

Estado de Información
No Financiera Consolidado
Ejercicio 2020



Índice



| | |
|--|-----------|
| Estado de Información No Financiera | 4 |
| 1. Modelo de Negocio | 5 |
| Medidas adoptadas para la gestión de la pandemia Covid-19 | 8 |
| 2. Análisis de Materialidad | 9 |
| 3. Información sobre cuestiones medioambientales | 10 |
| 3.1. Política de la compañía | 10 |
| 3.2. Riesgos identificados | 11 |
| 3.3. Gestión y desempeño medioambiental | 11 |
| 3.3.1. Contaminación | 11 |
| 3.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos | 12 |
| 3.3.3. Uso sostenible de recursos | 12 |
| 3.3.4. Cambio climático | 13 |
| 4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | 15 |
| 4.1. Política de la compañía | 15 |
| 4.2. Riesgos identificados | 15 |
| 4.3. Gestión y desempeño social | 16 |
| 4.3.1. Empleo | 16 |
| 4.3.2. Organización del trabajo | 22 |
| 4.3.3. Salud y seguridad | 22 |
| 4.3.4. Relaciones Sociales | 26 |
| 4.3.5. Formación | 29 |
| 4.3.6. Accesibilidad | 30 |
| 4.3.7. Igualdad | 30 |
| 5. Información sobre el respeto de los derechos humanos | 32 |
| 5.1. Política de la compañía | 32 |
| 5.2. Riesgos identificados | 32 |
| 5.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos | 32 |
| 5.3.1. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar eventuales abusos | 32 |
| 5.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | 33 |
| 5.3.3. Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil | 33 |
| 6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno | 34 |
| 6.1. Política de la compañía | 34 |
| 6.2. Riesgos identificados | 34 |
| 6.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno | 35 |
| 6.3.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales. | 35 |
| 7. Información sobre la sociedad | 36 |
| 7.1. Política de la compañía | 36 |
| 7.2. Riesgos identificados | 36 |
| 7.3. Gestión y desempeño de la sociedad. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible. | 37 |
| 7.3.1. La transformación social como integrantes del Grupo Mondragon | 37 |
| 7.3.2. Transformación social como integrantes del grupo Fagor Compromiso con el entorno. Desarrollo comunitario | 38 |
| 7.3.3. Promoción EDUCATIVA, promoción SOCIAL y COOPERATIVA y distribución COMUNITARIA. | 39 |
| 7.4. Subcontratación y proveeduría | 43 |
| 7.4.1. Responsabilidad social y ambiental en empresas proveedoras | 43 |
| 7.4.2. Sistemas de supervisión y auditorías de empresas proveedoras y de subcontratación | 43 |
| 7.5. Personas consumidoras | 43 |
| 7.5.1. Medidas para la salud y seguridad de las personas consumidoras | 43 |
| 7.5.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 44 |
| 7.6. Información fiscal | 44 |
| 7.6.1. Beneficios / (Pérdidas) obtenidos por país | 45 |
| 7.6.2. Impuestos sobre beneficios pagados | 45 |
| 7.6.3. Subvenciones públicas recibidas | 45 |
| 8. Tabla de referencia de requerimientos de la ley 11/2018 INF y Contenidos del Global Reporting Initiative (Indicadores GRI) | 45 |

Estado de Información No Financiera



El Estado de Información No Financiera de Copreci y sociedades dependientes, forma parte integrante del informe de gestión, e incluye información sobre cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, a la Sociedad, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno. El contenido a incluir en el presente Estado de Información No Financiera ha sido desarrollado mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.



El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de un proceso de escucha de las necesidades y expectativas de los grupos de interés realizado en el ejercicio 2020, con especial atención a aquellos temas más relevantes para éstos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo. La información contenida en el mismo referida al ejercicio 2019, se presenta a efectos comparativos con la información del ejercicio 2020.

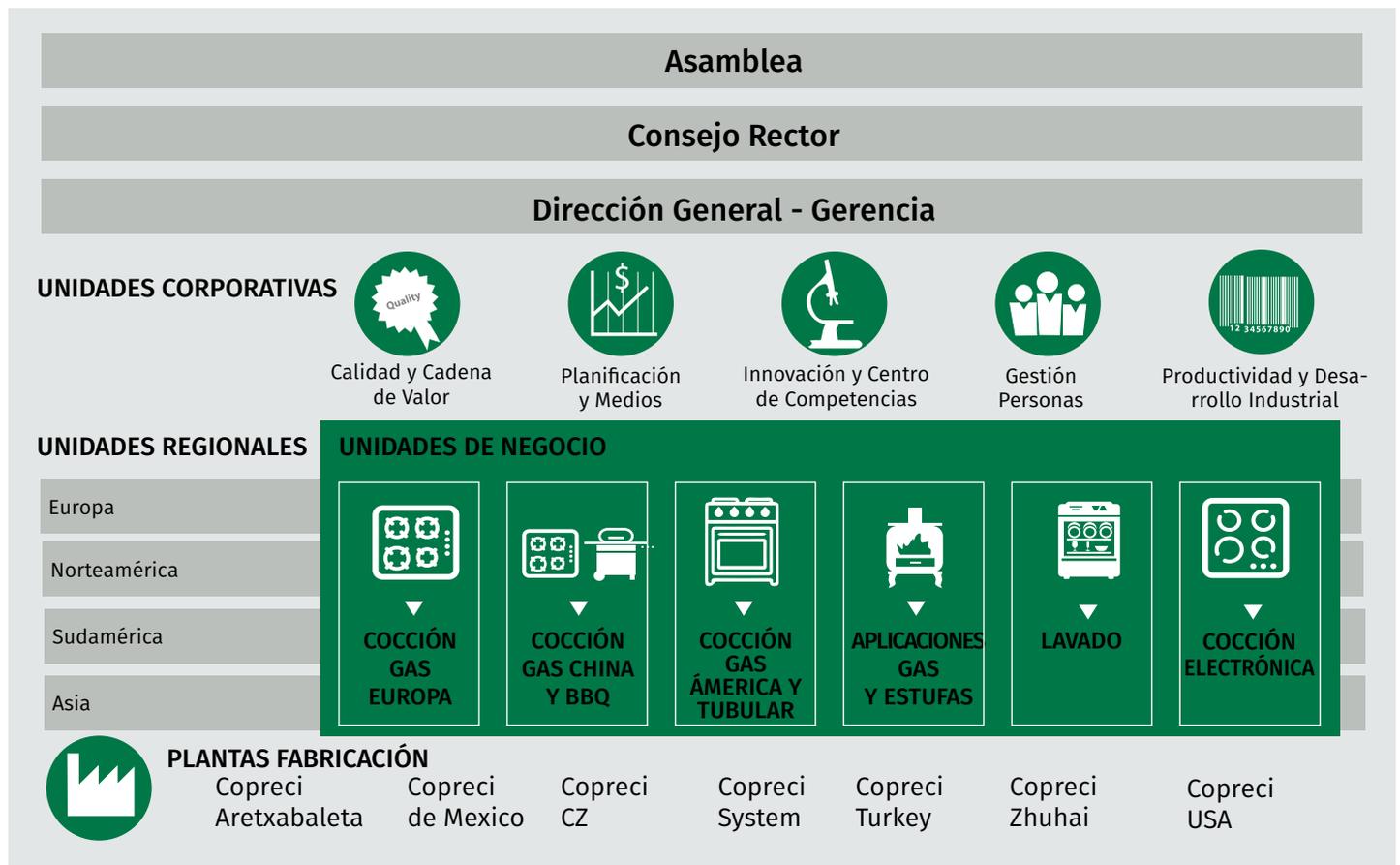
1. Modelo de Negocio

Copreci, S.Coop es una sociedad cooperativa fundada en 1963, que se dedica al diseño, fabricación y venta de componentes para el sector de electrodomésticos. Forma parte de la División de componentes de la Corporación Mondragon.

Mondragon es una realidad socio económica de carácter empresarial con hondas raíces culturales en el País Vasco. Creada por y para las personas, inspirada en los Principios Básicos de nuestra Experiencia Cooperativa, comprometida con el entorno, la mejora competitiva y la satisfacción del cliente, para generar riqueza en la sociedad mediante el desarrollo empresarial y la creación de empleo preferentemente cooperativo que:

- Se sustenta en compromiso de solidaridad y utiliza métodos democráticos para su organización y dirección.
- Impulsa la participación y la integración de las personas en la gestión, resultados y propiedad de sus empresas, que desarrollan un proyecto común armonizador del progreso social, empresarial y personal.
- Promueve la formación e innovación desde el desarrollo de las capacidades humanas y tecnológicas.
- Aplica un Modelo de gestión propio para alcanzar posiciones de liderazgo y fomentar la Cooperación.

El Grupo Copreci está organizado de la siguiente manera:



En este ejercicio 2020 se ha procedido a efectuar la fusión por absorción de la Sociedad Altsasuko S. Coop. por parte de Copreci S. Coop., previamente dependiente de la Sociedad Copreci S. Coop., matriz del Grupo Copreci. Debido a esta fusión, y a diferencia de los informes de años anteriores, en este informe del ejercicio 2020, los datos de Aretxabaleta y Altsasuko se presentan de manera integrada, agrupando su gestión y sus indicadores bajo la denominación de "Planta Aretxabaleta".



Copreci está presente en los cinco continentes

+197
M. Euros Ventas



+1.700
profesionales



A continuación, se detalla la ubicación de los agentes y delegaciones, así como la localización de las plantas productivas:

- **Plantas productivas:** España, China, República Checa, México, Italia, Turquía y EE.UU.*.
- **Delegaciones (*):** Italia, EEUU,

China, Rusia, Turquía, Francia.

- **Agentes comerciales (*):** Alemania, Ucrania, Bielorrusia, India, Egipto, Irán, Colombia, Argentina, Reino Unido, Irlanda, Portugal, Vietnam, Corea y Chile.

(*). Compartidas con la Corporación Mondragon y ubicación de Dirección Negocio NAR (Norteamérica) + almacén logístico.

Responsabilidad social corporativa

La Responsabilidad social corporativa es parte de la esencia misma de Copreci y de las cooperativas de Mondragon y está integrado en sus principios y valores cooperativos.

En este sentido, Copreci lleva años trabajando la cultura organizacional, con el objetivo de conseguir una cultura

más orientada al cliente, que permita la rentabilidad del negocio y que el proyecto empresarial perdure en el tiempo, lo que hará posible que se consigan nuestras aspiraciones del ámbito de la responsabilidad social, orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

Medidas adoptadas para la gestión de la pandemia Covid-19

Ante la pandemia provocada por el coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19), se activó un plan de contingencia, en el marco del cual se han desarrollado protocolos específicos, procedimientos, actuaciones y medidas preventivas para abordar la situación en cada momento. Este Plan ha sido gestionado a través de diversos comités y foros multidisciplinares organizados a distintos niveles, quienes se han encargado de analizar la situación provocada por la pandemia en cada momento y la afección en la actividad productiva de las plantas y en los diversos servicios que presta la compañía.

a) Personas

Al igual que en otras actividades, la crisis sanitaria afectó al conjunto de las actividades en las distintas unidades de negocio del Grupo Copreci. Frente a la necesidad de proteger ante todo la salud de las personas trabajadoras frente al riesgo de exposición a este agente, se tomaron las medidas oportunas en cada caso, atendiendo a la situación en cada una de las geografías y de acuerdo con lo dispuesto por las autoridades sanitarias correspondientes.

Estas medidas se pueden resumir en líneas generales, en la continuidad de las actividades que se podían realizar en la modalidad de teletrabajo y, en su caso, la suspensión temporal de aquellas que requirieron adaptaciones hasta poder garantizar en todos los casos el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en los lugares de trabajo. Las medidas laborales que se pusieron en marcha atendieron en todo caso a lo dispuesto en la legislación local y se han realizado respetando las obligaciones de representación de los trabajadores.

Los trabajadores de Copreci han recibido formación en los riesgos derivados del Covid-19 y en los Protocolos y Planes establecidos a través de distintos medios.

Asimismo, durante todo el transcurso del año 2020 se ha realizado un ejercicio de comunicación con los trabajadores del Grupo, asegurando que cada persona de la organización tuviese la información actualizada constantemente acerca de las medidas y protocolos definidos.

En todo momento, se ha realizado un seguimiento de la situación epidemiológica y de la incidencia de los casos, en cada una de las sedes y su entorno para adoptar e implantar en cada momento las medidas preventivas necesarias, actualizando y comunicando los Protocolos y Planes cuando ha sido preciso, con el objetivo de reducir el riesgo de contagio entre los trabajadores.

c) Clientes

Al igual que con el resto de Grupos de Interés, en primera instancia Copreci canceló las reuniones, auditorías de cliente, etc., presenciales, sustituyéndolas en una fase posterior, por la modalidad telemática en aquellos casos en los que las circunstancias lo permitían, con el fin de garantizar la seguridad y salud de los clientes y personal interno.

d) Proveedores

El equipo dedicado a la gestión de la cadena de suministro, en coordinación con los Comités y Foros organizados al efecto, ha establecido medidas extraordinarias con los proveedores que así lo requerían.

Ante el riesgo de contagio que supone para los profesionales de Copreci el desplazarse a otros países y visitar las instalaciones de los proveedores, se han reducido los viajes.

e) Sociedad

Desde la perspectiva de la gestión ambiental, se analizaron y gestionaron los riesgos derivados del Covid-19, actualizando los protocolos de actuación, en especial debido a la generación de nuevos residuos (mascarillas, residuos infecciosos, envases vacíos, etc.).

La decisión común y consensuada en estos ámbitos, ha sido continuar con las actividades que posibilitan el cumplimiento de medidas de salud y seguridad y la suspensión temporal de aquellos que no lo permiten.

2. Análisis de Materialidad

El Estado de Información No Financiera permite al Grupo Copreci poner a disposición de sus grupos de interés los datos relativos al ejercicio 2020 de aquellas materias que, no teniendo carácter financiero, son de especial relevancia para el Grupo.

Los grupos de interés más relevantes considerados son los indicados a continuación:

- Personas Socias cooperativistas o propietarias
- Clientes
- Personas empleadas
- Sociedad proveedoras, colaboradoras y aliadas
- Sociedad, comunidad y organizaciones sociales
- Plantas grupo
- Gobierno y Administración Pública

Como consecuencia de un proceso de escucha continuo que el Grupo tiene establecido con sus grupos de interés prioritarios, se establecen objetivos e indicadores en los diferentes ámbitos de Responsabilidad Social Corporativa, que son objeto de seguimiento y evaluación.

En este sentido, el Grupo Copreci, dentro del ámbito de la gestión del sistema de Responsabilidad Social Corporativa, ha consensuado los siguientes asuntos relevantes::

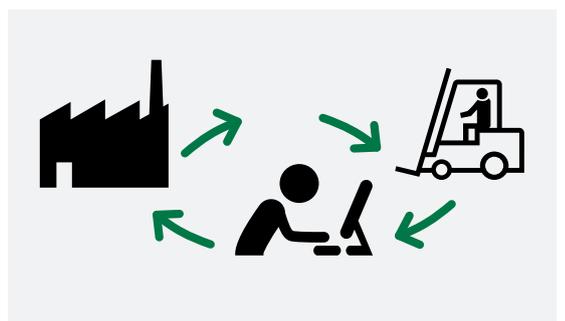
- Integración de la responsabilidad social corporativa en el negocio
- Control de los impactos ambientales
- Satisfacción de clientes (En temas de servicio y calidad, pero también en otras temáticas



como la sostenibilidad, la solidez del proyecto, la innovación o la seguridad)

- Protagonismo y compromiso de las personas socias trabajadoras y empleadas
- Seguridad y Salud Laboral

La Alta Dirección ha implementado o está en proceso de implementar medidas al respecto en todos los ámbitos mencionados, que son desarrolladas a lo largo del presente documento.



3. Información sobre cuestiones medioambientales



3.1. Política de la compañía

En el Código de Conducta del Grupo Copreci se establece que el Grupo Copreci y sus terceras partes, deberán contar con los permisos y cumplir con lo que estipula la ley en materia medioambiental. En particular, en contaminación atmosférica, acústica, de aguas, de suelos, en agentes químicos, en residuos y residuos peligrosos. El Grupo Copreci y sus terceras partes deberán cumplir con las inspecciones medioambientales legales, asegurando la cumplimentación de las acciones correctivas resultantes de las inspecciones medioambientales gubernamentales, y documentando y completando en fecha dichas acciones.

Adicionalmente, el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán demostrar su implicación en la mejora continua en aspectos medioambientales relativos a emisiones a la atmósfera, a emisiones al suelo y las aguas, al ruido, a residuos peligrosos y no peligrosos, al uso de recursos naturales, así como a la reducción del uso de combustibles fósiles. En relación a la proveeduría, el Grupo Copreci continúa trabajando en la sustitución de residuos peligrosos por otros no clasificados como tal.

Por ello, se aplican políticas de Medio Ambiente en base a las normas ISO 14001. Concretamente, Copreci, S.Coop ha sido certificada en dicha norma.



En referencia a la estructura y organización, todas las plantas del Grupo Copreci excepto Italia cuentan con al menos una persona dedicada a la supervisión y gestión de aspectos medioambientales, o cuentan con una empresa externa encargada de estos temas.

Copreci, S.Coop., cuentan con una política del sistema integrado de gestión (SIG) relacionada con la Calidad, el Medio Ambiente, la Prevención de Riesgos Laborales y la Responsabilidad Social, que establece como requisito básico el establecimiento de un Sistema de Gestión Integrado siguiendo los principios de la excelencia empresarial y teniendo en cuenta compromisos. Entre otros, destacan los siguientes compromisos:

- Cumplir la legislación
- Garantizar el cumplimiento, la mejora continua y la eficacia del SIG
- Proteger el medioambiente
- Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en todos los niveles de la organización para prevenir daños y deterioros de la salud proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables
- Garantizar la consulta, participación, formación e información a todas las personas socias y trabajadoras
- Establecer un canal de comunicación abierto y a disposición del público
- Realizar una revisión anual del Sistema Integrado para determinar su eficacia
- Implementar, mantener, comunicar y asegurar el cumplimiento del Código de Conducta del Grupo
- Garantizar el respeto a los principios de Responsabilidad Social
- Proveer de los recursos necesarios para el cuidado del medio ambiente.

Asimismo, las plantas de México, China, Turquía, y Chequia tienen políticas medioambientales específicas.



3.2. Riesgos identificados

El Sistema de gestión ambiental del Grupo Copreci permite la identificación y gestión de aquellos aspectos ambientales que se generan directamente a partir de las actividades propias del Grupo. Una vez identificados los aspectos ambientales más relevantes, se evalúan para proponer acciones de mitigación. Los riesgos principales detectados por el Grupo en este ámbito son el riesgo de no optimización del consumo energético y riesgo de alta generación de residuos.

Tal y como se indica en la Nota 18 de la memoria financiera consolidada del Grupo del ejercicio 2020 y 2019, no se han registrado durante dichos ejercicios provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protecciones del medioambiente, ni responsabilidades conocidas y/ o compensaciones a recibir.

Para mitigar los riesgos detectados, se han definido indicadores clave que son objeto de seguimiento constante por parte de la Dirección del Grupo.

3.3. Gestión y desempeño medioambiental

3.3.1. Contaminación

El Grupo Copreci es consciente de la responsabilidad con el entorno y contribuye al desarrollo sostenible mediante el uso racional de los recursos naturales y energéticos, minimizando el impacto ambiental, fomentando la innovación y utilizando las mejores tecnologías disponibles.

Todos los productos del Grupo Copreci cumplen con la legislación ambiental de aplicación, tanto del país donde se ubica la planta, como de los requisitos contractuales con sus clientes.

En relación a las emisiones, aunque durante el 2020 no se han realizado iniciativas específicas para la reducción de las emisiones atmosféricas, si se debe destacar la realización de diferentes mediciones de la calidad del aire, en todos los casos con resultados favorables:

- Planta de Aretxabaleta: en el ejercicio 2020 se realizaron las mediciones de los 4 focos con resultado favorable. En el ejercicio 2019 se realizaron mediciones de emisión atmosférica a 2 focos siguiendo la periodicidad establecida para cada foco, obteniendo un resultado satisfactorio.
- Planta de México: En el 2020 se realizó la evaluación de las emisiones a la atmosfera con resultado favorable. En el ejercicio 2020 no se han realizado iniciativas adicionales a las del pasado ejercicio.
- Planta de China: En 2020 se han realizado mediciones de calidad de aire con resultado favorable. Por otro lado, igual que en el año 2019, se ha aumentado el recurso de proveedores locales frente a proveedores internacionales.



3.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo Copreci apuesta firmemente por la implementación de una estrategia de medio ambiente basada en la economía circular con el objetivo de minimizar los posibles impactos negativos derivados de su actividad y con el firme propósito de lograr una eficaz gestión de los residuos que se generan.

Para ello, en la planta de Aretxabaleta se cuenta con un plan de minimización de residuos peligrosos entre los ejercicios 2018 al año 2020.

Derivado de este plan, en la planta de Aretxabaleta se encuentra en datos similares al 2018. En el año 2019 se observó una gran bajada (77% en el ejercicio 2019 comparado con el ejercicio 2018), pero en el 2020 se ha vuelto a unos datos más en concordancia con la tendencia evolutiva de este plan, situándose al 90% respecto al 2018 en la generación de residuos peligrosos. No se ha podido mejorar el dato récord del 2019 pero se plantean acciones de cara al 2021 para seguir con esta tendencia de reducción.

Asimismo, se ha trabajado en la monitorización de la generación interna de aguas con tensoactivos. Resulta destacable que un 90% del residuo total generado se ha llevado a un tratamiento de reciclaje (un 93% en el pasado ejercicio).

A pesar de que el resto de plantas no tengan un plan específico, uno de los objetivos del Grupo es reducir los residuos peligrosos, por lo que todas ellas trabajan en diferentes acciones para conseguirlo: desde la monitorización del origen de las aguas con tensoactivos generados en la planta de Aretxabaleta, pasando por la mejora en el almacenaje y gestión de residuos peligrosos en la planta de China.



Adicionalmente, se analizan las posibilidades de mejora en los embalajes, concretamente, en el ejercicio 2020 y 2019 resultan destacables las siguientes iniciativas

- Se participa activamente en proyectos con clientes para la introducción de embalajes retornables.
- Se prioriza el uso de embalajes reutilizables o retornables en los envíos a las plantas en diferentes países.
- Se analizan posibilidades de reducción de embalajes en los productos (menor cantidad de materiales por producto, etc.)

3.3.3. Uso sostenible de recursos

El Grupo Copreci trabaja por la optimización de los recursos, especialmente agua, materias primas y energía.

A continuación, presentamos el detalle del consumo de agua, electricidad y gas del Grupo Copreci:

| | | | |
|-----------------------------|----------------------|--|---|
| Consumo de agua | | |  |
| 2019 | 2020 | | |
| 29.997m ³ | 27.031m ³ | | |
| Consumo de electricidad | | |  |
| 2019 | 2020 | | |
| 24.886.435 ¹ kWh | 28.740.150kWh | | |
| Consumo de gas | | |  |
| 2019 | 2020 | | |
| 8.593.336kWh | 8.722.032kWh | | |

(1) Nota sobre consumos electricidad de Turquía 2019: Se corrige el dato, pasando el total de 24.307.932 kwh a 24.886.435 kwh.

Respecto a la reducción en el consumo de agua, ha estado muy relacionada con las mejoras realizadas en la planta de China respecto a las fugas en la red de tuberías de la planta.

Cabe destacar la subida del consumo de electricidad, que está relacionada, en parte, con la subida de producciones.

El Grupo Copreci trabaja por la optimización de la utilización de los recursos materiales en todas las fases de su actividad. Se presenta a continuación el consumo de las principales materias primas utilizadas en el proceso productivo del Grupo:

| | Consumo | | Unidad |
|--|--------------|-------------------|-------------|
| | 2019 | 2020 ¹ | |
| Consumo de latón² | 3.933 | 3.126 | Ton. |
| Consumo de aluminio² | 2.337 | 2.876 | Ton. |
| Consumo de acero² | 1.247 | 1.242 | Ton. |

El consumo del ejercicio 2019 y 2020 se ha calculado considerando materias primas, es decir, recursos naturales utilizados para transformarlos en productos o servicios como metales, minerales o madera.

²Nota sobre aluminio 2019: Se corrige el dato para la planta de Aretxabaleta, pasando el total de 3187 tn a 2337 tn.

Nota sobre latón 2019: Se corrige el dato para la planta de Aretxabaleta, pasando el total de 4039 tn a 3933 tn.

Cabe destacar que el aumento del consumo de aluminio en el ejercicio 2020 se debe principalmente a que en la Planta Aretxabaleta, prosigue con las medidas para sustituir los componentes de latón por componentes de aluminio.

Destacar que se trabaja en proyectos específicos de mejora de consumos energéticos. En el ejercicio 2020 y 2019 resultan destacables las siguientes iniciativas:

- En Aretxabaleta, durante el ejercicio 2020 se realizó el cambio de luminaria a LED tras las primeras pruebas piloto realizadas en el 2019. Mencionar que en el 2020 se puso en marcha nuevos secadores de manos en los aseos para reducir el consumo de papel. También en el 2019 se les dio un uso más sostenible a las máquinas de café con el objetivo de generar menos residuos.
- En Italia también han realizado el salto en 2020 a la iluminación más eficiente por LED.
- En México, durante el ejercicio 2019, se ha reducido el consumo energético alrededor de un 23% por la sustitución de las lámparas de fluorescente a LED.

Respecto a los indicadores relacionados con los recursos hídricos:

- El 100% del consumo es vía agua superficial en todas las plantas de Grupo Copreci
- El 98,9% de las salidas de agua se realizan a agua superficial, dado su buena calidad, y solamente un 1,05% se gestiona vía tratamiento externo.

- Ninguna de las plantas está ubicada en una zona de stress hídrico

- Se realizan mediciones de la calidad de agua en varias plantas del Grupo Copreci, en las que los resultados han sido satisfactorios.

- Ante esta situación no se ha considerado necesarios realizar acciones especiales sobre los consumos y vertidos de agua.



3.3.4. Cambio climático

Grupo Copreci tiene como objetivo mejorar la eficiencia energética y reducir el impacto ambiental y para ello se han llevado a cabo diferentes iniciativas en las plantas. Asimismo, continuamente se trabaja en la reducción de envases y embalajes, tanto las consumidas desde proveedor como las puestas en el mercado.

Para mejorar la eficiencia energética se consideran las últimas tecnologías del mercado. En el ejercicio 2020 y 2019 resultan destacables las siguientes iniciativas:

Ejercicio 2020

- Sustitución del alumbrado actual por alumbrado de bajo consumo

Durante el año 2020 se ha llevado a cabo por primera vez un estudio de huella de carbono a nivel corporativo con datos del 2019.

| CATEGORÍAS | T.CO2 eq 2019 |
|---|---------------|
| CATEGORÍA 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI | 1.824 |
| CATEGORÍA 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA | 10.178 |

Ejercicio 2019

- Sustitución del alumbrado actual por alumbrado de bajo consumo
- Concienciación de la plantilla para reducir consumo de electricidad y agua

Respecto al año 2020, se impulsó entre los trabajadores de la planta de Aretxabaleta el uso de la aplicación Fagormugi, como un modo de animar a utilizar modos de transporte más sostenibles.

Por otro lado, durante el ejercicio 2019, con el objetivo de reducir el impacto ambiental en el desplazamiento de las personas empleadas a sus puestos de trabajo, en la planta de Aretxabaleta se han impulsado las siguientes medidas:

- Proyecto de coche compartido: se ha promocionado a la plantilla de Aretxabaleta la creación de grupos de 3 o más personas para compartir coche en el desplazamiento a la planta. Para ello, hay plazas preferentes reservadas en el parking principal.
- Proyecto de bicicletas eléctricas: en colaboración con Orbea, S. Coop., se ha promocionado a la plantilla de Aretxabaleta la compra de bicicletas eléctricas para su uso habitual en el desplazamiento al trabajo, con el objetivo de reducir los desplazamientos en coche.



4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Copreci es un proyecto basado en las personas: su actividad se desarrolla por y para las personas, tanto las que son parte de su proyecto empresarial -personas socias cooperativistas y personas trabajadoras-, como las personas de su entorno social. Tal y como declaramos en el reto 1 del Plan Estratégico 2017- 2020, “impulsamos el protagonismo y el compromiso de las personas”.



4.1. Política de la compañía

Los principales aspectos contemplados en la política y sistemas corporativos de Personas son:

1. Selección, priorizando el desarrollo profesional de las personas que formamos parte del proyecto Copreci.

2. Formación y aprendizaje, con el objetivo de incrementar y actualizar los conocimientos, las habilidades y la capacidad de adaptación de las personas a las nuevas necesidades que nos requiere el negocio, el mercado y nuestro entorno.

3. Comunicación, descrito como el proceso que relaciona a las personas entre sí, busca espacios y lugares de encuentro, propiciando la participación e implicación de las personas en nuestro proyecto socio- empresarial.

4. Sistema retributivo, que tiene como objetivo garantizar la coherencia del nivel retributivo con el nivel de responsabilidad asumida y la aportación de valor añadido. Asimismo, se busca la flexibilidad del sistema que, sobre un marco homogéneo, contemple las peculiaridades inherentes a todas las plantas y países. Y esta política también pretende ofrecer condiciones adecuadas que motiven a las personas hacia los movimientos intragrupo.



4.2. Riesgos identificados

El conjunto de sistemas y políticas arriba mencionadas permite al Grupo Copreci la identificación, evaluación y mitigación de posibles riesgos.

Asimismo, la Dirección de RRHH participa en el comité de riesgos... en el que se identifican y evalúan los riesgos en diferentes ámbitos... y se establecen acciones correctoras para minimizarlos o anticiparnos a ellos.

Entre los principales riesgos identificados en materia de cuestiones sociales dentro de Copreci destacan: las eventuales dificultades de atracción y retención de talento y dificultades de que nuestras personas adecúen su perfil a los perfiles requeridos en el futuro.

Además, en el año 2020, el Comité de Riesgos Corporativo de Copreci identificó como riesgos prioritarios los derivados de la pandemia generada por la Covid-19.

Para evitar o minimizar al máximo estos riesgos, en el mes de febrero 2020 se creó un comité específico de crisis ("Comité de Crisis del Coronavirus") que monitoriza los riesgos en cada momento y país y toma las medidas correctoras y preventivas oportunas.

Entre otros, los riesgos detectados inicialmente fueron los que se derivaron de las paradas y confinamientos obligados

por los gobiernos de diferentes países como primera medida de actuación contra la pandemia.

En concreto a Copreci le afectaron:

- Los derivados de la posible rotura de la cadena de suministros por las dificultades de fabricación de nuestros proveedores.
- Los riesgos derivados de las posibles paradas de planta por los cierres obligados por órdenes gubernamentales o por aplicación de las legislaciones de los países en los que tenemos ubicadas nuestras plantas productivas.
- Nuestras propias dificultades de fabricación derivadas de posibles contagios y absentismo derivado del mismo.

A lo largo del año hemos ido gestionando las diferentes situaciones respondiendo con precaución y asegurando la salud de todos los trabajadores de todas nuestras plantas mientras hemos actuado solventando los riesgos anticipados.

Para mitigar los riesgos detectados, se han definido indicadores clave que son objeto de seguimiento o por parte de la Dirección del Grupo.

4.3. Gestión y desempeño social

4.3.1. Empleo

Copreci tiene como objetivo seguir creando empleo cooperativo, en un proyecto de futuro que redunde en el desarrollo personal y profesional de las personas que forman parte del mismo.

4.3.1.1. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

El desglose de la plantilla a 31 de diciembre de 2019 y 2020, distribuido por clasificación profesional, país, edad y sexo es el siguiente:



| | EJERCICIO 2019 Número total de empleados a cierre del ejercicio | EJERCICIO 2020 Número total de empleados a cierre del ejercicio |
|---------|--|--|
| España | 540 | 650 |
| México | 344 | 572 |
| Turquía | 90 | 92 |
| China | 171 | 223 |
| Italia | 43 | 47 |
| Chequia | 172 | 189 |

| | 2019 | | 2020 | |
|---|---------|---------|---------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Número total de personas empleadas a cierre del ejercicio, según sexo | 661 | 699 | 815 | 958 |

| | 2019 ¹ | | | 2020 | | |
|---|-------------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 |
| Número total de personas empleadas a cierre del ejercicio, según edad | 132 | 760 | 297 | 318 | 1075 | 380 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

| | 2019 ¹ | | | | 2020 | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------|
| | Consejo Rector ² | Alta Dirección ³ | Cualificados | No cualificados | Consejo Rector ² | Alta Dirección ³ | Cualificados | No cualificados |
| Número total de empleados a cierre del ejercicio, según clasificación profesional | 11 | 18 | 550 | 610 | 11 | 20 | 617 | 1125 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

4.3.1.2 Promedio anual de contratos

La experiencia y el conocimiento de las personas son uno de los ejes que ha contribuido a la posición competitiva del Grupo Copreci a lo largo de su historia, siendo este enfoque coherente con la política de contratación del Grupo Copreci, que está orientada a generar relaciones duraderas en el tiempo.

El promedio anual de personas empleadas del ejercicio 2019 y 2020 en función del tipo de contrato y de la jornada de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

| | 2019 ¹ | | 2020 | |
|---|-------------------|------------|------------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo completo, por sexo | 514 | 437 | 630 | 719 |
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo parcial, por sexo | 103 | 249 | 16 | 29 |
| Número de personas empleadas con contrato temporal, por sexo | 27 | 29 | 180 | 159 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

| | 2019 ¹ | | | 2020 | | |
|---|-------------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 |
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo completo, por edad | 65 | 601 | 285 | 146 | 863 | 340 |
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo parcial, por edad | 90 | 216 | 46 | - | 40 | 5 |
| Número de personas empleadas con contrato temporal, por edad | 29 | 24 | 3 | 153 | 141 | 45 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

| | 2019 ¹ | | | | 2020 | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------|
| | Consejo Rector ² | Alta Dirección ³ | Cualificados | No cualificados | Consejo Rector ² | Alta Dirección ³ | Cualificados | No cualificados |
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo completo, por clasificación profesional | 10 | 19 | 495 | 427 | 10 | 21 | 574 | 744 |
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo parcial, por clasificación profesional | 1 | - | 63 | 288 | 1 | 1 | 33 | 10 |
| Número de personas empleadas con contrato temporal, por clasificación profesional | - | - | 21 | 35 | - | - | 16 | 323 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

4.3.1.3. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

El número de empleados a 31 de diciembre de 2019 y 2020 según el tipo de contrato y la jornada es el siguiente:

| | 31.12.2019 ¹ | 31.12.2020 |
|---|-------------------------|--------------|
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo completo | 1.117 | 1.311 |
| Número de personas empleadas con contrato fijo a tiempo parcial | 55 | 45 |
| Número de personas empleadas con contrato temporal | 17 | 417 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

4.3.1.4. Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2019 y 2020 del Grupo Copreci distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente:

| | 2019 ¹ | | | 2020 | | |
|-------------------------------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| Número de despidos, por sexo | 12 | 29 | 41 | 44 | 61 | 105 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

| | 2019 ¹ | | | 2020 | | |
|-------------------------------------|-------------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 |
| Número de despidos, por edad | 16 | 21 | 4 | 38 | 59 | 8 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

| | 2019 ¹ | | | | 2020 | | | |
|---------------------------|-------------------|----------------|--------------|-----------------|----------------|----------------|--------------|----------------|
| | Consejo Rector | Alta Dirección | Cualificados | No cualificados | Consejo Rector | Alta Dirección | Cualificados | No Cualificado |
| Número de despidos | - | - | 6 | 35 | - | - | 7 | 98 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

4.3.1.5. Remuneraciones medias

El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2019 y 2020 del Grupo Copreci, excluyendo al Consejo Rector y a la Alta Dirección, distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente en euros.

Cabe destacar que la remuneración media tiene como base de cálculo la retribución bruta real percibida por los empleados del Grupo en el ejercicio, con inclusión de todos los conceptos.

| | 2019 ¹ | | 2020 | |
|--|-------------------|---------------|---------------|--------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Remuneración media, por sexos¹ | 24.591 | 13.242 | 19.350 | 9.665 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

| | 2019 ¹ | | | 2020 | | |
|---|-------------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|
| | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 | Menor de 30 | Entre 30 y 50 | Mayor de 50 |
| Remuneración media, por edad¹ | 8.089 | 18.377 | 25.482 | 5.108 | 14.571 | 23.667 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

| | 2019 ¹ | | 2020 | |
|--|-------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| | Cualificados | No cualificados | Cualificados | No cualificados |
| Remuneración media, por clasificación profesional¹ | 28.770 | 11.092 | 29.220 | 4.584 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

Como vemos en los cuadros, las remuneraciones medias de 2020 tienen una tendencia general a la baja, comparándolos con las remuneraciones medias de 2019. Ello encuentra su explicación en que el año 2020 se han incluido en el cálculo de remuneraciones medias las de la Planta de China (y en el 2019 no se incluyeron), ya que en ésta el porcentaje de puestos no cualificados (sobre puestos totales) es sustancialmente mayor que en otras plantas. Asimismo, las medidas adoptadas como consecuencia de la pandemia, tanto por las Plantas de Copreci como por los correspondientes Gobiernos, explica la bajada de las remuneraciones medias en 2020, por las situaciones que describimos a continuación:

En el caso de la Planta Aretxabaleta o Copreci, S. Coop (matriz del Grupo), los socios de la misma han estado en situación de Calendario Móvil a la Baja desde el 23 de marzo hasta el 30 de junio. Esto significa que han estado “perdiendo horas” durante ese período, empezándolas a recuperar a partir del 1 de julio. Estas horas que se han acumulado no han generado pluses.

En lo que respecta a los trabajadores por cuenta ajena (con un contrato laboral con la cooperativa), han estado en situación de ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), desde el 13 de mayo hasta primeros de julio. En este período, estos trabajadores han percibido una prestación pública de empleo del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

En la planta de Turquía, en el mismo sentido que en Aretxabaleta, ha habido una reducción de los costes salariales debido al alto nivel de absentismo (positivos Covid-19), en los que las personas han estado en situación de baja y el Gobierno Turco se ha hecho cargo de la correspondiente prestación pública; además, 8 personas de la planta, declaradas como personas de riesgo, también han percibido una prestación pública.

En la Planta de Chequia, los costes salariales también muestran una tendencia a la baja por el mismo motivo. En este caso, desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio, 18 personas se acogieron a las prestaciones del Gobierno Checo para la conciliación familiar... y percibieron la correspondiente prestación pública, dejando de percibir su salario.

Todas estas situaciones en las diferentes plantas del Grupo explican la bajada de los costes salariales de 2020 en comparación con 2019.

4.3.1.6. Brecha salarial

La igualdad de acceso a la cooperativa de hombres y mujeres está recogida en el primer principio cooperativo, que habla de la libre adhesión, según la cual *La Experiencia Cooperativa de Mondragon se declara abierta y sin ningún tipo de discriminación a todos los hombres y mujeres que acepten estos Principios Básicos.*

Tanto las normas propias de las Cooperativas (aplicables sólo a los socios- trabajadores o cooperativistas), como los convenios colectivos y acuerdos de empresa de aplicación (aplicables a todos los trabajadores por cuenta ajena que tienen un contrato laboral, tanto con la sociedad cooperativa como cualquiera de las plantas del Grupo Copreci) regulan la remuneración mínima de las personas socias y personas trabajadoras por cuenta ajena en todo el Grupo Copreci, estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares, con independencia del género de las personas que los ocupan. En este sentido, tanto las remuneraciones del personal sujeto a convenio como la del personal sujeto a normas internas de la cooperativa están establecidas en función del puesto de trabajo y no de la persona que lo ocupa, evitando así la discriminación por razón de género.

Los datos que se recogen a continuación muestran una brecha que se debe a diferentes factores: la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad (composición de la plantilla), la diferente especialización de los puestos de trabajo y la antigüedad principalmente.

La Brecha Salarial por categoría profesional del ejercicio 2019 y 2020 se detalla a continuación, teniendo en cuenta las remuneraciones medias de los hombres respecto al de las mujeres del personal cualificado y no cualificado:

| | 2019 ¹ | | 2020 | |
|------------------------|-------------------|------------|---------------|---------------|
| | Cualif. | No cualif. | Cualif. | No cualif. |
| Brecha salarial | 21% | 20% | 13,69% | -1,26% |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.



4.3.1.7. Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

Los salarios del Grupo Copreci se encuentran por encima del salario mínimo interprofesional en cada país en los que opera, siendo la remuneración de todas las personas trabajadoras del Grupo superior a la de los puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad en la que opera. Además de la retribución fija, existe una retribución variable mensual, en la que se recompensa el resultado derivado de la gestión operativa en el ámbito de la calidad, el servicio, la productividad y la seguridad, orden y limpieza.

Hay que destacar que, en el Código de conducta se establece que el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán abonar a sus empleados y empleadas, como mínimo, el salario mínimo interprofesional, de acuerdo a la legislación local (basado en las horas que la ley estipula que deban ser trabajadas). Y, en la práctica, en todos los países en los que el Grupo desarrolla su actividad productiva, el salario inicial es sensiblemente superior al salario mínimo local.

4.3.1.8. Remuneración media del Consejo Rector y Alta Dirección

Las retribuciones del Consejo Rector y la Alta Dirección en el ejercicio 2019 y 2020 han sido fijadas en función de la responsabilidad que cada puesto tiene dentro de la organización, tal y como está fijado en la Política de Retribución indicada en la Política de Dirección de Personas. Se detalla a continuación desagregado por sexo (en euros):

| | 2019 ¹ | | 2020 | |
|--|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Remuneración media consejo rector | 42.791 | 38.058 | 43.532 | 39.513 |
| Remuneración media alta dirección² | 60.133 | 69.475 | 76.437 | 60.561 |

¹ En 2019 no se incluyó información de la planta de China, en 2020 sí está incluida.

4.3.1.9. Implantación de medidas de desconexión laboral

El Grupo Copreci es consciente de la importancia de racionalizar los horarios laborales para buscar un equilibrio entre la vida profesional y personal. En las plantas, el Grupo dispone de medidas de conciliación basadas principalmente en las reducciones de jornada y jornadas flexibles - éstas últimas para la parte del colectivo no sujeta a fabricación-. Por otro lado, en oficinas se dispone de un horario flexible de entrada y salida para permitir a las personas asumir, de manera satisfactoria, sus responsabilidades laborales, personales y familiares.

El Grupo Copreci trabaja por ofrecer un entorno de trabajo saludable y por asegurar el disfrute del tiempo libre a sus personas socias y empleadas. En este sentido, no se han identificado situaciones de riesgo significativo de dificultad de desconexión laboral de los trabajadores, por lo que, hasta el momento, el Grupo Copreci no ha considerado prioritario elaborar una política de desconexión laboral que regule el envío de correos a partir de determinadas horas o en fines de semana, o el establecimiento de reuniones a partir de un determinado horario.

4.3.1.10 Personas socias y empleadas con discapacidad

El Grupo Copreci muestra un alto compromiso con la no discriminación, con la inclusión de las personas con discapacidad y con la accesibilidad universal. Así en el ejercicio 2019 y 2020 el Grupo Copreci ha contado con 11 y 14 personas con discapacidad, respectivamente. Todas ellas tienen un puesto de trabajo de calidad, estable y en igualdad de condiciones. Además, cabe destacar que el Grupo colabora con fundaciones y empresas de integración social, tal y como se explica en el apartado 7.3.

4.3.2 Organización del trabajo

4.3.2.1 Organización del tiempo de trabajo

El Grupo Copreci respeta las pausas y descansos marcados por los convenios y por la legislación de aplicación. La jornada laboral, en cómputo anual, es común a todas las personas socias y empleadas, por lo que cada una de ellas, independientemente de las peculiaridades de su puesto de trabajo, en cómputo anual, efectúa la misma jornada de trabajo.

4.3.2.2 Número de horas de absentismo

El Grupo establece el uso de indicadores que permiten hacer seguimiento del índice de absentismo registrado. Con este objetivo, se tiene en consideración el número de horas de absentismo de las personas socias y empleadas por bajas de enfermedad y por accidente laboral, ascendiendo a 129.193 horas durante el ejercicio 2020, en el que se han incluido datos de la Planta de China; en 2019 fueron 108.643 horas y no se incluyeron los datos de China.

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

El Grupo Copreci impulsa la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y para ello, tiene implementadas, medidas de flexibilidad horaria de entrada y salida, y libre organización del horario de comida, salvo para las personas socias y trabajadoras a turnos.

4.3.3. Salud y seguridad

4.3.3.1. Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo

Grupo Copreci es un grupo comprometido con la seguridad y salud laboral de sus personas trabajadoras. De acuerdo al marco estratégico, el Grupo ha evolucionado basándose en un proceso de mejora continua en todos los ámbitos de la actividad, prestando especial atención a la seguridad de las personas. Por ello, los objetivos del Grupo en relación a esta materia son ir reduciendo el número de accidentes e incidentes.

Copreci da especial relevancia a un lugar de trabajo seguro, limpio y saludable. Por ello, el Grupo Copreci proveerá al personal de un lugar de trabajo seguro, limpio y saludable, en cumplimiento con la legislación aplicable, asegurando, como mínimo, el acceso razonable a agua potable, instalaciones sanitarias, equipos de extinción de incendios, instalaciones médicas, salidas de emergencia, equipos de seguridad y ventilación e iluminación adecuadas. Asegurará, asimismo, que las personas socias y empleadas están suficientemente formadas en desempeñar su trabajo de forma segura.

En el Código de Conducta del Grupo existe un apartado específico asociado a la Seguridad y Salud Laboral, estableciéndose que el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán cumplir con lo que estipula la ley en materia de seguridad y salud laboral. Concretamente, recoge las siguientes materias:

- Prevención de incendios
- Gestión de accidentes e incidentes
- Formación en salud y seguridad laboral
- Elementos de seguridad de la maquinaria
- Instrucciones de seguridad
- Selección y uso de Elementos de Protección individual (EPI)
- Equipamiento de primeros auxilios y formación del personal

Asimismo, el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán cumplir inspecciones legales de seguridad y salud laboral, asegurando la cumplimentación de las acciones correctivas resultantes de las inspecciones gubernamentales, y documentando en fecha dichas acciones.

Debemos destacar que, en todas las plantas del Grupo excepto en la planta de Italia (lo mismo que en años anteriores), existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral encargado de supervisar que se cumplan con todas las directrices del Grupo en dicha materia, y dónde se da información, participación y consulta a todos los temas relativos a la seguridad y la salud.

El número de reuniones en el ejercicio 2020 y 2019 del mencionado Comité ha sido como sigue:

| | 2019 | 2020 |
|------------------------|-----------|-----------|
| Aretxabaleta | 4 | 3 |
| México | 12 | 12 |
| Turquía | 5 | 5 |
| China | 3 | 1 |
| República Checa | 10 | 4 |

En todas las plantas del Grupo Copreci existe al menos una persona dedicada a la seguridad y salud laboral. Asimismo, en la mayoría de ellas se dispone de servicio médico. También en varias plantas se cuenta con la ayuda externa de proveedores de Seguridad y Salud en el trabajo. Se trabaja desde la verificación de la seguridad de los puestos de trabajo, investigación de accidentes, controles de salud...

En la planta de Aretxabaleta se cuenta específicamente con varias normas y procedimientos asociados a la Seguridad y Salud Laboral:

- Aretxabaleta dispone de varias Normas Internas de Seguridad (NIS). Entre otras normas se encuentra la NIS-1 de normas generales (y que son explicadas a las personas de nuevas incorporaciones), normas que tratan temas como el uso de protecciones personales, ergonomía o la gestión de residuos y sustancias peligrosas, y también normas más específicas como por ejemplo trabajos en altura, uso de carretillas, uso de sistemas de aire de comprimido, instalaciones de sistemas eléctricos o trabajos de llama abierta.
- Cuadernos de formación de acogida para el personal de fabricación: en ellos se mencionan temas relacionados con medioambiente, seguridad y calidad principalmente. La finalidad del cuaderno es facilitar la incorporación al puesto de trabajo y se recogen aspectos de prevención, pasando por una explicación de las características y funcionalidad del producto hasta la definición de las condiciones de satisfacción para la validación del aprendizaje obtenido por la persona de nueva incorporación.
- Formación e información periódica en materia de seguridad y salud laboral en los ámbitos de contraincendios, primeros auxilios y uso de DEA, elevación de cargas, manejo de carretillas, trabajos en altura, formación eléctrica, formación básica en PRL, talleres de ergonomía activa y charlas de sensibilización y formación específica para el equipo de personas del servicio de prevención.
- En todas las plantas existe una sistemática establecida de formación en seguridad, bien sea en el momento de la incorporación del trabajador, así como en modo de formación continua.
- Además, en el 2020 se ha dado una especial importancia los protocolos de prevención del COVID en todas las plantas de Copreci.

En relación a auditorías en la materia, hay que destacar que Copreci, S.Coop ha sido certificada en OHSAS 18001, lo que acredita que cuentan con un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo robusto y eficiente. Por otro lado, en todas las plantas, excepto en Chequia e Italia, se han realizado auditorías relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo (auditorías de orden y limpieza, Auditorías de seguridad, inspecciones de seguridad realizadas por los delegados de prevención, auditorías del sistema de gestión...). Como resultado, tanto de las auditorías externas como de las auditorías internas, se determinan planes de acción de mejora.



| | 2020 |
|--|--------------|
| El número de todos los empleados cubiertos por la OHSAS 18001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero | 600,6 |
| El porcentaje de todos los empleados cubiertos por la OHSAS 18001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero | 34,6% |

Datos de nº de trabajadores: Promedio de trabajadores 2020.

Además de todo lo mencionado anteriormente, existen los siguientes programas e iniciativas:

- Planta Aretxabaleta: formación inicial, riesgos explicativos en máquinas, formación continua en seguridad y salud, reconocimientos médicos, adaptaciones en puestos de trabajo, plan de control operacional de seguridad laboral y salud, evaluación de riesgos, gestión de EPIs, inspecciones mensuales por secciones.
- Planta México: formación continua en seguridad y salud, agregar dispositivos de seguridad a las máquinas.
- Planta Turquía: inspecciones periódicas por secciones.
- Planta Chequia: los trabajadores realizan test sobre el conocimiento de seguridad de su puesto.
- Planta de China: Se han realizado planes especiales para reducir los niveles de ruido de las máquinas, seguimiento en el uso de EPIs adecuados, así como mejoras en el sistema de protección ante incendios.

La participación y consulta se asegura en todas las plantas mediante:

- Comités de seguridad y salud con representación de los trabajadores.
- Presencia de los delegados de seguridad (Aretxabaleta)
- Información en tableros, emails.

- En caso de Aretxabaleta, también se vuelcan información de seguridad vía la APP de Copreci (ha sido el caso de los protocolos covid-19 durante el año 2020).

Respecto a la formación en PRL, esta es una tabla resumen de diferentes tipos de formaciones impartidas, además de las formaciones que se imparten en la incorporación de un nuevo trabajador:

Planta Aretxabaleta

- Formación teórico-práctica en elevación de cargas
- Formación práctica en rescate de emergencia en máquinas apiladoras trilaterales de almacén
- Formación-información de riesgos del puesto de trabajo a las nuevas incorporaciones y a los cambios de puesto.
- Formación individualizada de ergonomía en el puesto a incorporaciones y a personal según planificación cada 5 años
- Formación grupal de ergonomía y estilos de vida saludables

Planta Italia:

- Formación en primeros auxilios

Planta Chequia:

- Formación en primeros auxilios y de equipos de contra incendios.

Planta China:

- Diferentes formaciones para los responsables de seguridad de la planta.

4.3.3.2 Accidentes de trabajo

El Grupo Copreci considera fielmente que la seguridad y salud de sus personas socias y trabajadoras es un asunto fundamental y prioritario, y las directrices de actuación se transmiten desde los más altos niveles de la organización, donde se establecen objetivos de mejora y se hace seguimiento a los indicadores.

Los índices referentes a los accidentes de trabajo del ejercicio 2020 y 2019 son los siguientes:

| | 2019 | | 2020 | |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Índice de frecuencia* | 22,88 | 11,46 | 19,48 | 17,94 |
| Índice de gravedad** | 0,45 | 0,37 | 0,51 | 0,40 |

* (Número de accidentes con baja x 1000000) / Número de horas trabajadas
 ** (Número de días perdidos x 1000) / Número de horas trabajadas

- Respecto a la gravedad de las lesiones derivadas de los accidentes de trabajo, se han dado situaciones

| | 2020 | |
|---|----------|-------------|
| | Hombres | Mujeres |
| Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias | 0 | 1,73 |
| Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | 0 | 0 |

4.3.4 Relaciones Sociales

4.3.4.1 Organización del diálogo social

Tal y como se establece en el Código de conducta, el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán permitir a sus empleados que tomen parte en mesas de negociación colectiva, siendo la negociación colectiva como la libre negociación entre empresario y representantes de los empleados (elegidos de forma independiente y libre por los trabajadores).

Destacar que uno de los principios básicos cooperativos es la participación en la gestión. La experiencia cooperativa de Mondragon estima que el carácter democrático de la cooperativa no se agota en su vertiente societaria, sino que implica un desarrollo progresivo de la autogestión y consecuentemente de la participación de los socios en el ámbito de la gestión empresarial, lo que, a su vez requiere:

- a) El desarrollo de los mecanismos y cauces de participación adecuados.
- b) La transparencia informativa en relación a la evolución de las variables básicas de gestión de la cooperativa.
- c) La práctica de métodos de consulta y negociación con los socios trabajadores y sus representantes sociales en las decisiones económicas, organizativas y laborales que les conciernan o afecten.

d) La aplicación sistemática de planes de formación social y profesional de los socios.

e) El establecimiento de la promoción interna como vía básica para la cobertura de los puestos de mayor responsabilidad profesional.

El Grupo Copreci pone a disposición diferentes mecanismos para que sea posible el diálogo entre las personas y la organización:

Áreas de comunicación y participación

• Reunión de colaboradores: son las reuniones mensuales que celebran los equipos naturales, en el que se hace seguimiento de los objetivos departamentales y planes de acción, indicadores empresariales, etc.

• Consejillos (*): es una reunión de periodicidad mensual en la que se ofrece información de la marcha de la empresa a las personas socias y trabajadoras y, asimismo, sirve para canalizar las dudas o inquietudes de las personas a la Presidencia del Consejo Rector.

• Charlas informativas (*): se celebran anualmente con antelación a la Asamblea General de socias y socios para exponer y explicar los temas a tratar en la Asamblea y a la que han de asistir todas las personas socias.

• Consultas y reclamaciones: se pueden hacer llegar las consultas al Departamento de Recursos Humanos en todo momento.

• Sugerencias: en cada área se disponen de buzones donde se pueden depositar las sugerencias o cualquier tipo de comunicación.

• Intranet: donde se comparten el Plan Estratégico, sistemas de gestión, proyectos en distintas áreas...etc.,

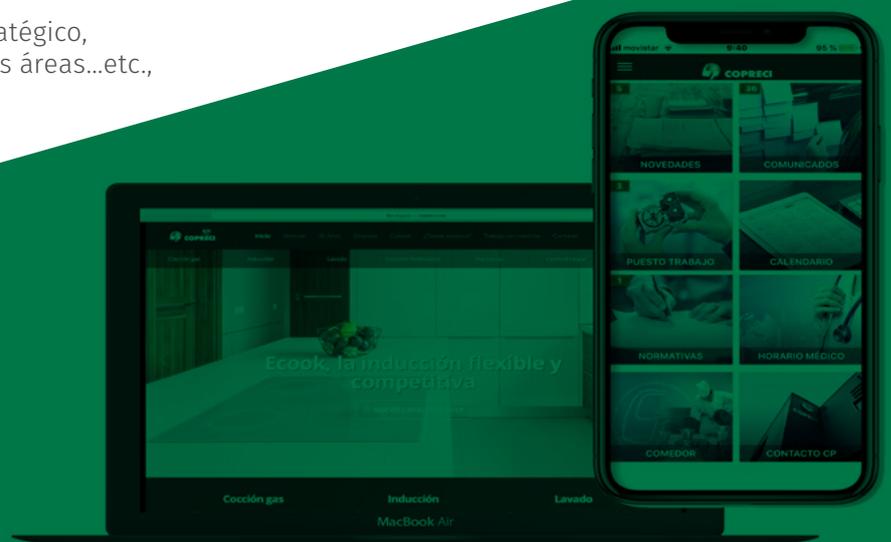
(* Propios de Copreci, S.Coop

Puntos de información

- Paneles informativos ubicados en la Planta.
- “Txokos” en planta: espacios de trabajo con información operativa del área concreta de fabricación e información de Copreci en general.
- Tablero de logros: donde se reflejan los indicadores para el cálculo de la Retribución Variable y los logros mes a mes.
- App Eskura: es la aplicación para smartphones en la que se publica información de interés para las personas socias, como, por ejemplo, calendario, puestos vacantes, noticias, etc.
- TU Lankide: Revista trimestral de la Corporación Mondragon
- En 2020 se activó el comité de crisis ante la pandemia del COVID-19, cuyos comunicados han llegado a los trabajadores vía App Eskura, así como intranet, tableros de anuncios y emails.

4.3.4.2 Porcentaje de personas cubiertas por convenio por país

A continuación, se desglosa el detalle por país del porcentaje de personas trabajadoras que se rigen por convenio, a cierre del ejercicio 2019 y 2020:



| | 2019 | | 2020 | |
|---------------------------|---|--|---|--|
| | Cubierto por convenio colectivo de aplicación | No cubierto por convenio colectivo de aplicación | Cubierto por convenio colectivo de aplicación | No cubierto por convenio colectivo de aplicación |
| España | 3% | 97%¹ | 7,19% | 92,81% |
| México² | 79% | 21% | 93,81% | 6,19% |
| Turquía | - | 100% | 0% | 100% |
| Italia | 100% | - | 100% | 0% |
| Chequia | - | 100% | 100% | 0% |
| China | No se reportó | No se reportó | 100% | 0% |

¹Se corresponde con contratos de personas socias cooperativistas, los cuales no se rigen por los Convenios Colectivos, sino que tienen cuerpo normativo específico que rige sus derechos y obligaciones en relación con la cooperativa.

²En la planta de Copreci México solo las personas empleadas de mano de obra directa se rigen por convenio.

En los países en los que no se reportan personas trabajadoras cubiertas por convenio colectivo, como es el caso de Turquía, existe un acuerdo interno de empresa a través del cual la representación de la dirección y de la clase trabajadora regulan y acuerdan las condiciones laborales de la misma.

4.3.4.3 Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y seguridad del trabajo)

Como se ha comentado en el apartado de 4.3.3.1 Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo, en todas las plantas del Grupo excepto en Italia existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral.

4.3.5 Formación

El Grupo Copreci fomenta el aprendizaje de sus socios y trabajadores como eje del desarrollo profesional, para conseguir mayor adaptación a los nuevos retos estratégicos del Grupo.

Destacar que uno de los principios básicos cooperativos es la educación.

Además, en Copreci, S.Coop se establecen “Planes de adaptación o aprendizaje en el puesto”, cuyo objetivo es que las nuevas incorporaciones conozcan el puesto, personas y áreas con las que se relacionarán y un plan de formación específico para llegar a un óptimo desempeño y una adaptación a la cultura de la empresa en el periodo de tiempo más breve posible.

Durante los ejercicios 2019 y 2020 se han realizado varias acciones formativas. A continuación, detallamos el número de horas de formación por categoría profesional:

| | Consejo Rector | Alta dirección | Cualificados | No cualificados |
|--------------------------------|----------------|----------------|--------------|-----------------|
| Horas de formación 2019 | 182 | 54 | 7.298 | 1.472 |
| Horas de formación 2020 | 1 | 107 | 3.573 | 785 |

La disminución de horas de formación se debe a la imposibilidad de reunir a personas presencialmente, como consecuencia de cumplimiento de protocolos covid-19.

Además de la formación para el puesto de trabajo, Copreci concede ayudas económicas - de los fondos COFIP- para la formación que las personas socias y trabajadoras hagan por su propio interés e iniciativa en temas no necesariamente relacionados con su posición o puesto en la cooperativa.



4.3.6. Accesibilidad

En materia de accesibilidad de las personas discapacitadas, el Grupo Copreci cumple con la normativa en materia de accesibilidad en cada uno de los países en los que está presente. Así, todas las instalaciones propias del Grupo Copreci están plenamente adaptadas para personas con discapacidad.

4.3.7. Igualdad

El Grupo Copreci cuenta con unos principios básicos cooperativos basados en la igualdad y que reflejan un claro compromiso con las personas. Son destacables los siguientes:

Libre Adhesión

La Experiencia Cooperativa de Mondragon se declara abierta a todos los hombres y mujeres que acepten dichos Principios Básicos y acrediten idoneidad profesional para los puestos de trabajo que pudieran existir. No existirá, por tanto, para la adscripción a la Experiencia, discriminación alguna por motivos religiosos, políticos, étnicos o de sexo. Solamente será exigible el respeto a los postulados de su constitución interna. La libre adhesión constituirá el principio orientador de la actuación y relación interpersonal en el desarrollo cooperativo.

Organización Democrática

La Experiencia Cooperativa de Mondragon proclama la igualdad básica de los socios trabajadores en lo que respecta a sus derechos a ser, poseer y conocer, lo que implica la aceptación de una organización democrática de la empresa, concretada en:

- a) La soberanía de la Asamblea General compuesta por la totalidad de los socios, que se ejercita según la práctica “una persona, un voto”.
- b) La elección democrática de los órganos de gobierno, y en concreto, del Consejo Rector, responsable de su gestión ante la Asamblea General.
- c) La colaboración con los órganos directivos designados para gestionar el Grupo por delegación de toda la comunidad, que gozarán de las atribuciones suficientes para desarrollar eficazmente su función en beneficio económico.

Asimismo, el código de conducta del Grupo reconoce las diferencias culturales existentes y los diferentes estándares aplicables en cada país. Las condiciones de empleo deben obedecer al perfil individual para desempeñar el puesto, nunca a características o creencias personales. Por tanto, no discriminará en los procesos de contratación, retribución y beneficios, promoción, disciplina y finalización del contrato, en base a razones de raza, religión, sexo, estado civil, edad, afiliación política, lugar de nacimiento, orientación sexual o cualquier otra razón prohibida por la ley.

Destacar que, Copreci, S.Coop tiene establecido un procedimiento específico de actuación para supuestos de acoso denominado, “protocolo de actuación frente el acoso moral o por razón de sexo”, en el que se describe qué se entiende por acoso, las medidas preventivas que tiene establecidas, así como el procedimiento de actuación para el supuesto de que se produzca una situación de esta naturaleza. La comisión encargada de llevar a cabo el trabajo de análisis, evaluación, arbitraje y, en su caso, propuesta de solución de las situaciones de violencia y/o acoso laboral es el Comité de evaluación y gestión de conflictos. El canal de denuncias garantiza la confidencialidad de la denuncia y persona denunciante. No obstante, desde la entrada en vigor de este protocolo en el año 2017, no se ha comunicado ninguna incidencia en este ámbito.



5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

5.1. Política de la compañía

El Grupo Copreci cuenta con un Código de Conducta que representa su compromiso con el respeto a los derechos humanos en el ejercicio de su actividad y con el cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables en los países donde desarrolla su actividad empresarial.

5.2. Riesgos identificados

Grupo Copreci cuenta con un compromiso con los Derechos Humanos que busca garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas y a los derechos que les son inherentes. Bajo esta perspectiva, el Grupo Copreci ha decidido identificar los riesgos sociales y laborales que se derivan de su actividad en las diferentes áreas y países en los que desarrolla su actividad.



5.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

5.3.1 Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar eventuales abusos

Tal y como se establece en su Código de Conducta, el Grupo Copreci reconoce los principios fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos, de acuerdo a la definición de la ONU (Naciones Unidas de 1.948).

Como principio general, se establece que, en el desarrollo de las actividades profesionales, cualquier persona relevante del Grupo Copreci o tercera parte, deberá estar al corriente y cumplir con la legislación vigente del país en el que vive y

trabaja de forma habitual u ocasional y tratará a sus personas empleadas con dignidad y respeto. Cualquier persona del Grupo Copreci o tercera parte, que sea forzada o instigada a incumplir la ley, deberá comunicar inmediatamente el asunto a su mando o Dirección Corporativa de RRHH del Grupo, tal y como se establece en el código de conducta.

El Grupo Copreci y sus terceras partes deberán mantener registro del pago de las mensualidades y las horas trabajadas por cada persona, incluyendo tanto los socios cooperativistas, como trabajadores con contratos indefinidos y/o temporales.

Debemos destacar que en todas las plantas del Grupo existen tanto buzones para la recogida de denuncias como una dirección de correo electrónico específico para este objeto, a través de los que se puede denunciar cualquier tipo de mala práctica o conducta contraria al Código de Conducta, como sobornos, corrupción, abusos, discriminación, etc. Los órganos de dirección de Copreci son los encargados de velar por el cumplimiento del código de conducta y de tomar acciones en el caso de que ocurran incidencias al respecto, asegurándose de que no vuelvan a suceder en el futuro.

En lo que respecta a Copreci, S.Coop, en la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) se establece garantizar el respeto a los principios de Responsabilidad Social tal y como se establecen en la Norma ISO 26000 (rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto por los derechos humanos).

5.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

En 2019 y 2020 el Grupo Copreci no ha recibido denuncias en materia de Derechos Humanos.

5.3.3. Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil

En relación al trabajo infantil, el Código de Conducta recoge que el Grupo Copreci y sus terceras partes no contratarán niños y niñas y contarán con un registro en el que conste la fecha de nacimiento de todo el personal. En caso de que se detecte la presencia de alguna persona menor en las plantas, se pondrá en conocimiento del departamento de RRHH para la rescisión del contrato y asimismo se definirán las acciones correctoras y preventivas pertinentes.

Asimismo, el código de conducta del Grupo Copreci prohíbe la realización de trabajos forzados y penosos en cualquiera de sus Plantas.

Por otro lado, el Grupo Copreci se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y rechazando cualquier forma de discriminación y explotación, velando así por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



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



6.1. Política de la compañía

El Código de Conducta constituye un elemento clave para prevenir las posibles actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. La comunicación del mismo se realiza al personal de nueva incorporación del Grupo Copreci mediante los manuales de acogida establecidos a tal efecto, y es firmado por los mismos. En dichos manuales se indica la obligatoriedad de leer y cumplir este Código de Conducta. Una copia del código puede encontrarse en la dirección de Internet e Intranet del Grupo Copreci.

Destacar que existe una estructura de control encargada de la monitorización del cumplimiento del Código. La responsabilidad es de la Dirección Corporativa de RRHH, cuyas tareas se resumen a continuación:

- Asegurar la correcta comunicación del Código a toda persona del Grupo Copreci y a toda aquella al que resulte de interés.
- Revisión del Código.
- Mantenimiento de la confidencialidad.

6.2. Riesgos identificados

La Dirección del Grupo Copreci ha identificado los riesgos en materia de corrupción y blanqueo de capitales a los que está expuesto el Grupo. Entre dichos riesgos figuran, entre otros, los relacionados con actividades como el ofrecimiento, entrega y aceptación de regalos o beneficios personales, introducción de dinero de procedencia ilícita, la actuación ilícita de algún miembro del Grupo Copreci y riesgo de acciones inadecuadas y/o ilegales de personas directivo empleado.

Con el Código de Conducta, la habilitación del canal confidencial para hacer denuncias y el resto de políticas y medidas desarrolladas a lo largo del presente EINF, se entienden suficientemente cubiertos los riesgos detectados.

6.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

6.3.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales.

En relación a la corrupción y el soborno se establece en el Código de Conducta la prohibición terminante de recibir de terceras partes y/o ofrecer a tercera partes, cualquier regalo que, por su valor, puede ser interpretado como obsequio que excede la cortesía y se realice con el fin de obtener un tratamiento personal favorable o un tratamiento favorable para cualquier empresa del Grupo Copreci. Asimismo, aclara que las compañías del Grupo Copreci no pueden financiar a candidatos y candidatas, ni partidos políticos, y que está estrictamente prohibido acceder a fondos y créditos de origen público sin la previa autorización del Departamento de Planificación y Medios.

En relación al blanqueo de capitales, se especifica que toda transacción debe constar a nivel contable. Asimismo, toda transacción debe contar con su copia correspondiente, copia que pueda consultarse en cualquier momento, permita identificar a los autores de la transacción, a los que la autorizaron, grabaron y archivaron.

Para la comunicación de las conductas inadecuadas se fijan dos vías de comunicación:

- Comunicación al mando o a la Dirección Corporativa de Recursos Humanos
- Comunicación a través de una dirección de e-mail

En ambos casos, se garantiza que las reclamaciones recibidas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

Destacar que en Copreci, S.Coop se ha realizado una acción de comunicación global, a todo el colectivo, explicando qué es el código de conducta y explicando su contenido. Como ya se ha señalado arriba, a las personas de nueva incorporación se les informa del mismo en el proceso de acogida



7. Información sobre la sociedad



7.1. Política de la compañía

El Grupo Copreci considera la responsabilidad social corporativa como parte de su estrategia empresarial, con el objetivo y el compromiso de impactar en el bienestar de las sociedades donde se encuentra presente. Así, el Grupo Copreci trabaja por generar un impacto positivo en las sociedades en las que opera.

Hay que señalar que Copreci S.Coop., cuenta con la certificación en Responsabilidad Social SR10 y que todas las plantas del Grupo Copreci cuentan con la ISO9001 de Calidad.



7.2. Riesgos identificados

Los principales riesgos identificados en este ámbito hacen referencia a posibles incumplimientos de la normativa aplicable en las comunidades en las que desarrolla su actividad el Grupo Copreci, así como de incumplimientos de normativa o de estándares éticos por parte de los principales grupos de interés con los que tiene relación el Grupo.

7.3. Gestión y desempeño de la sociedad. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible.

7.3.1. La transformación social como integrantes del Grupo Mondragon

Copreci S.coop es una cooperativa perteneciente a la Corporación Mondragon, Y se rige por los siguientes principios cooperativos.

(Auto)exigencia y (Co)responsabilidad. Somos copropietarios de nuestro proyecto, un proyecto que se sitúa en una realidad global y en el que la competitividad empresarial crece sin pausa. Para responder a este contexto cada vez más exigente e incierto, necesitamos continuar incrementando el compromiso de las personas con la sostenibilidad a largo plazo de nuestros proyectos.

Solidaridad responsable. Nos seguimos ratificando en una solidaridad que contribuya a superar dificultades puntuales y a desarrollar proyectos valiosos que no serían posibles de otro modo. Promoviendo una solidaridad que no exima de altas cuotas de autoexigencia y responsabilidad. Que no signifique perpetuar problemáticas insostenibles. Evitando poner en riesgo otros proyectos e impidiendo prácticas discriminatorias.

Intercooperación. Solo si somos capaces de intercooperar lograremos metas colectivas más ambiciosas. Queremos seguir promoviendo actitudes abiertas y ambiciosas hacia la intercooperación en nuestras cooperativas.

Buen gobierno cooperativo. Como vía para avanzar en la vivencia de nuestros valores, y en la adecuada dinámica institucional de nuestros proyectos.

Transformación Social. Tenemos una vocación transformadora, aspiramos a construir una sociedad mejor, más justa, equitativa y solidaria. Nos proponemos dar un nuevo impulso a este reto y avanzar hacia la vivencia de este valor con líneas de trabajo actualizadas.



MONDRAGON Y LOS ODS
 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos por sus siglas ODS, son una iniciativa impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Mondragon contribuye a esta iniciativa aportando soluciones en cada una de sus áreas.

Somos intrínsecamente una forma de empresa responsable, democrática y sostenible.

Creemos en el legado cooperativo, y queremos dejar a las siguientes generaciones además de una cooperativa más sólidas y mejor, un modelo de desarrollo mejor para las personas y el planeta.

Somos parte del mayor Ecosistema Cooperativo de Innovación Social del mundo.

Trabajamos conjuntamente con agentes empresariales, sociales y administraciones públicas creando un entorno de innovación con ambición transformadora. Buscamos soluciones sostenibles que hagan posible un equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del medioambiente y el bienestar social.

2020 - PROYECTO GEHIKOOP MUNDUKIDE

Objetivos del proyecto: apoyar a las comunidades del Movimiento MST (Trabajadores Sin Tierra) de Brasil desde MONDRAGON, y acercar la labor de MUNDUKIDE a las cooperativas.

PROYECTO PARTICIPATIVO Y COLABORATIVO

- Grupo de trabajo con socios de COPRECI (3 socios) , EDERLAN, MAIER y Arizmendi Ikastola, durante 2 años.
- Apoyo en la elaboración de Planes Estratégicos y Planes de Gestión.

Además, en 2020 desde Copreci Scoop , hemos dado apoyo financiero a la actividad global de MUNDUKIDE con **12.415€**

A través de acciones sociales tanto en el Norte como en el Sur.

FUNDACIÓN MUNDUKIDE MEJORA LA VIDA DE 80.000 PERSONAS EN ÁFRICA Y LATINOAMÉRICA

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



7.3.2. Transformación social como integrantes del grupo Fagor Compromiso con el entorno. Desarrollo comunitario

[Debagoiena 2030](#) es una red para impulsar el desarrollo sostenible de la comarca en la que están situadas la mayor parte de nuestras plantas productivas. Fagor ha sido uno de los principales impulsores de esta iniciativa y es la plataforma a través de la cual nos implicamos en la transformación del territorio del que somos parte. Se trata de una iniciativa compartida con las instituciones públicas locales (ayuntamientos) y regionales (Diputación Foral de Gipuzkoa), la Universidad de

Mondragón, otros agentes socioeconómicos y diversos agentes sociales.

La visión a 2050 de Debagoiena 2030 es llegar a ser un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro, profundizando para ello en el desarrollo comunitario del territorio.

Y la misión de la red en aras a conseguir dicha visión es establecer conexiones entre agentes y ciudadanos, influir en los valores y la cosmovisión de las personas e impulsar iniciativas y proyectos innovadores que tengan un impacto relevante en el territorio.

Las áreas de intervención prioritarias que se han definido son las siguientes:

| | | | | | |
|--------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Futuro del trabajo | Transición energética | Economía circular | Movilidad sostenible | Alimentación saludable y sostenible | Educación para la sostenibilidad |
|--------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|-------------------------------------|----------------------------------|

2020 ha sido el año de nacimiento de la red para el desarrollo sostenible Debagoiena 2030. La iniciativa se presentó el 1 de octubre mediante un acto público en el que los agentes impulsores firmaban conjuntamente un acuerdo de colaboración en el que asumían el compromiso de implicarse en la transformación del territorio.

A su vez, fruto de un proceso de escucha y co-creación comunitaria desarrollado a lo largo del 2020 se ha definido un [portafolio inicial de proyectos](#).

Fagor ha destinado **813.531 €** de su fondo COFIP (Fondo de promoción y educación cooperativa) a la dinamización de la red y **500.000 €** a la financiación del portafolio inicial, muestra de nuestro compromiso con el ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles.

La aportación de Copreci a través del Grupo Fagor ha sido de: **62.074 €**

7.3.3. Promoción EDUCATIVA, promoción SOCIAL y COOPERATIVA y distribución COMUNITARIA.

Con el propósito de construir un legado mejor a través del desarrollo sostenible y seguir haciendo realidad nuestro firme compromiso con la sociedad, el Grupo COPRECI ha impulsado y desarrollado durante 2020 proyectos en muy diversos ámbitos, buscando atender a través de nuestros principios el desarrollo local y el compromiso con la sociedad allí donde estamos presentes:

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------|-------|------|------|
| Fondo COFIP Grupo Fagor (€) | 2,9M | 1,8M | 3,2M |
| % dotación a Copreci.Scoop | 13,5% | 9,7% | 7,6% |

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD


Área de Promoción Educativa: ayuda económicamente a los programas de actividades de los Centros Educativos del entorno social de las Cooperativas, especialmente las iniciativas que fomenten la educación cooperativa y la aplicación de los principios cooperativos en el proceso educativo ordinario.

Asimismo, se participa en la financiación de proyectos específicos de otras realidades educativas comarcales.

PROYECTOS_INICIATIVAS DEL 2020 en las que hemos Participado y COLABORADO.
GIZABIDEA

- Financiación del nuevo Centro de investigación sobre digitalización de HUHEZI.
- Financiación en la construcción de un nuevo edificio de MGEP.
- Financiación de la renovación arquitectónica de la Ikastola ARIZMENDI para adaptarlo a su nuevo modelo pedagógico.

Aportación de COPRECI: **24.830€**

Aportación del Grupo FAGOR: **325.412 €**

EUSKARAREN NORMALIZAZIOA

- Apoyo a los Planes para la normalización del euskera.
- Ayuda a los cursos formativos del personal de las cooperativas.
- Apoyo a Euskararen Gizarte Erakundeen Kontseilua.

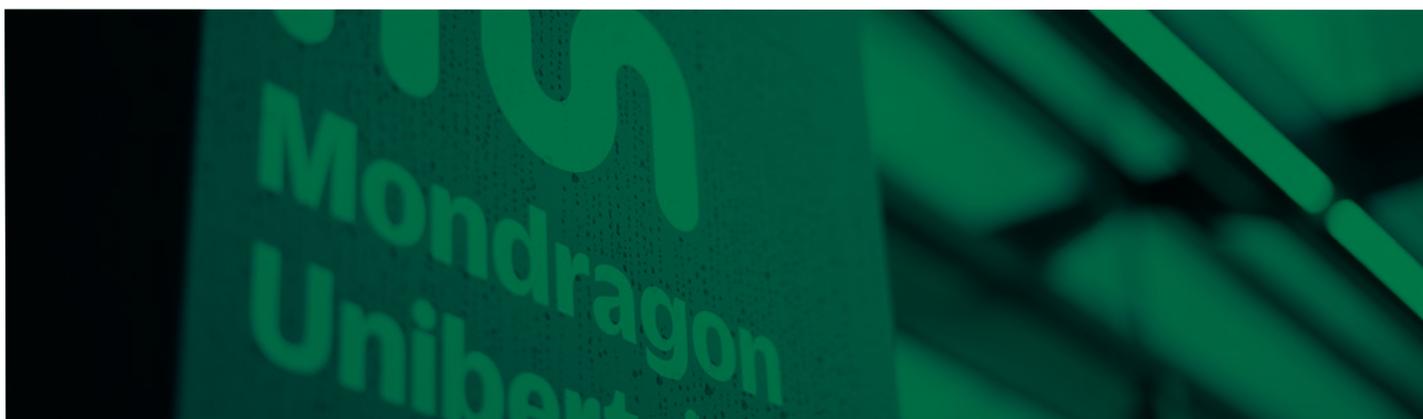
Aportación de COPRECI: **49.659€ + 1.043€**

Aportación del Grupo FAGOR: **650.824 €**

GARABIDE

- Asociación de apoyo a pueblos en la recuperación de idiomas minoritarios.

Aportación del Grupo FAGOR: **10.000 €**



3 SALUD
Y BIENESTAR

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS


Promoción social y cooperativa:

El área de Promoción social y cooperativa financia las siguientes actuaciones:

- Las que se entroncan en los planes para la normalización del uso del euskara como lengua de trabajo en el Grupo.
- Promover las relaciones con los agentes sociales -públicos y privados- de la Comarca, identificando necesidades y asumiendo los campos de colaboración.
- La difusión del cooperativismo, en la sociedad en general, promoviendo la implantación del modelo cooperativo en las organizaciones y realidades comarcales.
- Las enmarcadas dentro del principio de inter-cooperación; especialmente las destinadas a la creación de estructuras de apoyo inter-cooperativo.
- A la formación y educación, por interés individual, de sus socios y trabajadores sobre el cooperativismo, actividades cooperativas y otras materias no relacionadas con el puesto de trabajo.

PROYECTOS_INICIATIVAS DEL 2020 en las que hemos Participado y/o COLABORADO.

BIZIPOZA (Inclusión social)

Impulsar proyectos de apoyo a asociaciones y grupos que ayudan a niños y familias de muy diversos colectivos, buscando su bienestar a través del apoyo afectivo y material.

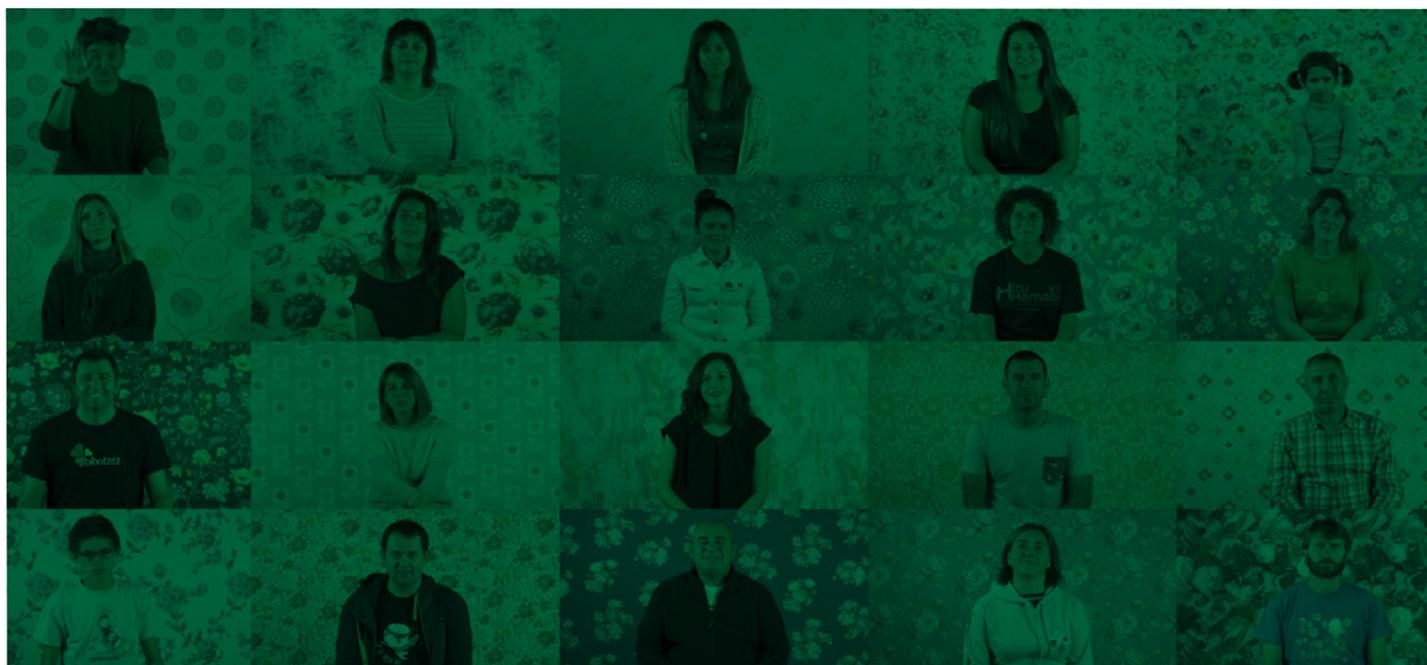
Su misión es compartir la felicidad a través del euskera y la creatividad para familias y colectivos con dificultades, y ayudar a su inclusión social.

Aportación del Grupo FAGOR: **25.000 €**

GUREAK (Inclusión social y laboral)

Posibilitar la inserción laboral en las cooperativas de personas con discapacidad

Aportación del Grupo FAGOR: **10.771 €**



3 SALUD
Y BIENESTAR

16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS

5 IGUALDAD
DE GÉNERO

10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES

11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES


Distribución comunitaria

El área de Distribución Comunitaria da respuesta a las solicitudes de ayuda económica encaminadas a la promoción cultural y asistencial del entorno social en que se desenvuelven las Cooperativas.

PROYECTOS_INICIATIVAS DEL 2020 en las que hemos Participado y/o COLABORADO.

| Proyecto/Beneficiario | Objetivo | 2019 | 2020 |
|-------------------------------------|--|---------|----------|
| COPRECI MX | Módulos formativos para la incorporación de los jóvenes de Chiapas al mundo laboral | 2.500€ | 2.500€ |
| COPRECI TK ÇAYIROVA ÇOCUK EVLERİ | Hogares de acogida para niños/jovenes con dificultades en Gebze (Turquia) | 3.500€ | 2.500€ |
| GUHAZIAKGARA | Asociación de Ayuda al inmigrante de Aretxabaleta | 1.724€ | 3.098€ |
| AMS Mundu solidarioa | ONG de ayudar a países en desarrollo. | - | 1.200€ |
| SOS Arrazakeria | | 700€ | - |
| NDANK NDANK | Fomento de la interculturalidad y la cooperación al desarrollo entre personas vascas y senegalesas | 860€ | 1.200€ |
| ARATZ | Asociación para mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual. | 575€ | 800€ |
| UDA (Unión Deportiva Aretxabaleta) | Educación y desarrollo a través del deporte | 860€ | 900€ |
| ARIZMENDI KIROL ELKARTEA | Educación y desarrollo a través del deporte | 575€ | - |
| LORAMENDI ELKARTEA | Integración y educación a través del euskera | 575€ | 1.200€ |
| IÑIGO ARITZA IKASTOLA | Ikastola de Alsasua | - | 3.935€ |
| TXIOKA HAUR ESKOLA | Guardería de Alsasua | - | 3.935€ |
| A.P.Y.M.A. | Asociación padres y madres C. Publico ZELANDI | - | 1.043€ |
| GURABARRI | Asociacion padres Kurtzeberri HH-LH | - | 750€ |
| BATERA | Asociacion padres Kurtzeberri BHI | - | 750€ |
| C.D. PATIN SAKANA | Club patinaje IRRISTAKETA | - | 1.043€ |
| SAKANA TRIATHLON | TRIATLOIA TALDEA | - | 1.043€ |
| C.B.A.S.K | CLUB BALONCESTO ALSASUA | - | 1.043€ |
| SAKANA IGERIKETA | Club Natación SAKANA | - | 1.043€ |
| | | 11.869€ | 27.983 € |

ÇAYIROVA ÇOCUK EVLERİ (Hogares de acogida para niños/jóvenes con dificultades)

GEBZE – Turquía

Acogen a niñas/niños desde 5 hasta 18 años que se han quedado sin familia por diferentes razones (abandono, malos tratos, alcohol/drogas...). Su misión es darles un hogar y apoyarles en su formación, hasta conseguir su inclusión en la sociedad a través de una nueva familia o una salida laboral. Este año les hemos aportado equipamiento doméstico:

- 2 Hornos de cocina, 2 frigoríficos, 3 Televisores, 1 lavavajillas, 5 antenas y bomba de agua caliente.
- 5 trabajadores de Copreci Turquía han participado en este proyecto

Escuela para jóvenes de Chiapas (México)

Objetivo del proyecto: poner en marcha nuevos módulos formativos para la incorporación de los jóvenes de Chiapas al mundo laboral. Por el momento iniciando con jóvenes de Manejo Forestal Comunitario y estudiantes para Técnicas/os en Alimentación Sostenible.

2 socios de Copreci han participado en la coordinación del proyecto.

GUHAZIAKGARA (Asociación de Ayuda al inmigrante)

En 2020 mantenemos nuestra estrecha colaboración con esta Asociación cuya misión es lograr la integración de las personas inmigrantes en nuestra comunidad a través del trabajo, impulsando las relaciones interculturales y poniendo especial énfasis en las mujeres.

Acciones varias desarrolladas durante este año:

- Campaña de reutilización de prendas de taller de Copreci, S.Coop para la fabricación de bolsos de tela, que se distribuyeron entre nuestros socios/trabajadores, ayudando a generar trabajo de jóvenes inmigrantes e impulsando la economía circular.
- Cambio en la iluminación de su taller de costura, cediéndoles luminarias de Copreci.
- Aportación de equipo informático completo para su gestión diaria.
- 7 socios de Copreci, S.Coop han participado en las diferentes acciones.

7.4. Subcontratación y proveeduría

7.4.1. Responsabilidad social y ambiental en empresas proveedoras

Debido a la naturaleza de su actividad, el Grupo Copreci gestiona elevados volúmenes de compras y subcontrataciones. Por este motivo, el Grupo Copreci considera clave que su cadena de suministro esté alineada con sus valores y exigencias en materia de seguridad y salud, respeto a los derechos humanos, medio ambiente y ética e integridad, y uno de los objetivos del Grupo es fomentar la Responsabilidad Social en la cadena de suministro.

Por este motivo, en el Código de Conducta del Grupo Copreci se establece que el cumplimiento del mismo es obligatorio para sus empresas consultoras y proveedoras. Asimismo, en relación a trabajo con terceras partes, se menciona que toda persona relevante del Grupo Copreci que contacta con una tercera parte, deberá asegurar que la empresa proveedora está certificada en algunas de las Normas de Responsabilidad Social, tiene su propio Código de Conducta publicado o se compromete a cumplir con el código de Copreci, a través de la firma del mismo, aceptando que la relación comercial se rija por las normas contenidas en el código de conducta del Grupo Copreci. De esta manera, se asegura de que las empresas proveedoras y subcontratistas, cumplirán a su vez con las obligaciones presentes en el Código de Conducta. El Código de Conducta es por tanto extensible a las empresas proveedoras y subcontratistas, y para los más relevantes, es firmado por las mismas como compromiso de cumplimiento y de adhesión a dicho código de conducta.

7.4.2. Sistemas de supervisión y auditorías de empresas proveedoras y de subcontratación

Antes de que una empresa proveedora subcontratista pueda trabajar con el Grupo Copreci debe ser preevaluado. En el documento de Preevaluación de éstos, se solicitan certificados en materia de Calidad, Medioambiental, Seguridad y Salud Laboral y de Responsabilidad Social. En caso de que la empresa proveedora no esté certificada en alguna de las Normas de Responsabilidad Social, puede adjuntar su propio Código de Conducta o comprometerse a cumplir el Código de Copreci.

En la planta de Aretxabaleta, año a año se trabaja y hace seguimiento a la responsabilidad social de los proveedores. En el ejercicio 2020 se mantienen los mismos datos del 2019, es decir, el 69% de las empresas proveedoras de componentes de tipo A se adhieran al código de conducta de Copreci o tengan uno propio (66% en el ejercicio 2018). Destacar que los proveedores más relevantes de Aretxabaleta, lo son también del resto de plantas.

7.5. Personas consumidoras

7.5.1. Medidas para la salud y seguridad de las personas consumidoras

El Grupo Copreci mantiene un compromiso y responsabilidad con la clientela, preocupándose por desarrollar y ofrecer productos y servicios que cumplan las expectativas de aquélla y manteniendo un flujo de comunicación constante.

Uno de los principales objetivos del Grupo es la fidelización de la clientela y la constante aportación del valor también en materia de innovación y sostenibilidad para sus clientes. Para ello, en el Grupo Copreci existen diversos comités que se encargan de hacer seguimiento de mercado y clientes. En el 2020 participamos en un programa de SOSTENIBILIDAD para Electrolux que busca medir el impacto de la huella de carbono en la cadena de suministro. El cliente nos manda el reconocimiento a modo de agradecimiento por nuestra participación en el programa para un mundo más sostenible el 2030.

Debido a la búsqueda de mejora continua, desde el Grupo Copreci se desarrollan proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación, que les permiten ofrecer a su clientela las soluciones tecnológicas y económicas más adecuadas a sus necesidades, respetando en todo momento las medidas de seguridad y salud. Concretamente, en Copreci, S.Coop, se cuenta con un Comité de Innovación y anualmente se miden diferentes indicadores relacionados con la innovación:

En 2020 hemos registrados 3 nuevas invenciones (8 en el 2019), habiéndose depositado 22 registros a lo largo de todo el mundo (13 en el 2019). En total tenemos 71 Familias de patentes en vigor (64 en el 2019) con 262 registros en los distintos países (228 en el 2019).

Destacar que los productos del Grupo Copreci no son especialmente peligrosos, si bien se cuenta con una categorización de problemas de calidad que son CTS (Critical to Safety), en especial en productos de la familia de gas.

El compromiso con la clientela se pretende instaurar como cultura en todo el Grupo, por ello en la información de acogida para nuevas incorporaciones de la planta de Aretxabaleta, “Lankideberri”, se exige a las nuevas personas trabajadoras compromiso, responsabilidad y flexibilidad para alcanzar el nivel de conformidad adecuado de los productos.

7.5.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Todas las plantas del Grupo Copreci tienen un proceso interno para la gestión de las reclamaciones de su clientela y realizan seguimiento del número de reclamaciones. Concretamente, se habla de tres tipos de no conformidades:

- Cliente envía piezas no conforme
- Cliente avisa de piezas no conformes
- No conformidades de servicio

En función de cada uno de ellos se establecen diferentes pautas de seguimiento, pero en todo caso, se realiza un análisis del motivo de las mismas y de considerar necesario, se adoptan las acciones correctivas pertinentes, las cuales se identificarán en el propio registro de la reclamación del cliente. Todas las medidas tomadas relacionadas con una reclamación tienen un seguimiento que es debidamente soportado y documentado.

Cabe destacar que el Grupo Copreci trabaja por dar con la máxima rapidez posible respuesta a las reclamaciones de su clientela teniendo como premisa la de cerrar todas las reclamaciones en el mejor tiempo posible, no dejando reclamaciones abiertas sin resolver.

Asimismo, el Grupo Copreci tiene un marco de proceso para la “Gestión Operativa de Clientela”, cuyo objetivo es establecer una metodología a utilizar en el proceso de atención a la clientela participando en sus proyectos, propiciando una colaboración estrecha en sus estrategias y dándoles un servicio postventa. Entre otros, se habla de proceso de gestión de visitas y compromisos con cliente, de no conformidades del producto, de no conformidades del servicio, de la firma de contratos con cliente, de las responsabilidades y de indicadores de seguimiento.

La garantía ofrecida por Copreci se refleja en las cláusulas de Calidad de los contratos firmados con los clientes. En ausencia de estos, la garantía ofrecida es la de la legislación vigente en el país en el que se encuentra la planta destino del producto.

7.6. Información fiscal

El Grupo apuesta por mantener con los diversos órganos de las Administraciones Públicas unas relaciones de transparencia y colaboración, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo y las necesidades de los países, regiones o localidades afectadas por su actividad. Asimismo, refuerza este principio con la colaboración con los órganos de las Administraciones Públicas al desarrollo ético y económico de las comunidades afectadas y a su mejora continua.

Con el objetivo de cumplir rigurosamente con sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social, en todos los territorios en donde desarrollan su actividad y, en cumplimiento de sus obligaciones como grupo, se actualiza, de forma periódica, la evaluación de los precios de transferencia del Grupo conforme a la normativa fiscal de aplicación.

7.6.1. Beneficios / (Pérdidas) obtenidos por país

En lo referente a los Beneficios / (Pérdidas) obtenidos por país, la información a cierre de los ejercicios 2020 y 2019 es la siguiente (en miles de euros):

| | Beneficio / (Pérdida) antes de impuestos* | |
|----------------|---|--------------|
| | 2019 | 2020 |
| España | 3.955 | 4.590 |
| México | 240 | 1.077 |
| Turquía | (1.649) | 692 |
| China | (133) | 781 |
| Italia | 566 | 428 |
| Chequia | 492 | 1.042 |

* Sin eliminar los ajustes de consolidación.

7.6.2 Impuestos sobre beneficios pagados

En cuanto a los importes de impuestos de sociedades o equivalentes cobrados durante el ejercicio 2020 por el Grupo ascienden a 501 miles de euros (71 miles de euros durante el ejercicio 2019).

7.6.3 Subvenciones públicas recibidas

La información referente a las subvenciones públicas recibidas ha sido incluida en los Estados Financieros Consolidados, concretamente, en el ejercicio 2019 se han recibido unas subvenciones de explotación por importe de 441 miles de euros (376 miles de euros en el ejercicio 2019).

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

A continuación, se presenta el detalle de los requerimientos exigidos por la ley 11/2018 del 28 de diciembre y su asociación correspondiente a los Global Estándares Initiative (GRI) reportados por el Grupo Copreci:

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|--|---|-------------------------|---------------|
| 0. Información general | | | |
| 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. | 102-1 Nombre de la organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-4 Localización de las actividades 102-7 Dimensión de la organización 102-40 Listado de grupos de interés 102-42 Identificar y seleccionar grupos de interés 102-47 Lista de temas materiales | 1 | |
| Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento 103-2 Enfoque de gestión y componentes | 3.1, 4.1, 5.1, 6.1, 7.1 | |
| 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. | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 3.2, 4.2, 5.2, 6.2, 7.2 | |
| 1. Información sobre cuestiones medioambientales | | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 3.3 | |
| · Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 102-11 Principio o enfoque de precaución | 3.1 | |
| · Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales | 3.1 | |
| · Aplicación del principio de precaución | 102-11 Principio o enfoque de precaución | 3.1 | |
| · Provisiones y garantías para riesgos ambientales | | 3.2 | |
| 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 lumínica. | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305) | 3.3.1 | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. | | 3.3.2 | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|---|--|----------|---|
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos. | | * | Este contenido no es material para el Grupo Copreci debido a que en su proceso productivo no tiene integrado la incorporación o tratamiento alguno de alimentos. |
| El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 303) | 3.3.3 | |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 301) | 3.3.3 | |
| Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables | 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía) | 3.3.4 | |
| Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático. | 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 305 Emisiones) | 3.3.5 | |
| Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin. | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305) | 3.3.5 | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | | * | No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas. |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | | * | No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas. |
| 2. Información sobre cuestiones sociales | | | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 102-7 Dimensión de la organización. 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad | 4.3.1.1 | En el ejercicio 2019, no se ha dado información de la planta China en cuanto a la edad y clasificación profesional, al no tener actualmente un sistema de reporting que permita extraer la información requerida por la ley, alcanzándose con el resto de sociedades del Grupo un porcentaje de cobertura de 87% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal. |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 4.3.1.3 | |
| Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores | 4.3.1.2 | |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | | 4.3.1.4 | |
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | | 4.3.1.5 | No se ha dado información de la planta China, al no tener actualmente un sistema de reporting que permita extraer la información requerida por la ley, alcanzándose con el resto de sociedades del Grupo un porcentaje de cobertura de 87% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal. |
| Brecha Salarial | | 4.3.1.6 | |
| Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | | 4.3.1.7 | |
| 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 | | 4.3.1.8 | |
| Implantación de medidas de desconexión laboral | | 4.3.1.9 | |
| Empleados con discapacidad | | 4.3.1.10 | |
| Organización del tiempo de trabajo | | 4.3.2.1 | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Observaciones |
|--|--|----------|---|
| Número de horas de absentismo | | 4.3.2.2 | No se ha dado información de la planta China, al no tener actualmente un sistema de reporting que permita extraer la información requerida por la ley, alcanzándose con el resto de sociedades del Grupo un porcentaje de cobertura de 87% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal. |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | 103-2 Enfoque de gestión | 4.3.2.3 | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos | 4.3.3.1 | |
| SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-9 Lesiones por accidente laboral 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 4.3.3.1 | |
| Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | | 4.3.3.2 | No se detalla información respecto de las enfermedades profesionales. |
| Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | | 4.3.4.1 | |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 102-41 Acuerdos de negociación colectiva | 4.3.4.2 | No se ha dado información de la planta China, al no tener actualmente un sistema de reporting que permita extraer la información requerida por la ley, alcanzándose con el resto de sociedades del Grupo un porcentaje de cobertura de 87% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal. |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | | 4.3.4.3 | |
| Políticas implementadas en el campo de la formación | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza) | 4.3.5 | |
| Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | 404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición | 4.3.5 | |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | 4.3.6 | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 INF | Estándar utilizado (GRI) | Apartado | Obser: |
|--|--|----------|--------|
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres | | 4.3.7 | |
| Planes de igualdad | | 4.3.7 | |
| Medidas adoptadas para promover el empleo | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo) | 4 | |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | | 4.3.7 | |
| La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | | 4.3.7 | |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | | 4.3.7 | |
| 3. Información sobre respeto a los derechos humanos | | | |
| Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 5.3 | |
| Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 5.3.1 | |
| Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | 102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos) | 5.3.2 | |
| 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 | 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 408 -1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 5.3.3 | |
| 4. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales | | | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y la lucha contra el blanqueo de capitales | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción) | 6.3.1 | |
| 5. Información sobre la sociedad | | | |
| Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio | | 7.3. | |
| Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | | 7.3. | |
| Acciones de asociación o patrocinio | 102-13 Participación en asociaciones | 7.3. | |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales y consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios sociales | 7.4.1 | |
| Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas | | 7.4.2 | |
| Medidas para la salud y seguridad de los consumidores | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) | 7.5.1 | |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes) | 7.5.2 | |
| Beneficios obtenidos por país | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 7.6.1 | |
| Impuestos sobre beneficios pagados | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 7.6.2 | |
| *Subvenciones públicas recibidas *Este contenido no es material para el Grupo Copreci. | | 7.6.3 | |



COPRECI S.COOP.
Araba Ibilbidea, 3
20550 Aretxabaleta (Gipuzkoa)
SPAIN
Tel.: +34 943 719 499
Fax: +34 943 770 552
E-mail: home@copreci.es

COPRECI ZHUHAI
South Side of Jinhai Road,
Middle Section Sanzao Hi-Tech Industrial Park
519040 Zhuhai
CHINA
Tel.: + 86 756 768 1802 9
Fax: + 86 756 768 1845
E-mail: postmaster@copreci.com.cn

COPRECI DE MEXICO, SA DE CV
C/ Uno, nº 736 Z.I. Guadalajara
44940 Jalisco
MÉXICO
Tel.: +52 33 3881 1170
Fax: +52 33 3881 1193

COPRECI SYSTEMS, S.R.L.
Via Francesco Fabbri 22
31015 Conegliano (TV)
Italy
Tel.: +39 0438492531
Fax: +39 0438492559
E-mail: info@copreci.it

COPRECI CZ, S.R.O.
Komenského 274
79368 Dvorce u Bruntálu
CZECH REPUBLIC
Tel.: +420 554 773 420
Fax: +420 554 773 446
E-mail: copreci@copreci.cz

COPRECI TR.LTD.STI.
GEPOSB Cumhuriyet Caddesi, 6 cadde.
Gebze-Kocaeli
TURQUÍA
Tel.: +90 262 751 42 55
Fax: + 90 262 751 42 56
E-mail: ofis@copreci.com.tr

COPRECI USA
6200 Scott Hamilton Dr (Suite 4-1)
72209 Little Rock (Arkansas)
USA
E-mail: oroiz@copreci.es