

L'Hospitalet de Llobregat, 20 de septiembre de 2011

Carta del Presidente:

Cincuenta años de experiencia y una sólida vocación cimentada en el esfuerzo y la responsabilidad — orientados hacia la calidad y la mejora continua— son las credenciales del Grupo Copisa, holding de empresas que opera en los sectores de las infraestructuras, industrial, concesiones y los servicios.

La suma de nuestros esfuerzos, logros y resultados obtenidos nos animan a proseguir nuestra labor con entusiasmo, por la confianza que nuestras empresas han sabido generar con los años en el conjunto de la sociedad.

Porque la confianza, como valor que contribuye muy especialmente a superar contextos tan desfavorables como los que a nivel mundial vivimos desde hace un tiempo, incide favorablemente en la recuperación de la vitalidad en todos los sectores de la sociedad, y en la esfera económica en particular. No en vano, la confianza es uno de los valores tradicionales en los que se identifican tanto familias como empresas de una manera sencilla y natural, donde el negocio se basa justamente en el esfuerzo aunado de las personas que lo integran.

En Grupo Copisa entendemos que la Responsabilidad Social es otra manera de hacer empresa, teniendo en cuenta además que, más allá de los resultados, hay que tener presentes unos obligados criterios éticos y de respeto hacia las personas y el medio ambiente. Esta es la razón por la que en 2010 nos hemos adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos Diez Principios recogen plenamente este compromiso y a través del cual nos comprometemos a comunicar a nuestros grupos de interés la evolución de la implantación de estos Diez Principios y a participar activamente en acciones y organizaciones que apoyen los objetivos y temas generales de la ONU en esta materia.

En consecuencia y aun cuando sólo fuese por dejar constancia de nuestro compromiso con estos mismos Diez Principios hemos decidido dar un paso más. Así, desde el año 2010 hemos creado e implantado nuestro denominado **Plan Recurso Preventivo 100% (PRP 100)** en materia de Prevención de Riesgos Laborales, orientado a la mejora continua de las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo, priorizando las campañas de formación y la puesta en práctica de los conocimientos como facetas primordiales con el objetivo de reducir los índices de accidentabilidad en 2011 en un 30%. En Grupo Copisa entendemos que esta implicación efectiva en la seguridad en el trabajo es la vía que habrá de conducirnos en breve a nuestro objetivo final: situar la accidentabilidad a niveles prácticamente inexistentes.

Pero además de ello en 2010 hemos tomado conciencia de la necesidad de gestionar plenamente en el futuro y sin excepción todos nuestros compromisos en materia de RSC para de este modo, garantizar a un tiempo la continuidad y el dinamismo en la aplicación de las políticas de RSC en el Grupo. Este rigor y esta noble ambición han conformedo este año el inicio del estudio de un programa de gestión, prevención y detección de los riesgos penales corporativos (**Criminal Compliance Program**) que analiza y evalúa la situación actual de nuestra Compañía para de este modo establecer un Programa de Defensa Penal Corporativa y de formación a nuestros empleados. Huelga añadir que nuestro objetivo para 2011 consiste en culminar esta labor previa de análisis y evaluación en sus conclusiones para seguidamente proceder a la oportuna redacción de un Informe preceptivo de Riesgos Penales.

Para comunicar nuestros progresos en éstas y demás áreas referenciadas en el marco de la RSC, nuestro Grupo ha decidido aplicar una tabla de referencia cruzada entre los Principios del Pacto Mundial y los indicadores del GRI, el estándar G3 de Global Reporting Initiative (GRI), la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad que con el tiempo se ha convertido en el referente internacional que las empresas han asumido para elaborar sus comunicaciones de avance en la triple cuenta de resultados en sus ámbitos económico, social y ambiental.

En este informe se resumen no sólo nuestros resultados, logros y prioridades, sino muy especialmente nuestro sentir, nuestros anhelos y nuestra forma de entender el negocio en todas nuestras actuaciones y en todas las geografías, allí donde tenemos una presencia activa. Mediante esta primera Memoria ofrecemos una visión completa sobre todo aquello que en definitiva, el Grupo Copisa aporta a la sociedad a través de sus progresos, políticas y compromisos.

Josep Cornadó Mateu



2010
2011

Memoria Responsabilidad Social Corporativa

2010
2011

Memoria Responsabilidad Social Corporativa

Esta memoria de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de Grupo Copisa es el documento formal y público que informa sobre los logros, impactos y actuaciones de nuestra organización hasta el año 2010, e incluye a su vez, los compromisos de futuro que nuestro Grupo plantea para el siguiente ejercicio (2011) en relación a la gestión ética y el desarrollo sostenible, bajo un triple enfoque económico, social y medioambiental.



Índice

5	1. A modo de presentación.
7	1.1 Carta del Presidente.
8	1.2 El gobierno corporativo.
10	1.3 Acerca de esta memoria.
12	1.4 Grupo Copisa: historia y perfil.
17	2. Rindiendo cuentas: el balance económico.
18	2.1 Nuestras cifras de negocio.
20	2.2 Nuestros clientes y concesiones.
22	2.3 Nuestros proveedores.
25	3. Cuidando de las personas.
26	3.1 Nuestro mejor perfil.
30	3.2 La Prevención de Riesgos Laborales.
34	3.3 La comunicación necesaria.
37	3.4 Avances en I+D+i.
39	3.5 Implementando la calidad.
40	3.6 La formación ineludible.
45	3.7 Grupo Copisa y la sociedad.
47	4. Creciendo de forma sostenible.
48	4.1 Grupo Copisa y el medio ambiente.
49	4.2 El consumo de recursos.
51	4.3 La gestión de residuos.
54	4.4 La biodiversidad.
56	4.5 Otras medidas medioambientales.
59	5. Avanzando de forma responsable.
60	5.1 En clave interna.
61	5.2 Otras propuestas de mejora.
65	6. Premios y certificaciones.
69	7. Tabla resumen Indicadores del GRI y principios del GC.





1. A modo de presentación



1.1 Carta del Presidente

Cincuenta años de experiencia y una sólida vocación cimentada en el esfuerzo y la responsabilidad –orientados hacia la calidad y la mejora continua– son las credenciales del Grupo Copisa, holding de empresas que opera en los sectores de las infraestructuras, industrial, concesiones y los servicios.

La suma de nuestros esfuerzos, logros y resultados obtenidos nos animan a proseguir nuestra labor con entusiasmo, por la confianza que nuestras empresas han sabido generar con los años en el conjunto de la sociedad.

Porque la confianza, como valor que contribuye muy especialmente a superar contextos tan desfavorables como los que a nivel mundial vivimos desde hace un tiempo, incide favorablemente en la recuperación de la vitalidad en todos los sectores de la sociedad, y en la esfera económica en particular. No en vano, la confianza es uno de los valores tradicionales en los que se identifican tanto familias como empresas de una manera sencilla y natural, donde el negocio se basa justamente en el esfuerzo aunado de las personas que lo integran.

En Grupo Copisa entendemos que la Responsabilidad Social es otra manera de hacer empresa, teniendo en cuenta además que, más allá de los resultados, hay que tener presentes unos obligados criterios éticos y de respeto hacia las personas y el medio ambiente. Esta es la razón por la que en 2010 nos hemos adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, cuyos Diez Principios recogen plenamente este compromiso y a través del cual nos comprometemos a comunicar a nuestros grupos de interés la evolución de la implantación de estos Diez Principios y a participar activamente en acciones y organizaciones que apoyen los objetivos y temas generales de la ONU en esta materia.

Para comunicar nuestros progresos en éstas y demás áreas referenciadas en el marco de la RSC, nuestro Grupo ha decidido aplicar una tabla de referencia cruzada entre los Principios del Pacto Mundial y los indicadores del GRI, el estándar G3 de Global Reporting Initiative (GRI), la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad que con el tiempo se ha convertido en el referente internacional que las empresas han asumido para elaborar sus comunicaciones de avance en la triple cuenta de resultados en sus ámbitos económico, social y ambiental.

En este informe se resumen no sólo nuestros resultados, logros y prioridades, sino muy especialmente nuestro sentir, nuestros anhelos y nuestra forma de entender el negocio en todas nuestras actuaciones y en todas las geografías, allí donde tenemos una presencia activa. Mediante esta primera Memoria ofrecemos una visión completa sobre todo aquello que en definitiva, el Grupo Copisa aporta a la sociedad a través de sus progresos, políticas y compromisos.

Josep Cornadó Mateu

COPISA
GRUPO



1.2 El gobierno corporativo

Los principios básicos que rigen la actuación del Comité Ejecutivo de Grupo Copisa son los de eficacia, transparencia y responsabilidad

El Grupo Mercantil Copisa, en adelante Grupo Copisa, está integrado principalmente por las siguientes sociedades dependientes, asociadas y participadas:

- COPISA CONSTRUCTORA PIRENAICA, S.A. (COPISA)
- COPISA PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS INDUSTRIALES S.A.U. (CPI Copisa Industrial)
- CPI INTEGRATED SERVICES S.A.
- ESTRUCTURAS ARAGÓN, S.A.U. (EASA)
- COPISA CONCESIONES S.L.
- MARINA FAR VILANOVA S.A.
- FOTOVOLTAICA ALTA OPERADORA S.A.
- COPISA CONSTRUCTII, S.R.L.
- NATUR SYSTEM, S.L.
- CONSTRUCCIONS I EDIFICACIONS LES VALLS, S.A. (CEVALLS)
- INGENIERÍA Y SERVICIOS FERROVIARIOS, S.A. (INFESA)
- CONSTRUCCIONES, MATERIALES Y PAVIMENTOS INMOBILIARIA, S.L.U. (COMAPA IMMOBILIÀRIA)
- CONSERVACIÓN DE VIALES Y ASFALTOS, S.L.U. (VIASFALT)
- HORMIGONES Y BOMBEO SOLUCIONES S.A.U. (con las marcas FORMIGONS 92 Y TACBASA)
- KM5 INTERNATIONAL, S.L.U.
- COPISA INDUSTRIAL MAROC, S.A.
- FIRTS BRASILIAN BIODIESEL COMPANY, S.L.

Hoy en día este conjunto de sociedades coordina sus distintas actividades a través de un Comité Ejecutivo cuya finalidad persigue optimizar todas las sinergias en beneficio de los propios objetivos del Grupo y a favor de la sociedad.

Los principios básicos que rigen la actuación del Comité Ejecutivo de Grupo Copisa son los de eficacia, transparencia y responsabilidad, con el objetivo prioritario de incrementar el valor de las empresas, supervisando el desarrollo de la actividad empresarial y asegurando la viabilidad futura de toda la organización y su competitividad, con la consideración debida a los intereses de los empleados y de las sociedades, con respeto, en todo caso, a la legalidad vigente y de conformidad con los valores y criterios de conducta de general aceptación. La estructura de nuestro gobierno corporativo se conforma según la tabla adjunta.

El 20% de los miembros que forman parte del gobierno del Comité Ejecutivo en sus órganos de máxima responsabilidad son mujeres con una alta preparación y dotes de liderazgo. Con independencia de su sexo o condición, nos interesan siempre las mejores personas.

	EDAD	Total
COMITÉ EJECUTIVO	>60	2
	30-40	2
	40-50	3
	50-60	1
CONSEJEROS EXTERNOS	>60	2
	40-50	1
SECRETARIO	>60	1
Total COMITÉ EJECUTIVO		12
EQUIPO DIRECTIVO	30-40	1
	40-50	1
	50-60	1
Total EQUIPO DIRECTIVO		3
Total general		15



1.3 Acerca de esta memoria

Nuestra prioridad se centra en ofrecer un informe exhaustivo y detallado hasta la fecha sobre el desempeño económico, social y el sostenimiento medioambiental relativos al conjunto de nuestras empresas

Esta memoria cubre el ejercicio 2010 si bien, por ser la primera que edita el Grupo Copisa en su historia, incluye datos, gráficos y comparativas de ejercicios anteriores que contribuyen a significar la trayectoria y sensibilidad del holding en materia de RSC.

Hoy día nuestra prioridad se centra en el compromiso por ofrecer un informe exhaustivo y detallado hasta la fecha sobre el desempeño económico, social y el sostenimiento medioambiental relativos al conjunto de nuestras empresas. Toda vez que Grupo Copisa comparte esta información con sus distintos interlocutores, se analizan los resultados de los objetivos propuestos en anteriores ejercicios comparándolos con el presente, y se incide en los retos de futuro a los que aspiramos con toda ilusión. Procuramos vincular así las respuestas del Grupo con las demandas y expectativas de la sociedad y muy en particular, de aquellos otros grupos de interés a quienes concierne en primer lugar, el desarrollo de nuestra actividad.

Esta memoria presenta una estructura acorde básicamente a una información ordenada según ámbito y actividad, una consulta más sencilla sobre aquellos asuntos que puedan afectar directamente a los respectivos interesados. La recopilación de la información que contiene ha supuesto un esfuerzo de sistematización y de participación en todas las empresas que constituyen el holding en aras a una claridad y coherencia relevantes.

- En un primer bloque, abordamos el balance económico del Grupo, señalando, además de las principales magnitudes económicas y su evolución hasta el ejercicio 2010, un estudio pormenorizado de todas las actuaciones realizadas, cada una según su ámbito y objetivos presupuestados. La cifra de negocios de Grupo Copisa viene acompañada de sendos gráficos para una mejor comprensión del caudal de información facilitado.
- A continuación ofrecemos un estudio o balance social que recoge aspectos cruciales en el día a día de cualquier empresa: sin duda, un espectro muy amplio que abarca de un lado, cuanto concierne a los hombres y las mujeres que la

La importante afectación que merece nuestra labor en el entorno natural, nos impulsa a crecer de forma responsable y sostenible y a velar por el cuidado del medio ambiente

integran (su bienestar, formación y seguridad) y de otro, la calidad que igualmente ha de distinguir todos los esfuerzos, cualesquiera que fuesen en bien del conjunto de la sociedad, y a la que nos debemos en última instancia. Para lo primero, entendemos que sin una adecuada información, formación y participación de los trabajadores, no sería posible llevar a cabo, por ejemplo, las políticas de prevención de riesgos laborales que han permitido, además de otras iniciativas afines, dotarnos de un manual propio en esta materia. Para lo segundo, hacemos hincapié en el empeño por avanzar en I+D+i y presentamos, tal vez como una mejor respuesta, la lista de premios y certificaciones que avalan nuestro proceder a plena satisfacción de nuestros clientes.

- Finalmente, la importante afectación que merece nuestra labor en el entorno natural, nos impulsa a crecer de forma responsable y sostenible y a velar por el cuidado del medio ambiente. Esta idea ciñe el tercer bloque de nuestro estudio. En él se recogen entre otras, nuestra iniciativa por crear un manual específico de buenas prácticas ambientales en la construcción, y damos cuenta de nuestra gestión sensible al ahorro en el consumo de energía, en materia de reciclaje, en la emisión de vertidos, en el tratamiento de residuos, etc. Grupo Copisa asume la biodiversidad aplicando sistemas de control de hábitats protegidos y nos enorgullece presentar sendos casos prácticos de nuestra historia reciente. Un esfuerzo que nos ha merecido asimismo no pocas distinciones entre nuestros clientes.

La memoria que finalmente presentamos, se ha elaborado conforme a los Diez Principios del Pacto Mundial y a las directrices de la Guía G3 del Global Reporting Initiative.

El Grupo Copisa se pone enteramente a disposición de todas las personas para facilitar cualquier dato adicional susceptible de su interés. Atenderemos gentilmente todas las solicitudes presentadas en: <http://www.grupocopisa.com/es-es/contacto.html>.



1.4 Grupo Copisa: historia y perfil

Las empresas que componen el Grupo Copisa hoy día son un referente sobre todo en los ámbitos Industrial y de las Infraestructuras

La sede central del Grupo se ubica en:

TORRE COPISA

Pl. d'Europa 2-4

08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España

El conjunto de sociedades que a lo largo del último medio siglo han venido integrando el Grupo Copisa en España y otras geografías hoy aspira a seguir siendo referente allí donde participa de la vida económica de cada territorio. Más allá de sus fronteras naturales, el Grupo interviene desde 2008 en Rumanía, y más recientemente, en Holanda, Marruecos, Portugal, Perú, Panamá, Brasil y Colombia.

En la actualidad, Grupo Copisa abarca cinco ámbitos de actuación que encuentran a su vez su propio espacio en el conjunto de empresas que conforman nuestra organización:

- **Infraestructuras**, ejecutando proyectos de obra civil y edificación.
- **Industrial**, en el diseño, la construcción, montaje y mantenimiento de todo tipo de plantas e instalaciones.
- **Concesiones**, desde la construcción hasta la explotación continuada.
- **Sector Inmobiliario**, a través de las promociones.



- **Actividades de soporte a la construcción:** Plantas de hormigón: producción y bombeo, fabricación mezclas asfálticas en caliente, canteras, fabricación y suministro de materiales para la construcción: áridos, hormigones, asfaltos, prefabricados, etc.

A la luz de estos datos, puede afirmarse que la misión del Grupo ejerce un doble cometido: de un lado, ofrecer nuestras actuaciones sobre todo en los sectores de infraestructuras e industrial, pero también en las concesiones y los servicios orientados al mayor número posible de personas, en un esfuerzo continuado por generar riqueza, empleo y bienestar que de otro lado en definitiva, proporcionan a la comunidad una forma de desarrollo económico y social en el territorio de implantación. Mantener la vigencia de los mejores valores adquiridos a lo largo de 50 años es el primer objetivo del Grupo. Enfocando nuestra actividad al desarrollo integral de infraestructuras, instalaciones y servicios, damos respuesta a las necesidades de crecimiento sostenible con vocación de permanencia.

Para llegar a satisfacer estas intenciones, Grupo Copisa parte de una visión o premisas que abogan por la responsabilidad, la solidez, la credibilidad, la excelencia en las operaciones orientadas a la creación de valor, el desarrollo de la persona y el trabajo en equipo como valores garantes del impulso a la calidad que también nos caracteriza en el objetivo fundamental de satisfacer al cliente y a la sociedad (y en especial, las expectativas de nuestros grupos de interés). Para ello utilizamos los recursos con criterios de eficiencia y sostenibilidad, y velamos además por la protección del medio ambiente.

La filosofía de superación caracteriza la personalidad del Grupo. Desde nuestros inicios, nos preocupa especialmente progresar día a día en todas las facetas. Por eso aplicamos con energía una decidida política de mejora continua que contribuye a la consolidación de los distintos negocios. Avanzamos en la gestión, invertimos en innovación, adoptamos nuevos sistemas de seguridad, trabajamos por el respeto ambiental... Son caminos muy concretos que marcan nuestro sentido de superación y que nos llevan a generar un clima de confianza en todos los sectores de nuestra actividad: entre nuestros clientes, en toda la sociedad y algo fundamental, entre nuestros propios equipos humanos.

En nuestra historia de esfuerzos, retos y logros está inscrita una forma de trabajar con eficacia, de responder a nuestros clientes en todo momento, de considerar como propio el desarrollo de nuestra sociedad...



En 2010, el Grupo Copisa ha afianzado las bases para consolidar su modelo de gestión en RSC y prevé mejorar todavía su eficiencia durante 2011

Nuestros pilares estratégicos: el esfuerzo constante de un equipo humano experto, una apuesta por la modernidad en el desempeño sostenible y medioambiental, la calidad como un valor diferencial y la inversión en I+D+i como vector de crecimiento

La gestión de recursos está enfocada a conseguir el desarrollo profesional de los actuales 2.202 integrantes de las diferentes empresas, auténtico valor diferencial del Grupo. La adecuación de nuestra plantilla al mercado actual no ha modificado en ningún caso la estructura del equipo humano, manteniendo el equilibrio entre los profesionales con muchos años de experiencia y el importante número de jóvenes titulados ya hoy con amplios conocimientos en el sector.

La formación es una de las políticas clave para la motivación y el desarrollo de las personas. Además, entre otras acciones, también potenciamos en lo posible las medidas de conciliación familiar y hemos implantado un Plan de Igualdad en todas las empresas del Grupo con más de 250 empleados.

Grupo Copisa entiende por calidad el esfuerzo que se dedica a la mejora continua de actividades, procesos, servicios y resultados, utilizando los recursos de forma responsable. Nos concentramos en el seguimiento de las políticas de calidad y medio ambiente según las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004, con una implicación que va más allá: impulsar la excelencia a largo plazo en todas las actividades y resultados. Es una meta en la que participan todos los integrantes de las empresas, desde el propio departamento de Calidad y Medio Ambiente hasta los miembros de las distintas áreas funcionales.

La maquinaria de las empresas de Grupo Copisa es moderna, completa y versátil: un parque técnico actualizado que permite llevar a buen término las actividades de obra civil y edificación. Es el auténtico músculo físico de las empresas, con el que se desarrollan actuaciones muy variadas: perforación y desescombro de túneles, realización de diferentes firmes de carretera, zanjeo, elevación, encofrados, movimientos de tierras, clasificación de áridos, extendido de asfalto y hormigón e incluso obras complejas con tuneladora.

Las empresas de Grupo Copisa implican e integran en sus distintas organizaciones la gestión avanzada de la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica. Es una función fundamental para mejorar los procesos, proteger el medio ambiente y mantener el liderazgo empresarial. La I+D+i forma parte de la estrategia global de la empresa y cuenta con el apoyo de todo el equipo humano: su motivación facilita implementar con eficacia los avances tecnológicos.

Todas estas acciones son cruciales para aprovechar las oportunidades que nos aporta el mercado nacional e internacional exigiendo todo el esfuerzo de gestión y coordinación necesario para conseguir la satisfacción de los clientes, nuestro principal objetivo.







2. Rindiendo cuentas: el balance económico

2.1 Nuestras cifras de negocio

Nuestra cifra de negocio de gestión en 2010:
740 millones de €

Aprovisionamientos y otros gastos de la actividad en 2010:
601 millones de €

Salario y compensación a empleados en 2010:
114 millones de €

Grupo Copisa, como meramente generador de riqueza y valor económico en su dimensión directa e indirecta, muestra en todos los resultados de su gestión empresarial, una capacidad notoria y creciente por el liderazgo responsable en el actual contexto de mercado. La medición de los aspectos económicos más relevantes de la propia actuación avala la solidez del Grupo y su posicionamiento y aceptación internacional entre las principales empresas de los distintos sectores productivos allí donde interviene.

A su vez, las subvenciones recibidas en 2010 ascendieron a 311.815 € destinados al área de negocio de Copisa/Infraestructuras.

Impulsar la innovación y el uso de las nuevas tecnologías, favorecer el intercambio en I+D y aumentar la calidad de nuestros productos y servicios son también objetivos irrenunciables para el Grupo. Y los logros alcanzados hasta este momento nos animan a seguir orientando nuestros esfuerzos en el futuro por este mismo camino.

Si bien, y como resultado del actual contexto económico, Las empresas de Grupo Copisa también han sufrido una contracción de su volumen de actividad asociada a la evolución del sector. Esta situación ha llevado al holding en 2010 a replantearse en primera instancia la estructura de costes de cada compañía para ajustarla a la situación actual y mantener su posición competitiva en el sector. Por ello, durante este último ejercicio, Grupo Copisa ha realizado un análisis en profundidad de todas sus operaciones con el fin de reducir costes a corto plazo y mejorar a un tiempo en lo posible su posición competitiva a largo plazo, alineada con los planes de crecimiento.

A raíz de este preciso análisis hemos elaborado un reciente programa de transformación cuyos pilares se cimientan en:

- El Plan estratégico 2015, buscando asegurar un crecimiento sostenible a través de un mayor desarrollo de los negocios actuales del Grupo y de nuevas áreas de actividad, tanto en España como en otras geografías. A grandes rasgos, este Plan persigue: La internacionalización, un impulso al negocio industrial y la mejora en la cultura de la eficiencia.
- La centralización y optimización de las compras indirectas a nivel de grupo, buscando generar reducciones en los costes entre un 3 y un 5%.

Cifra de Negocios de Gestión (2010)

Cifra de negocios (total):	740
Desglose por actividad:	
- Construcción	536
- Industrial	154
- Inmobiliaria	23
- Soporte a la construcción	27

Nº total de empleados

2010	2009	2008
2.202	2.500	2.500

- Establecimiento de nuevos mecanismos y mejoras en los procesos de compras directas dirigidos a la optimización de los mismos mediante nuevas metodologías que permitan una mejor agrupación y consolidación de necesidades aprovechando al máximo las sinergias, tanto a nivel de empresa como de grupo empresarial, y con el fin de llegar un objetivo de ahorro del 5% en las mismas.
- La reestructuración de las funciones corporativas relativas a las Finanzas, Tesorería y Administración, con el objeto de asegurar una mayor homogeneización y control de todos los procesos, sinergias organizativas y profesionalización de la función, como también el impulso necesario a la cultura de servicio y mejora continua.
- La adecuación de la plantilla en cada una de las sociedades a los niveles de actividad.



2.2 Nuestros clientes y concesiones

Construimos y aseguramos la explotación continuada de edificios e instalaciones, infraestructuras, servicios hidráulicos y de mantenimiento medioambiental

Ciertamente, entre nuestros últimos hitos destaca el diseño, proyecto y construcción de trece estaciones, tramo I, de la Línea 9 del metro de Barcelona a través de la sociedad concesionaria CEAL 9. Se trata de la mayor concesión de obra pública licitada por la Generalitat de Catalunya. Además de este caso concreto, subrayamos la inauguración en mayo de 2009 de la Ciudad de la Justicia de Barcelona y l'Hospitalet de Llobregat: un moderno complejo de instalaciones judiciales y complementarias, muy bien acogido y valorado por la Administración, los profesionales y los ciudadanos en general. Cabe mencionar asimismo la apertura, también en mayo de 2009, de la nueva marina del puerto de Vilanova i la Geltrú (Barcelona), que da servicio integral a superyates y megayates. Por su solución constructiva y la eficacia del servicio desplegado por Marina Far Vilanova, empresa concesionaria liderada por Copisa, es todo un referente de la náutica de élite en el Mediterráneo. Finalmente y por otra parte, a finales de año pusimos en marcha la nueva desaladora de Andratx (Mallorca), otro ejemplo de integración paisajística de un edificio de visión innovadora y alta tecnología.

En su conjunto, las actuaciones citadas muestran, además de un buen hacer, el actual acento en la diversificación. Por supuesto, el área de Concesiones mantiene las explotaciones que llevan funcionando satisfactoriamente desde ejercicios anteriores. A modo de ejemplo podemos mencionar:

- Construcción del tramo Puig-reig - Berga y explotación mediante "peaje en sombra" del tramo Manresa-Berga, Barcelona. Cedinsa Eix del Llobregat. GENERALITAT DE CATALUNYA
- ASG. Construcción y mantenimiento de la red de distribución, Lérida. Aigües del Segarra Garrigues, S.A. REG SISTEMA SEGARRA-GARRIGUES, S.A. GENERALITAT DE CATALUNYA
- Construcción, explotación y mantenimiento de los edificios e infraestructuras del centro penitenciario de jóvenes Quatre Camins, La Roca del Vallès. Barcelona. Quatre Camins Infraestructures, S.A. y Quatre Camins Manteniment, S.A. DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA
- Construcción y explotación de la Residencia Universitaria Pere Felip Monlau, Barcelona. SIRESA. UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA. GENERALITAT DE CATALUNYA.



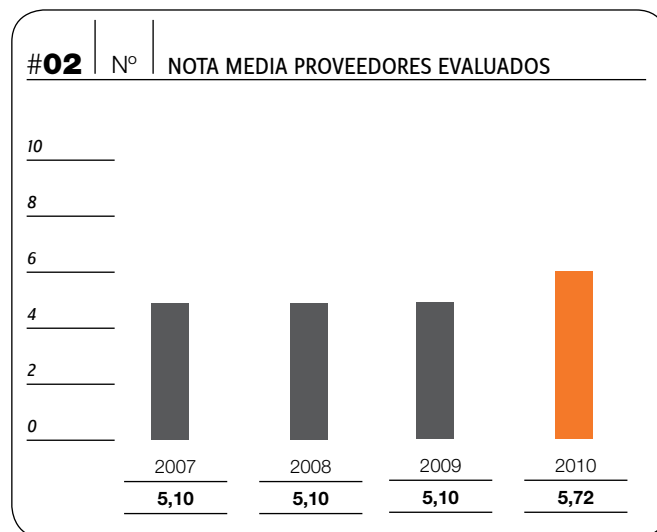
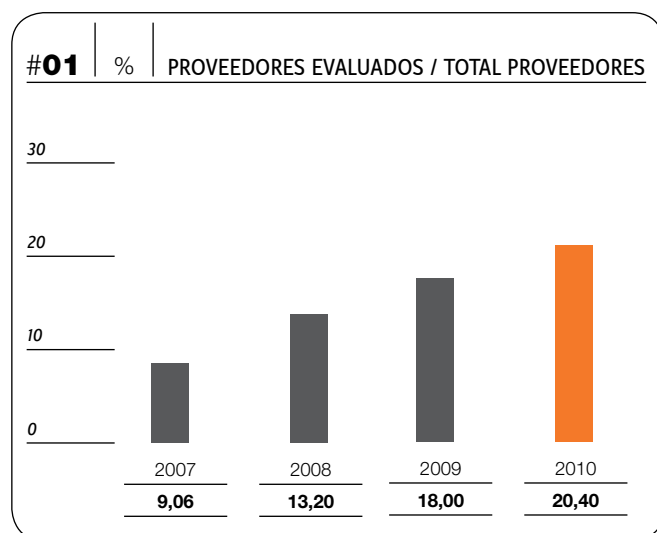
2.3 Nuestros proveedores

La relación con los proveedores sigue puntualmente todas las premisas establecidas en el vigente Procedimiento de Compras conforme a lo que prescribe y conviene a la ética empresarial

La dinámica de una buena gestión de la cadena de proveedores resulta una labor cada vez más significativa para un grupo empresarial de la envergadura de Grupo Copisa: mejorar la calidad implementando la cadena de proveedores redundante en todos los procesos de producción. Un ejemplo de ello fue nuestro proyecto de evolución del escaneo de facturas de proveedores en 2009, mediante el cual generamos procesos de trabajo para el tratamiento dirigido de incidencias, contabilización y aprobación de facturas sin necesidad de movimiento ninguno de documentación por parte de la organización (totalmente descentralizada en el territorio nacional), facilitando además la consulta de las imágenes de las facturas digitalizadas desde cualquier punto con acceso a Internet/Intranet.

La función de aprovisionamiento ha merecido siempre una atención especial por parte del Grupo con el objeto de optimizar las diferentes opciones y asegurar la eficiencia creando a un tiempo, un clima integrado de mayor coordinación y mutua colaboración con respecto a la función de compras entre Grupo Copisa y todos los posibles integrantes (contratistas y proveedores) de este grupo de interés en particular.





A nivel corporativo, el Procedimiento de Compras que aplica Grupo Copisa se implanta en 2003 adecuado a la norma ISO 9000:2000. Desde entonces ha venido actualizándose en su normativa y en sus contratos respecto a las obligaciones en materias fiscales, sociales, laborales, medioambientales y de prevención de riesgos laborales. En consecuencia, también la homologación -previa a la firma de cualquier contrato o pedido realizado independientemente por cada una de las empresas- siguen un proceso de evaluación al que se someten a fin de verificar su adecuación.

La transparencia en todas las gestiones de pedidos y subcontratas persigue la igualdad de oportunidades para todos los proveedores, asegurando esa misma transparencia en el propio proceso de adjudicación. Con este fin, el Procedimiento de Compras prevé la cumplimentación de impresos comparativos de partidas/materiales (con sus correspondientes precios unitarios), y estipula las condiciones de pago conforme a la nueva ley de morosidad. Además de ello, y con objeto de mejorar la eficiencia en los procesos de todas las líneas de negocio, Grupo Copisa dispone de direcciones de compras especializadas en sus correspondientes ámbitos de negocio: Infraestructuras e Industrial, las cuales se encargan de gestionar la totalidad de estas operaciones para las distintas empresas del holding.

Mediante este proceder, Grupo Copisa regula y garantiza en fin, la igualdad de oportunidades para todos sus proveedores, y en todos los procesos de selección en torno a las compras y subcontrataciones necesarias para la ejecución de obras y aprovisionamientos de los servicios generales de su actividad empresarial.

Indicadores y objetivos de proveedores

	2010	2009	2008	2007
Nº proveedores	2.823	2.783	2.348	2.849
Nº proveedores evaluados	576	501	310	258
% Proveedores evaluados / total proveedores	20,40%	18,00%	13,20%	9,06%
% Proveedores evaluados / proveedores de obras >100.000€	94,12%	75,00%		
Objetivo % proveedores evaluados respecto a las obras terminadas	100,00%	100,00%		
Nota media proveedores evaluados	5,72	5,10	5,10	5,10





3. Cuidando de las personas



3.1 Nuestro mejor perfil

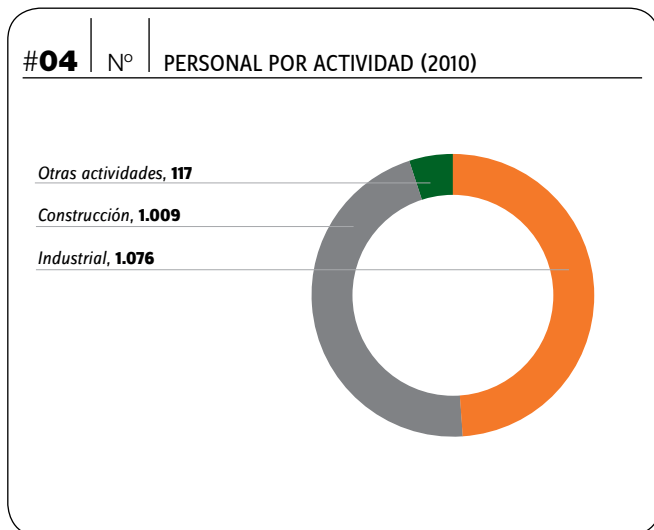
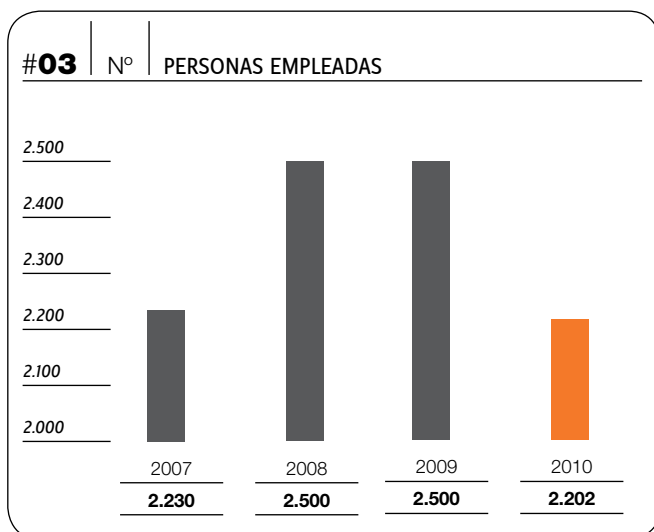
2.202 empleados, personas entusiastas, capacitadas y plenamente dedicadas todas ellas al progreso y desarrollo de nuestra organización

En la actualidad, la creciente, compleja y considerable dimensión del holding demanda un esfuerzo continuo en su gestión cotidiana. Son muchos los ámbitos en los que Grupo Copisa interviene a diario en la sociedad, mediante la prestación de servicios y sus actuaciones en los sectores de infraestructuras e industrial. Máxime de cara a los retos que se prevén en el futuro y que ya mismo precisan, en sincronía, el aprovechamiento y estímulo de todas las posibles sinergias.

De manera muy concisa, ese activo se traduce en un dispositivo excelente de 2.202 empleados, personas entusiastas, capacitadas y plenamente dedicadas todas ellas al progreso y desarrollo de nuestra organización.

La responsabilidad de más alto rango en el gobierno del Grupo Copisa recae sobre su Comité Ejecutivo. Sus esfuerzos revierten en el posicionamiento del Grupo en relación a sus competidores y en la propia dimensión económica, social y medioambiental. Su liderazgo y sus decisiones orientan la actuación del Grupo en aras de una mayor eficiencia y competitividad, claves para el desarrollo económico y social y el crecimiento sostenible en las sociedades avanzadas de nuestro entorno actual. En este sentido, los compromisos que también asume en materia de Responsabilidad Social Corporativa marcan la pauta del holding en su nivel de





Personas empleadas por modalidades contractuales (2010)

	Sexo	Total	%
Total indefinidos	H	700	31,79
	M	183	8,31
Indefinido minusválidos	H	2	0,09
	M	5	0,23
Obra o servicio determinado	H	1.039	47,18
	M	94	4,27
Temporales	H	131	5,95
	M	48	2,18
Total		2.202	100

transparencia, su aceptación internacional, la rendición de cuentas no financieras o su contribución a la sostenibilidad medioambiental. Igualmente, la sensibilidad por la cultura de valores que promueve la mera noción de una Responsabilidad Social Corporativa nace y se expresa ya en el seno mismo del Comité Ejecutivo del Grupo y se expande a cada una de las empresas a través de sus órganos de gobierno. Y su incidencia se pone de manifiesto en la composición misma de las personas que integran los citados órganos.

Y es tal vez por ello que cabría destacar a modo de ejemplo, el hecho, simple, de que la Vicepresidencia y dos Consejeros del Grupo Copisa lo mismo que la Dirección General de Copisa recaen sobre la responsabilidad de mujeres con una excelente preparación y trayectoria curricular: Ésta es pues una iniciativa que tiende a la justicia social por facilitar la incorporación de la mujer en todos los órganos de dirección del Grupo Copisa.

Actualmente, el promedio de edad de los trabajadores de nuestras empresas se sitúa en torno a los 42 años, y la antigüedad media se perfila en los 8 años de permanencia. Pero junto a estos datos cabe destacar la importancia de los jóvenes titulados: ellos, no sólo renuevan las ideas y aportan nuevas formas de hacer, sino que con su esfuerzo contribuyen también a proyectar el cometido de aquellos otros profesionales con mayor experiencia. Como resultado, el holding implementa ostensiblemente su capacidad de respuesta frente a las nuevas necesidades del mercado, siempre acorde a la realidad del negocio, a las innovaciones, cambios o fluctuaciones que le son propios, y a los del sector y de la sociedad donde revierten.

Además, el mero hecho de compartir experiencias y agregar conocimientos favorece la identificación del equipo con respecto a la misión y los valores de nuestra organización. Esta compenetración tan íntima resulta a la postre esencial para probar en fin, un valor añadido en aquellas actuaciones en las que Grupo Copisa, a través de sus empresas, se compromete siempre con todos sus clientes y demás grupos de interés.

La libertad de asociación y en concreto, la adhesión a sindicatos o la mera aplicación de los convenios colectivos suscritos con los trabajadores están plenamente recogidas y amparadas en el seno de cada una de las sociedades. A estos efectos, se facilita la labor sindical permitiendo cuantas iniciativas se promueven desde este ámbito: el número de afiliados a organizaciones sindicales asciende en 2010 a 276 trabajadores (un 12,53% del total de la plantilla), y el número de representantes en organismos sindicales se eleva en este mismo año a 52 trabajadores (un 2,36% sobre la suma del Grupo). Pero además, la totalidad de los trabajadores



está cubierta por los respectivos convenios de negociación colectiva general, según el sector de actividad y conforme al Estatuto de los trabajadores. Y, si bien los cambios organizativos no están especificados en los distintos convenios colectivos, el período mínimo de preaviso se sitúa en torno a los 60 días hábiles.

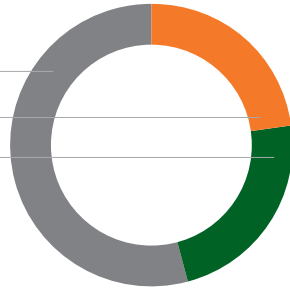
A nivel global, el ratio entre el salario inicial estándar y el mínimo local allí donde las empresas ejercen sus distintas actividades de negocio nos sitúa en una zona media de mercado, y los procedimientos para la contratación de personal local (incluyendo la proporción de altos directivos) priorizan la contratación a través de la búsqueda directa, los colegios profesionales, la prensa o Internet (páginas de empleo). Pero en cualquier caso, la relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres es invariablemente el mismo y en aplicación del convenio colectivo de empresa para todo el Grupo.

Las empresas de Grupo Copisa facilitan a sus empleados el desarrollo de una vida profesional donde se concilie la vida familiar, a la vez que procura un entorno laboral acogedor y favorable. Los beneficios sociales que se adecuan a este respecto son la flexibilidad horaria que incluye entre otras iniciativas afines, la reducción de jornada, los contratos a tiempo parcial, los permisos de maternidad y paternidad, los permisos retribuidos, la acumulación de horas de lactancia, la flexibilidad en el calendario vacacional o las excedencias. Esta apuesta por la flexibilidad horaria subyace de fondo a un nivel inferior, respecto a la decisión de proponer, organizar e impartir, siempre que sea posible, los distintos cursos de formación dentro del mismo horario laboral.

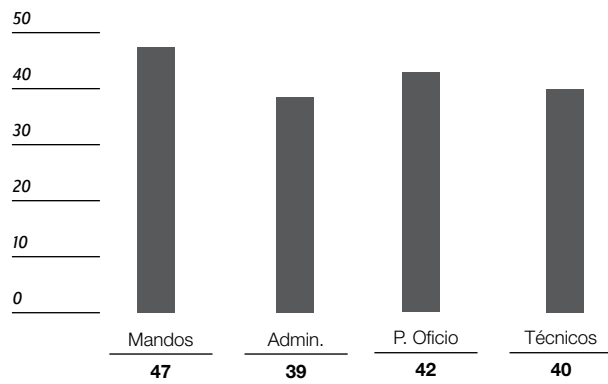
Lejos de detenerse aquí, las empresas Copisa Constructora Pirenaica y CPI Copisa Industrial y en aplicación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el bienestar de todos sus trabajadores determinaron la adopción en 2009 de un Plan de Igualdad y un protocolo específico para la prevención del acoso moral y sexual implantado en cada una ellas.

Este Plan de Igualdad empezó a gestarse en 2008 con la firme voluntad de contribuir al mantenimiento de una plena conciencia de los derechos individuales de los empleados y en su marco negociador relevó un entendimiento mutuo y maduro de las responsabilidades de cada parte; es por ello que merece una mención especial, como un claro ejemplo de la compenetración entre una empresa y sus trabajadores, llegando a ser un motivo de orgullo para toda nuestra organización.

#05 | % | PERSONAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL

Profesionales de oficio, **54%**Técnicos y administrativos, **23%**Titulados superiores y medios, **23%**

#06 | Años | EDAD MEDIA



Así, y como un paso previo con el fin de conocer mejor la realidad de la plantilla, se encargó un diagnóstico a expertos independientes que detectara sus necesidades y definiera los objetivos de mejora. Este diagnóstico destacó ya de entrada, unos índices de presencia de mujeres superiores a los que se encuentran en la actualidad en el sector de la construcción: allí donde aproximadamente hay en general un 6% de mujeres, en nuestro caso este índice se elevaba al 15%. En consecuencia y como resultado final de todo el proceso, se establecieron las medidas pertinentes de corrección para erradicar aquellas irregularidades detectadas en materia de discriminación por sexo, asegurando la plena igualdad del colectivo y previendo posibles situaciones de acoso laboral y sexual en la empresa (mediante un protocolo de actuación específico que a su vez, incluye y tipifica un régimen propio de sanciones).

Las acciones adoptadas finalmente, todas ellas recogidas en los planes de Igualdad, revierten desde entonces sobre aspectos tales como la selección y contratación de personal, el salario, la formación, la conciliación, la promoción profesional y las políticas sociales y de prevención de acoso, perdurando la vigencia inicial del Plan hasta el fin de 2016 (si bien, debiendo ser revisado entretanto y adaptado en su seguimiento constante, según la evolución de las incidencias registradas).

Por otra parte, todavía en materia de igualdad y no discriminación, en 2010 Grupo Copisa firmó contratos marco con las siguientes empresas:

- INTEREGAR, S.L para la compra de material de oficina.
- FRIMSAL DISTRIBUCIONES, S.L. y CENTRO ESPECIAL PROTEC & MARTI, S.L. para la compra de vestuario laboral y accesorios de seguridad en el trabajo

Esta iniciativa ocupa desde entonces a personas discapacitadas, al mismo tiempo que opera como un Centro Especial de Empleo.

3.2 La Prevención de Riesgos Laborales

En 2008 se obtuvo el primer certificado OHSAS 18001 con una validez hasta 2011

La política preventiva del Grupo Copisa presta una atención fundamental a la prevención de riesgos laborales, con una triple finalidad: perfeccionar las condiciones físicas de seguridad y salud, diseñar acciones de formación e información, y garantizar el cumplimiento de las normativas, como el certificado OHSAS 18001. Esta política se estructura de forma dinámica, siguiendo un proceso de actualización en función de los cambios y avances en el sector y en la tecnología. El objetivo final es controlar el nivel de riesgos asociados a las actividades de construcción.

La mejora continua de las condiciones de seguridad, la salud en el trabajo, las campañas de información, pero sobre todo la formación y la puesta en práctica de los conocimientos son facetas que han de ser tomadas muy en cuenta por la Dirección. Los cambios en las tareas de oficios o la constante innovación tecnológica suponen por adición, una motivación suplementaria e ineludible en este aprendizaje permanente, cuyo cumplimiento en definitiva, trata de asegurar unas normas de oficio y control que extienden sus requisitos en el Grupo Copisa a todas sus empresas, áreas y departamentos, y alcanza en consecuencia a todos sus empleados, sin excepción.

Los acuerdos formales alcanzados con los representantes de los trabajadores y sus respectivos convenios colectivos de aplicación en cada una ellas cubren todas las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo y todos los trabajadores están representados en comités paritarios de salud y seguridad.

Durante el año 2009 el análisis de los datos obtenidos de la Memoria de siniestralidad constató una tendencia a la baja (ya iniciada en 2005) en los índices de referencia de frecuencia y gravedad. Asimismo, la valoración de auditorías continúa dando indicios de mejora, mientras prosiguen las campañas de sensibilización, con el mismo énfasis con el que a diario se extreman la vigilancia de los trabajos en altura y se mejoran las condiciones de orden y limpieza a fin de minimizar las caídas al mismo nivel.

En 2008 se obtuvo el primer certificado OHSAS 18001 con una validez hasta 2011. Ello no obstante, y con objeto de controlar el cumplimiento de la norma, voluntariamente, las empresas pasan una auditoría anual de seguimiento.

La evolución en materia de PRL destaca, entre otras iniciativas:

- Los procedimientos organizativos correspondientes en orden al seguimiento documental y preceptivo de la coordinación de actividades subcontratadas POP's 11(Ficha S1) y el seguimiento de condiciones de trabajado en PRL de cada obra POP's 12(Ficha S29).

Datos de accidentabilidad

Año	Horas trabajadas	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
2008	4.033.855,25	43,13	0,84
2009	3.927.565,87	39,72	0,79
2010	3.557.416,81	31,76	0,83



Estos dos procedimientos establecen una sistemática nueva que refuerza y transmite puntualmente información en toda la actividad sobre el estado de la prevención de riesgos laborales en cada uno de los centros de trabajo.

- La creación en 1997 y la última actualización en 2007 del Servicio de Prevención mancomunado según un nuevo modelo organizativo:
Conforme a la legislación se acordó constituir el Servicio de Prevención del Grupo Copisa en un Servicio de Prevención Mancomunado, asumiendo las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada. (La especialidad de Medicina del Trabajo se contrató con el Servicio de Prevención ajeno MC-PREVENCIÓN).
- La creación en 1998 y última revisión en 2008 de un Manual propio de Prevención de Riesgos Laborales:
La integración de la acción preventiva en el seno de cada empresa supone la implantación preceptiva de un Plan General de Prevención de Riesgos que incluya su estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas y procedimientos, procesos y los recursos necesarios para llevarla a término. Conforme a un nuevo enfoque que en su día estableció la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta concepción ha de integrarse en las actividades y decisiones cotidianas del holding. Grupo Copisa decidió en consecuencia dotar a sus empresas de un Plan propio de Prevención de Riesgos Laborales, el cual regula los aspectos de la vida diaria en materia de PRL. El ámbito de aplicación del Plan de PRL se extiende a todo el personal empleado en sus centros de trabajo, entendiendo como tales las oficinas centrales, de delegación, y parque de maquinaria

Desde la Dirección General se insiste a todos los directivos, técnicos, mandos intermedios y operarios en el objetivo de situar la accidentabilidad a niveles prácticamente inexistentes



(centros fijos), y todas aquellas obras en las que se efectúan trabajos de construcción (centros móviles). El Plan tiene por objeto asimismo, definir la política de prevención y establece las directrices que regulan las actividades en esta materia de los empleados de nuestra organización y de todas aquellas empresas subcontratadas en cualquiera de nuestros centros.

- La implicación efectiva en la seguridad del trabajo:
Desde la Dirección General de cada empresa, se insiste a todos los directivos, técnicos, mandos intermedios y operarios en el objetivo de situar la accidentabilidad a niveles prácticamente inexistentes. La comunicación interna y transversal contribuye a este fin, entre otros, mediante circulares que invitan a la reflexión sobre la seguridad en el trabajo y establecen pautas que complementan las iniciativas en curso. Pues, si toda la organización cumple los principios establecidos en nuestra política común de prevención se logra con las buenas prácticas, el trabajo seguro, valor prioritario en todas las planificaciones y en la toma de decisiones. La mejora continua en el desarrollo de nuestro trabajo, el cumplimiento escrupuloso de las normas e instrucciones junto a las buenas prácticas de oficio orientan permanentemente el comportamiento y actitud de toda la organización.
- Asimismo, en 2001 se resolvió adoptar una serie de medidas preventivas contra incendios en las obras, como una nueva iniciativa en materia de protección del Medio Ambiente que sin embargo, y dada su importancia para la seguridad de las personas, trasciende el ámbito de la protección medioambiental. Estas medidas se dispusieron gradualmente con arreglo a:
 - La prevención general durante todo el año:
Prohibiendo las hogueras para la quema de residuos o la calefacción del personal de obras, así como también fumar en la proximidad de acopios de materiales explosivos o inflamables ni en los enclaves de vegetación forestal. O reorganizando los acopios de materiales o residuos que pudiesen actuar como foco de incendio, señalizando las medidas preventivas en las zonas de instalaciones y parques de maquinaria o recomendando, en fin, la periodicidad en los simulacros de incendio.
 - La prevención en épocas de mayor riesgo de incendio:
Frente a tales situaciones se exige la señalización detallada mediante carteles de peligro preceptivos en todas las zonas de la obra colindantes a montes o terrenos forestales. Se elaboran planes de ruta de abastecimiento de agua, y se prevé la presencia de extintores, el desbroce y la limpieza de la vegetación herbácea en áreas de influencia de chispas o llamas. Y se prohíbe expresamente realizar los trabajos que puedan producirlas en proximidades a zonas sensibles como pastos, matorrales o zonas de arbolado.



3.3 La comunicación necesaria

La comunicación en una empresa, hoy día es un factor determinante en el éxito de una organización del tamaño de Grupo Copisa; una buena comunicación es sinónimo de eficiencia, organización y coordinación, mientras que una mala comunicación puede ser motivo de ineficacia, desorden y conflictos internos.

Básicamente, la comunicación en una empresa se clasifica en dos tipos: comunicación externa y comunicación interna. La primera se dirige abierta y franca a la sociedad, al público en general, y a los grupos de interés en particular y contribuye a consolidar la buena imagen y aceptación de la compañía. La segunda atañe al personal, a todos los trabajadores, les pertenece y es un vehículo imprescindible para la transmisión de todo tipo de información útil a los intereses del Grupo. Mediante la comunicación interna se coordinan actividades, se organizan tareas, se efectúan controles, se motiva, se lidera...

– La comunicación interna: Se entendió ya desde un principio como muy necesario, establecer una auténtica relación de diálogo fluido con sus empleados, y mantiene con ellos esta obligación desde entonces, de forma ininterrumpida. (A modo de ejemplo, si bien el Manual de Buenas Prácticas Ambientales concernía principalmente a los trabajadores empeñados en las obras de construcción, el resto de empleados debía y debe conocer igualmente cuantas iniciativas podamos aportar entre todos, en beneficio del entorno en el que vivimos y trabajamos): el personal de oficinas también recibe pues, información puntual en esta materia desde las numerosas instrucciones internas de trabajo que con frecuencia se emiten para las tareas propias en oficinas. Estas instrucciones hacen hincapié en el ahorro energético, en el control del consumo de material de oficina, los residuos, el reciclado y el almacenaje de materiales y equipos, etc. Básicamente, la comunicación interna en la empresa se estructura en torno a:

– La Intranet: herramienta cuya finalidad principal es facilitar la colaboración entre empresas, departamentos, obras, usuarios, etc. Permite una comunicación transversal, facilitando la participación entre entidades y usuarios ubicados en diferentes emplazamientos superando de esta forma las limitaciones implícitas a los servidores ubicados en localizaciones geográficas concretas. Las alertas vinculadas a la Intranet permiten a los usuarios ser informados proactivamente de los cambios en contenidos de interés particular para cada individuo. Mediante estas alertas, se mejora la comunicación y se minimiza el tiempo de reacción ante actualizaciones de información de carácter corporativo.

Número de visitas intranet 2010

65.526

- El correo electrónico: utilizado para la comunicación entre individuos o colectivos. Adicionalmente, también se emplea este medio de comunicación para emitir comunicados corporativos de interés general.
- OCS: herramienta de comunicación por mensajería corporativa. Dicha herramienta habilita a los empleados un canal adicional de comunicación cuya finalidad es el intercambio de información uno a uno evitando el uso indiscriminado de correos electrónicos. Adicionalmente, se habilita la posibilidad de realizar conferencias de voz uno a uno o múltiples así como también videoconferencias.
- La videoconferencia: Disponemos de un sistema de videoconferencia profesional (semi tele presencia) en las dos sedes principales del grupo (Barcelona y Madrid), mediante el cual minimizamos la necesidad de realizar desplazamientos de personal de una sede a otra pudiendo así realizar las reuniones a distancia, emulando la presencia física de todo el equipo en un mismo recinto.

Grupo Copisa edita una memoria anual en cuatro idiomas: español, catalán, inglés y francés en la cual se encuentran recogidos los principales datos de interés del ejercicio: descripción de actividades, relación de obras, resultados



económicos, etc. Dicha memoria se publica en la intranet para la información de todo el personal así como se distribuye a nuestros principales grupos de interés.

Asimismo editamos folletos específicos por sectores que permiten conocer con mayor detalle los respectivos ámbitos de actuación.

Todos estos canales de comunicación pretenden informar la evolución de sus actuaciones y resultados del Grupo.

– La comunicación externa: El objeto de nuestra web radica en trasladar nuestra información a un mayor número de personas en todos los ámbitos geográficos. Se encuentra traducida en cuatro idiomas: español, catalán, inglés y francés. Con la periódica actualización de nuestra web obtenemos una transmisión de información al usuario que le permite ser conocedor de la evolución de Grupo Copisa. Disponemos de espacios destinados a cada una de las actividades corporativas e individuales de las empresas, descripción de los trabajos actuales, canal de noticias, etc. Los espacios específicos destacables son:

- Responsabilidad social, Información relativa a nuestras aportaciones a nivel social, medioambiental, humano...
- Formulario de contacto, desglosado por áreas de actividad, nos ofrece un marco de comunicación externa en la que los usuarios nos pueden trasladar sus aportaciones, consultas e inquietudes.
- Apartado de empleo: acogemos todas las solicitudes de trabajo e informamos de los procesos de selección abiertos

La web e intranet de Grupo Copisa han sido concebidas conforme a los valores del Grupo en un afán coherente por organizar toda la información relativa a sus empresas de un modo ágil y a la vez exhaustivo, claro y dinámico.

La web sin duda es un instrumento idóneo para dialogar también con nuestros grupos de interés, además de prestar un servicio propio a la sociedad, a quien deseamos participar del conjunto de nuestras actividades. Los datos obtenidos a través del historial de visitas y consultas efectuadas corroboran plenamente su eficacia y nos animan a seguir impulsando todavía más, si cabe, esta herramienta de encuentro y diálogo permanente con la comunidad, aportando información puntual a todas sus eventuales necesidades.

No existe hasta la fecha, ninguna reclamación con respecto a la privacidad y a la fuga de datos personales de clientes.

Promedio visitas diarias a la web del Grupo

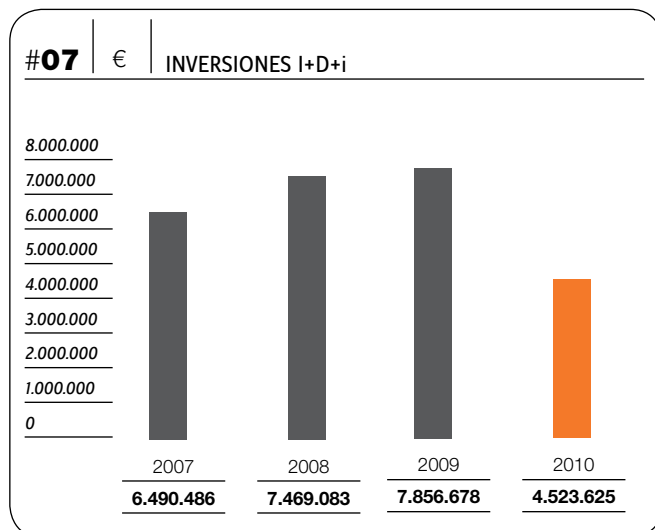
518

3.4 Avances en I+D+i

**Todas las actividades
certificadas hasta 2010
corresponden a Copisa
Infraestructuras**

La innovación entendida como un parámetro fiel de la mentalidad emprendedora, creadora de nuevas oportunidades, rige el criterio de actuación que persigue en todas sus actividades en I+D+i, auténtico vector de crecimiento empresarial. A este respecto, la buena trayectoria en los últimos años destaca en su historial los siguientes proyectos o iniciativas, algunos de los cuales siguen en su fase de desarrollo:

Descripción	Inversión en €	Marco Temporal
Aprovechamiento hídrico en profundidad en captaciones para abastecimiento.	1.284.704,58	2005-2007
Investigación y desarrollo de análisis de simulación de sistemas dinámicos complejos en relación al comportamiento hidráulico.	3.545.592,41	2005-2007
Auscultación en materiales granulares de obra civil.	674.627,07	2006
Sistema de prevención de hielo en la calzada mediante aspersión de fundentes e integración de un sistema de información al usuario.	468.631,86	2006-2007
Nuevo método de control de la consolidación del suelo por <i>jet-grouting</i> .	656.503,63	2006-2007
Sistema de protección contra incendios y detección precoz en edificación.	238.060,79	2007-2008
I+D de suelo-cemento para su aplicación en secciones de firme.	1.272.891,95	2007-2009
Proyecto de I+D de falso túnel bioclimático adaptado al entorno.	2.709.969,00	2007-2009
Nuevo método sostenible mediante dinteles lanzados para la construcción de estructuras en entornos singulares.	3.152.601,31	2007-2010
Desarrollo de un diseño para la construcción de un muelle mediante el hincado de tablestacas mixtas por medios marítimos.	2.959.922,04	2007-2010
Sistema automatizado de gestión y control del uso de los equipos de protección individual y colectiva basado en el empleo de etiquetas de radiofrecuencia (RFID) para la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.	158.455,00	2008
Revestimiento in situ con mortero centrifugado de tuberías.	330.811,00	2008
Digestión aerobia termófila auto sostenida para estaciones depuradoras de aguas residuales.	167.412,13	2009
Proyecto en I+D+i de convergencia en las comunicaciones y trazabilidad de empresas del sector de la construcción.	973.579,00	2009-2011



Copisa no sólo mantiene sus proyectos en I+D+i pendientes de culminación, sino que continúa proponiendo nuevos retos en esta materia. Retos que son más bien, a nuestro entender, verdaderas prioridades. Y así, la inversión en I+D+i durante el año 2010 alcanzó los 4.523.625 €, cifra distribuida conforme a los siguientes proyectos:

Proyectos	Inversión en €
Proyecto de I+D+i de convergencia en las comunicaciones y trazabilidad de empresas del sector de la construcción	473.579,00
Efectos ambientales de las cimentaciones profundas de estructuras en acuíferos	986.980,10
Nuevo método sostenible mediante dinteles lanzados para la construcción de estructuras en entornos singulares	1.364.436,18
Automatización del sistema de encofrado en túneles y control del revestimiento interior	1.698.629,72

Copisa participa como miembro del Plenario del CACEC de AENOR y del grupo de trabajo de I+D+i de AENOR, y forma parte de la Plataforma Tecnológica española de Tecnologías Ambientales (en su Línea estratégica 5: eco innovación y evaluación de la sostenibilidad de las tecnologías ambientales, coordinada por TECNALIA).

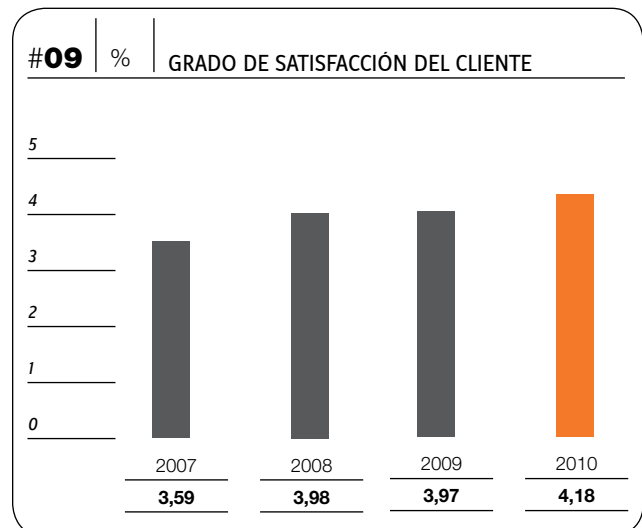
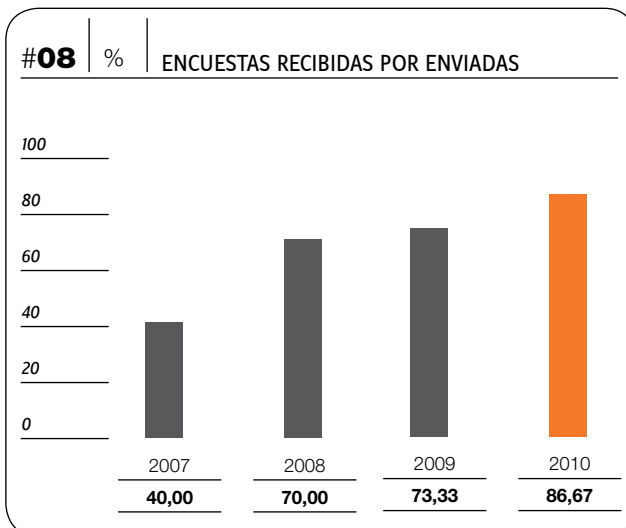


3.5 Implementando la calidad

Un valor fundamental en la práctica empresarial del holding radica en el esfuerzo diario que aplica su equipo humano a todas las actividades, procesos y servicios del Grupo, y que culminan en la satisfacción del cliente y en el bienestar de la sociedad. Este valor, hoy inherente en nosotros, se expresa a un tiempo, en la sensibilidad por la utilización preferente de los recursos de forma responsable.

La empresa pionera en el Grupo en aplicar estos valores fue Copisa Constructora Pirenaica cuando ya en 1997 se adhirió a un sistema de calidad acorde con la norma ISO: 9001. Desde entonces, esta misma línea de actuación iría adoptándose sucesivamente en las demás empresas del Grupo (desde 1999 en EASA, CPI Copisa Industrial y Natur System, etc.).

En última instancia, el objetivo de todas las actividades y proyectos que a diario lleva a cabo Grupo Copisa revierte en la creación de valor para sus clientes en particular, y por extensión alcanzan también al conjunto de la sociedad. La calidad de nuestros productos y servicios nos merece en consecuencia, un seguimiento fiel, evaluado mediante encuestas y auditorías (internas y externas) acreditadas, y conforme a las debidas certificaciones. Los indicadores de satisfacción de nuestros clientes avalan también el buen hacer del Grupo a lo largo de todos estos años, como reflejan los siguientes gráficos, si bien relativos a Copisa Constructora Pirenaica, escogida por su valor representativo en el conjunto de empresas del holding.



3.6 La formación ineludible

La formación, en suma, es una necesidad ineludible que contribuye de forma decisiva al progreso del Grupo

La formación, como medio fundamental de desarrollo profesional y personal permite la adaptación a las siempre cambiantes y nuevas necesidades del entorno, y se proyecta en todas las actividades de negocio. Constituye una herramienta de integración, calidad y productividad óptima. Y una ventaja competitiva, llegando a ser también una prioridad.

Mediante la exigente mejora de las cualificaciones profesionales, las actividades formativas logran por añadidura, otra forma distinta de actuar, sin dejar por ello de ejecutar las obras y los servicios según las normas de oficio y con el esmero debido en la prevención de riesgos laborales.

Con respecto al área de formación, se distinguen claramente los procesos afines conforme al siguiente estándar:

Ámbito	Descripción
Formación de ingreso	Nuevas incorporaciones
Informática	Aplicaciones específicas del Grupo
Recursos Humanos y Creación desarrollo de habilidades	Evaluación del desempeño, desarrollo de aptitudes de la capacidad personal
Seguridad e Higiene	Prevención de riesgos y salud laboral
Calidad y Medio Ambiente	Normativas ISO 9001 y 14001, gestión residuos y prácticas medioambientales
Idiomas	Ampliación en conocimientos de idiomas
Producción	Procesos específicos (según la actividad)
Jurídico	Legislación y contratos con la Administración



	Nº horas / Nº empleados	Promedio empleado/año
2010	40.500/2.202	18,39
2009	55.000/2.500	22,00
2008	49.500/2.500	19,80

Formación año 2010

Agrupación	Nº horas	% horas	Participantes
Informática	4.318	10,66	282
Recursos humanos	60	0,15	5
Seguridad e higiene	25.000	61,73	994
Calidad	250	0,62	131
Medio ambiente	1.800	4,44	110
I+D+i	50	0,12	2
Idiomas	5.050	12,48	90
Producción	3.950	9,75	164
Jurídico	6	0,01	1
Creación desarrollo habilidades	16	0,04	1
Total	40.500	100	1.780

En el año 2010 la totalidad de empresas destinaron 40.500 horas a la formación interna en todas las áreas organizativas y de producción. El promedio de empleado/año se situó en torno a las 18,39 horas. En cuanto al personal de obra propiamente, el ratio de empleados en formación Calidad y Medio Ambiente con respecto al número de obras por año ha ido creciendo (de 2007 a 2010) de forma sostenida desde un índice inicial de 28,42 hasta un 40,20%.

Pero a su vez en los últimos años, este enfoque en la formación adecuada a los distintos procesos por los que transita el personal desde su inmediata incorporación al Grupo, y en función de su cometido profesional, y que paulatinamente ha ido configurando una sistemática de cursos conforme a un esquema propio de formación, hoy día destaca en su haber, entre otros logros varios, los siguientes cursos:

- Innovación y desarrollo tecnológico. Fomento de la calidad y sostenibilidad.
- Innovar para aumentar la competitividad.
- Integración y sistematización de la innovación en la empresa.
- Integración de los sistemas de gestión de I+D+i en las PYMES.
- Gestión de proyectos I+D+i.
- Indicadores ambientales.
- Equipos de alto rendimiento.
- Habilidades de generación de confianza.
- Técnico en PRL y Seguridad en el trabajo.
- Ergonomía y psicología aplicada.
- Cursos de idiomas.
- La innovación en la red.
- Legislación ambiental.
- Master en gestión medioambiental en la construcción.
- Master en PRL (Especialidad en Higiene Industrial).
- Master en PRL (Especialidad en Ergonomía y Psicología aplicada).



Además, el Programa de Formación desde los últimos años ha venido aplicando de manera específica el Departamento de Calidad, Medio Ambiente e I+D+i, reúne las distintas materias que imparte en torno a las respectivas áreas y el personal concernido, en orden a un exigente criterio dual, cualitativo y especializado:

En el área de calidad

Años	Descripción	Dirigido a
2007/08/09/10	Implantación de la calidad en la construcción, obra civil y edificación	Personal del Departamento
2007/08/09/10	Control de calidad en obra	Personal técnico de obra
2007/08/09/10	Directrices de calidad	Personal técnico de obra
2007/08/09/10	Sistema de gestión de la calidad	Responsables de calidad en obra

En el área de medio ambiente

Años	Descripción	Dirigido a
2007/08/09/10	Directrices ambientales en la construcción	Personal del Departamento
2007/08/09/10	Medio ambiente en obra	Personal técnico de obra
2007/08/09/10	Gestión de residuos	Personal técnico de obra
2007/08/09/10	Requisitos y directrices medioambientales	Personal técnico de obra
2007/08/09/10	Sistema de gestión medioambiental	Responsables de medio ambiente en obra

En el área de I+D+i

Años	Descripción	Dirigido a
2007/08/09/10	Integración de sistemas.	Personal del Departamento
2007/08/09/10	Fiscalidad de I+D+i	Personal técnico de obra
2007/08/09/10	Desarrollo de proyectos	Personal técnico de obra
2007/08/09/10	Sensibilización de I+D+i en la empresa	Personal técnico de obra

Este enorme caudal de conocimiento, puesto a disposición de todo el equipo humano conlleva igualmente, además, las preceptivas promociones internas a las que aspiran en buena lógica, los empleados, como no podía ser de otra manera y así, en 2010, las promociones internas beneficiaron a 51 empleados, un 2,32% del total de las empresas.

Ciertamente, las promociones internas en el seno de nuestra organización suponen el acopio cualitativo de un mayor capital humano. Toda vez que unidas a una adecuada política retributiva, implementan el bienestar de las personas a través de su esfuerzo probado por acrecentar conocimientos, permiten



La formación interna se lleva a cabo por personal cualificado de nuestra organización, financiada en parte, a través de subvenciones públicas concedidas a las empresas y a asociaciones empresariales a la cuales están afiliadas. El 70% de la formación se realiza en el horario de la jornada laboral

un desarrollo integrado y entusiasta tanto del individuo, como del colectivo. Esta estrategia hoy día resulta crucial en el éxito de no pocas empresas. Y el valor de la apuesta se dobla asimismo cuanto más joven aparece el grupo interesado. Precisamente aquí es donde al fin, adquiere un sentido pleno la conexión -o interacción- entre la empresa y el mundo académico: los convenios de colaboración con las universidades e institutos de grado superior, al favorecer las prácticas profesionales de sus alumnos facilitando de oficio su formación específica, configuran un verdadero Plan de gestión de talento como el que desde Grupo Copisa, también promovemos.

Actualmente, las empresas del Grupo mantienen vigentes los acuerdos de intercambio suscritos entre otros, con las universidades e institutos siguientes:

- Universitat Politècnica de Catalunya.
- Universitat Rovira i Virgili.
- Universitat Pompeu Fabra.
- Universidad Politécnica de Madrid.
- Universidad Politécnica de Valencia.
- Universidad Europea de Madrid.
- Universidad La Salle.
- Instituto formativo de grado superior Escola Treball.
- École des mines de Douai.

Desde esta sería toma de conciencia por la formación y el saber, además del valor añadido que supone el permanente diálogo con la sociedad, Grupo Copisa colabora en distintos foros especializados y participa, a través de sus empresas, en las siguientes instituciones afines:

- CONFEMETAL (Confederación española de organizaciones empresariales del metal)
- AEBAL/UPMBALL (Asociación empresarial y Unión patronal metalúrgica de l'Hospitalet i Baix Llobregat)
- ADEMI (Asociación española de empresas de montajes y mantenimientos industriales)
- APEMTA (Associació provincial d'empresaris del metall de Tarragona)
- AEST (Associació d'empreses de serveis de Tarragona)
- UPM (Unión patronal metalúrgica)
- GREMI DE CONSTRUCTORS D'OBRES DE BARCELONA I COMARQUES
- CCOC (Cambra oficial de contractistes d'obres de Catalunya)
- ANCI (Asociación nacional de constructores independientes)
- AECIM (Asociación de empresarios del metal de Madrid)
- CÁMARA DE CONTRATISTAS DE CASTILLA Y LEÓN
- CÁMARA DE CONTRATISTAS VALENCIANA
- FECZA (Federación de empresas constructoras de Zaragoza)
- GREMI D'ÀRIDS de Catalunya
- ASEFMA (Asociación española de fabricantes de mezclas asfálticas)
- CONSTCAT (Asociación catalana de empresas constructoras de obra pública)
- FdA (Federación de Áridos)



3.7 Grupo Copisa y la sociedad

Nuestra relación con la sociedad anima un permanente diálogo que obliga al conocimiento previo de sus intereses y prioridades y a la participación solidaria en no pocas iniciativas en beneficio de la comunidad. Y muy proclive a esta sensibilidad, apoya algunas de estas actuaciones, bien que limitando nuestras donaciones a los casos previstos expresamente en la legislación vigente. A lo largo de los tres últimos años, hemos intervenido, mediante patrocinio, colaboración o donación, en favor de las siguientes causas sociales:

- Año 2008: Ulls del Món: entidad que atiende a personas con deficiencia visual y sin recursos económicos de los países en vías de desarrollo y a fin de que puedan recibir la debida atención oftalmológica por parte de sus servicios locales de salud.
- Año 2008: Universidad y Arzobispado de Zaragoza: colaboración en la restauración de la Basílica del Pilar.
- Año 2008: Fundación Amigos Museo del Prado: su principal objetivo es promover, estimular y reforzar todas las acciones culturales que tengan relación con la misión del Museo: donación de obras arte, realización de cursos, ciclos de conferencias y organización de exposiciones temporales.
- Años 2008/2009/2010; Fundació Privada Olof Palme: en defensa de los derechos humanos, y la cultura de la paz, la solidaridad, y el desarrollo sostenible.
- Años 2008/2009/2010; Universitat Politècnica de Catalunya: cátedra ITER/premios ITER a los proyectos de fin de carrera que mejoran la calidad de vida de la ciudadanía.
- Años 2009/2010; Fundació Privada Nenes i Nens amb Càncer: financiación del 65% y aportación para la construcción del edificio destinado a la acogida de familias que necesitan desplazarse a fin de acompañar a sus hijos durante el tratamiento oncológico.
- Años 2009/2010; Tarragona 2017 Candidatura Juegos Mediterráneos: apoyo a la candidatura de la ciudad a los XVIII Juegos Mediterráneos de 2017.
- Año 2010; Fundación Caminos del Hierro: Jornadas internacionales en Córdoba sobre la Alta Velocidad.
- Año 2010; Diócesis de Palencia: aportación para las obras de conservación y mantenimiento de la iglesia de Santiago Apóstol de Paredes del Monte.
- Año 2010; Institut Cerdà: proyecto de análisis de las necesidades de suelo para infraestructuras y servicios más allá de 2030.
- Año 2010; Parroquias San Mateo/ San Francisco en Tarifa: Restauración imagen S.XVIII.
- Año 2010; Obispado de Palencia: Financiación de las obras de conservación y mantenimiento de la Iglesia Santiago Apóstol en Paredes de Monte.







4. Creciendo de forma sostenible



4.1 Grupo Copisa y el medio ambiente

Nuestro Grupo asume un profundo compromiso con la protección del medio ambiente; entre otras muchas razones, el grado de repercusión social y ambiental así lo reclama. Una preocupación inherente a todas las actuaciones de nuestra organización es y seguirá siendo sin duda, la preservación y el respeto por el entorno natural. Este compromiso, hoy día generalmente asumido por una mayoría de empresas que ejercen sus actividades en distintos sectores de la economía no puede resultarnos nulo, ni mucho menos ajeno. Por razones evidentes, la afectación que merece nuestra labor en el entorno nos implica y compromete de una forma mucho más activa y responsable. No en vano, el sector de la construcción viene obligado desde hace tiempo a asumir criterios de sostenibilidad que garanticen a largo plazo el desarrollo empresarial en un marco de responsabilidad social. Grupo Copisa (y muy en particular, sus sociedades dedicadas a la construcción y a la industria), sigue muy de cerca todas estas premisas relativas a la sostenibilidad medioambiental: nuestras actuaciones en la construcción y sus servicios asociados asumen también la protección del entorno, pero lo hacen más como un valor principal de la responsabilidad que revierte en activos positivos y tangibles para la sociedad.

En buena lógica y como es de rigor, un primer cometido consistió en inventariar todos los residuos y las emisiones que se generan a diario en la construcción, para luego catalogarlos según su afectación en el entorno en una apropiada clasificación que distinguiese entre residuos peligrosos, residuos de construcción y demolición (RCD's) y emisiones atmosféricas.

A partir de ese momento, los distintos departamentos de Calidad y medio ambiente de las empresas pudieron planificar mejor todas las estrategias que se recogen en el actual Manual de Buenas Prácticas Ambientales y que prevén optimizar, entre otras:

- Las buenas prácticas ambientales en las compras.
- La gestión del agua y la energía.
- El tratamiento de los vertidos y residuos.
- Las emisiones a la atmósfera, los ruidos y las vibraciones.
- El mantenimiento y la limpieza de equipos y el almacenamiento de los materiales.
- La protección de cauces y suelo.
- La protección a la fauna, la vegetación y el patrimonio arqueológico y cultural.
- Propuestas de mejora e información a los trabajadores.

En concreto, la historia de este enfoque en el holding se inicia en 1999, fecha en la que el Grupo decidió adoptar un sistema ambiental acorde a la normativa ISO 14001 de respeto y calidad ambiental. Desde entonces, las empresas del holding han ido incorporando sucesivamente este mismo sistema.

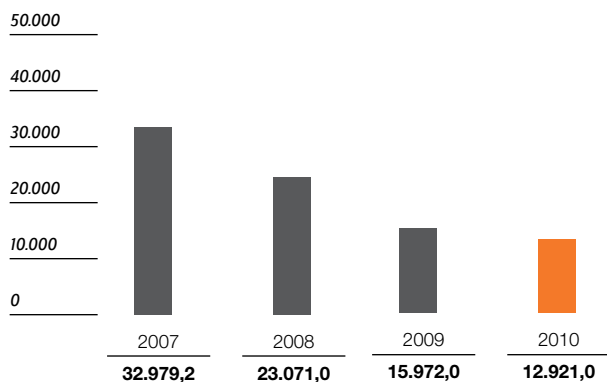
La implantación de buenas prácticas medioambientales redunda en beneficios ciertamente muy útiles, que además son sencillos, fáciles de incorporar y de bajo coste. Los resultados permiten optimizar el consumo de los recursos utilizados, disminuir la cantidad de residuos y facilitar su reutilización, reducir las emisiones a la atmósfera, los ruidos y los vertidos de aguas, formar e informar a trabajadores, clientes y proveedores (logrando así su necesaria complicidad en favor del medio ambiente), y reivindicar en fin la imagen social de la empresa, competitiva e innovadora ante la opinión pública. Este preciso ideario conforma en suma el Manual de Buenas Prácticas Ambientales en la Construcción que el Grupo Copisa viene aplicando en rigor, como una iniciativa propia desde su aprobación en 2005.

4.2 El consumo de recursos

**En los últimos años
hemos reducido sensiblemente
todos nuestros consumos
y procuramos seguir optimizando
los recursos disponibles**

El aumento de la demanda de nuestros productos y servicios se contrapone al consecuente aumento de la energía y los recursos, además de los materiales, todos ellos imprescindibles. En las actuaciones del Grupo en el sector de la construcción, la exigencia de materias primas supone una incidencia de mayor repercusión para el medio ambiente. Siendo bien conscientes de ello, todas las sinergias del holding se encaminan de manera decidida hacia su contención. El agua, un bien escaso aunque irremplazable en un sinfín de actuaciones del sector, como también la energía eléctrica, el gas o los combustibles fósiles, y el conjunto de materiales necesarios para la construcción, obras e instalaciones de todo tipo nos exigen racionalizar e incluso minimizar su consumo en la medida de nuestras posibilidades. La lucha por la preservación del medio ambiente impone unas reglas de sentido común, por lo demás insoslayables hoy día en el contexto del cambio climático, de una situación económica desfavorable, y de una clara toma de conciencia de toda la población. Grupo Copisa viene ejerciendo aquí una gran labor de responsabilidad, pues entiende que las consecuencias de su proceder pueden tener una mayor repercusión que el de otros competidores en el conjunto de la sociedad, y un impacto mayor en el planeta que el de muchos otros agentes económicos.



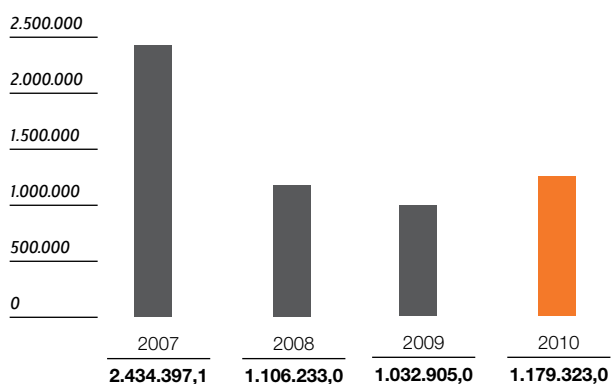
#10 | M³ | CONSUMO DE AGUA

En los últimos años hemos reducido sensiblemente todos nuestros consumos y procuramos seguir optimizando los recursos disponibles. Ciertamente, predicamos con el ejemplo.

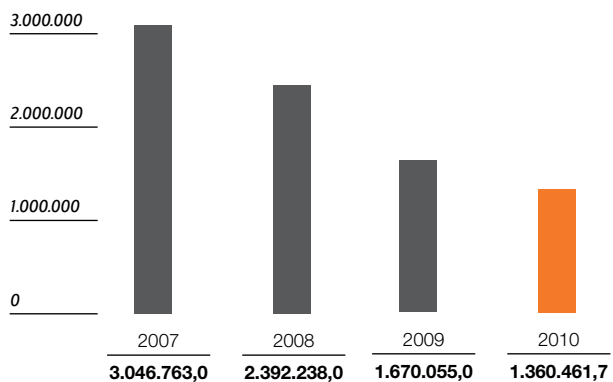
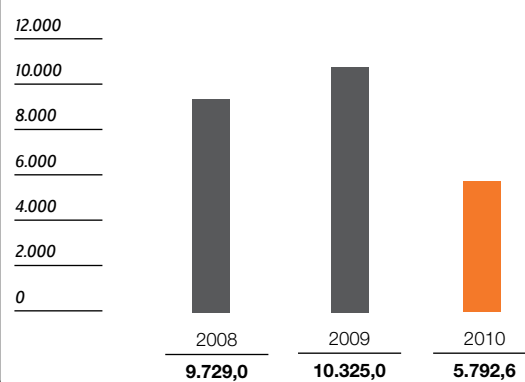
Y como ejemplo aún más concreto, conforme a las instrucciones de trabajo facilitadas para el personal de obras del Grupo, desde enero de 2010, todos los operarios deben asumir la importancia de la reducción del consumo de agua en aquellas operaciones que la requieran. Esta directriz conmina a proceder en:

- Las obras de sistema de recogida de aguas pluviales para reutilizarlas en otras operaciones, como el lavado de utensilios de obra y de maquinaria.
- La reutilización de estas mismas aguas de lavado de utensilios de obra para otras tantas operaciones, como el lavado de ruedas o el riego de las zonas de trabajo (que habrán de regarse además, en horas de menor presión solar).
- Las zonas ajardinadas, utilizando sistemas de goteo en el riego.
- La instalación de mangueras con grifos a presión para las operaciones de limpieza o riego.
- Zonas de salida natural de aguas y en la red de saneamiento, cuidando de no obstruirlas.

#11 | kW | CONSUMO DE ELECTRICIDAD



#12 | L | CONSUMO DE COMBUSTIBLES

#13 | M³ | CONSUMO DE GAS NATURAL

4.3 La gestión de residuos

Insistir en predicar con el ejemplo es, tal vez, nuestra mejor política. En la reciente instrucción ya mencionada, de enero de 2010, y dirigida al personal de obras, se alienta a los trabajadores a separar de entrada, los residuos generales de resto de residuos de obras: cartones, embalajes, envases, palets, hierro, plásticos, etc. ubicándolos en los respectivos contenedores identificados para cada tipo de material. Los residuos especiales o peligrosos deben almacenarse separadamente del resto, viniendo obligados los trabajadores a proceder almacenando los residuos en zonas donde no se pueda afectar a las aguas o degradación de los suelos, y a comprobar que los depósitos de almacenaje están debidamente protegidos de las inclemencias meteorológicas.

Residuos obras

	2010	2009	2008	2007
Residuos peligrosos obras (tm)	143,07	244,69	12,09	7,79
Residuos no peligrosos obras (tm)	16.099,76	12.742,04	7.144,11	6.839,35
Total	16.242,83	12.986,73	7.156,20	6.847,14

Residuos obras por tipo:% sobre el total

	2010	2009	2008	2007
Runa limpia	59,54%	73,29%	31,93%	39,22%
Runa sucia	17,36%	6,83%	40,75%	47,16%
Madera	8,33%	7,11%	6,79%	2,58%
Banal	3,64%	5,88%	16,63%	2,60%
Chatarra	2,48%	0,97%	2,88%	1,74%
Papel y cartón	0,07%	0,97%	0,04%	0,01%
Plastico	5,25%	2,50%	0,47%	1,65%
Otros	2,45%	1,23%	0,33%	4,31%
Residuos peligrosos	0,88%	1,88%	0,17%	0,11%

Residuos oficinas

	2010	2009	2008	2007
Papel / cartón (kg)	14.350,00	16.374,00	11.130,00	200,00
Plástico (kg)	192,00	143,00	10,00	5,00
Material informático (kg)	264,00	119,00	6.745,00	161,00
Toners (kg)	95,00	183,50	113,00	85,00
Pilas (kg)	15,00	8,50	41,00	6,00
Fluorescentes (kg)	0,00	107,00	10,00	25,00
Total	14.916,00	16.935,00	18.049,00	482,00

Actualmente, el área de Soporte a la Construcción del Grupo Copisa incluye también empresas especializadas en actividades ligadas estrechamente al suministro de materiales como son la pavimentación de asfalto y hormigón, así como el bombeo de hormigón. En su gestión del tratamiento de residuos, destaca:

- La presentación anual de la declaración de residuos ante la Agència de Residus de Catalunya, organismo oficial que recibe comunicación puntual sobre todos los productos, subproductos y residuos generados durante el año en curso.
- Los controles periódicos de polvo y sonométricos, que evitan superar los niveles reglamentarios.
- Los acopios de áridos se mojan con aspersores intermitentes para minimizar las emisiones de polvo.
- La gestión de los residuos de aceites, tarea confiada a la empresa gestora autorizada CATOR, encargada de recoger el aceite sobrante en los cambios de aceite de maquinaria y tratar los residuos que se suceden a la limpieza de los camiones. Estas operaciones se realizan en talleres mediante separadores de grasas que desvían las aguas al alcantarillado y aíslan los aceites en depósitos hasta la intervención especializada de los operarios de CATOR. (Los camiones hormigonera se lavan con aguas procedentes de balsas de lavado con el fin de ahorrar aguas limpias).
- La utilización de fosas sépticas estancas para la recogida de aguas antes de ser tratadas por una empresa gestora autorizada (ECOIMSA).



Las actividades cuentan con equipos de trituración móvil y maquinaria especializada en aprovechar el material de desmonte y demolición

Otra de las actividades consiste en la extracción de piedra (piedra caliza, granítica, pizarra, yeso y creta) para las respectivas actuaciones en el ámbito de la construcción. Destacamos en este segmento:

- El Proyecto de evaluación del impacto ambiental de la cantera.
- Las sucesivas mediciones de polvo y sílice en los puestos de trabajo de la cantera (que han de resultar siempre por debajo de $3\text{mg}/\text{m}^3$ para el polvo e inferiores a $0,1\text{mg}/\text{m}^3$ para la sílice).
- El uso de lonas de plástico para cubrir las cintas y reducir las emisiones de polvo en suspensión.
- El sistema de riego con agua y tensoactivo para disminuir las emisiones de polvo en la planta de trituración.

Por otra parte, en lo que concierne al parque de maquinaria en infraestructuras del holding, cabe hacer hincapié en que todas las actividades cuentan con equipos de trituración móvil y maquinaria especializada en aprovechar el material de desmonte y demolición. Además todas las plantas de fabricación de asfalto de las empresas que dan soporte a la construcción están capacitadas para el reciclaje del fresado. El fresado (residuo de la demolición de los pavimentos asfálticos con fresadora) puede ser reutilizado para la fabricación de nuevas capas asfálticas de base e intermedias. Gracias a esta capacidad se transforma un residuo íntegramente en una materia prima.



4.4 La biodiversidad

La deseada integración de las soluciones constructivas en el medio ambiente y los recientes avances tecnológicos hacen posible hoy día ejecutar actuaciones cada vez menos agresivas en obras de encauzamientos, permitiendo incluso la creación de mantos vegetales de renaturalización y recuperación, así como la posible recuperación hidráulica o la protección de taludes frente a la acción del agua, mediante coberturas de pasto. Los sistemas de control de hábitats protegidos que también se van logrando por ejemplo, en el campo de la restauración fluvial en entornos urbano, periurbano o rural también ponen de relieve una mayor sensibilización medioambiental, creciente en las empresas del sector.

En el caso de un encauzamiento se trata tanto de resolver un problema de protección de márgenes frente a avenidas, como de obtener un valor añadido de índole medioambiental mediante el uso de la propia vegetación para la defensa de las márgenes.

En los años ochenta y sobre todo, en los noventa del pasado siglo, el avance en el estudio de la protección de márgenes con vegetación fue espectacular de modo tal que hoy conocemos razonablemente bien las relaciones existentes entre resistencia, desarrollo y carga hidráulica que pueden soportar distintas especies de plantas.

Descripción de sendos casos prácticos: las actuaciones de Copisa Constructora Pirenaica S.A. en el encauzamiento del río Llobregat en su tramo final y en el encauzamiento de los torrentes de Llops (en Martorell) y de Palau (en Sant Andreu de la Barca):

En el primer caso, la actuación corresponde a un cauce nuevo para desviar el río Llobregat de su tramo final, entre el puente de Mercabarna y el mar, permitiendo de esta forma la ampliación del puerto de Barcelona. Las aguas son desviadas a un nuevo lecho excavado en terrenos que anteriormente fueron campos de cultivo y delimitado por dos familias de motas, las correspondientes a aguas bajas y aguas altas.

Como refuerzo del manto se barajaron la aplicación de diferentes geosteras. (Las geosteras sintéticas con grava ofrecen la mejor protección a corto plazo, debido a su peso. Y a largo plazo, serían las de mejor refuerzo, ya que en ellas el entramado sintético es más denso que en las geosteras compuestas por fibra natural. En cualquier caso, la peculiaridad de este encauzamiento estriba en excavar un nuevo cauce en vez de proteger uno ya existente, de manera que hasta su puesta en servicio ninguna avenida podría dañar o poner siquiera en peligro los mantos, en fase todavía inmadura, por lo que cualquiera de las soluciones descritas es técnicamente viable).

Debemos asegurar que el margen vaya a estar protegido con vegetación permanente, ya que la efectividad del tratamiento

La deseada integración de las soluciones constructivas en el medio ambiente y los recientes avances tecnológicos hacen posible hoy día ejecutar actuaciones cada vez menos agresivas en obras de encauzamientos

dependerá de la calidad de la vegetación a largo plazo. En zonas donde no vaya a crecer vegetación el sistema nunca será efectivo.

En el otro caso práctico, el encauzamiento de los torrentes de Llops y de Palau, la obra a efectuar consistió en la restauración y estabilización de los márgenes de los torrentes de Llops en Martorell y de Palau en Sant Andreu de la Barca, afluentes ambos del río Llobregat y afectados ambos por el desdoblamiento de la vía de los Ferrocarriles de la Generalitat de Catalunya entre el apeadero de Palau y la estación de Martorell.

En estas obras se instalaron 18.200 m² de la geomalla de alta resistencia C-350 de North American Green. (La estructura estabilizada contra rayos ultravioleta UV de la manta C350 está constituida por una red o malla de alta resistencia en la superficie inferior, una malla de alta resistencia corrugada en medio y otra en la superficie superior, adheridas mecánicamente y formando una matriz tridimensional que reforzará tanto la vegetación recién establecida como la ya existente).

Como complemento de la geomalla anterior, fue preciso emplear 420 unidades de carrizales estructurados en fibra de la marca Plan Ballet y en puntos localizados se recurrió al empleo de gaviones estructurados en una red de polipropileno de alta densidad y relleno de grava.



4.5 Otras medidas medioambientales

El uso de vehículos ecológicos o de bajo consumo

En el marco del Pla de Manteniment Integral d'Espais Públics 2009/11, de l'Ajuntament de Barcelona, se presentó una iniciativa municipal por reducir las emisiones de gases tóxicos, la contaminación acústica y el combustible del parque móvil de todas aquellas empresas que participaran del mismo mediante la prestación de sus trabajos, obras, equipos o servicios. El Grupo Copisa se adhirió a la misma adquiriendo 5 vehículos a gas natural (2 furgonetas y 3 turismos) cuyo bajo consumo y contaminación acústica se regulan plenamente con los parámetros de las mejoras ambientales requeridas. Todos los vehículos se ajustan al estándar EURO IV y V de ámbito europeo.

Recientemente se han incorporado a la flota de las empresas de soporte a la construcción nuevos vehículos propulsados mediante gas natural minimizando de esta manera el impacto ambiental de las obras (hemos renovado el parque móvil con la compra de 15 camiones hormigonera de cuatro ejes de los cuales 6 vehículos están equipados con motores sistema EURO 3C y 9 vehículos con sistema EURO 4C, cumpliendo así con los valores límite para emisiones que establecen las directivas europeas vigentes).



La reutilización de tierra en obra

Si los movimientos de tierras necesarios para la ejecución de las obras se planifican correctamente, las tierras de excavación se pueden utilizar en la misma obra. Se trata en definitiva, de minimizar el volumen de los sobrantes de la excavación que han de ser desplazados fuera de la obra, porque el transporte innecesario malgasta energía, genera polución y cuesta dinero. De nuevo, predicamos con el ejemplo.

Indicador tierra reutilizada en obra

EDIFICACIÓN	2010	2009	2008	2007
Volumen generado	105.240	157.018	120.514	162.463
Volumen a vertedero	59.675	46.347	41.901	100.352
Volumen reutilizado	45.565	110.671	78.613	62.111
% reutilizado / generado	43,30%	70,48%	65,23%	38,23%
OBRA CIVIL	2010	2009	2008	2007
Volumen generado	5.576.678	972.522	1.025.371	780.428
Volumen a vertedero	521.518	145.753	236.506	317.578
Volumen reutilizado	5.055.161	826.769	877.365	462.850
% reutilizado / generado	90,65%	85,01%	85,57%	59,31%
	2010	2009	2008	2007
Volumen generado	5.681.919	1.129.540	1.145.885	942.892
Volumen a vertedero	581.193	192.100	278.407	417.931
Volumen reutilizado	5.100.726	937.440	955.978	524.961
% reutilizado / generado	89,77%	82,99%	83,43%	55,68%

El control de ruidos

Como medida relevante en este ámbito concreto, cabe destacar que se efectúa una medición anual de ruido de los distintos puestos de trabajo en las canteras. (Durante 8 horas se mide el nivel diario de hipoacusia y el nivel diario de trauma sonoro. Los resultados han de ser inferiores a 80 dBA para el riesgo de hipoacusia y superiores a 135 dBC para el riesgo de trauma sonoro).



5. Avanzando de forma responsable



5.1 En clave interna

El tamaño del holding, su presencia en distintas geografías y la complejidad del sector hacen que la gestión de RSC deba asumir de inicio, un enfoque global y a un tiempo, local. Sus compromisos por gestionar los riesgos con prudencia en un desempeño económico, social y medioambiental sostenible, rindiendo cuentas con un alto nivel de transparencia en el marco de su misión y valores, contribuyen sin duda a generar un importante caudal de riqueza, tangible o no, puesto que ésta trasciende en su mera repercusión económica y revierte en el bienestar de la sociedad, situándose más allá de cuanto vayan a ofrecer jamás sus cuentas de resultados.

Para ejecutar esta estrategia prevista por la Dirección, el Grupo debería entonces contar con una estructura que le permitiese garantizar la continuidad y el dinamismo en las políticas de RSC y en consecuencia, dotarse de una herramienta que integrase el negocio en todas sus líneas de actuación y en todas sus áreas geográficas; una herramienta en fin, capaz de generar procesos de evolución adaptados a cada circunstancia, lo que supondría a su vez, un enorme potencial de aprendizaje.

Nuestra organización y las empresas que la integran han iniciado ya un proceso previo para evaluar en el futuro la posible incorporación de un código ético. Para ello, prevemos implantar en breve un necesario programa de gestión, prevención y detección de los riesgos penales corporativos (Criminal Compliance Program), mediante el análisis y evaluación de la situación actual de la Compañía, estableciendo en consecuencia, un Modelo o Programa de Defensa Penal Corporativa y de formación a los empleados. Este Programa se encuentra actualmente en su fase de estudio.

Por otra parte, si bien hasta la fecha no existe un código ético formal en el seno de nuestra organización, no es menos cierto que apreciamos un conjunto de reglas que regulan el funcionamiento del Grupo allí donde ejercemos nuestras actividades, las cuales se ajustan - como es preceptivo - a la normativa legal correspondiente. Pero en nuestro comportamiento rigen también los Diez Principios del Pacto Mundial promovido por las Naciones Unidas, y a los que nos hemos adherido en 2010. Su ámbito de aplicación releva una utilización transversal: no sólo se emplea en aquellos países donde el holding está presente, sino que alcanza a los diferentes grupos de interés con quienes nos relacionamos.

5.2 Otras propuestas de mejora

En el necesario diálogo entre la empresa y la sociedad, las nuevas políticas de comunicación imponen un modelo nuevo de entendimiento: la sociedad demanda cada vez no sólo una mayor información, sino una mayor fluidez, precisión y transparencia en la misma. En Grupo Copisa nos hemos hecho eco de este sentir: nuestros proyectos de futuro son también argumentos con los que dialogar con nuestros grupos de interés. Esta es pues, una inmejorable ocasión para dar a conocer de forma más concreta este propósito, que se traduce en varias propuestas de mejora en las que hemos implicado a toda la organización, pues son fruto de un riguroso análisis de las necesidades del mercado y de la Compañía.

En este sentido cabría mencionar como la primera, la implantación de un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente e I+D+i basado en la norma UNE 166.002:2006. A esta primera medida o propuesta de mejora añadimos nuestra voluntad de proseguir hasta culminar el cumplimiento en CPI Copisa Industrial de los objetivos del PRP 100 (Plan Recurso Preventivo), dirigido a todo el personal de oficio inter-empresas así como aumentar el control de las máquinas superiores y operadores de las mismas, mediante las oportunas inspecciones.



En el ámbito de la I+D+i Grupo Copisa, además de culminar sus proyectos en curso, prevé aumentar sus inversiones en I+D+i a lo largo de 2011 en 1.320.000 € y se encamina a resolver las siguientes prioridades:

- La implantación de tecnologías de la información y la comunicación en aplicaciones de eficiencia energética y de protección medioambiental (TIC's verdes) en el segmento de la edificación.
- La utilización de los áridos reciclados procedentes de RCD's (Residuos de la construcción y demolición) para la sustitución de parte del árido fino utilizado en la formación de mezclas asfálticas.
- El estudio de los indicadores ambientales en el Delta del Ebro.
- El estudio de los efectos ambientales en las cimentaciones profundas de estructuras en acuíferos.

En materia de Formación Un propósito inminente estriba en mejorar todavía la formación, cuantitativa y cualitativamente: nos planteamos aumentar no sólo las horas destinadas a la formación de nuestro personal en un 2,5%, sino a optimizarla agrupándola mejor por categorías y tipos.

Por otra parte además, en diciembre de 2010, Copisa ha rubricado un convenio con IAESTE - España con el fin de profundizar y ampliar el intercambio de estudiantes técnicos. La International Association for the Exchange of Students for Technical Experience (IAESTE) es una organización no gubernamental, independiente y apolítica que trabaja al objeto de ofrecer a los estudiantes universitarios sin perjuicio de su raza, sexo o religión, la posibilidad de adquirir experiencia técnica relacionada con sus estudios mediante la realización de prácticas en instituciones y empresas extranjeras.



En la esfera medioambiental

Deseando profundizar en la sensibilidad por el medio ambiente y en el contexto del cambio climático, nos proponemos realizar nuevas mediciones medioambientales y proseguir con firmeza nuestra política de contención y reducción de consumos.

- Estudio de la utilización de cribas capotadas para reducir las emisiones sonoras y las de polvo suspensión.
- Estudio de filtros de partículas para la maquinaria móvil a fin de reducir las emisiones de CO₂.
- Fabricación de hormigón con árido procedente de reciclaje.

En la optimización de recursos y el ahorro energético

- La renovación de impresoras con preferencias preestablecidas: favorecemos la impresión en blanco y negro a doble cara con el fin de reducir el consumo de tóner y papel. La externalización del parque de impresoras permite ahorrar costes, tanto en consumibles como en mantenimiento interno.
- El envío de fax electrónico: la posibilidad de envío de faxes directamente desde el PC del usuario evita impresiones y pérdidas de tiempo innecesarias. El Proceso resulta además mucho más rápido, seguro y bajo un absoluto control. Y ahorramos en costes de papel, tóner, reciclaje, etc.

En la comunicación interna

- Deseamos potenciar la comunicación a los empleados a través de su canal de Intranet haciendo más accesible su información. Con este fin se lanzará en breve un Portal del Empleado para la consulta de nóminas digitalizadas, información fiscal, gestión de notas de gastos de viaje electrónicas, formularios de solicitudes o impresos electrónicos centralizados, etc.

En materia de PRL

- Lanzamiento de nueva Campaña de concienciación y coordinación de Prevención de Riesgos Laborales dirigida a todo el colectivo de producción y subcontratas más representativa en el sector infraestructuras.





6. Premios y certificaciones



Premios y certificaciones

La gestión de las diferentes empresas del Grupo, su política y resultados han merecido de parte de la sociedad la distinción de numerosos premios y reconocimientos. Nuestra dedicación por el bienestar de las personas y el desarrollo de la comunidad a lo largo de la historia del Grupo Copisa hoy sigue vertebrando el sentido de nuestro quehacer cotidiano.

Obtención o actualización de certificaciones de calidad ISO

- Sistema de gestión de la calidad AENOR ISO 9001:2008.
- SR EN ISO 9001: 2008 (ISO 9001:2008) para S.C. COPISA CONSTRUCTII S.R.L.

Obtención de certificaciones de Responsabilidad Social

- SA 8000:2008 para S.C. COPISA CONSTRUCTII S.R.L.

Otras certificaciones: (auditorías en sistemas de PRL, Salud y Seguridad en el trabajo, etc.)

- Auditoría sistema de PRL.
- Sistemas de seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18001:2007.
- Auditoría de calificación AEQT AEST.
- OHSAS 18001:2007 (SR OHSAS 18001:2008) para S.C. COPISA CONSTRUCTII S.R.L.

Obtención y actualización de certificaciones medioambientales ISO o EMAS

- Certificado AENOR de sistema de gestión ambiental GA 14001:2004.
- SR EN ISO 14001: 2005 (ISO 14001:2004) para S.C. COPISA CONSTRUCTII S.R.L.

Relación de premios logrados por las distintas empresas de Grupo Copisa

- Premio SABIC Cartagena 3 años sin accidentes OSHA.
- Premio INTECSA REPSOL YPF FLUOR Tarragona sin accidentes OSHA.
- Proyecto HPP Cartagena Premio al contratista más seguro años 2007 y 2008.
- Reconocimiento REPSOL YPF Tarragona Parada Olefinas 2002.
- Premio DOW-CHEMICAL Parada del Cracker 1995.
- Premios MC MUTUAL "Antonio Baró" a la PRL en 2006.
- Premio "Deal of the Year", de la revista Project Finance en 2010.
- Premio de Ingeniería Civil CONSTRUMAT 2009.
- Premio Ex aequo. XXX Trofeo "Ricardo Magdalena" de Arquitectura. Año 2009.
- Accésit. XXIV Edición Premio de Arquitectura "Fernando García Mercadal". Año 2009.
- Premio Anual de Arquitectura. Fernando García Mercadal. Año 2008.
- Premio Vendor a la Calidad. Año 2002.
- Mención edificación y equipamiento de uso no residencial premio anual de arquitectura Fernando García Mercadal. Año 2003.
- Premio FAD de arquitectura e interiorismo 2008.
- The Bizz Awards" por la WORLD CONFEDERATION OF BUSINESSES, 2008.
- Diploma Europa Nostra. Año 1999.
- Premio Nacional de Restauración y conservación de bienes culturales 1999.
- XX Trofeo Ricardo Magdalena. Año 1999.
- Mención especial categoría de Premio Nacional ARPA. Año 2000.
- Premio Anual de Arquitectura Fernando García Mercadal. Año 2000.
- Diploma Europa Nostra. Año 2001.
- Premio de restauración de monumentos del Gobierno de Aragón Año 2002.





7. Tabla resumen Indicadores del GRI y principios del GC



Principios del Pacto Mundial a los que se ha adherido Grupo Copisa

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

Principio 3

Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.

Principio 4

Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5

Las empresas deben sustentar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben sostener la eliminación de discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Principio 7

Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.

Principio 8

Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.

Principio 10

Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.



Tabla de referencia cruzada entre los Principios del Pacto Mundial y los indicadores del GRI

Indicadores GRI (G3)		Principio PM	Capítulo memoria
1.	Estrategia y análisis		
1.1	Declaración del CEO	Declaración Adhesión	Carta del Presidente
1.2	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Declaración Adhesión	Carta del Presidente
2.	Perfil de la organización		
2.1	Nombre de la organización		1.2
2.2	Principales marcas, productos y servicios		1.4
2.3	Estructura operativa		1.2
2.4	Localización de la sede central		1.4
2.5	Número de países en los que opera		1.4
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica		1.2
2.7	Mercados (incluyendo desglose geográfico, sectores a los que abastece y tipos de clientes/beneficiarios)		1.4
2.8	Dimensiones incluyendo Nº de empleados, ventas netas, capitalización total desglosada en términos de deuda y patrimonio neto, cantidad de productos servicios prestados		1.4, 2.1
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad		1.4
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo		6
3.	Parámetros de la memoria		
	Perfil		
3.1	Periodo cubierto		1.3
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente		1.3
3.3	Periodicidad de publicación		1.3
3.4	Punto de contacto		1.3
	Alcance y cobertura		
3.5	Proceso de definición del contenido		1.3
3.6	Cobertura (países, divisiones, filiales, etc.)		1.2, 1.4
3.7	Limitaciones al alcance o cobertura		1.3
3.8	Base para incluir información en el caso de joint ventures, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.		1.3
3.9	Técnicas de obtención de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y estimaciones aplicadas		1.3
3.10	Efecto que pueda tener los cambios de información de memorias anteriores, junto con las razones que han motivado (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio o métodos de valoración).		No aplicable
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, cobertura o métodos de obtención		No aplicable
	Índice GRI		
3.12	Localización de los contenidos GRI		7
	Verificación		
3.13	Política y práctica en relación con la verificación externa		No se ha verificado externamente la presente Memoria
4.	Gobernanza		
	Gobierno Corporativo		
4.1	Estructura de gobierno de la organización		1.2
4.2	Indicar si el presidente del Consejo de Administración es ejecutivo		Sí, es ejecutivo
4.3	Nº de consejeros independientes o no ejecutivos		1.2

Indicadores GRI (G3)		Principio PM	Capítulo memoria
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al Consejo de Administración		No hay accionistas
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del Consejo de Administración, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental)		No aplicable
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el Consejo de Administración		No aplicable
4.7	Procedimiento para determinar la capacitación y experiencia exigible a los miembros del Consejo de Administración para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.		No aplicable
4.8	Misión, valores, códigos y principios desarrollados internamente para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.		1.4
4.9	Procedimientos del Consejo de Administración para supervisar la identificación y gestión del comportamiento económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adhesión o cumplimiento de los estándares acordados		5.1.
4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño del más alto órgano de gobierno en especial en lo que respecta al desempeño económico, ambiental y social		1.2.
Compromisos con iniciativas externas a la organización			
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado el principio de precaución.		5.1
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.		No aplicable
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y/o entes a las que apoya		3.6, 3.7
Participación de los grupos de interés			
4.14	Relación de grupos de interés		2.2, 2.3, 3.1
4.15	Base para la identificación y selección		1.3
4.16	Métodos para la inclusión de los grupos de interés, incluyendo frecuencia de participación por tipos y categoría de grupos de interés.		1.3
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés y la forma en la que ha respondido la organización en la memoria.		5.1
DIMENSIÓN ECONÓMICA			
Comportamiento económico			
P-EC1	Valor económico generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, Compensaciones a empleados, donaciones y otras inversiones comunitarias, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos		
P-EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	P7	4.1
P-EC3	Provisión y grado de cobertura en beneficios sociales a empleados (ej. Planes de pensiones, prejubilaciones, etc.)		
P-EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos		
Presencia en el mercado			
A-EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	P1	3.1
P-EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.		
P-EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	P6	3.1
Impactos económicos indirectos			
P-EC8	Inversiones en infraestructuras y servicios prestados para el beneficio público		
A-EC9	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos		
Enfoque de gestión			
DIMENSIÓN AMBIENTAL			
Materiales			
P- EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	P8	4.3
P- EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	P8, P9	4.3
Energía			
P-EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	P8	4.2
P-EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	P8, P9	4.2
A-EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	P8, P9	4.5

Indicadores GRI (G3)		Principio PM	Capítulo memoria
A-EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo resultantes	P8, P9	4.5
A-EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas	P8, P9	4.5
Agua			
P-EN8	Captación total de agua por fuentes.	P8	4.2
A-EN9	Fuentes de agua afectadas significativamente	P8	4.2
A-EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	P8, P9	4.2
Biodiversidad			
P-EN11	Descripción de terrenos cercanos o dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	P8	4.4
P-EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas	P8	4.4
A-EN13	Hábitats protegidos o restaurados	P8	4.4
A-EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	P8	4.4
A-EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones.	P8	En fase de estudio procedimiento formal que permita reportarlo
Emisiones, vertidos y residuos			
P-EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	P8	4.3
P-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero	P8	4.3
A-EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas	P7, P8, P9	4.3
P-EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono	P8	4.3
P-EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire	P8	4.3
P-EN21	Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	P8	4.3
P-EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	P8	4.3
P-EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	P8	4.3
A-EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	P8	4.3
A-EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor en biodiversidad de los recursos hídricos y hábitats relacionados.	P8	4.3
Productos y servicios			
P-EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	P7, P8, P9	4.5
P-EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil.	P8, P9	No aplicable
Cumplimiento normativo			
P-EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	P8	No existen sanciones de este tipo
Transporte			
A-EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes, así como del transporte de personal.	P8	4.5
General			
A-EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	P7, P8, P9	En fase de estudio procedimiento formal que permita reportarlo
Enfoque de gestión			
DIMENSIÓN SOCIAL			
Prácticas laborales y ética del trabajo			
Empleo			
P-LA1	Trabajadores por tipo de empleo, contrato y región.		
P-LA2	Número total de empleados y rotación media, por grupo de edad, sexo y región.	P6	3.1
A-LA3	Beneficios sociales para empleados con jornada completa, temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.		

Indicadores GRI (G3)		Principio PM	Capítulo memoria
Relaciones empresa/trabajadores			
P-LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	P1, P3	3.1
P-LA5	Periodo mínimo de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	P3	3.1
Salud y seguridad del trabajo			
A-LA6	Porcentaje de trabajadores representado en comités paritarios de salud y seguridad	P1	3.1
P-LA7	Tasas de absentismo, accidentes y daños laborales, días perdidos y número de víctimas mortales por región	P1	3.2
P-LA8	Programas de educación, formación, asesoría, prevención y control de riesgos que se apliquen a trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad con SIDA o con otras enfermedades graves contagiosas	P1	3.2
A-LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	P1	3.1
Formación y educación			
P-LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, por categoría de empleado	P6	3.6
A-LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.		
A-LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.		
Diversidad e igualdad de oportunidades			
P-LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	P1, P6	1.2, 3.1
P-LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	P1, P6	3.1
Enfoque de gestión			
DERECHOS HUMANOS			
Inversión, compra y contratación			
P-HR1	Porcentaje de inversión que incluya cláusulas de derechos humanos o que pasen por la observación de los derechos humanos	P1 al P6	En fase de estudio procedimiento formal que permita reportarlo
P-HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que pasaron por una observación de los derechos humanos	P1 al P6	En fase de estudio procedimiento formal que permita reportarlo
A-HR3	Horas de formación a empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	P1 al P6	En fase de estudio procedimiento formal que permita reportarlo
No discriminación			
P-HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	P6	No existen incidentes de este tipo
Libertad de asociación y convenios colectivos			
P-HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas	P1 al P3	No hay constancia de este tipo de actividades
Explotación infantil			
P-HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas	P1, P2, P5	No hay constancia de este tipo de actividades
Trabajos forzados			
P-HR7	Operaciones identificadas de riesgo por ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas	P1, P2, P4	No hay constancia de este tipo de operaciones
Prácticas de seguridad			
A-HR8	Porcentaje del personal de seguridad con formación en políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos	P1, P2	No se imparte todavía este tipo de formación

Indicadores GRI (G3)		Principio PM	Capítulo memoria
Derechos de los indígenas			
A-HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	P1, P2	No existen incidencias de este tipo
Enfoque de gestión			
SOCIEDAD			
Comunidad			
P-SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa		
Corrupción			
P-SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	P10	No disponible
P-SO3	Porcentaje de empleados formados en políticas y procedimientos anti-corrupción	P10	No disponible
P-SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	P10	No aplicable
Política pública			
P-SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	P1 al P10	No aplicable
A-SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	P10	No se realizan este tipo de aportaciones
Competencia desleal			
A-SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y sus resultados.		
Cumplimiento normativo			
P-SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.		
Enfoque de gestión			
RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS			
Salud y seguridad del cliente			
P-PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan los impactos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios sujetos a tales procedimientos		
A-PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida		
Etiquetado de productos y servicios			
P-PR3	Tipos de información sobre productos y servicios requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	P8	No aplicable
A-PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado	P8	No aplicable
A-PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		
Marketing			
P-PR6	Leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios en marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.		
A-PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio		
Privacidad del cliente			
PR8	Número total de reclamaciones en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes		
Cumplimiento			
P-PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.		
Enfoque de gestión			

COPISA

GRUPO

Pl. d'Europa, 2-4 Torre Copisa
08902 L'Hospitalet de Llobregat, Barcelona. España
T + 34 93 493 01 00 F + 34 93 493 0136
www.grupocopisa.com