. Gestión ambiental	61	
	305-2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	5.1. Gestión ambiental	61	
	305-3	Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	5.1. Gestión ambiental	61	
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	5.1. Gestión ambiental	61	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	5.1. Gestión ambiental	61	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	5.1. Gestión ambiental	62	
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	5.1. Gestión ambiental	62	
Circularidad y eficiencia de recursos					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	5.1. Gestión ambiental	69 - 74	
GRI 305: Residuos 2020	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	5.1. Gestión ambiental	69 - 74	
	306-3	Residuos generados	5.1. Gestión ambiental	70, 72 – 74	
Protección a la biodiversidad					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 91	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	5.1. Gestión ambiental	65	
GRI 101: Biodiversidad 2024	101-1	Política para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	
	101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	
	101-3	Acceso y participación en los beneficios	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	
	101-4	Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	
	101-5	Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	
	101-6	Impulsadores directos en la pérdida de biodiversidad	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	101-7	Cambios en el estado de la biodiversidad	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	
	101-8	Servicios de los ecosistemas	5.2. Biodiversidad y ecosistemas	80 - 89	
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-3	Derrames significativos	No ha habido	-	
I+D+i					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.4. Innovación y digitalización	56 - 57	
Calidad del servicio y satisfacción del cliente					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.7. La calidad	154 - 159	
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	La compañía no tiene consumidores directos. Información relativa al compromiso de calidad con el cliente	154 - 157	
Seguridad, Salud y Bienestar					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.2. Seguridad, salud y bienestar	117 - 127	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.2. Seguridad, salud y bienestar	117 - 127	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos	6.2. Seguridad, salud y bienestar	120 - 127	
	403-4	Participación de los trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	6.2. Seguridad, salud y bienestar	119 - 125	
	403-5	Formación de trabajadores/as sobre salud y seguridad en el trabajo	6.1. Las personas / 6.2. Seguridad, salud y bienestar	107, 124	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores/as	6.2. Seguridad, salud y bienestar	119	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores/as directamente vinculados con las relaciones comerciales	6.2. Seguridad, salud y bienestar	123 – 125	
	403-9	Lesiones por accidente laboral	6.2. Seguridad, salud y bienestar	47, 120 - 127	
Empleo y desarrollo profesional					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.1. Las personas	106 - 113	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	6.1. Las personas	107	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	6.1. Las personas	106 - 107	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados/as	6.1. Las personas	111	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	6.1. Las personas	114	
Organización del tiempo y conciliación					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.1. Las personas	103	
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	6.1. Las personas	103	
GRI 401: Empleo 2016	401-3	Permiso parental	6.1. Las personas	103	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	6.1. Las personas	103 - 105	
Promover el cumplimiento de los derechos humanos					

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.3. Derechos humanos	129 - 130	
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.1. Las personas	93 - 115	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1	Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	4.1. Ética e integridad	41	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho de libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	6.3. Derechos humanos / 6.6. Cadena de suministro	129, 146 - 152	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No ha habido. Para más información: 6.3. Derechos humanos 6.6. Cadena de suministro.	129 – 130 147 - 148	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No ha habido. Para más información: 6.3. Derechos humanos 6.6. Cadena de suministro.	130, 147 - 148	
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	6.6. Cadena de suministro	149	
Código ético y de conducta					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	4.1. Ética e integridad / 6.1. Las personas / 6.3. Derechos humanos / 6.6. Cadena de suministro	36 – 43, 108, 129 – 130, 147 - 148	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	6.6. Cadena de suministro	149	
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.6. Cadena de suministro	150 - 151	

Estándar GRI	Contenido: Información sobre el desempeño de gestión e indicadores		Respuesta directa / Sección del informe / Enlaces URL	Página	Omisión
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	6.6. Cadena de suministro	149	
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	6.6. Cadena de suministro	150 - 151	
Gestión sostenible					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	2.4. Modelo de negocio / 2.5. Estructura de gobierno corporativo	20 - 26	
GRI 404: Capacitación y educación 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	6.1. Las personas	107	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados/as y programas de ayuda a la transición	6.1. Las personas	106 – 107	
Compromiso e impacto social					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	6.1. Las personas / 6.4. Valor social	108 - 113	
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No ha habido		
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No ha habido		



Declaración de Verificación de Información No Financiera

declaración de Verificación de AENOR para

AURÓ 25, S.L.

(SOCIEDAD MATRIZ DEL GRUPO COPISA)

relativa al estado consolidado de información no financiera

GRUPO COPISA - ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SOSTENIBILIDAD 2025

conforme a la ley 11/2018

correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025

En Madrid a 30 de junio de 2026

Rafael García Meiro
CEO



AENOR

AURÓ 25, S.L., sociedad matriz del GRUPO COPISA (en adelante la organización) con domicilio social en: PLAZA EUROPA, 2-4. 08902 - HOSPITALET DE LLOBREGAT (BARCELONA) ha encargado a AENOR llevar a cabo una verificación bajo un nivel de aseguramiento limitado de su Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) conforme a la Ley 11/2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018).

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

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

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

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

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

AENOR

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

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

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

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

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:

AENOR

- 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 la información no financiera reportada en la memoria GRUPO COPISA - ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SOSTENIBILIDAD 2025, que se publica como documento incluido en el Informe de Gestión de las Cuentas Anuales Financieras y para la información del periodo objeto del informe, ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no proporcione información fiel del desempeño de AURÓ 25, S.L., SOCIEDAD MATRIZ DEL GRUPO COPISA y sociedades referenciadas en el estado de información no financiera consolidado, en materia de responsabilidad social en lo relativo al contenido requerido por la Ley 11/2018 respecto a cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal, incluida la gestión de la igualdad, la no discriminación y la accesibilidad universal, los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y la diversidad excepto la información referente a remuneración de consejeros (retribución variable, dietas, indemnizaciones), que no se incluye en el informe.