

**Sociedad Anónima de
Obras y Servicios,
COPASA y Sociedades
Dependientes**

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información no Financiera
Consolidado correspondiente al ejercicio
2018

25 de abril de 2019

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE SOCIEDAD ANÓNIMA DE OBRAS Y SERVICIOS, COPASA Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2018

A los Accionistas de Sociedad Anónima de Obras y Servicios, COPASA:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante "EINF") correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, de Sociedad Anónima de Obras y Servicios, COPASA y Sociedades Dependientes (en adelante, "el Grupo") que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la "Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante del Grupo. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Sociedad Dominante del Grupo son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada)) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en la Introducción, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2018.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2018.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores de la Sociedad Dominante y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la "Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Fernando Rodriguez Novo

25 de abril de 2019

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

Año 2019 Nº 01/19/07196
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

.....
Informe sobre trabajos distintos
a la auditoría de cuentas
.....

Sociedad Anónima de Obras y Servicios, Copasa y Sociedades Dependientes (Grupo COPASA)

Estado de Información no Financiera

Introducción.....	1
1. Modelo de negocio.....	1
2. Riesgos relativos a aspectos medioambientales, sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno	7
3. Información sobre cuestiones medioambientales	7
3.1 Política de la compañía.....	7
3.2 Gestión y desempeño medioambiental.....	8
3.2.1 Contaminación.....	8
3.2.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos.....	12
3.2.3 Uso sostenible de los recursos.....	16
3.2.4 Cambio Climático	16
3.2.5 Protección de la biodiversidad	17
4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.....	22
4.1 Política de la compañía.....	22
4.2 Gestión y desempeño social.....	23
4.2.1 Empleo	23
4.2.2 Empleados por tipo de contrato.....	24
4.2.3 Empleados por tipo de jornada	24
4.2.4 Número de extinciones a lo largo del ejercicio objeto del informe:	24
4.2.5 Remuneraciones medias (euros)	25
4.2.6 Brecha salarial	25
4.2.7 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad .	26
4.2.8 Remuneración media de los consejeros y directivos.....	26
4.2.9 Empleados con discapacidad.....	26
4.2.10 Organización del trabajo.....	26
4.2.11 Organización del tiempo de trabajo	26
4.2.12 Número de horas de absentismo.....	26
4.2.13 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.....	26

4.2.14	Salud y seguridad.....	27
4.2.15	Relaciones Sociales.....	29
4.2.16	Formación.....	30
4.2.17	Accesibilidad.....	30
4.2.18	Igualdad.....	31
5.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	32
5.1	Política de la compañía.....	32
5.2	Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos.....	34
5.2.1	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	34
5.2.2	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	35
5.2.3	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.....	35
5.2.4	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.....	35
6.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	36
6.1	Política de la compañía.....	36
6.1.1	Control de tesorería y prevención del blanqueo de capitales.....	39
6.2	Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno.....	40
7.	Información sobre la sociedad.....	42
7.1.	Gestión y desempeño de la sociedad.....	42
7.2.1	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio.....	42
7.2.2	Acciones de asociación o patrocinio.....	42
7.2.3	Información fiscal.....	43
8.	Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI).....	44

Estado de Información No Financiera

Introducción

El presente estado de información no financiera, que se refiere al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2018, se ha preparado de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y de diversidad.

Las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE también se han considerado en su elaboración y, en la medida de lo posible, se han utilizado las Normas mundiales de Iniciativa de Reporte (Estándares GRI).

De acuerdo con la legislación mercantil, el estado de la información no financiera es parte de este Informe de Gestión y ha sido formulado por el Consejo de Administración.

En este contexto, a través del estado de información no financiera, el Grupo Copasa tiene como objetivo informar sobre temas medioambientales, sociales y de personal, relacionados con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como otra información importante para el Grupo, en la ejecución de sus propias actividades comerciales.

Para identificar cuáles de los temas comentados son importantes y deben ser reportados, consideramos una serie de variables, siendo las principales:

- La relevancia de tales asuntos o indicadores, tanto internamente para la empresa como externamente para sus partes interesadas y audiencias objetivo.
- Sector de actividad al que pertenece el Grupo, tomando como referencia los principales aspectos no financieros contenidos en los Estándares de la Iniciativa de Información Global.

Los datos financieros y no financieros presentados en este informe son consolidados y se refieren a la actividad realizada por el Grupo Copasa durante 2018.

Verificación:

El Estado de información no financiera del Informe de gestión ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

1. Modelo de negocio

Sociedad Anónima de Obras y Servicios, Copasa (anteriormente denominada Construcciones Paraño, S.A.), (en lo sucesivo, Copasa), se constituye el 20 de febrero de 1985 y tiene su sede social en Rúa Paseo, número 25, entresuelo, en Ourense.

Es la sociedad dominante del Grupo Copasa, cuya actividad se centra en la construcción, abarcando un amplio campo de actividades que se puede resumir en los siguientes grupos:

- Construcción y ejecución de toda clase de obras, públicas y privadas.
- Promoción inmobiliaria.
- Tratamiento de aguas y residuos.

- Alquiler de maquinaria.
- Explotación de aparcamientos.
- Promoción y gestión de áreas comerciales.
- Construcción, gestión y explotación de infraestructuras viarias.
- Construcción de obras portuarias.
- Construcción, gestión y explotación de gasolineras, áreas de servicio, cafeterías, restaurantes, hoteles, servicios de lavado de vehículos, talleres y análogos.
- Diseño, estudio, fabricación, comercialización, suministro, puesta en obra y montaje de traviesas de ferrocarril.
- Realización de servicios de transporte en general por cualquier medio, recogida y transporte de toda clase de residuos, prestación de servicios de grúa, así como actividades auxiliares y complementarios de transporte de carretera.

Copasa opera en todo el territorio nacional con delegaciones en distintas provincias y a través de la participación en Uniones Temporales de Empresas (UTEs) dedicadas también a la ejecución de diversos proyectos de construcción, a la explotación de determinadas áreas de servicio y autovías en régimen de concesión y la gestión de residuos sólidos urbanos, también en régimen de concesión.





En el exterior, Copasa cuenta con trece establecimientos permanentes en Chile, Marruecos, Rumania, Perú, Brasil, Bulgaria, Argelia, Colombia, Arabia Saudí, Polonia, Bolivia, Uruguay y Argentina. Así mismo, tiene una fuerte presencia en países como México, donde se están ejecutando diversas obras.

En el cierre del ejercicio 2018 la actividad internacional ha representado un 42,07% del importe neto de la cifra de negocio, lo que supone un importante porcentaje. Ese mismo año la compañía decidió abrir su primera filial en EE. UU, autorizada a hacer negocios en los Estados de Florida y Texas, estados muy dinámicos en cuanto a su economía, abiertos a la inversión extranjera y con amplios programas de inversión en infraestructuras.

Presencia internacional del Grupo Copasa



En el Anexo I de las Cuentas Anuales Consolidadas se incluye el detalle de las sociedades dependientes, multigrupo y asociadas.

Dimensión de la organización-

Número de empleados (promedio 2018)	1.241
Importe neto de la cifra de negocios consolidada 2018	303.283.551 €

MISIÓN

Construir infraestructuras tecnológicamente avanzadas y prestar servicios aplicando soluciones innovadoras, anteponiendo la seguridad de los trabajadores y el respeto por el medio ambiente; generar valor para nuestros clientes, accionistas y trabajadores; así como contribuir al desarrollo y mejora de la calidad de vida de las personas en aquellos países en los que estamos presentes.

VISIÓN

La visión de Copasa es la de mejorar el futuro mediante el desarrollo y la operación de infraestructuras sostenibles y prestación de servicios, con el compromiso de mantener los más altos niveles de seguridad, excelencia operativa e innovación, creando valor para la sociedad y para clientes, inversores y empleados.

En los últimos años, la estrategia de Copasa se ha centrado en el crecimiento en el ámbito internacional, de forma que se ha ido consolidando en países considerados clave y a su vez posicionándose en nichos de mercados emergentes en aquellos países en los que se están empezando a potenciar las inversiones en infraestructuras. Esta orientación al exterior se combina con el interés constante en posibles oportunidades de inversión que puedan surgir en España, seleccionando aquellos proyectos más interesantes para su estrategia y consolidándose en mercados geográficos en los que hace valer sus ventajas competitivas basadas en su especialización y experiencia en el sector.

COPASA está especializada en la construcción de todo tipo de infraestructuras, entre las que destacan: obras ferroviarias, hidráulicas, carreteras y edificaciones; así como en la prestación de servicios relacionados con el mantenimiento y explotación de las mismas, de plantas de tratamiento de aguas, gestión de aparcamientos y recogida de residuos urbanos.

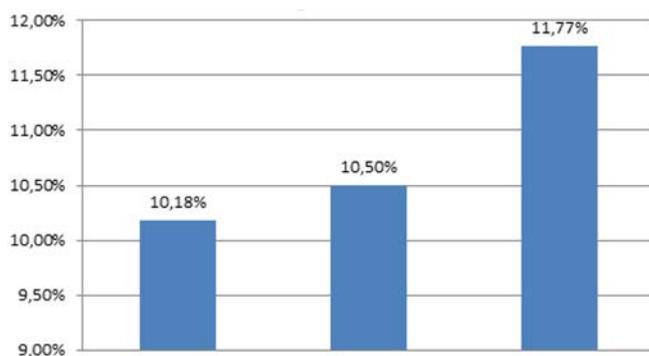
Durante el ejercicio 2018 la facturación del grupo ha alcanzado los 303,3 millones de euros el EBITDA se ha incrementado hasta los 35,7 millones de euros, un 3,5% más que el ejercicio anterior. El margen del EBITDA se ha situado en un 11,77% sobre la cifra de negocios mejorando con respecto al ejercicio 2017.

Evolución de la cifra de negocios



(*) Datos en miles de euros

Evolución del margen EBITDA



Este comportamiento es consecuencia de:

- El retraso en el cierre financiero de dos proyectos concesionales importantes en Uruguay y en Brasil lo que ha supuesto una merma en la producción prevista.
- La, cada vez más, determinante política de contratación del grupo que prima la búsqueda de proyectos con márgenes de dos dígitos frente al volumen.



En cuanto a la evolución del sector de la construcción, las tendencias predominantes en los últimos años dibujan un escenario con las siguientes características:

- Protagonismo de la edificación residencial en la recuperación del sector en España en los últimos años. Por segmentos, este crecimiento estuvo liderado por la edificación residencial seguida de la rehabilitación y de la edificación no residencial. No obstante, las líneas estratégicas del Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 del Ministerio de Fomento auguran un impulso importante a la rehabilitación, centrada en la mejora de la conservación y accesibilidad a viviendas, la regeneración y renovación urbana y rural y la mejora de la eficiencia energética y sostenibilidad en viviendas.
- La obra civil ha sufrido una tendencia negativa en los últimos años, situación que se prevé que mejore en 2019 y 2020. Destacados agentes del sector están solicitando un incremento del desembolso por parte de las Administraciones, centradas en una serie de actuaciones, planificadas y pendientes, consideradas prioritarias en los ámbitos del transporte y movilidad y agua y medio ambiente.

2. Riesgos relativos a aspectos medioambientales, sociales, de personal, de derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno

Los riesgos identificados por el Grupo Copasa en relación a los aspectos recogidos en este Estado de Información no Financiera son los siguientes:

- Riesgo de cumplimiento normativo: incumplimiento de la regulación en materia de medioambiente y prevención de riesgos laborales.
- Riesgo de subcontratación: incumplimiento de la regulación en materia de medioambiente por parte de las empresas subcontratadas y proveedores.
- Riesgo de dificultad de incorporar recursos humanos adecuados para el desarrollo de la estrategia de la compañía.
- Riesgos de conductas corruptas en relación con las Administraciones Públicas o en el ámbito privado.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1 Política de la compañía

La política empresarial de Copasa se basa en la consciencia de que sus compromisos empresariales han de abarcar las necesidades, inquietudes y expectativas de todos los grupos de interés: clientes, mercado, trabajadores, proveedores, administraciones públicas y sociedad en general. En el ámbito medioambiental, esto se materializa en el compromiso de la compañía de dotar de todos los recursos necesarios a los empleados para hacer realidad el compromiso para la protección del medio ambiente, abarcando la prevención de la contaminación y el cumplimiento de todos los requisitos aplicables.

Desde el año 2017, Copasa dispone de un sistema de gestión ambiental conforme a la norma ISO14001:2015, obteniendo el último certificado en febrero del año 2018 con vigencia hasta febrero del año 2021.

En su estructura organizativa, Copasa dispone de un Departamento de Mejora de Procesos, Gestión Ambiental e I+D+i, en dependencia directa de la Dirección General. En 2018 el Departamento estaba compuesto por una Jefa de Departamento y tres Técnicos. Las funciones asignadas a este Departamento son, entre otras:

- Realizar la implantación, seguimiento y mejora del sistema de gestión ambiental colaborando directamente, en su caso, con los propietarios de los procesos en la mejora continua de la gestión global de la organización.
- Velar por el buen funcionamiento del sistema de gestión y dar soporte técnico y visión holística a todos y cada uno de los propietarios de los procesos, de cara a la implementación de las mejoras oportunas.
- Informar a la Dirección General, de forma anual, del funcionamiento del sistema de gestión para su revisión, y como base para la mejora continua.

En cada uno de los centros de producción de Copasa se establece una organización funcional que varía en función de factores como la tipología de la obra o servicio, el volumen de negocio o los requerimientos de los clientes, de forma que se descentraliza la función de la gestión medioambiental. No obstante, puede establecerse una estructura "tipo", que estaría formada por los siguientes perfiles:

- Jefe de Obra (por ejemplo: Jefe de Planta en Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales/Estaciones de Tratamiento de Agua Potable o Jefe de Conservación en contratos de mantenimiento de carreteras o ferrocarril).
- Jefe de Producción.
- Responsable de Calidad y Medio Ambiente.
- Responsable de Seguridad y Salud/Prevención de Riesgos Laborales.
- Administrativo de Obra.
- Encargado de Obra.
- Capataces.
- Operarios.

Evaluación del impacto ambiental de las actividades y enfoque de precaución-

El Sistema de Gestión de Medio Ambiente de Copasa, según la norma ISO14001:2015, establece la necesidad de elaborar un Plan de Gestión Ambiental para cada uno de los centros de producción (obras, conservaciones de carretera, Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales, oficinas, etc.).

En cada Plan se realiza una selección de los Aspectos Ambientales que aplican mediante una identificación previa de los posibles orígenes que lo provocan. Así, dichos orígenes, según la tipología de servicio u obra de que se trate, dan lugar a diferentes Aspectos Ambientales, definiéndose sus Impactos asociados. En caso de que los Impactos identificados sean significativos, se definen las medidas correctoras a aplicar para reducir, minimizar o eliminar el impacto generado. Estas medidas correctoras, que son específicas para cada uno de los Aspectos identificados y específicos de esa obra, se establecen en las denominadas "Fichas de Control Ambiental" (FCA), realizándose la implantación inicial de esas medidas correctoras y estableciendo un seguimiento con periodicidad variable en función de si el impacto es más o menos significativo.

3.2 Gestión y desempeño medioambiental

3.2.1 Contaminación

En el año 2016 se realizó una auditoría energética en colaboración con el Instituto Tecnológico de Galicia, centro tecnológico privado reconocido oficialmente como Centro Tecnológico Nacional. Esta auditoría se realizó a diversas delegaciones y centros operacionales de España, entre ellos, centros de conservación y explotación, la mayor parte de las oficinas y las Estaciones de Depuración de Aguas Residuales (EDAR) más relevantes, cubriendo de esta forma el 88% del consumo de energía final de Copasa.

El objetivo de este estudio energético fue obtener un conocimiento adecuado del perfil de consumo de la organización, permitiendo determinar y cuantificar las posibilidades de ahorro de energía y analizar la viabilidad económica de las diferentes alternativas de ahorro para cada centro objeto de análisis. Por centro, se evaluaron los consumos de las distintas fuentes de energía utilizadas, entre las que estaban las siguientes: electricidad, gasóleo A (diferenciando su uso para depósitos, vehículos, calderas, maquinaria y transporte), gasóleo B, gasóleo C, gasolina, pellet y gas natural.

Copasa prevé realizar una próxima auditoría energética en el año 2020, a partir de la cual será posible evaluar el impacto y resultados de las medidas tomadas a cabo a partir de la realizada en 2016 y medir las mejoras obtenidas.

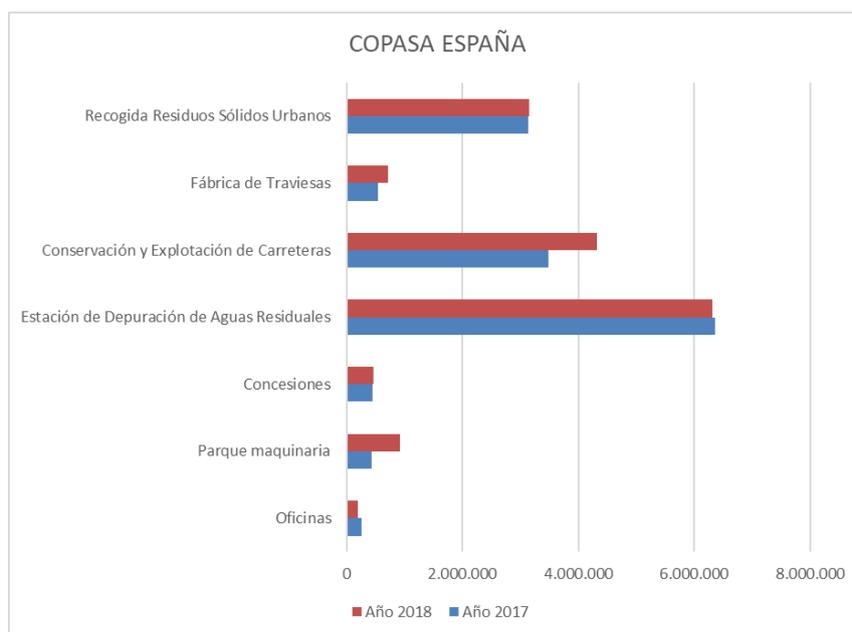
Para Copasa es un factor clave que el cumplimiento de los requisitos medioambientales en el desarrollo de su negocio se extienda también a la actividad de las empresas subcontratistas con las que trabaja en diferentes proyectos. Por ello, previo a la contratación de cualquier tipo de trabajo, se requiere y verifica el cumplimiento por parte de estas empresas de la normativa en diferentes ámbitos, y especialmente en el medioambiental. El procedimiento empleado por Copasa para asegurarse de este cumplimiento se basa en las siguientes herramientas:

- Establecimiento de cláusulas ambientales en los contratos realizados con las empresas subcontratistas, de forma que se obliga a éstas al cumplimiento tanto de la normativa en materia de medio ambiente aplicable como de lo previsto en la declaración o autorización ambiental de la obra. Las condiciones de estas cláusulas hacen especial hincapié en aspectos como los siguientes:
 - Almacenamiento seguro de los residuos generados en la actividad.
 - Cumplimiento de la normativa relacionada con la gestión de aquellos residuos clasificados como tóxicos, peligrosos o susceptibles de tratamiento especial.
 - Adopción de las medidas necesarias de cara a evitar derrames o vertidos de productos o sustancias contaminantes, así como emanaciones de emisiones nocivas para la atmósfera.
 - Respeto hacia los hábitats naturales, flora y fauna de la zona donde se desarrolle la obra, así como de su entorno.
- Entrega a las empresas subcontratistas de información de gestión medioambiental: Copasa dispone de un "Manual de buenas prácticas ambientales en obra para empresas subcontratistas" a través del cual se informa a las empresas subcontratistas de aquellos aspectos clave que ha de cumplir en materia ambiental en el desarrollo de su trabajo. En el Manual se dan instrucciones precisas y sencillas relacionadas con los siguientes aspectos:
 - Maquinaria y camiones.
 - Residuos no peligrosos.
 - Residuos peligrosos.
 - Suministro de hormigón.
 - Residuos sólidos urbanos.
 - Bidones y garrafas de producto químicos y depósitos de combustible.
 - Orden y limpieza.
 - Ahorro en el consumo y reducción de emisiones.
 - Hogueras.
 - Emergencias ambientales.

- Selección de proveedores a partir de Sistemas de Gestión de Medio Ambiente certificados: antes de la contratación se envía a los proveedores y subcontratistas la “Comunicación a proveedores”, en la que se declara que Copasa establece la norma preferente de que sus proveedores posean Sistemas de Gestión de Calidad y/o Medio Ambiente certificados en base a normas ISO y se requiere a éstos el envío de esos certificados.
- Requerimiento de cumplimiento de normativa ambiental para la maquinaria empleada por las empresas subcontratistas en la obra o servicio: una vez firmado el contrato y previo al inicio de los trabajos en obra se envía a los subcontratistas la “Solicitud de documentación relativa a empresas subcontratistas”, en la que se requiere la relación a la maquinaria a emplear, los certificados de las revisiones periódicas exigidas a los fabricantes y los certificados de Declaración de Conformidad CE o, en su caso, de adecuación al R.D. 1215/1997.

Consumo energético dentro de la organización

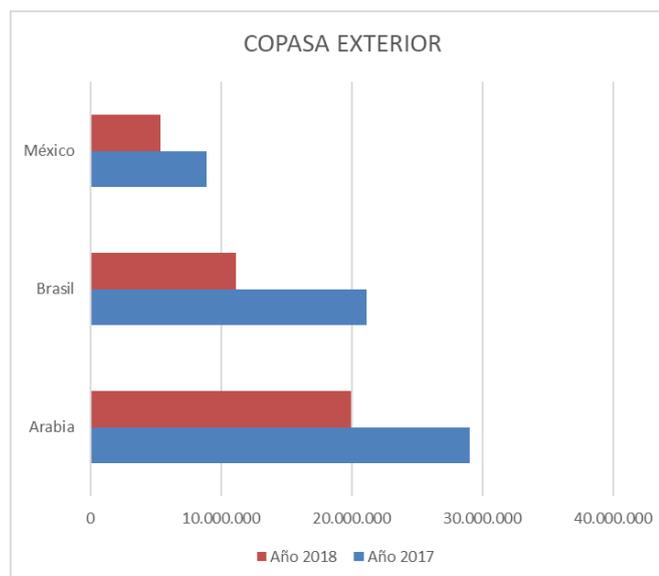
Se presentan a continuación datos del consumo energético en 2017 y 2018 correspondientes a los centros fijos ubicados en España agrupados por tipología de actividad:



TIPOLOGÍA DE CENTRO	Electricidad 2017 (kwh/año)	Electricidad 2018 (kwh/año)	Combustible 2017 (kwh/año)	Combustible 2018 (kwh/año)	Consumo Total 2017 (kwh/año)	Consumo Total 2018 (kwh/año)
Oficinas	256.547	186.914	0	0	256.547	186.914
Parque maquinaria	32.639	28.210	395.980	886.677	428.619	914.887
Concesiones	427.161	441.554	17.354	20.573	444.515	462.127
Estación de Depuración de Aguas Residuales	6.366.115	6.319.912	0	0	6.366.115	6.319.912
Conservación y explotación de carreteras	136.911	129.062	3.340.953	4.194.363	3.477.864	4.323.425
Fábrica de traviesas	301.749	402.087	240.610	318.014	542.359	720.101
Recogida residuos sólidos urbanos	52.134	50.135	3.090.332	3.094.231	3.142.466	3.144.366
TOTAL	7.573.256	7.557.874	7.085.230	8.513.860	14.658.486	16.071.734

El consumo energético total derivado de la actividad de los centros fijos del Grupo Copasa en España aumenta un 9,6% entre 2017 y 2018, debido especialmente al aumento de combustible empleado en los centros de conservación y explotación de carreteras, cuya actividad es muy dependientes de factores climatológicos, ya que en condiciones adversas como las nevadas aumentan la actividad a realizar.

Se presentan a continuación datos del consumo energético en 2017 y 2018 correspondientes a los países donde el Grupo Copasa cuenta con una mayor actividad:



TIPOLOGÍA DE CENTRO	Electricidad 2017 (kwh/año)	Electricidad 2018 (kwh/año)	Combustible 2017 (kwh/año)	Combustible 2018 (kwh/año)	Consumo Total 2017 (kwh/año)	Consumo Total 2018 (kwh/año)
Arabia Saudí	2.623.114	1.579.558	26.413.372	18.326.497	29.036.486	19.906.055
Brasil	196.203	105.018	20.903.060	11.032.238	21.099.263	11.137.255
México	134.782	304.219	8.739.388	5.075.684	8.874.170	5.379.903
TOTAL	2.954.099	1.988.795	56.055.820	34.434.419	59.009.919	36.423.213

El consumo energético total derivado de la actividad del Grupo en aquellos países donde desarrolla una mayor actividad disminuye un 38% entre los años 2017 y 2018, debido a la disminución de la actividad, ya que ésta depende de la fase de obra en la que se encuentren las distintas operaciones.

Reducción del consumo energético

En su constante preocupación por la reducción del consumo energético, se está optando progresivamente por el cambio a tecnología LED, más eficiente tanto energética como medioambientalmente. En concreto durante 2018 se llevó a cabo en las oficinas principales de Copasa una iniciativa orientada al ahorro y eficiencia energética consistente en el cambio de luminarias y focos a otros con tecnología LED, así como la instalación de detectores de presencia. Se prevé realizar este tipo de acciones orientadas al ahorro en el resto de instalaciones.

3.2.2 Economía Circular y prevención y gestión de residuos

La gestión de residuos es una parte fundamental dentro de la gestión medioambiental desarrollada por el Grupo y se realiza de manera individualizada en cada centro en que se generan residuos, tanto peligrosos como no peligrosos. Se presentan a continuación los datos referidos a las siguientes sociedades, en las que esta materia se considera más relevante:

- S.A. de Gestión de Obras y Servicios, COPASA.
- S.A. de Gestión de Servicios y Conservación, Geseco.
- Geseco Aguas, S.A.
- Luso Galaica de Traviesas, S.A.
- S.A. de Obras y Servicios, COPASA DO BRASIL.
- Copasa Arabia Ltd. Co.

Residuos por tipo y método de eliminación: S.A. de Obras y Servicios, COPASA

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	48.212,85	100,00%
Total valorizado	42.872,78	88,92%
Total eliminado	5.340,07	11,08%
ACTIVIDAD DE COPASA	8.229,24	17,07%
Total valorizado	8.047,47	97,79%
Total eliminado	181,77	2,21%

RESIDUOS PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	33,84	100,00%
Total valorizado	33,84	100,00%
Total eliminado	---	---
ACTIVIDAD DE COPASA	19,10	56,45%
Total valorizado	19,10	100,00%
Total eliminado	---	---

Estos datos se corresponden a la gestión de residuos llevada a cabo en el año 2018 por Copasa en centros propios y en UTEs participadas en España, teniendo en cuenta en este último caso el porcentaje relativo a la participación de Copasa en dichas UTEs.

Se indica, tanto para residuos no peligrosos como peligrosos, los volúmenes destinados a operaciones de valorización (incluidas en algunos de los apartados del Anexo II de la Ley 22/2011 de Residuos) y a operaciones de eliminación (incluidas en alguno de los apartados del Anexo I de la misma Ley).

La diferenciación de residuos correspondientes a la actividad de Copasa viene dada porque para calcular el volumen total de residuos se incluyen tanto los generados como consecuencia de la ejecución de unidades de obra que en sí mismas general residuos (como demoliciones, movimientos de tierra, vaciados de parcelas, elementos presentes en obra que es preciso retirar, etc.), que no se consideran generados por Copasa, como los sí generados por Copasa, que son los derivados de la actividad constructiva (restos de hormigón, ladrillos, madera, plásticos de embalajes, papel y cartón, etc.).

**Residuos por tipo y método de eliminación:
residuos sólidos urbanos**

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2018)		
CORRESPONDIENTES A LA ACTIVIDAD DE GESECO	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	30	NFU*
	10,8	Kg
GENERADOS EN LOS SERVICIOS GESTIONADOS	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	15.168,14	Tn
	144	m ^{3**}
Gestión por SOGAMA (valorización/eliminación)	14.985,34	Tn
Punto limpio municipal (valorización/eliminación)	307.640	Tn

*Neumáticos fuera de uso

**Restos vegetales

RESIDUOS PELIGROSOS (2018)		
CORRESPONDIENTES A LA ACTIVIDAD DE GESECO	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	4,89	Tn
	580	Envases plásticos/garrafas
	4	GRG*
	14	Envases plásticos de fitosanitarios
GENERADOS EN LOS SERVICIOS GESTIONADOS	CANTIDAD	UNIDADES
Punto limpio municipal (valorización/eliminación)	15.370,74	Tn

*Gran recipiente de mercancías a granel

Estos datos se corresponden a la gestión de residuos llevada a cabo por el Grupo en el desarrollo de su actividad de gestión de residuos sólidos urbanos.

Se distingue entre los residuos generados como consecuencia de la propia actividad de la empresa (por ejemplo, residuos generados en las oficinas, residuos del mantenimiento y lavado de los vehículos propiedad de la empresa, envases de productos químicos utilizados, etc.) de los residuos generados como consecuencia de la gestión de los servicios bajo concesión pública (por ejemplo, lodos generados en los servicios de depuración de agua residual, residuos gestionados en punto limpio municipal, residuos procedentes de los servicios de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, residuos procedentes de limpieza de las cuencas fluviales, etc.).

**Residuos por tipo y método de eliminación:
Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales**

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2018)		
CORRESPONDIENTES A LA ACTIVIDAD DE GESECO AGUAS	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	11,25	Kg
GENERADOS EN LOS SERVICIOS GESTIONADOS	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	8.515,63	Tn
Total eliminado	90,2	Tn

RESIDUOS PELIGROSOS (2018)		
CORRESPONDIENTES A LA ACTIVIDAD DE GESECO AGUAS	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	345	Kg
GENERADOS EN LOS SERVICIOS GESTIONADOS	CANTIDAD	UNIDADES
Total valorizado	345	Kg
Total eliminado	86	Kg

Estos datos se corresponden a la gestión de residuos a la gestión de residuos llevada a cabo por el Grupo en el desarrollo de su actividad de depuración de aguas residuales.

Se distingue entre los residuos generados como consecuencia de la propia actividad de la empresa (por ejemplo, residuos generados en las oficinas, envases de productos químicos utilizados, etc.) de los residuos generados como consecuencia de explotación de las depuradoras de aguas residuales (lodos, arenas, desbaste y grasas).

**Residuos por tipo y método de eliminación:
Fabricación de traviesas**

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	1.533,92	100%
Total valorizado	171,92	11,21%
Total eliminado	1.362,00	88,79%

RESIDUOS PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	1,35	100%
Total valorizado	1,30	96,30%
Total eliminado	0,05	3,70%

Estos datos se corresponden a la gestión de residuos a la gestión de residuos llevada a cabo por el Grupo en el desarrollo de su actividad de fabricación de traviesas.

Se indica, tanto para residuos no peligrosos como peligrosos, los volúmenes destinados a operaciones de valorización (incluidas en algunos de los apartados del Anexo II de la Ley 22/2011 de Residuos) y a operaciones de eliminación (incluidas en alguno de los apartados del Anexo I de la misma Ley).

Residuos por tipo y método de eliminación: Brasil

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	18.917,95	100,00%
Total valorizado	12.815,57	67,74%
Total eliminado	6.102,38	32,26%
ACTIVIDAD DE COPASA DO BRASIL	9.458,97	50,00%
Total valorizado	6.407,78	67,74%
Total eliminado	3.051,19	32,26%

RESIDUOS PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	172,58	100,00%
Total valorizado	---	---
Total eliminado	172,58	100,00%
ACTIVIDAD DE COPASA DO BRASIL	86,29	50,00%
Total valorizado	---	---
Total eliminado	86,29	50,00%

Estos datos se corresponden a la gestión de residuos llevada a cabo por el Grupo en los centros propios y UTEs participadas en Brasil, teniendo en cuenta en este último caso el porcentaje relativo a la participación de la sociedad en dichas UTEs.

Se indica, tanto para residuos no peligrosos como peligrosos, los volúmenes destinados a operaciones de valorización y a operaciones de eliminación (según las leyes brasileiras Ley 9.605, de 12/02/1998 y Ley 9.974 de 06/06/2000 y la NBR 10004:2004 de la Associação Brasileira de Normas Técnicas).

La diferenciación de residuos correspondientes a la actividad de la sociedad viene dada porque para calcular el volumen total de residuos se incluyen tanto los generados como consecuencia de la ejecución de unidades de obra que en sí mismas generan residuos (como demoliciones, movimientos de tierra, vaciados de parcelas, elementos presentes en obra que es preciso retirar, etc.), que no se consideran generados por la sociedad, como los sí generados por la sociedad, que son los derivados de la actividad constructiva (restos de hormigón, ladrillos, madera, plásticos de embalajes, papel y cartón, etc.).

Residuos por tipo y método de eliminación: Arabia

RESIDUOS NO PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	62	100%
Total valorizado	n/d	n/d
Total eliminado	62	100%
ACTIVIDAD DE COPASA Arabia	49,6	80%
Total valorizado	n/d	n/d
Total eliminado	49,6	80%

RESIDUOS PELIGROSOS (2018)	Tn	%
TOTAL GENERADO/GESTIONADO	5,4	100%
Total valorizado	n/d	n/d
Total eliminado	5,4	100%
ACTIVIDAD DE COPASA Arabia	4,32	80%
Total valorizado	n/d	n/d
Total eliminado	4,32	80%

Estos datos se corresponden a la gestión de residuos llevada a cabo por el Grupo en su actividad desarrollada en Arabia. En este caso, no se dispone de datos sobre el volumen de residuos valorizado, ya que la empresa de recogida no suministra dicha información.

La diferenciación de residuos correspondientes a la actividad de la sociedad viene dada porque para calcular el volumen total de residuos se incluyen tanto los generados como consecuencia de la ejecución de unidades de obra que en sí mismas general residuos (como demoliciones, movimientos de tierra, vaciados de parcelas, elementos presentes en obra que es preciso retirar, etc.), que no se consideran generados por la sociedad, como los sí generados por la sociedad, que son los derivados de la actividad constructiva (restos de hormigón, ladrillos, madera, plásticos de embalajes, papel y cartón, etc.).

Agua reciclada y reutilizada

Copasa, como parte de su compromiso con el medioambiente, participa en el ciclo integral del agua, que comprende el abastecimiento del agua potable, el saneamiento y la depuración de aguas residuales, la captación y potabilización del agua y su distribución final para el consumo. Dentro de las actividades realizadas por el Grupo está la explotación de diez Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales (EDAR) en la Comunidad Autónoma de Galicia, ascendiendo el volumen total de agua depurada en 2018 a 22.349.899,30 m³.



3.2.3 Uso sostenible de los recursos

Entre los objetivos de la organización está la optimización del uso de los recursos, especialmente agua, materias primas y energía. Aunque el consumo de agua se encuentra fuera de los aspectos materiales para la compañía, el Grupo Copasa se encarga de hacer en todo momento un uso responsable de este recurso, tanto en las obras como en las oficinas.

Extracción de agua por fuente

Las captaciones de agua en el desarrollo de las obras se realizan mayoritariamente en base a aguas superficiales contando en cada momento con los permisos pertinentes.

Así mismo en las oficinas se produce consumo del suministro de red correspondiente.

Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua

No se ha identificado fuentes de agua afectadas por extracción.

Materiales utilizados

En cada obra se utilizan los materiales necesarios para su ejecución intentando maximizar la eficiencia. Por importe, en 2018, los materiales más relevantes empleados fueron los siguientes:

- Hormigón/cemento.
- Áridos.
- Hierro y acero.

3.2.4 Cambio Climático

Copasa lleva un control anual de sus emisiones directas (alcance 1) derivadas del consumo de combustibles e indirectas (alcance 2) derivadas del consumo de electricidad, a través de su estudio energético, englobando en su alcance los centros fijos de más de cuatro años que pertenecen al Grupo COPASA, así como con los centros en los países más relevantes como México, Arabia Saudí y Brasil.

Emisiones directas de GEI (alcance 1) derivadas del consumo de combustibles

POR COMBUSTIBLE	EMISIONES ALCANCE 1 (Tn CO2)
Gasóleo A	9.588
Gasóleo B	145
Gasóleo C	37,25
Gasolina	1.454
TOTAL	11.224

**Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
derivadas del consumo de electricidad**

POR PAÍS	EMISIONES ALCANCE 2
España	2.426
Arabia Saudí	1.257
Brasil	56,60
México	177
TOTAL	3.916

Intensidad de las emisiones de GEI

La intensidad de emisiones de efecto invernadero (Alcance 1&2) ha ascendido a 49,92 tCO₂/INCN (M€).

Intensidad energética

La intensidad energética ha ascendido a 173,09 Mwh/INCN (M€).

3.2.5 Protección de la biodiversidad

Copasa desarrolla de forma habitual proyectos innovadores encaminados a la protección medioambiental. En el año 2018 se desarrollaron o finalizaron los siguientes proyectos:

- Smarthydro "Diseño y desarrollo de un sistema Smart-Energy basado en micro y pico hidroturbinas".
 - Entidad colaboradora: Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial.
 - Periodo de ejecución: 01/07/2016-31/12/2018.
 - Presupuesto total del proyecto: 1.179.572,00 euros.
 - Presupuesto COPASA: 451.861,00 euros.
 - Objetivo del proyecto:
 - Desarrollo de un sistema smart-energy de producción micro y pico de energía hidroeléctrica a bajo coste e impacto ambiental especialmente orientado a su uso en entornos industriales y/o domésticos en los que el flujo de agua es rápido, pero con poca cabecera (salto) o viceversa, y que actualmente no está siendo aprovechado, con el fin de maximizar su aprovechamiento.
- Railsand "Nuevos carriles para condiciones de abrasión extraordinarias".
 - Entidad colaboradora: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
 - Periodo de ejecución: 01/07/2018-31/12/2020.
 - Presupuesto total del proyecto: 865.694,80 euros.
 - Presupuesto COPASA: 274.294,90 euros.

- **Objetivos del proyecto:**
 - Diseño de nuevas aplicaciones que permitan valorizar escorias de acería LD dentro del ciclo de suministro de materias primas de modo que, en consonancia con los criterios de economía circular para el diseño de la composición química del acero y el desarrollo de tratamientos termomecánicos y térmicos, posibilite la consecución de un nuevo tipo de carril capaz de incrementar la resistencia a la abrasión de la arena del desierto y evitar la corrosión.
 - Definición de un proceso óptimo de reducción química de la escoria de fundición de hierro para la eliminación del CaO (óxido de calcio) hasta el nivel que permita su uso en infraestructuras de clima desértico.
 - Desarrollo de una aplicación SW que permita calcular el coste del ciclo de vida del carril teniendo en cuenta las características de la infraestructura, del servicio (vehículo, velocidades, aceleraciones, adherencia) y del mantenimiento (por ejemplo, los costes del amolado del carril, costes de la sustitución del carril, costes de inspección). A partir de esta herramienta se podrá determinar el mejor tipo de carril para una infraestructura y condiciones de operación, así como la estrategia de mantenimiento óptima.
- NewSLAG "Revalorización de escorias de acería en mercados emergentes".
 - Entidad colaboradora: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
 - Periodo de ejecución: 01/05/2018-31/12/2020.
 - Presupuesto total del proyecto: 773.172,11 euros.
 - Presupuesto COPASA: 180.955,56 euros.
 - **Objetivo del proyecto:**
 - Diseño de nuevas aplicaciones que permitan valorizar escorias de acería LD dentro del ciclo de suministro de materias primas de modo que, en consonancia con los criterios de economía circular, el material sea aprovechado como base, sustrato y árido en aplicaciones relevantes en otros sectores, fundamentalmente ligados al campo ambiental y civil. El proyecto se basa en diseñar productos con base escoria LD para la creación de sustratos de plantas forestales y ornamentales, actividades de regeneración y restauración de ambientes degradados y creación de geopolímeros de uso extendido tanto en ámbito natural como civil. Además, con el fin de aumentar el rango de aplicabilidad del material se pretende la mejora de sus características durante el propio proceso, de modo que la escoria sea considerada un producto durante la fabricación.
- Life Drainrain "RunOff water purification from pavements: a novel integral system of pervious concrete pavement & insitu water treatment".
 - Entidad colaboradora: Comisión Europea (Agencia Ejecutiva para Pequeñas y Medianas Empresas).
 - Periodo de ejecución: 01/09/2016-31/08/2019.
 - Presupuesto total del proyecto: 1.431.147,00 euros.
 - Presupuesto COPASA: 314.192,00 euros.

- **Objetivos del proyecto:**
 - Reducción del impacto ambiental de escorrentía en masas de agua (costeras, superficiales y subterráneas). Se desarrollará un sistema innovador y económicamente viable para el drenaje y el tratamiento del agua de escorrentía antes de almacenar el agua tratada para su reutilización. El sistema propuesto será un sistema de drenaje sostenible (SUDS) basado en un pavimento fotocatalizador poroso combinado con un tratamiento de agua modular instalado in situ para asegurar la reducción de la contaminación difusa, evitando así el continuo deterioro de las fuentes de agua.
- Life Green Sewer Innovative Secondary Wastewater Treatment with resource recovery".
 - Entidad colaboradora: Comisión Europea (Agencia Ejecutiva para Pequeñas y Medianas Empresas).
 - Periodo de ejecución: 01/07/2018-30/09/2021.
 - Presupuesto total del proyecto: 1.752.806,00 euros.
 - Presupuesto COPASA: 392.829,00 euros.
 - **Objetivos del proyecto:**
 - Implementación a escala piloto de un nuevo tratamiento secundario de aguas residuales urbanas, formado por la aplicación conjunta de nuevas tecnologías eficientes en recursos y procesos de control, con el fin de monitorizar y minimizar los vertidos de contaminantes y patógenos emergentes, así como reducir el consumo de energía. La tecnología Life Green Sewer aprovechará la combinación de ósmosis directa-osmosis inversa (FO-RO), como tratamiento previo para concentrar las aguas residuales, obteniendo agua reutilizable; biorreactor de membrana anaeróbica (AnMBR) con membranas de ultrafiltración para producir biogás y un subproducto rico en nutrientes purificado; y un avanzado sistema de monitoreo y control para supervisar todas las etapas de la planta de tratamiento.

Entre los países en los que Copasa está presente a través de establecimientos permanentes, destaca Brasil, por su enorme riqueza en biodiversidad, como uno de los que presentan un mayor grado de desarrollo normativo en materia de protección del medioambiente. Así, es frecuente que los contratos incluyan cláusulas que enfatizan en el cuidado del medioambiente por parte de los socios de los consorcios en los que participa la empresa.

Algunas medidas concretas que se llevan a cabo en estos consorcios son las siguientes:

- Contratación para los consorcios de técnicos de medioambiente y veterinarios que son los encargados de que se cumpla la legislación en materia de medioambiente.
- Establecimiento de viveros de plantas, para cumplir con la exigencia normativa de recoger aquellas plantas o árboles que están protegidos y trasplantarlas en otro lugar. Para cumplir con esta exigencia, cuando se realiza el replanteo de una obra en una zona natural, el primer desbroce se realiza a mano.
- Establecimiento de unidades veterinarias, de forma que todos los animales que aparecen en la obra o que sufren algún tipo de accidente durante las mismas son recogidos por el personal veterinario y trasladado para su recuperación. Incluso se promueve la adopción de animales cuando se trata de gatos o perros.
- Celebración de reuniones periódicas de concienciación para el cuidado del medio ambiente.

- Presencia de folletos informando de la importancia del cuidado del medioambiente, potenciando los siguientes aspectos:
 - Mantenimiento del lugar de trabajo en orden y limpio.
 - Concienciación de reciclaje, tanto en las oficinas centrales de los consorcios, como en las casetas a pie de obra se colocan papeleras para el reciclaje.
 - En todos los locales del consorcio (baño, oficinas, etc..) se colocan carteles para conciencia de los usuarios.
- Existencia de protocolos de recogida de residuos y su transporte a lugares específicos para su tratamiento y eliminación.

Hábitats protegidos

En la ejecución de obras que han sido sometidas a Evaluación de Impacto Ambiental y por lo tanto poseen Declaración de Impacto Ambiental, la sociedad es la responsable, como empresa constructora, del cumplimiento de los preceptos que en estos documentos se han definido para minimizar o eliminar aquellos impactos identificados en el Estudio de Impacto Ambiental correspondiente.

Como ejemplo de lo mencionado anteriormente, se ha ejecutado en el año 2018 una obra cuyo proyecto ha sido sometido a Evaluación de Impacto Ambiental consistente en la instalación de un Sistema de Innovación Artificial en la Estación de esquí de Manzaneda (Ourense).

El proyecto de esta obra, se encuentra incluido en el Anexo I (Grupo 9.a, Apartado11) de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental clasificada como " Pistas de esquí, remontes y teleféricos y construcciones asociadas".

En este caso concreto, el proyecto se desarrolla dentro de los límites de la Zona de Especial Conservación (ZEC) "Macizo Central" (ES1130002) perteneciente a la Red Natura 2000.

Al haber sido sometido a Evaluación de Impacto Ambiental (EIA), posee una Declaración de Impacto (DIA) y un Programa de Vigilancia Ambiental (PVA) en que se establecen las medidas necesarias para preservar los aspectos ambientales que se consideren afectados por la ejecución de los trabajos en la obra.

A continuación, se muestran, de manera esquemática y resumida, las medidas más significativas que S.A. de Obras y Servicios, COPASA ha implantado para la reducción del riesgo de contaminación accidental o indirecta, y del impacto generado por los trabajos.

Se han incluido entre ellas, las medidas establecidas por la Dirección Xeral de Conservación da Natureza, con fecha 26 de abril de 2016, en el informe emitido en relación con el Estudio de Impacto Ambiental, para la viabilidad ambiental del Proyecto.

Estas medidas inciden sobre los siguientes aspectos:

- Afecciones sobre la calidad del aire.
- Ruidos y confort sonoro.
- Modificación del relieve.
- Afección al suelo.
- Afecciones sobre la calidad de las aguas.
- Afecciones sobre la vegetación y hábitats.

- Afecciones sobre la fauna.
- Conservación del patrimonio cultural.
- Integración paisajística.
- Gestión de residuos.
- Afecciones a servicios existentes y propiedades colindantes.
- Impacto social.

Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad

En la realización del proyecto de una obra localizada en España, se debe tener en cuenta en todo caso la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, que define, en su Anexo I, los casos en los que es necesaria la realización de una Evaluación de Impacto Ambiental del proyecto. El objetivo de esta evaluación, es identificar, evaluar y describir los impactos ambientales que producirá un proyecto en su entorno, con el fin de la que Administración competente decida su aceptación, rechazo o modificación.

Copasa, en la ejecución de obras que han sido sometidas a Evaluación de Impacto Ambiental y poseen por tanto Declaración de Impacto Ambiental, es la responsable del cumplimiento de los preceptos definidos en estos documentos para minimizar o eliminar aquellos impactos identificados.



4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

4.1 Política de la compañía

Para la gestión de los Recursos Humanos, Copasa tiene definidas las siguientes políticas y procedimientos:

Política de retribuciones

Copasa considera su capital humano como un elemento esencial para conseguir sus objetivos y lograr el desarrollo previsto de sus diferentes áreas de negocio. Por ello, disponer de una política de retribuciones adecuada se constituye como la principal herramienta para atraer, retener y motivar a los profesionales con más talento, además de posibilitar el control e incentivación de aquellos comportamientos en los empleados dirigidos a la mejora de los resultados de la organización.

Los criterios empleados para el diseño de la política retributiva vigente en Copasa durante 2018 son los siguientes:

- Homogeneidad: evitando grandes diferencias salariales entre trabajadores de una misma categoría salarial.
- Equidad: buscando retribuciones equitativas entre puestos de similar valor.
- Personalización: procurando establecer las contraprestaciones en base a méritos individuales y resultados obtenidos.
- Proporción: asimilando la retribución a la responsabilidad asumida.
- Idoneidad: fijando retribuciones adecuadas con el objetivo de retener el talento.
- Competitividad externa: teniendo en cuenta los estándares del mercado para favorecer la captación de talento externo.
- Moderación: estableciendo unos límites retributivos máximos.

Dado que la política retributiva está ligada a la valoración de puestos de trabajo, Copasa dispone de una descripción detallada de las funciones y responsabilidades de los puestos considerados clave dentro de la organización.

Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal

Copasa dispone de un procedimiento orientado a gestionar el reclutamiento y selección de personal con el objetivo de garantizar la disposición de un capital humano capacitado y con la experiencia requerida para desarrollar las funciones de las posiciones vacantes en las diferentes áreas de la organización.

El procedimiento se basa en el precepto general de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la promoción interna y describe las diferentes fases del proceso de selección, así como sus responsables.



4.2 Gestión y desempeño social

4.2.1 Empleo

Los datos de empleo que se muestran a continuación se corresponden con datos agregados de las siguientes sociedades, cuyo peso porcentual sobre el gasto total de personal representa el 93% del gasto del Grupo en el ejercicio 2018:

- S.A. de Obras y Servicios, Copasa.
- S.A. de Gestión de Servicios y Conservación, Geseco.
- Geseco Aguas, S.A.
- Pesa Medioambiente, S.A.U.
- Luso Galaica de Traviesas, S.A.
- Ecourense U.T.E.
- Sociedad Anónima de Obras y Servicios, Copasa do Brasil.
- Sociedad Anónima de Obras y Servicios Copasa Sucursal del Perú.
- Copasa Arabia Ltd Co.

4.2.2 Empleados por tipo de contrato

SEXO	Hombres	Mujeres
Número de empleados con jornada completa	997,5	113
Número de empleados con jornada parcial	30,5	13
Número de empleados con reducción de jornada	0	14

SEXO	Hombres	Mujeres
Número de empleados con contrato indefinido	621,5	101,5
Número de empleados con contrato temporal	408,5	36,5

CATEGORÍA PROFESIONAL	Operarios	Administrativos	Profesionales y técnicos de apoyo	Dirección y Alta Dirección
Número de empleados con contrato indefinido	400,5	96,5	177	49
Número de empleados con contrato temporal	326	30	88	1

CATEGORÍA PROFESIONAL	Operarios	Administrativos	Profesionales y técnicos de apoyo	Dirección y Alta Dirección
Número de empleados con jornada completa	688	117,5	256	49
Número de empleados con jornada parcial	38,5	2	2	1
Número de empleados con reducción de jornada	0	8	6	0

EDAD	<35	35-51	>51
Número de empleados con contrato indefinido	117,5	392	213,5
Número de empleados con contrato temporal	104,5	241,5	99

4.2.3 Empleados por tipo de jornada

EDAD	<35	35-51	>51
Número de empleados con jornada completa	212,5	602	296
Número de empleados con jornada parcial	9	15	19,5
Número de empleados con reducción de jornada	0	14	0

4.2.4 Número de extinciones a lo largo del ejercicio objeto del informe:

SEXO	Hombres	Mujeres
Número de extinciones	136,5	7
Número de bajas voluntarias	41,5	0,5
Número de bajas por otros motivos	154	19
Tasa de rotación	28,42%	2,27%

EDAD	<35	35-51	>51
Número de extinciones	41,5	76,5	25,5
Número de bajas voluntarias	18	22	2
Número de bajas por otros motivos	49,5	82	41,5
Tasa de rotación	9,33%	15,45%	5,91%

CATEGORÍA PROFESIONAL	Operarios	Administrativos	Profesionales y técnicos de apoyo	Dirección y Alta Dirección
Número de extinciones	45	5,5	92	1
Número de bajas voluntarias	32,5	2	7,5	0
Número de bajas por otros motivos	137	14,5	21,5	0
Tasa de rotación	18,36%	1,88%	10,36%	0,09%

4.2.5 Remuneraciones medias (euros)

SEXO	Hombres	Mujeres
S.A de Obras y Servicios, COPASA	36.272	30.532
España (excepto matriz)	23.942	21.426
Brasil	9.511	14.416
Perú	47.824	22.849
Arabia	24.708	22.512

EDAD	<35	35-51	>51
S.A de Obras y Servicios, COPASA	27.604	34.796	39.319
España (excepto matriz)	20.252	23.908	24.682
Brasil	6.916	10.842	12.316
Perú	27.393	52.955	28.178
Arabia	15.684	29.928	27.920

CATEGORÍA PROFESIONAL	Operarios	Administrativos	Prof. y téc. de apoyo	Dirección y Alta Dirección
S.A de Obras y Servicios, COPASA	22.314	30.611	41.084	101.112
España (excepto matriz)	22.461	24.570	27.915	92.424
Brasil	5.450	13.910	12.182	115.342
Perú	n/a	28.235	40.206	89.343
Arabia	21.535	19.715	36.180	36.135

4.2.6 Brecha salarial

CATEGORÍA PROFESIONAL	Operarios	Administrativos	Prof. y téc. de apoyo	Dirección y Alta Dirección
S.A de Obras y Servicios, COPASA	7,86%	1,76%	28,36%	22,57%
España (excepto matriz)	26,79%	12,99%	-7,29%	0*
Brasil	20,64%	30,57%	-81,87%	0
Perú	n/a**	48,53%	0	0
Arabia	0	-3,10%	0	0

* Se indica 0 cuando no existe representación suficiente de uno de los dos sexos para hacer el cálculo.

** No hay personal contratado para esa categoría en esa división geográfica.

4.2.7 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	16.234,53	10.302,60	1,57
Brasil	13.687,05	12.402,00	1,10

4.2.8 Remuneración media de los consejeros y directivos

La remuneración de los consejeros y Alta Dirección de Copasa se detalla en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Copasa.

4.2.9 Empleados con discapacidad

En 2018 hubo un total de 9 empleados con discapacidad, con el siguiente reparto por sociedades:

SOCIEDAD	Empleados con discapacidad
S.A. de Obras y Servicios, COPASA	3
España (excepto matriz)	6

4.2.10 Organización del trabajo

4.2.11 Organización del tiempo de trabajo

Hay dos tipos de jornada en la organización, jornada partida y jornada continua. De acuerdo al cumplimiento normativo, se establece de forma obligatoria descansos de 15 minutos en las jornadas continuas de más de 6 horas. Estas mismas pausas se hacen extensibles a las jornadas partidas.

4.2.12 Número de horas de absentismo

En 2018, se contabilizaron un total de 204 horas de absentismo. Este dato se corresponde únicamente con las sociedades españolas del Grupo.

4.2.13 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Existen medidas específicas para adaptar el puesto de trabajo en el caso de trabajadoras embarazadas, así como la posibilidad de acumular las horas de lactancia para aumentar las bajas por maternidad. En 2018, un total de 3 trabajadoras disfrutaron de permiso por maternidad y 8 trabajadores disfrutaron de permiso por paternidad.

4.2.14 Salud y seguridad

En el marco de las relaciones de Copasa con los trabajadores, resulta principal el compromiso de la organización con la seguridad de los mismos. Es por ello que, preocupada por las condiciones laborales y el respeto de los derechos humanos en los proyectos en los que la organización está presente, principalmente fuera del espacio económico europeo, Copasa cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST), así como una Política de Prevención de Riesgos Laborales, los cuales se basan en el principio fundamental de salvaguarda de la vida, integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras, así como en el cuidado del entorno de trabajo y el medio ambiente en que se desarrolla.

Desde el año 2013 hasta el año 2018 la Política de Prevención de Riesgos Laborales se basa en las siguientes directrices:

- Implantar una mentalidad de mejora continua y de prevención de los riesgos laborales como norma de conducta.
- Integrar a sus colaboradores y proveedores en el compromiso con la prevención para facilitar el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido.
- Mantener un compromiso permanente del cumplimiento de la legislación y de la normativa de Prevención de Riesgos laborales a todos los niveles.
- Integrar factores de Prevención en la planificación de nuevos procesos y en la modificación de los ya existentes, buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización y condiciones del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Propiciar la formación continua de todos los empleados, de acuerdo con su puesto de trabajo, facilitando los conocimientos necesarios para que puedan desarrollar su actividad en condiciones preventivas adecuadas.
- Mantener un compromiso en cuanto a la dotación de medios y recursos humanos y materiales necesarios para la consecución de los objetivos establecidos.

La eficacia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Compañía se basa hasta el 1 de enero 2019 en el cumplimiento del estándar OHSAS 18001:2007. A partir de ese año, se cambia a la Norma ISO 45001:2018.

Copasa dispone de un Sistema de gestión de seguridad y salud laboral que incluye, entre otros, procedimientos de gestión en los ámbitos de identificación de peligros y evaluación y control de los riesgos laborales, planes de emergencia y capacidad de respuesta, gestión de la prevención de riesgos laborales en centros fijos y en obra, auditorías internas, control de no conformidades, accidentes, incidentes, acciones correctivas y preventivas, y servicio de prevención propio.

En 2018 se desarrolla el "Plan de movilidad y seguridad vial" con el objetivo de concienciar a los trabajadores de la importancia del factor humano en los accidentes y transmitir conocimiento sobre las causas de los accidentes y las medidas a tomar para evitarlos. Así, el plan de movilidad se concibe como una herramienta para la disminución de la incidencia que el traslado al lugar del trabajo o los desplazamientos que se deben hacer en el desarrollo de las actividades genera en la salud de los trabajadores, entendiendo ésta como el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad.

En base a este plan se desarrolla la "Política de movilidad vial" de la compañía, con la intención de realizar actividades de promoción y prevención de accidentes en la vía pública, a través de las siguientes medidas:

- Mantenimiento preventivo y correctivo, con el objeto de mantener un desempeño óptimo de sus vehículos, estableciendo las medidas de control para evitar la ocurrencia de accidentes que puedan generar daños a la persona o a terceros.
- Establecimiento de estrategias de concienciación a través de capacitaciones de orientación a la prevención de accidentes de tráfico, que permitan la adopción de conductas proactivas frente al manejo defensivo.
- Participación del personal en actividades preventivas y formativas.

Copasa desarrolla un Plan de formación específico en materia de prevención de riesgos laborales. En 2018, se impartieron en relación con esta materia un total de 1.429 horas de formación, de las que 141 se correspondieron a formación interna y 1.288 a formación externa.

Accidentes de trabajo

Se presentan a continuación los datos referidos a accidentes de trabajo en 2018 para la sociedad S.A. de Obras y Servicios, Copasa, para la que se presenta también el dato de accidentes con baja en subcontratas, y para el resto de España, englobando las siguientes sociedades:

- S.A. de Gestión de Servicios y Conservación, Geseco.
- Geseco Aguas, S.A.
- Pesa Medioambiente, S.A.U.
- Luso Galaica de Traviesas, S.A.
- Ecourense U.T.E.

S.A. de Obras y Servicios, Copasa	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	19	0
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	1.234	0
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	850.344,88	n/a
Índice de frecuencia ((1)*1.000.000)/(3)	22,34	n/a
Índice de gravedad ((2)*1.000)/(3)	1,45	n/a
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

Subcontratas S.A. de Obras y Servicios, Copasa	Total
Nº de accidentes con baja	63

Resto de España	Hombres	Mujeres
Nº de accidentes con baja (1)	31	1
Nº de días perdidos por accidentes con baja (2)	1.074	2
Nº de horas reales trabajadas por los empleados (3)	504.481,00	48.715,00
Índice de frecuencia $((1)*1.000.000)/(3)$	61,45	20,53
Índice de gravedad $((2)*1.000)/(3)$	2,13	0,04
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

4.2.15 Relaciones Sociales

Copasa no dispone de convenio propio, de forma que el diálogo social se organiza en base a los convenios provinciales sectoriales que se negocian entre los sindicatos y la patronal, convenios a los que se adhiere la compañía, que ejerce en este sentido un papel meramente aplicador de dichos acuerdos. De esta forma, los plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales son los recogidos en cada convenio provincial de aplicación para la compañía.

Desde 2005, Copasa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud que representa a todos los trabajadores de la matriz, constituido por un Presidente (Director General), dos representantes de la empresa (Director del Departamento de Prevención y un Jefe de Zona de la División de Obra Civil) y dos Delegados de Prevención (representantes sindicales). En 2018, se realizaron tres reuniones de este Comité, en las que se trataron, entre otros, los siguientes temas:

- Índice de siniestralidad tanto de personal propio como subcontratado y análisis de accidentes acontecidos desde el último comité.
- Designación de trabajadores en seguridad y salud y primeros auxilios.
- Redacción de planes de seguridad y salud.
- Grado de cumplimiento de objetivos y programas de mejora.
- Actas de infracción y anotaciones en obras.
- Resumen de actividades formativas y preventivas.
- Actividades del Sistema de Prevención Ajeno y la Mutua.
- Informes del departamento de prevención.
- Auditorías internas a obras y centros fijos.
- Cambios en el Sistema General de Seguridad y Saludo en el Trabajo y en la Evaluación de Riesgos Laborales.
- Simulacros. Situaciones de emergencia.
- Requisitos legales.
- Sugerencias de mejora.

4.2.16 Formación

Procedimiento de Formación

Con el objetivo de garantizar que los empleados disponen de las competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, Copasa cuenta con un procedimiento de formación que define el proceso formativo en la organización incluyendo la determinación de la competencia necesaria del personal, las acciones necesarias para lograr esta competencia, la evaluación de la eficacia de las mismas, y la garantía de que el personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de calidad y medio ambiente e I+D+i. El procedimiento describe las diferentes fases del proceso de formación, así como sus responsables.

Horas de formación por categoría profesional

CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS FORMACIÓN (2018)
Operarios	4.317
Administrativos	4.481
Profesionales y técnicos de apoyo	4.438
Dirección y Alta Dirección	1.295
TOTAL	14.531

4.2.17 Accesibilidad

En cuando a las medidas para favorecer la accesibilidad universal de las personas con discapacidad en relación a la accesibilidad de las instalaciones propias, la actividad de la compañía se centra en el cumplimiento estricto de la normativa aplicable.



4.2.18 Igualdad

Plan de Igualdad

Con el objetivo que fundamenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como para seguir avanzando en el desarrollo favorable de un marco de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, Copasa dispone de un Plan de Igualdad basado en un diagnóstico de situación a partir del cual se han definido objetivos de mejora en las siguientes áreas concretas de actuación:

- Compromiso de la Dirección. Responsable de Igualdad. Representantes legales.
- Selección y contratación. Acceso a la empresa.
- Promoción. Desarrollo de la carrera profesional.
- Formación y reciclaje.
- Remuneraciones.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Riesgos laborales y salud laboral. Salud y bienestar laboral.
- Prevención de situaciones de acoso.
- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Comunicación, lenguaje e imagen corporativa.

Para cada una de estas áreas de actuación se definen objetivos para superar las deficiencias afectadas y se detallan medidas concretas para alcanzarlos, estableciendo indicadores de seguimiento para evaluar el cumplimiento de los objetivos previstos.

Así mismo, se establece un Comité de Igualdad formado por dos representantes de la Dirección de Copasa y dos representantes legales de los trabajadores. Dicho Comité es el encargado de realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan y tiene además las siguientes funciones:

- Seguimiento de la aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, así como de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el mismo.
- Promoción de acciones de sensibilización en materia de igualdad.
- Elaboración de un informe anual que incluya la evolución de los indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.
- Propuesta de recomendaciones para la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.

Protocolo de actuación para prevención de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

Copasa dispone de un Protocolo para prevención de situaciones de acoso elaborado en consonancia con los siguientes principios legales:

- No discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo, recogido en la Constitución Española.
- Derecho a la protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral, recogido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la disposición de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan existir en este ámbito, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El objetivo del Protocolo es establecer un procedimiento de actuación en caso de que algún empleado que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de acoso y posibilitar la adopción de las medidas pertinentes.

El Protocolo incluye la definición de los términos “acoso sexual”, “acoso moral o mobbing” y “acoso por razón de sexo” y define varias medidas preventivas para prevenir estas situaciones. Así mismo, establece el procedimiento de actuación en caso de denuncia y el procedimiento de resolución del conflicto.

5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

5.1 Política de la compañía

Copasa opera en contextos sociales, políticos y culturales que puedan presentar cierta sensibilidad en relación con el reconocimiento de los derechos humanos.

En este sentido, el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como en el Pacto mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, entre otras normativas, se ha convertido en un compromiso fundamental en el marco de la política corporativa de Copasa. Es por lo anterior, que Copasa se ha dotado de un conjunto de herramientas que garantizan y promueven la protección y el respeto de los mismos con el fin de prevenir, mitigar y reparar cualquier posible impacto a los derechos humanos.



Código de Ética y Conducta

La visión de Copasa, en el respeto a los derechos humanos, es alcanzar y mantener relaciones sólidas con el 100% de las comunidades en el área de influencia de sus proyectos y activos. Relaciones basadas en el reconocimiento, la confianza, el respeto mutuo y el valor compartido.

El Código de Ética y Conducta aprobado por el pasado 19 de octubre de 2018, describe entre los valores asumidos por la Compañía, la integridad, la transparencia y el compromiso, así como el respeto a los demás, como valores que deben guiar la actividad de todo el personal sujeto al Código (empleados, directivos, administradores, así como aquellos sujetos a la autoridad de Copasa o que actúen en su nombre). A tal fin, todos los sujetos al Código deben firmar su recepción y conocimiento del mismo, el cual está disponible en la misma página web de la compañía.

En este sentido, Copasa prohíbe totalmente, la vulneración de los derechos humanos fundamentales y las libertades públicas, debiendo tomar conciencia de la relevancia del respeto a los mismos, así como de la evitación de aquellas conductas contrarias a los anteriores.

- En concreto, el Código de Ética y Conducta de Copasa, aborda las siguientes cuestiones:
- Respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas.
- No discriminación.
- Igualdad de oportunidades.
- Protección de la salud.
- Desarrollo profesional.
- Respeto a la privacidad.
- Confianza y trabajo en equipo.

El objetivo de los valores y pautas de actuación difundidas por Copasa en su Código de Ética y Conducta, es fomentar y mantener un ambiente de trabajo de confianza y compañerismo, cultivando un comportamiento social responsable entre todos los empleados. Esto incluye el respeto mutuo a la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada individuo.

5.2 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

5.2.1 Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos

Mecanismos de prevención y reacción: Canal Ético

Una de las prioridades de Copasa es la de atender de forma ágil y temprana las consultas, reclamaciones, preocupaciones e inquietudes de las comunidades del entorno de los proyectos de la compañía, lo que, además, ayuda a anticipar y prevenir impactos en los derechos humanos y futuros conflictos.

En el marco de las medidas de diligencia debida ofrecidas por Copasa para el respeto de los derechos humanos, en 2018 se diseñó el Canal Ético de la compañía.

El Canal Ético, de próxima implantación durante el año 2019, se pone a disposición de los empleados como medio de comunicación a través del cual, plantear consultas, comunicaciones sobre posibles infracciones o incumplimientos de la normativa interna de aplicación o el Modelo de Compliance, que puedan dar lugar a la comisión de un ilícito. Para poder llevar a cabo esta comunicación, Copasa pondrá a disposición de los empleados la siguiente dirección de correo electrónico canaletico@copsasagroup.com.

En caso de que el Canal sea utilizado, Copasa asegura la máxima confidencialidad acerca de la identidad del empleado o colaborador que notifica, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las leyes.

En este sentido, también se prevé la prohibición de tomar represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento del Copasa una posible vulneración de la normativa interna ético-empresarial, un posible comportamiento contrario a legalidad y/o, en su caso, que pueda implicar la materialización de un riesgo penal, o colabore en su investigación o ayude a resolverla. No obstante, esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas.

Formación

El compromiso con la evolución profesional de cada uno de los empleados, sin olvidar el desarrollo personal del mismo, es fundamental en el marco de la política corporativa de Copasa. Es por ello, que desde Copasa cobra un valor fundamental la formalización de procedimientos de búsqueda e impartición de formación que satisfagan las necesidades de formación de los empleados. Así, a continuación, se describen las actividades de búsqueda e impartición realizadas por Copasa en la materia:

- Sensibilización y concienciación del personal acerca de un buen comportamiento en materia de Seguridad y Salud.
- Identificación de las necesidades de formación y adiestramiento.
- Planificación y Gestión de la Actividad Formativa.
- Tramitación y registro de las actividades desarrolladas.

Acuerdos de inversión y contratos con terceros que incluyan cláusulas de derechos humanos

En todas las actuaciones de Copasa, incluidas las inversiones, son de aplicación las políticas, códigos y procedimientos que rigen el funcionamiento de la compañía.

En el marco de implantación de medidas de prevención en relación con los impactos negativos producidos sobre los derechos humanos de sus actividades o de sus actividades de negocio, Copasa cuenta con procedimientos específicos de control. Así, y como parte del proceso de gestión de proveedores, Copasa somete a sus proveedores y subcontratistas a una evaluación administrativa y técnica en la que se evalúan factores relacionados con calidad, prevención de riesgos laborales, medio ambiente y plazo.

5.2.2 Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

Durante 2018 no se han producido operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos ni ha habido personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos.

5.2.3 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)

A lo largo de 2018 no se han registrado denuncias o reclamaciones por vulneración de derechos humanos en Copasa.

Derechos de los pueblos indígenas

En relación con la presencia de Copasa en comunidades locales, y su relación con los pueblos indígenas es una preocupación de los Grupos de interés. Copasa y sus empleados, en aplicación del Código de Ética y Conducta, y de sus políticas, tienen el compromiso de respetar tanto a las minorías étnicas como los derechos internacionalmente reconocidos de los pueblos indígenas, de acuerdo con la legislación vigente y con las obligaciones establecidas por el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

5.2.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

La política de contratación de Copasa se fundamenta en la búsqueda de personas con talento, acompañada de un posterior seguimiento en su desarrollo profesional. En este sentido, desde Copasa se garantiza que todas las relaciones laborales se desarrollen conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, en garantía de todos los derechos fundamentales y deberes de los trabajadores. En este sentido, para poder garantizar esta actuación desde el inicio de la relación laboral, Copasa dispone de un procedimiento para nuevas incorporaciones, a través del cual se detallan todas las acciones vinculadas a la incorporación de un empleado a la empresa. Estas acciones se inician tras la firma del contrato laboral e incluyen, entre otras, una pequeña introducción a la compañía, implicación en los procesos administrativos de Recursos Humanos, salud laboral, presentación del entorno de trabajo, formación básica y formación específica de cada área. De esta forma, se trata de garantizar la evolución y el progreso del empleado a través de un seguimiento continuo de su trayectoria profesional.

Los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades aplicados en Copasa están recogidos tanto en el Código de Ética y Conducta como en las políticas y procedimientos corporativos aprobados y puestos en práctica, y su misión es evitar cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional, condición social, pertenencia a una comunidad indígena, discapacidad, salud, estado civil, embarazo, orientación sexual u otra condición de la persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo. Además, Copasa cuenta con la aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, a través del cual se asegura que los procesos de selección están basados exclusivamente en los méritos de los candidatos y que la promoción de la igualdad dentro de la organización, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo está garantizada.

Asimismo, y teniendo en cuenta la presencia internacional de Copasa en países tales como Colombia, Arabia Saudí, Perú, Brasil, etc., desde la organización de trabaja por la lucha contra la abolición del trabajo infantil, así como el trabajo forzoso, por lo que la política de contratación de la organización, establece que ninguna persona menor de edad, o que pueda considerarse que está siendo forzada a realizar cualquier tipo de trabajo para la organización, será contratada, siendo, además, perseguida esta actuación.

Por otro lado, Copasa continúa con su objetivo de adaptación permanente a las nuevas realidades del entorno laboral, impulsando la comunicación con las organizaciones sindicales. Esto ha permitido la aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, así como su análogo provincial en relación al territorio de cada centro de trabajo en concreto.

En los Convenios Colectivos se recogen, entre otros aspectos, la vigilancia de la salud en el trabajo, condiciones de contratación para empleados y subcontratas, la revisión salarial, primas e incentivos, ascensos y procedimiento para ello, medidas de flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se impulsa el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y la mejora la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y carrera profesional.

6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

6.1 Política de la compañía

Para Copasa, resulta fundamental mostrar la firme condena ante aquellas conductas que sean susceptibles de ser consideradas como actos de corrupción o soborno, tanto en lo referente a su vertiente pública como privada. Es por lo anterior, que Copasa prohíbe, en términos generales, cualquier tipo de conducta corrupta que, de forma directa o indirecta, pueda llegar a influir en la toma de decisiones por parte de terceros, sean éstos Administraciones Públicas o particulares.

Código de Ética y Conducta

De tal forma, Copasa cuenta con un Código de Ética y Conducta que proporciona, para toda la Compañía, aquellas directrices y pautas de actuación a tener en cuenta en la lucha contra el soborno y la corrupción en todos sus ámbitos.

Así, en el marco de las pautas de actuación descritas, dentro del marco de integridad y transparencia, Copasa establece la prohibición de cualquier forma de corrupción, soborno o extorsión, de carácter público o privado. En este sentido, Copasa recalca la necesidad de prestar especial atención a:

- La obtención de beneficios o ventajas indebidas mediante el aprovechamiento del cargo o influencia.
- Garantizar la adecuada contabilización de todos los pagos y transacciones en la contabilidad mercantil.
- Establecer una adecuada segregación de funciones en todos los niveles jerárquicos de la Compañía.

Modelo de Compliance

Copasa cuenta con un Modelo de Compliance, el cual, a través de la metodología empleada en su elaboración, ha permitido que, en relación con los riesgos de corrupción y soborno, Copasa identifique aquellos riesgos relativos a la corrupción que puedan afectar a la organización, así como el entorno de control desarrollado por Copasa, que permite mitigar la materialización de los riesgos relativos a la corrupción y el soborno. La existencia de este Modelo supone para Copasa la implantación de un gran mecanismo de control en la materia, pues, además, implica la existencia de una actividad continua de supervisión y seguimiento sobre los riesgos identificados en la Compañía, y que permiten a la misma implantar mecanismos de alarma para el caso de incumplimientos, o situaciones que puedan dar lugar a la comisión de un ilícito penal.

En el marco de este entorno de control en materia anticorrupción identificado, Copasa ha llevado a cabo durante este año un reforzamiento del mismo. Todo ello, a través del establecimiento y desarrollo de nuevas políticas y procedimientos ajustados a la realidad de la compañía.

Supervisión del Modelo/Comisión de Auditoría

Copasa, para la supervisión y control del funcionamiento del Modelo de Compliance, así como para la planificación de la actividad relativa al mismo, ha constituido un órgano autónomo dentro de su organización, el Comité de Supervisión y Seguimiento, el cual está dotado con poderes de iniciativa y control que le permiten el adecuado desarrollo de dicha función.

De igual modo, Copasa, aun no estando legalmente obligada a su constitución, tiene establecida, en el seno de su Consejo de Administración, una Comisión de Auditoría, Nombramientos y Retribuciones, que, en materia de Compliance, constituye el Órgano de la Sociedad al que reporta directamente el antes referido Comité de Supervisión y Seguimiento de la misma.

A tal efecto la Comisión, en las diversas sesiones que celebra a lo largo del año, procede periódicamente y en base a la información que así se le presenta por dicho Comité, al análisis de la evolución del Modelo de Compliance y de la planificación de las actividades con él relacionadas, estando informada puntualmente de las posibles incidencias que se puedan haber ido detectando o produciendo respecto de la implantación y funcionamiento de dicho Modelo, y por tanto, entre otros, de los aspectos relativos a la prevención y control del fraude, corrupción y blanqueo de capitales, reportando posteriormente al Consejo de Administración acerca de la información recibida y por ella analizada.

Así mismo dicha Comisión, además de la función de supervisión de los sistemas internos de control de la Sociedad, tiene atribuidas, conforme a lo que resulta del Reglamento del Consejo de Administración de Copasa, funciones relativas a la supervisión del proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva (en particular de las cuentas anuales), informando además sobre las propuestas de nombramiento, renovación y cese de los miembros del Órgano de Administración y directivos de la Sociedad así como sobre la política retributiva de los mismos, desarrollando tales funciones a lo largo de las sesiones periódicas por ella celebradas a lo largo del año.

Política Anticorrupción

Desde la organización, se ha desarrollado durante el año 2018 una Política Anticorrupción en línea con las principales referencias normativas y best practices en materia anticorrupción.

Como consecuencia de la exhaustiva regulación actualmente existente, Copasa ha tenido en cuenta para su desarrollo, entre otras disposiciones, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y su Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas, la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de Estados Unidos, la Bribery Act de Reino Unido, y el Código Penal español.

La Política Anticorrupción incluye, entre otros, los siguientes elementos:

- Política de regalos, invitaciones y hospitalidad.
- Política de gastos de dietas y viajes.
- Otros gastos especiales: contribuciones benéficas, patrocinios, mecenazgos y otras figuras afines, contribuciones políticas, pagos de facilitación.
- Situaciones de conflicto de interés.
- Pautas de actuación en relación con los registros contables.
- Relación con funcionarios y autoridades públicas.
- Relaciones con terceras partes.
- Relaciones con entidades de carácter privado.

Compras, selección de proveedores, licitaciones y adjudicaciones

Copasa cuenta con un entorno de control reforzado en relación con las compras efectuadas (contrataciones con terceros, selección de proveedores etc.). De esta forma, Copasa cuenta con un Procedimiento de Compras y Proveedores, que recoge los criterios para la selección de proveedores y subcontratistas. De acuerdo con el procedimiento, para todas las compras se deben solicitar, siempre que sea posible, al menos ofertas de tres proveedores (por escrito y firmadas por el proveedor). En caso de que el número de ofertas sea menor, siempre se justificarán las causas en el Comparativo de Ofertas (formato estandarizado empleado a tal efecto). De esta forma, el presente procedimiento ha implantado en Copasa un ciclo de aprobaciones asociado a cada compra, así como distintos niveles de autorización en función de su importe y naturaleza, lo cual permite un mayor control de las operaciones realizadas por la Compañía con terceros.

Como responsable de la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del presente procedimiento, Copasa ha nombrado a un Responsable de Control de Compras. Este responsable es el encargado de velar por la adecuada aplicación de los requisitos establecido, por tanto, el responsable también cuenta con autorización para paralizar una determinada operación de compra en caso de que detecte cualquier incidencia. No obstante lo anterior, Copasa también cuenta con un Comité de Contratación (Mesa de Contratación) formada por Directores de varios departamentos, que deciden de forma colegiada en relación con los futuros proyectos a desarrollar por la Compañía.

Asimismo, dado el carácter y sectores en los que opera Copasa, es usual que la misma se presente a concursos públicos y licitaciones, por lo que en aras de garantizar un mayor control en las relaciones que Copasa pueda desarrollar en el marco de las posibles licitaciones, se ha desarrollado un Procedimiento de estudios, licitaciones y adjudicaciones, que describen la metodología o sistemática a emplear en los estudios, las ofertas o licitaciones, que han sido seleccionadas.

UTES (Unión Temporal de Empresas)

Por último, resulta de gran importancia para la compañía el establecimiento de procedimientos de control en las colaboraciones que lleva a cabo con terceros, principalmente a través de Uniones Temporales de Empresas (UTES) con otros socios de negocio, pues es el principal medio a través de se ejecutan sus obras de construcción. Es por ello, que previamente al establecimiento de una UTE, Copasa ha determinado unas condiciones generales que regirán la colaboración.

De tal forma, en el marco de los pagos realizados por UTES en las que participa Copasa también, también se ha establecido un flujo de autorizaciones. Así, el envío de fondos desde Copasa al resto de sociedades del Grupo, UTES y Eps con necesidades monetarias, está sujeto a un ciclo de aprobaciones, documentado en el procedimiento de Tesorería, el cual implica:

- Solicitud de Fondos por parte del Jefe de Administración de División.
- Aprobación del Director de División o responsable del país.
- Aprobación del Departamento de Tesorería.
- Aprobación del Director de Administración y Gestión.
- Aprobación del Director de Administración Corporativa en caso de envíos internacionales.
- Aprobación de los apoderados con firma autorizada.

6.1.1 Control de tesorería y prevención del blanqueo de capitales

De conformidad con la actividad de Copasa, ésta no se encuentra sujeta a la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, es cierto que de sus actividades sí podría generarse un riesgo de comisión del delito.

En este sentido, y en el marco de estos mecanismos de control para la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como el control de tesorería de la Compañía, Copasa ha establecido los siguientes mecanismos:

- Estructura de poderes, que permite un mayor control de la capacidad de disposición de los miembros de la organización.
- Procedimiento de control de tesorería, basado en la gestión eficiente del efectivo disponible, que permita a la Dirección la toma de decisiones estratégicas sobre inversión y/o financiación. En este sentido, y con carácter general, los pagos en efectivo no están permitidos. Se exceptúan en estos casos el pago de importes menores a través de la caja chica en las oficinas centrales de la Copasa o en cada uno de los centros de trabajo que tiene operativos (normalmente asociados a una obra).

6.2 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

Evaluación de los riesgos de corrupción

Copasa tiene desarrollado un Modelo de Compliance adaptado a las exigencias legales y regulatorias previstas por la normativa de aplicación. Dicho modelo contempla como riesgos específicos de la Compañía, aquellos derivados de potenciales actos de corrupción, tanto en su vertiente pública (delitos de cohecho, tráfico de influencias y corrupción en transacciones comerciales internacionales) como privada (delito de corrupción en los negocios).

Asimismo, ha definido un sistema de evaluación del riesgo basado en criterios cualitativos, tomando como parámetros el impacto y su probabilidad de ocurrencia, así como la vulnerabilidad y el nivel de gestión de los controles identificados en su entorno de control.

Canal Ético

Con el objetivo de detectar la existencia de conductas que podrían potencialmente ser contrarias a los principios éticos de Copasa, Copasa ha diseñado en 2018 el Canal Ético de la Compañía, de próxima implantación en 2019. A través mismo, se puede poner en conocimiento de la Compañía cualquier situación o sospecha de una conducta irregular, incluyendo violaciones de la ética empresarial. Dicho canal está gestionado por el propio Comité de Supervisión y Seguimiento, encontrándose operativo 24x7 (horas/días).

La regulación del citado canal se encuentra definido la Política de Uso del Canal Ético, incluida en el Código de Ética y Conducta, incluyendo el catálogo de potenciales conductas susceptibles de ser comunicadas. Sin perjuicio del resto de situaciones tipificadas, entre ellas destacan:

- Corrupción y soborno.
- Relaciones con terceros, ya se traten de funcionarios y autoridades públicas u otros terceros particulares.
- Conflictos de intereses.
- Regalos, obsequios y compensaciones.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Código de Ética y Conducta, así como la Política Anticorrupción de la Compañía, establecen en concreto que la contribución a entidades benéficas debe hacerse con absoluta transparencia, lo que exige que se formalice documentalmente y que figura expresamente en las cuentas de Copasa. Asimismo, se establece la necesidad de que desde la organización se cerciore de que la aportación ha sido autorizada por la persona u órgano competente dentro de la organización.

En el marco de control establecido por Copasa para el control de las aportaciones realizadas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, la organización cuenta con un registro de las aportaciones o donaciones efectuadas a las anteriores.

Estas aportaciones o donaciones han de ser aprobadas formalmente por el Consejero Delegado para que puedan hacerse efectivas.

Así, las aportaciones efectuadas durante el presente ejercicio a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro han sido las siguientes:

- Fundación Celta de Vigo.
- Fundación EnergyLab.
- Fundación General Universidad de León y Empresa.
- Fundación Isaac Albéniz.
- Fundación Adecco.
- Fundación Galindo.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción

Copasa es consciente de que la formación del personal interno es un valor fundamental dentro de la estrategia de la Compañía, fomentando la mejora continua de su sistema de control y cumplimiento, y reforzando su compromiso con el cumplimiento de los más altos estándares en materia de ética y prevención de riesgos penales.

Desde Copasa, durante el año 2018, se ha llevado a cabo la impartición de las siguientes sesiones de formación en la materia:

- 31 de octubre de 2018: Formación en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales al Consejo de Administración. En el marco de la presente formación, se explicó al Consejo de Administración el Modelo de Compliance implantado en la compañía, la identificación de riesgos realizada, entre la que se encontraban los riesgos de corrupción descritos anteriormente, así como la existencia de políticas y controles que los mitiguen. En este sentido, también se les explicó el contenido del Código de Ética y Conducta, y sus directrices y pautas de actuación a cumplir en materia anticorrupción, con especial referencia a lo contenido en la Política Anticorrupción desarrollada.
- 19 de diciembre de 2018: Formación en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales para Directivos y Empleados. La presente formación, profundizaba también en el conocimiento del Modelo de Compliance desarrollado, los riesgos penales identificados y el conocimiento de los empleados y directivos de las medidas de control con las que cuenta la Compañía al respecto. En este sentido, también se les explicó el contenido del Código de Ética y Conducta, en concreto las pautas de actuación en materia anticorrupción, con especial referencia a lo contenido en la Política Anticorrupción desarrollada. Tanto directivos como empleados firmaron la recepción del Código de Ética y Conducta, así como de la Política Anticorrupción.
- Asimismo, la impartición de formación para el resto de empleados se realizó en febrero de 2019.

Contribución a partidos y/o representantes políticos

La Política Anticorrupción de Copasa determina las pautas de actuación a seguir en relación con las posibles contribuciones realizadas a partidos políticos o representantes políticos. En este sentido, Copasa establece que no se encuentra asociada a ningún tipo de afinidad política concreta. Es por lo anterior, que desde la organización se prohíbe la realización de cualquier tipo de contribución, en nombre y por cuenta de la compañía, que constituya, o pueda constituir, afiliación o implicación política.

Por tanto, las contribuciones políticas realizadas por el personal de Copasa únicamente podrán serlo a título individual, dejando expresa constancia de que dicha aportación se hace de forma personal, y en ningún caso en nombre o interés de Copasa

7. Información sobre la sociedad

7.1. Gestión y desempeño de la sociedad

7.2.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

Proporción de gasto en proveedores locales

La actividad de Copasa genera un importante impacto en el país destinatario de sus operaciones, así en 2018, la proporción de gasto en proveedores locales fue del 97%*.

7.2.2 Acciones de asociación o patrocinio

Como resultado de su compromiso con el deporte local, Copasa ha llevado a cabo durante 2018 dos patrocinios deportivos, uno con el Club Ourense de Baloncesto, con el que desarrolló un convenio publicitario para la temporada 2018-2019 y otro con el Real Club Celta de Vigo, con el que mantiene un contrato de publicidad.

Por otro lado, Copasa pertenece a las siguientes asociaciones empresariales y sectoriales y colegios profesionales:

- Asociación de Acción Ferroviaria, Cetren.
- Asociación de Empresas de Conservación y Explotación de Infraestructuras.
- Asociación Gallega de la Empresa Familiar.
- Asociación Nacional de Constructores Independientes.
- Asociación para el Progreso de la Dirección.
- Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Ourense.
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Minas de Galicia.
- Confederación de Empresarios de Galicia.
- Fundación de la Ingeniería Civil de Galicia.

**Dato calculado a partir del importe de Aprovisionamientos consolidado en el ejercicio 2018, representando un 96% del total del epígrafe.*



7.2.3 Información fiscal

- Beneficios obtenidos por país:

PAÍS	BENEFICIO EJERCICIO 2018 (€)
Arabia	461.261
Brasil	-338.879
Chile	-1.429.536
Colombia	-39.424
España	10.530.854
México	143.461
Polonia	-18.171
Qatar	-147.749
Rumania	-40.366
Uruguay	-186.303
USA	-144.271

- Impuestos sobre beneficios pagados: en el ejercicio 2018, el importe pagado por el Grupo Copasa en concepto de impuestos sobre beneficios ascendió a 8.233.248,37 euros.
- Subvenciones públicas recibidas: no se han recibido subvenciones en el ejercicio 2018.

8. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 INF y contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI)

Contenidos del Estado de Información No Financiera					
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	1	
			GRI 102-4 Localización de las actividades	1	
			GRI 102-6 Mercados servidos	1	
			GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	2	
			GRI 102-7 Dimensión de la organización	1	
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.1	
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.1	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	2	
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad. · <i>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</i> · <i>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</i> · <i>Aplicación del principio de precaución.</i> · <i>Provisiones y garantías para riesgos ambientales.</i>	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2	
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3.1	
			GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	3.1	
			GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3.1	
			GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3.1	
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación luminica.	GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	Nota 21 CCAA consolidadas	
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	3.2	
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 302-4 Reducción del consumo energético	3.2.1	
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	3.2.2	
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales. Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	3.2.2	
			GRI 303-1 Extracción de agua por fuente	3.2.3	
			GRI 303-2 Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua	3.2.3	
			GRI 303-3 Agua reciclada y reutilizada	3.2.2	
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	3.2	
			GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	3.2.3	No se dispone el dato por peso y volumen, se detallan los principales materiales según importe
	Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático. Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 102-2 Enfoque de gestión	3.1	
			GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	3.2.1	
			GRI 302-3 Intensidad energética	3.2.4	
			GRI 302-4 Reducción del consumo energético	3.2.1	
			GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	3.2.4	
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	3.2.4	
			GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	3.2.4	
GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades			2		
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	3.2.5	No se han fijado metas en este sentido
			GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	3.2.5	
			GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	3.2.5	

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.2.15		
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1		
			GRI 102-35 Políticas de retribución	4.1		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave			
				2		
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7 Dimensión de la organización	1		
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4.2		
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	4.2.2		
			GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4.2.2		
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI prevé el número total de empleados por contrato (indefinido/temporal y completo/parcial) por sexo y región	4.2.2		
			GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región considera el dato de despidos	4.2.4		
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.2.5		
			GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.2.6		
		Brecha Salarial.				
			GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	4.2.7		Debido a limitaciones en los sistemas actuales, los datos disponibles hacen referencia a España y Brasil que representa el 81% de la plantilla analizada. Se están adecuando los sistemas para ampliar el alcance de la información en los próximos ejercicios.
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 102-35 Políticas de retribución	4.1		
			GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución	4.2.8		
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad	4.2.9			
		GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.	4.2.3			
	Organización del tiempo de trabajo.	No incluido en GRI el tipo de pausas y descansos en la jornada laboral	4.2.11			
		GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	4.2.12		Debido a limitaciones en los sistemas actuales, los datos disponibles hacen referencia a España, que representa el 77% de la plantilla analizada. Se están adecuando los sistemas para ampliar el alcance de la información en los próximos ejercicios.	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2 Enfoque de gestión	4.2.13			
		GRI 401-3 Permisos parentales	4.2.13			
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.14		
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a)	4.2.14		
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados	4.2.14		
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva)	4.2.15		
			GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	4.2.15		
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	4.2.15		
GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva			4.2.15			
GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos			4.2.15			
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores	4.2.15				
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.16			
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	4.2.16			
		Horas totales de formación (input del 404-1)	4.2.16			
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.17			
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.18			
	Planes de igualdad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.18			
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.18			
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.2.16			
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	4.2.18			
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión			Las actividades de Copasa se desarrollan en estricto cumplimiento de la normativa de aplicación en cuanto a accesibilidad en cada proyecto.	
		GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.1			
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	5.2.3				

Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado EINF	Observaciones	
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5.1		
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1		
			GRI 410-1 Personal de seguridad formado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos	5.2.2		
			GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	5.2.1		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	2		
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.1		
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.2		
			GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	5.2.2		
			GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	5.2.2		
			GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	5.2.3		
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	5.2.3		
GRI 411-1 Derechos de los pueblos indígenas			5.2.3			
GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico			5.2.3			
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluyan los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6.1		
			GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.1		
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción	6.2		
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	2		
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2		
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.1.1		
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	6.2		
			GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	6.2		
	Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos. Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	7.2.2	
				GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.2.3	
				GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	7.2.3	
GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo				7.2.3		
Subcontratación y proveedores		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 103-3 Enfoque de Gestión	No se incluye en la política de compras este tipo de criterios		
			GRI 102-9 Cadena de suministro	6.1		
Consumidores		Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales	3.2.1		
			GRI 103-2 Enfoque de Gestión	No se considera relevante dada la actividad del Grupo		
Información fiscal		Beneficios obtenidos por país. Impuestos sobre beneficios pagados. Subvenciones públicas recibidas.	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución)	5.2.1		
			GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.1.3		
			GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7.1.3		
			GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7.1.3		