Memoria de Sostenibilidad 2022

Estado de Información no Financiera

COPRECI

HUMANITY AT WORK | MONDRAGON

Indice

1. Carta de la Presidencia	4
2. Somos Copreci	11
3. Somos Personas Corresponsables y Protagonistas	16
4 . Responsables con el Planeta	43
5. Creamos Valor Diferencial de Manera Sostenible	53
6. Creamos Riqueza, Impulsamos el Desarrollo Comunitario	65
7. Procedimiento de Elaboración del Informe	72

Comprometidos con el planeta, las personas y el progreso

01 Carta del Presidente

"Somos Personas que unen sus esfuerzos para hacer un futuro mejor, diferente, inclusivo, responsable, equitativo, solidario y SOSTENIBLE Social, Medioambiental y Económicamente"

El 2022 ha sido un año en el que hemos ido dejando atrás la pandemia, lo que nos ha permitido avanzar hacia la normalidad desde el punto de vista sanitario, aunque por otro lado, a principios de año se inició una nueva crisis mundial que nadie esperaba por el estallido de la guerra en Ucrania, que generó un aumento desproporcionado de los precios de la energía y de los carburantes, la caída de las bolsas y una subida generalizada de precios tanto en Europa como en América. Esto influyó notablemente en el desarrollo de la economía y afectó especialmente a los niveles de rentabilidad de la mayoría de las industrias. Además, en el sector de línea blanca, después de un extraordinario nivel de pedidos en 2021, sufrimos un notable parón del mercado, especialmente a partir del verano de 2022, debido a que nuestros clientes se encontraron inesperadamente saturados de stock por el estancamiento de la demanda del mercado. Tras un cambio importante a mitad de año en las necesidades del mercado, hemos sabido adecuado adaptarnos también en el nivel de número de personas a la actividad.

A pesar de ello, hemos tenido proyectos ilusionantes a lo largo del año: La implantación del negocio de inducción en colaboración con Fagor Electrónica desde Copreci Turquía. Nos hemos trasladado a una nueva planta, en la que también se ha ubicado FAGOR Electrónica (nuestro partner en EMS). Materializamos la compra de la empresa MAEL de Zaragoza, convirtiéndonos en proveedores de focos de inducción para el grupo BSH. Se han trabajado en el desarrollo de soluciones innovadoras y sostenibles como la de control de micro-plásticos en el negocio de Lavado y soluciones electrónicas en el negocio de Barbacoas. Por otro lado, a finales de año firmamos un acuerdo para la implantación de una nueva planta en Egipto, que estará operativa durante el primer semestre de 2023.

En 2022 hemos continuado con el desarrollo del Plan Estratégico 2021-2024 del Grupo Copreci. De la mano de este Plan Estratégico, hemos trabajado para darle un nuevo impulso a la Sostenibilidad integrada en la estrategia, y con ello, además de asegurar el futuro de nuestra cooperativa, nos ayudará a promover el desarrollo sostenible, económico y social que marca nuestra misión, desarrollo tanto interno como externo, para dejar una cooperativa y un mundo mejor para las próximas generaciones.

En la medida en que la reforma laboral no reconoce el carácter singular de las cooperativas, nos ha generado nuevas dificultades a la hora de hacer frente a los vaivenes del mercado, ya que limita considerablemente la posibilidad de contrataciones temporales. Nos debe empujar a las personas socias de Copreci a dar un paso al frente, a aumentar nuestro protagonismo, a desarrollar la polivalencia, a trabajar vías para aportar más valor añadido, a trabajar nuevas habilidades en la gestión de equipos y proyectos... retos muy atractivos en el camino hacia el nuevo Copreci que queremos construir entre todos.

También hemos seguido impulsando el euskera y en lo que se refiere a la gobernanza interna, hemos puesto en marcha nuevas dinámicas entre órganos, a través de comisiones mixtas y reuniones de área, para seguir construyendo entre todos y todas y consolidando la cooperativa.

En este informe encontraréis una amplia información sobre la actividad de nuestro grupo en 2022, con enfoque en nuestro carácter cooperativo, describiendo los aspectos de gobernanza, ámbito laboral, igualdad, sostenibilidad, y el impacto positivo que generamos tanto interna como externamente, incluyendo las aportaciones que realizamos a la Sociedad. Seguiremos trabajando para la consolidación de nuestro proyecto.

Nuestro más sincero agradecimiento a todos los que cada día contribuís a mejorar el proyecto de COPRECI.

Atentamente
Kuireka Etxebarria

”Las personas que formamos Copreci dibujamos y definimos nuestra ambición, la compartimos y la hacemos nuestra”.

“Las personas, la neutralidad climática, la cadena de valor competitiva circular y sostenible, la economía circular y la creación de una propuesta de valor sostenible son ejes centrales en el desarrollo del proyecto COPRECI”.

Imanol Oleaga
CEO

“Tenemos la ambición de ser líderes activos en sostenibilidad en el sector”.

"Tenemos la ambición de ser protagonistas de esta nueva economía, competitivos generando una propuesta de valor diferencial más allá de los productos y sistemas que ofrecemos y al mismo tiempo que generamos un impacto positivo en la protección del medioambiente y el bienestar social.

Integramos la Sostenibilidad en la generación de nuestra Propuesta de Valor Diferencial. Nuestra hoja de ruta define nuestros principales compromisos sociales, medioambientales y de buen gobierno y la estrategia para el desarrollo que garantice el impacto positivo de nuestra actividad y el fortalecimiento de nuestro legado cooperativo para las generaciones futuras”.

Equipo Consejo Social

“Acompañamos al Consejo Rector y a la Gerencia en el desarrollo de un proyecto cooperativo ambicioso en lo empresarial y lo social. “

Es un Proyecto Compartido. Acompañamos en el desarrollo del proyecto cooperativo ambicioso en lo empresarial y lo social. Informando al colectivo sobre el desarrollo del proyecto socio empresarial y trasladando al Consejo Rector y al Consejo de Dirección los distintos temas sociolaborales que preocupan para que se tengan en cuenta a la hora de elaborar propuestas y tomar decisiones

Equipo Planificación Medios

“ Nos rodeamos de los mejores para llegar a tiempo al mercado a ofrecer soluciones sostenibles y de más valor añadido”.

“A través del eco-sistema de las alianzas, tecnológicas, industriales y de mercado, fortalecemos nuestra posición y nuestro compromiso de desarrollo de productos y sistemas respetuosos con el medioambiente. Acompañamos a nuestros clientes en la transformación de los negocios, de las regiones, de los cambios tecnológicos y atendemos las necesidades, así como creamos nuevas oportunidades desde donde seguimos con la apertura y la colaboración a la transformación”.

Equipo Financiero

“Aspiramos a un crecimiento económico y sostenible, perdurable en el tiempo que garantice el legado de COPRECI a las nuevas generaciones.”

"Nuestra capacidad económico-financiera, nos permite seguir posicionándonos como empresa garante y sostenible, con capacidad de hacer frente a los retos de crecimiento y transformación."

Equipo Innovación, Productividad y Desarrollo Industrial

“Nuestra Innovación integra los nuevos atributos de la sostenibilidad”.

“Desarrollamos buscando minimizar el impacto al clima y la aportación a una nueva economía más circular y sostenible. Disponemos de una cartera de proyectos en desarrollo de innovaciones disruptivas en materia de electrónica, aportando a la funcionalidad básica, requisitos de robustez, eficiencia y mantenibilidad. Productos que integran tecnologías de ciberseguridad e inteligencia artificial que van a redundar en productos con mayor valor añadido, más resilientes, sostenibles y más amigables para el consumidor”.

“Integramos la sostenibilidad en la cadena de valor y suministro”.

“Trabajamos las Diferentes Cadenas de Valor de los Negocios desde una mirada COMPETITIVA, CIRCULAR Y SOSTENIBLE y acompañamos a los proveedores hacia una cadena de suministro sostenible”.

Equipo Cadena de Valor

Equipo Sistemas y Sostenibilidad

“La Integración de la Sostenibilidad en la estrategia y en la organización ha sido el paso que nos ha ayudado a seguir definiendo el desarrollo del proyecto Copreci”.

“Las fortalezas por nuestro modelo y trayectoria están en nuestros pilares persona-sociedad, económico y gobernanza. Y las oportunidades aparecen integrando holísticamente la sostenibilidad desde los tres ámbitos social-sociedad, medioambiental y económico-gobernanza en la estrategia y en nuestros sistemas de gestión.

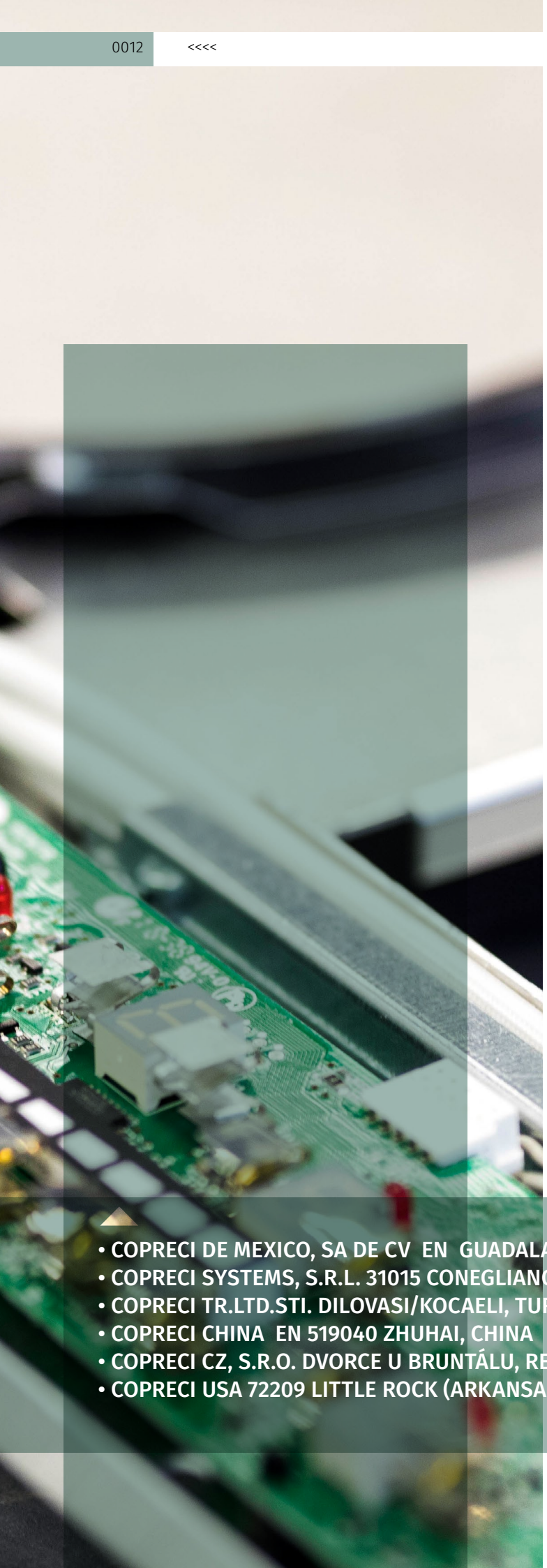
La transformación verde, digital y tecnológica marcan una nueva era, más competitiva y resiliente. El compromiso con el clima y la economía circular representan dos nuevos vectores diferenciados en la hoja de ruta del plan estratégico. Contribuyendo así a mejorar la sostenibilidad económica, social y medioambiental”

Equipo RRHH

"Las personas que formamos Copreci dibujamos y definimos nuestra ambición, la compartimos y la hacemos nuestra".

"Nosotros porque somos Cooperativa tenemos un papel clave en esta aportación. Y como COPRECI nos responsabilizamos y contribuimos a ello.
Ante los grandes desafíos sociales y medioambientales de la humanidad, pensarlo, emocionarnos con ello y hacer realidad el proyecto de transformación, eso es lo que nos mueve a las personas de Copreci.
Nos ilusionamos conociendo nuestros proyectos de cambio y nos convertimos en protagonistas para hacerlos realidad".

02 Somos Copreci



2.1. Nuestra Identidad

COPRECI somos un Grupo Empresarial Líder Global con presencia mundial, en el desarrollo y fabricación de componentes, soluciones a funciones, electrónica y sistemas en el sector de Equipamiento Doméstico en Línea Blanca, Outdoor, Home Confort y Sector Profesional.

El GRUPO lo integran la planta matriz COPRECI S.COOP, Cooperativa fundada en 1963 en la localidad de Aretxabaleta (Guipúzcoa) y la de sus sociedades participadas a lo largo de todo el mundo y con presencia en diferentes Regiones (América, Europa y Asia).

En COPRECI llevamos más de medio siglo siendo líderes en el sector. Desde el primer día, hemos dado sentido y consistencia a nuestro propósito de contribuir a través de la creación de valor, a generar experiencias saludables, confortables y seguras, basándonos en principios cooperativos y con nuestra capacidad de generación de riqueza hemos impulsado el desarrollo social, medioambiental y económico de forma perdurable allá donde estamos presentes.

Este reporte no contempla en ninguno de los apartados la información referida a la planta de MAEL Zaragoza, empresa cuya compra se materializó en el 2022 y que consta de tres sociedades:

- MAEL COCCION S.L. 50014 ZARAGOZA, ESPAÑA
- MAELITZ S.L 50014 ZARAGOZA, ESPAÑA
- SOLUCIONES TECNOLOGICAS INTEGRACION Y AUTOMATIZACION S.L. 50014 ZARAGOZA, ESPAÑA

- **COPRECI DE MEXICO, SA DE CV EN GUADALAJARA 44940 JALISCO, MÉXICO**
- **COPRECI SYSTEMS, S.R.L. 31015 CONEGLIANO (TV), ITALIA**
- **COPRECI TR.LTD.STI. DILOVASI/KOCAELI, TURQUÍA.**
- **COPRECI CHINA EN 519040 ZHUHAI, CHINA**
- **COPRECI CZ, S.R.O. DVORCE U BRUNTÁLU, REPÚBLICA CHECA**
- **COPRECI USA 72209 LITTLE ROCK (ARKANSAS) USA**

“Hacemos posible el equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social”

El GRUPO COPRECI como miembro del GRUPO MONDRAGON somos referentes por el compromiso con el entorno, la mejora competitiva, con la Innovación y la creación de valor diferencial, siempre con el propósito de generar riqueza en la sociedad mediante el desarrollo empresarial y la creación de empleo sostenible. Este es un proyecto global con profundas raíces culturales y presencia consolidada en todo el mundo.

La sostenibilidad ha estado siempre en el ADN de nuestro modelo organizativo cooperativo. No partimos de cero, la nuestra es una experiencia que integró de forma innovadora las dimensiones económica y social del desarrollo. Esta es la valiosa herencia que hemos recibido, y que ahora nos toca seguir y actualizar integrando los nuevos retos a los que nos enfrentamos, desde una perspectiva global y promoviendo un desarrollo sostenible.

2.2. Modelo de empresa singular

SOMOS PERSONAS CORRESPONSABLES Y PROTAGONISTAS

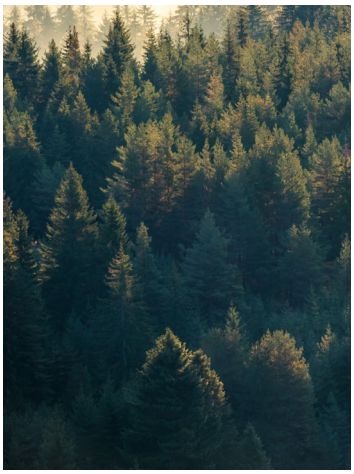
“Modelo de empresa participativo con pleno protagonismo del factor humano”.

Somos Personas que unen sus esfuerzos para hacer un futuro mejor, diferente, inclusivo, responsable, equitativo y solidario. SOSTENIBLE. Social, económica y medioambientalmente

COPRECI somos un proyecto de personas, enraizadas allí donde estamos presentes, inscritas en el espacio territorial como un espacio de identificación, representación y pertenencia. El cooperativismo pone a las personas en el centro de manera justa, democrática y eficiente a finde lograr estabilidad económica y bienestar sostenible. El modelo cooperativo pone en el centro la práctica de la democracia en el ámbito empresarial, y por tanto otorga a sus protagonistas la toma de decisiones. Nuestros Principios Cooperativos impulsan,

La libre adhesión, La organización democrática, La soberanía del trabajo, Los valores de autoexigencia y corresponsabilidad, La participación en la gestión, La retribución equitativa del trabajo, La solidaridad retributiva, La educación y el Aprendizaje permanente, La igualdad de oportunidades, el Empleo estable y de calidad, La Intercooperación, La transformación social y el carácter universal entre otros.

Y este estatus de ser propietarios y protagonistas del proyecto cooperativo al mismo tiempo contribuye a desarrollar un modelo más exigente que combina la gestión eficiente con el compromiso y la corresponsabilidad.



RESPONSABLES CON EL PLANETA

"Una sociedad justa y equitativa. Un planeta que cuidar".

El rasgo diferencial y característico de la cooperativa es su vocación de instrumento de transformación estructural, de manera que colaboramos junto con otros agentes en la creación de un bienestar comunitario y en el cuidado por los aspectos medioambientales del entorno en el que estamos presente. Los mecanismos utilizados en tal dirección como iniciativa social y la movilización de los recursos comunitarios, junto con la implicación de todo el conjunto de cooperativas del Grupo impulsan iniciativas novedosas en diferentes esferas económicas y sociales bajo los esquemas del autogobierno comunitario.

CREAMOS VALOR DIFERENCIAL DE MANERA SOSTENIBLE

"La creación de riqueza, el desarrollo económico, y las bases materiales del bienestar de la sociedad "

La nuestra, es una Experiencia que aspira a dejar para las generaciones futuras un proyecto socio empresarial que redunde en la mejora del entorno, de la sociedad y del planeta. A través de nuestro sentido de pertenencia, identidad y arraigo, creamos un valor diferencial a nuestros clientes difícilmente copiable. Construimos una Propuesta de Valor donde la competitividad, la innovación, la creación de valor diferencial están presentes en el proyecto y transcienden más allá del producto o sistema que ofrecemos. La nuestra es una Experiencia de proyecto de vida personal y comunitaria, desde donde las personas formamos equipo y hacemos posible el proyecto de creación de valor sostenible, y en el que las variables económicas son el sustento para llevar la dignidad de las personas y su crecimiento vital a un nivel adecuado y equitativo. Este es un horizonte que apela a lo mejor de cada persona y aporta así un modelo y resultado diferencial para nuestros clientes y para la sociedad a la que llegamos.

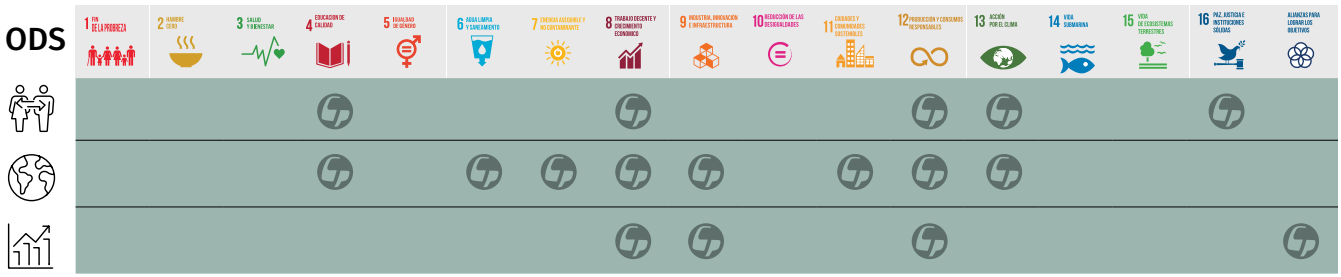
2.3. Contribución a los objetivos de desarrollo sostenible

Copreci, a través de su actividad, desempeña un papel activo en la consecución de los ODS.
Los ODS prioritarios a los que Copreci puede aportar más valor y tener un mayor impacto son los siguientes:

SOMOS PERSONAS CORRESPONSABLES Y PROTAGONISTAS

RESPONSABLES CON EL PLANETA

CREAMOS VALOR DIFERENCIAL DE MANERA SOSTENIBLE



4 EDUCACION DE CALIDAD

ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

ODS 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

ODS 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMOS RESPONSABLES

ODS 12. Producción y consumo responsables.

7 ENERGIA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

ODS 13. Acción por el Clima

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

ODS 16. Paz, Justicia e instituciones sólidas.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

ODS 17. Alianzas para el desarrollo Sostenible.

03 Somos Personas
corresponsables y protagonistas

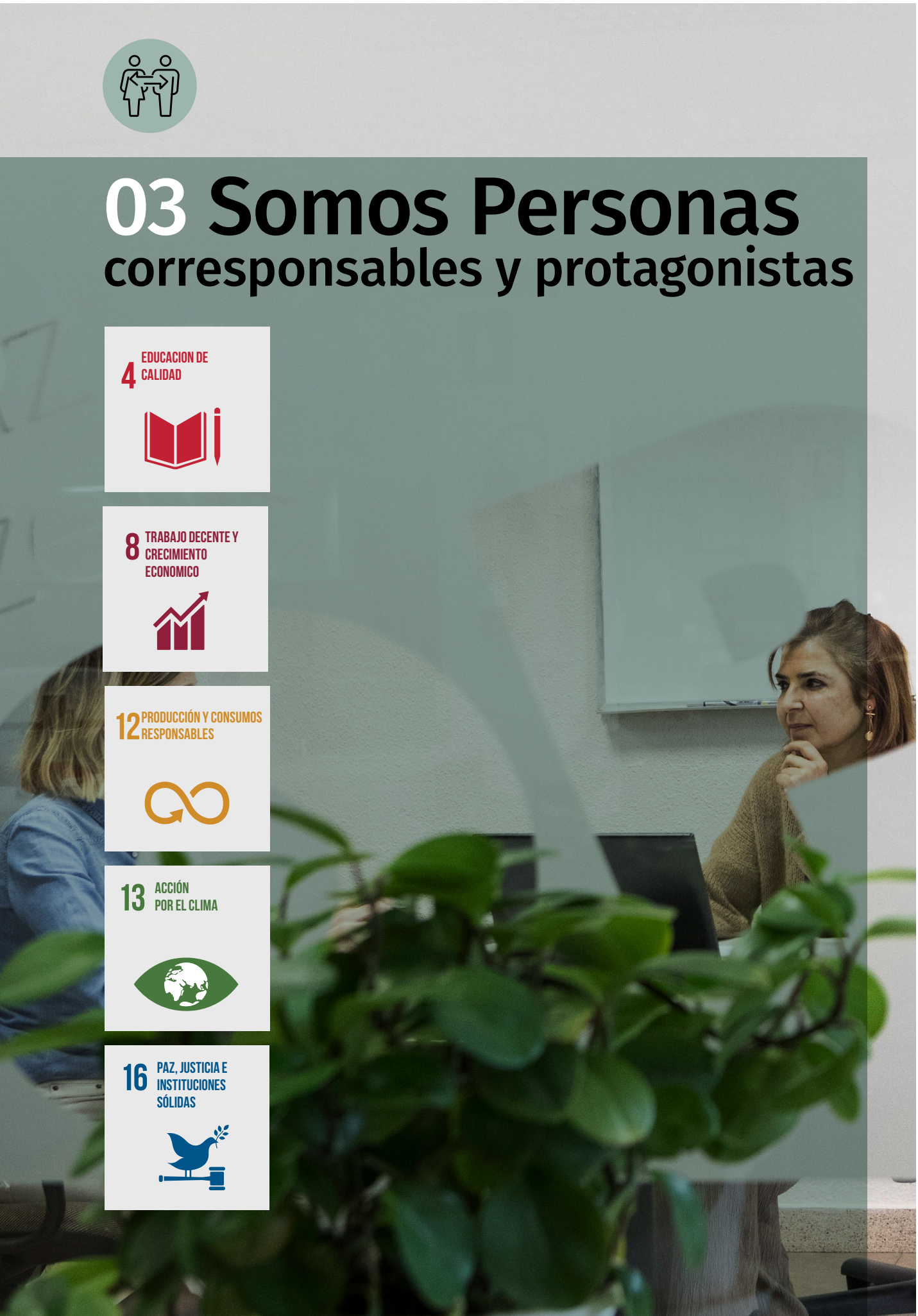
4 EDUCACION DE CALIDAD

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMOS RESPONSABLES

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



3.Somos Personas corresponsables y protagonistas

"Somos Copreci, personas corresponsables y protagonistas que compartimos un Proyecto Cooperativo".

3.1. Proyecto compartido y cooperativo

"Garantizamos una Gobernanza sólida del Grupo COPRECI y potenciamos comportamientos cooperativos y competitivos a través de principios, valores y de un modelo cooperativo, participativo, responsable, ético e integro".

"La cooperación nos hace más fuertes y nos posibilitará afrontar el futuro complejo y cambiante, con el talante, la fuerza y los recursos necesarios para responder a los exigentes retos a los que nos enfrentamos"

3.1.1. La Gobernanza Cooperativa

El modelo cooperativo, desde la definición y la manifestación de los principios básicos que inspiran nuestra comunidad de trabajo, persigue satisfacer las aspiraciones humanas y sociales de nuestros miembros mediante la consecución de una rentable y sólida estructura empresarial, y pone la cooperación al servicio de la persona, en solidaridad con el mundo y el entorno al que pertenecemos.

Las sociedades del Grupo COPRECI se acogen a las directrices de Gobierno Corporativo de la matriz COPRECI, S. Coop, que, al tratarse de una COOPERATIVA, tiene una naturaleza muy particular. El Gobierno corporativo, la gestión y la representación de COPRECI, S. Coop. residen en sus órganos, y en los correspondientes estatutos y normativas que regulan la organización de cada uno de ellos mediante una estructura propia.

La cooperación nos hace más fuertes.

Para conseguir que los órganos de gobierno de la Cooperativa y el ejercicio de sus funciones sean verdaderamente democráticos, se propicia que los socios y socias nos impliquemos en su elección, en su pertenencia a ellos, y participemos activamente en la red de comunicaciones y de toma de decisiones propias de un sistema de participación y soberanía del trabajo.

Comité de vigilancia

Asamblea

Consejo Rector | **Consejo Social**

Dirección General - Gerencia

DIRECCIONES REGIONALES
- Agentes
- Delegaciones

DIRECCIONES DE NEGOCIO

DIRECCIONES DE PLANTA

DIRECCIONES CORPORATIVAS

Órgano	Funciones y Características Principales
Asamblea General	La Asamblea General, órgano constituido por todos los socios y socias, es el punto de encuentro donde se comparte y aprueba el proyecto definido entre todos. Órgano donde deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia, entre otras examinar y censurar la gestión de la sociedad, aprobar las cuentas y balances, acordar la distribución de los excedentes y establecer los criterios de aplicación de la contribución para la educación y promoción cooperativa y otros fines de interés.
Consejo Rector	El Consejo Rector es el órgano colegiado al que corresponde la gestión y la representación de la Cooperativa. Gobierna, aprueba y supervisa el ámbito institucional y estratégico. Ejerciendo todas las facultades al respecto, salvo aquellas que estuvieran expresamente reservadas por la Ley o los Estatutos a otros órganos sociales. Tiene competencias para establecer directrices generales de actuación de la empresa y para realizar los demás actos que le atribuyen la legislación vigente y los Estatutos de la Cooperativa.
Consejo de Dirección	La Gerencia, nombrada por el Consejo Rector y asistida y asesorada por el Consejo de Dirección, propone y ejecuta el ámbito estratégico y de gestión operativa. El Consejo de Dirección es el máximo órgano de la empresa en todo lo relacionado con las funciones empresariales, actuando bajo la supervisión del Consejo Rector. Tiene como principal función la de prever, planificar y promover el desarrollo empresarial de la empresa, en todo el ámbito de la gestión socio empresarial.
Comisión de Vigilancia	Sus funciones principales son la revisión de las cuentas anuales, la revisión de los libros de la empresa, la vigilancia del proceso de selección y designación por la Asamblea de los miembros de los restantes órganos y las demás que le encomiende expresamente la Ley.
Consejo Social	Es el Órgano representativo de las personas socias de la empresa, con funciones básicas de información, asesoramiento y Consulta del Consejo Rector en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones de las personas socias trabajadoras.

Las relaciones entre los diferentes órganos de la Cooperativa (Consejo Rector, Consejo de Dirección y el Consejo Social, fundamentalmente), se establecen en el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de los órganos de gobierno, denominado **Gobierno Cooperativo**. Estos órganos sociales tendrán siempre presente en el ejercicio de su responsabilidad del proyecto compartido aprobado por la Asamblea, y su actuación estará dirigida a primar el interés general de la Cooperativa.

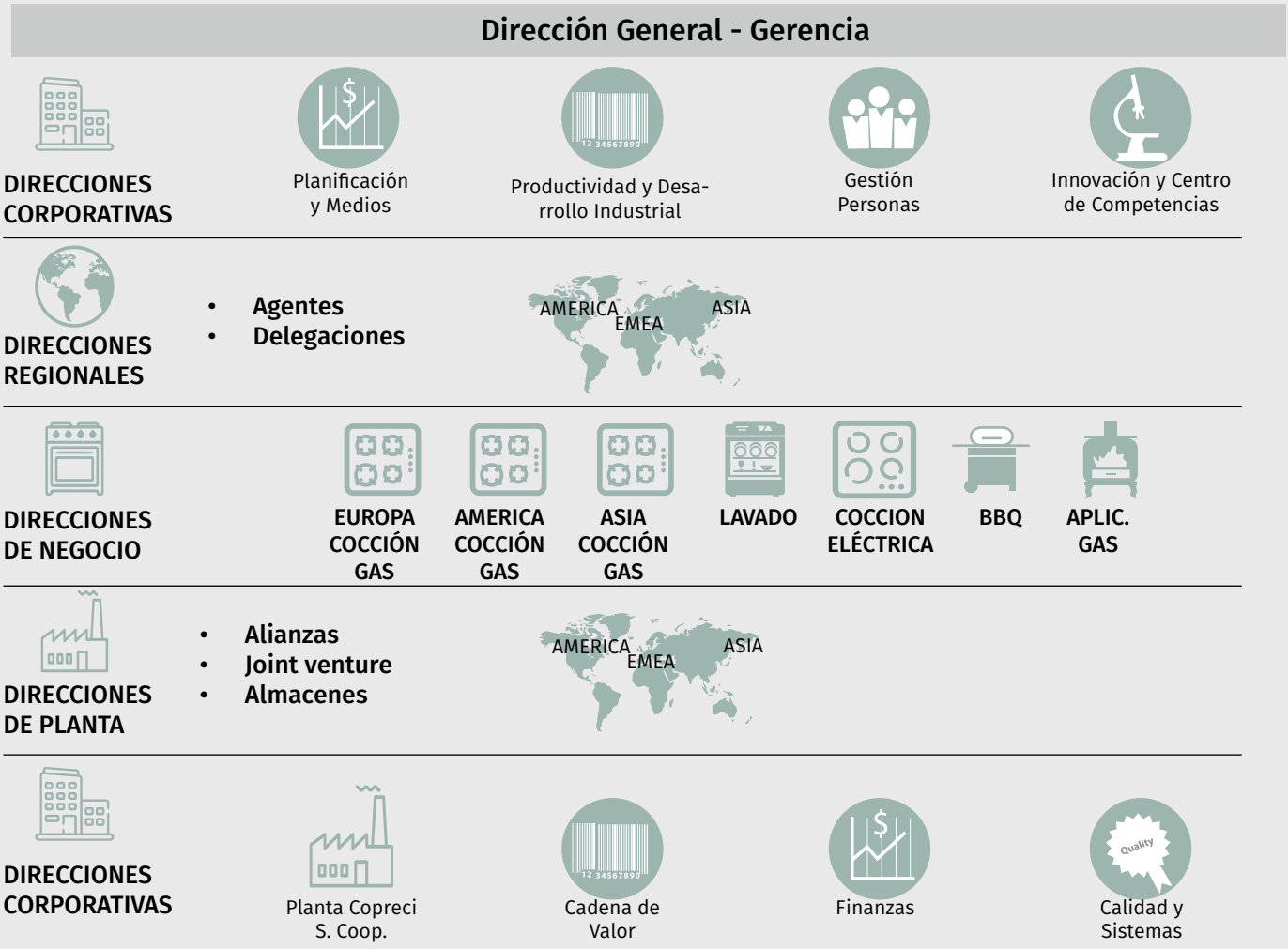
El carácter democrático de la Cooperativa implica, además de su vertiente societaria, un desarrollo progresivo de la autogestión y, consecuentemente, de la participación de los socios y socias en el ámbito de la gestión empresarial, a través de los mecanismos y cauces de participación mensuales y la transparencia informativa en relación con la evolución de las variables básicas de gestión de la Cooperativa.

Esta gobernanza se basa en la confianza y en una ética de la gestión. El modelo cuida el desarrollo integral de las personas que forman parte del proyecto.

Y para ello está abierta a la participación de las personas en los órganos de decisión, a su aprendizaje como miembros de los órganos, a la transversalidad en su composición, a la presencia de mujeres en los mismos, la igualdad de oportunidades para llegar a los órganos de manera democrática y todo ello en un marco de gestión autorregulable que garantiza el equilibrio de intereses.

El Grupo COPRECI es hoy, una organización integrada por Áreas Corporativas, Áreas Operativas, y unos Negocios a través de los cuales desarrollamos el Proyecto Socio Empresarial en diferentes Regiones y a través de una actividad operativa con las diferentes Plantas Productivas del Grupo, con Alianzas, Agentes y Delegaciones a lo largo de todo el mundo.

Modelo de Gestión del Grupo



Nuestro Modelo de **Gobernanza Cooperativo** se combina con un **Modelo de Gestión Integrado** (acreditado con las Certificaciones en ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 y SR-10, que cumplen con los principios del desarrollo sostenible: sociedad, medio ambiente y economía, lo que permite que las necesidades de nuestros diferentes grupos de interés sean satisfechas a través del Proyecto Socio Empresarial de COPRECI.

Misión, Visión y Valores

PROPÓSITO DE COPRECI

"Contribuir a generar experiencias saludables, confortables y seguras, basándonos en principios cooperativos e impulsando el desarrollo sostenible, económico y social de forma perdurable allá donde estamos presentes"

MISION CORPORATIVA DE COPRECI

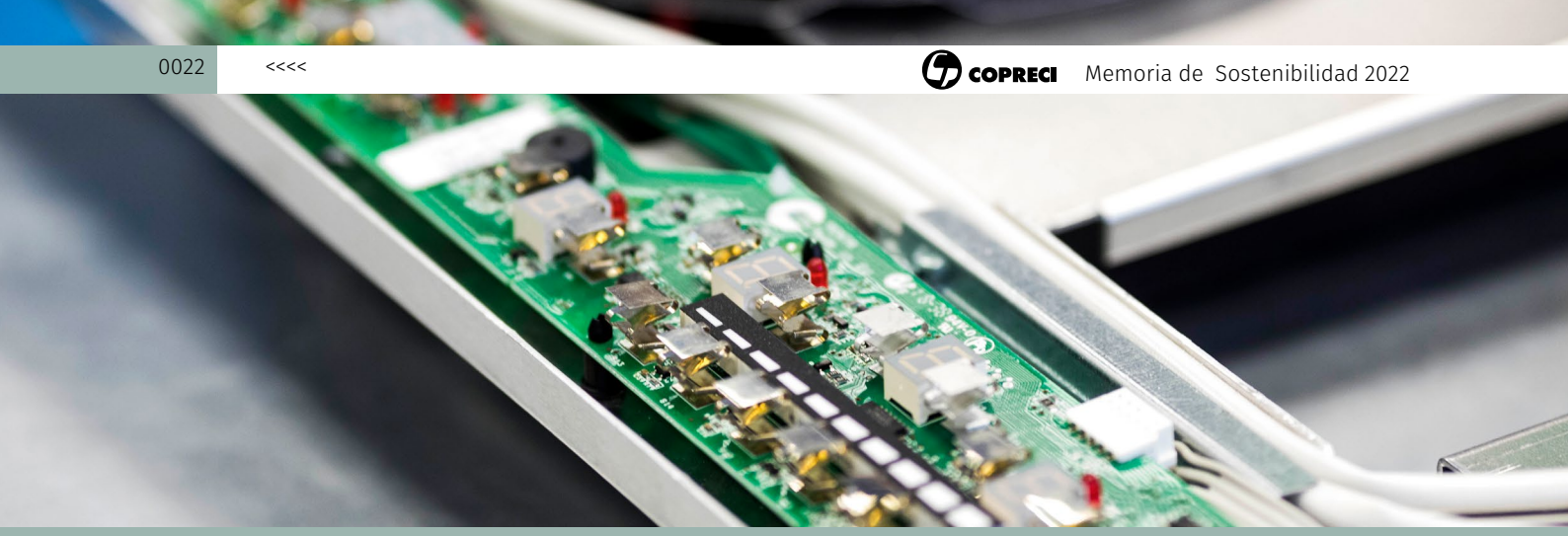
· Crecer y generar beneficios económicos y sociales en el entorno en el que estemos y que nos permitan seguir creando empleo y desarrollando el proyecto cooperativo comprometido con el Desarrollo Sostenible.
· Con una visión global que, integrando todas las plantas, impulse nuestro liderazgo internacional.
· Incrementando el valor añadido para nuestros clientes, mejorando nuestra posición competitiva a través de la innovación y la intercooperación.
· Adoptando la transformación digital.
· En el que nuestro compromiso y protagonismo, individual y colectivo incrementa la empleabilidad de las personas que componemos COPRECI y el orgullo de pertenencia, logrando el máximo de eficacia.

VALORES CORPORATIVOS

COPRECI, como miembros del Grupo MONDRAGON, sustenta sus valores en los principios básicos cooperativos. Estos principios recogen un conjunto de ideas forjadas a través de más de seis décadas de andadura de las cooperativas del Grupo.

COPRECI aplica los principios básicos de la experiencia cooperativa en toda su actividad y los integra a través de la Declaración de Principios que encabeza sus Estatutos Sociales y Reglamento Interno.

Estos valores definen el carácter de COPRECI, creando un sentido de identidad que propicie la cohesión y desarrolle una filosofía de gestión diferenciada.



Valores corporativos

01 Satisfacción de nuestros clientes

Sabiendo escuchar con humildad, participando en sus proyectos globales y aportándoles un diferencial difícilmente copiable por nuestros competidores.

02 Innovación

Como medio para mejorar nuestra posición competitiva y aportando valor que nos permita diferenciarnos en el mercado, actuando con agilidad y eficiencia.

03 La confianza en las personas

Somos una empresa ambiciosa que impulsa el protagonismo de las personas para alcanzar sus objetivos. Personas comprometidas y autoexigentes. Para ello nos basamos en los patrones de cambio establecidos y hacemos de nuestra diversidad cultural una ventaja competitiva.

04 Intercoope-ración

Creemos que la colaboración entre nuestros equipos, otras cooperativas y partners externos es clave para la consecución de nuestro éxito.

Riesgos, retos y temas materiales

El análisis del entorno y el análisis interno, que permite la identificación de riesgos y oportunidades en los distintos ámbitos de gestión y sus impactos, se realizan según lo indicado en el Sistema de Gestión Integrado.
El Equipo de Dirección Trimestral del Comité de Riesgo, ha desplegado durante el 2022 su plan de trabajo, basado en la siguiente metodología:

- Revisión del universo (categorización) de Riesgos y ponderaciones. Identificando nuevos riesgos.
- Compartimos el diagnóstico y plan de acciones emprendidas para minimizar los riesgos con ponderación igual o superior a 8.
- Reevaluamos las ponderaciones.
- Actualizamos el “semáforo” Cuadro de Riesgo/ Planta.
- Incorporamos el Report al Control de Gestión del Comité Directivo del Grupo Copreci.

En paralelo, se convoca un comité extraordinario cuando se detecten situaciones de riesgo extraordinarias, donde se despliegan las acciones de cara a minimizar dicho riesgo.

En el año 2022 se celebraron 11 comités de riesgo, de los cuales 4 fueron ordinarios, 5 fueron extraordinarios, 1 fue de autoevaluación Riesgo Patrimonial Incendios más Ciberataques en plantas del Grupo y 1 fue de cierre del ejercicio.

La siguiente tabla muestra el modelo de gestión que utiliza COPRECI para cada una de los TEMAS MATERIALES RELEVANTES de acuerdo con el análisis de riesgos que desarrolla en su proceso de gestión estratégica:

ECONOMÍA		MODELO DE GESTIÓN
CRECIMIENTO ECONOMICO SOSTENIBLE Y CREACIÓN DE VALOR	Crecer de manera sostenida hoy y mañana, desarrollando cada una de las regiones, a través de la transformación de los negocios actuales y el desarrollo de nuevos modelos de negocios, garantizando la solidez económica y financiera.	• Sistema Integrado de gestión (Certificado según ISO 9001) • Sistema integrado de gestión (certificado segúnISO14001) • Sistema Integrado de gestión (certificado según ISO 45001 • Sistema Integrado de Gestión y Código de Conducta. • Mecanismo de Intercooperación Cooperativa • Mecanismos de colaboración y alianzas Intercooperativos (Universidad, Centros Tecnológicos.. del Grupo).
ALIANZAS Y ECO SISTEMA ABIERTO	Generar un ecosistema de alianzas que refuerce nuestra posición competitiva en la aportación de un valor diferencial.	
GESTION RESPONSABLE de la CADENA DE SUMINISTRO	Impulsar el alineamiento de los proveedores hacia las necesidades y requerimientos del Grupo (declaración ambiental del producto, compras sostenibles, responsabilidad social...), garantizando el desarrollo de una cadena de valor sostenible.	
GESTIÓN RIESGOS • Riesgos Financieros y de Crédito • Clientes y Oferta • Proveedores y Terceros • Riesgo de Materiales • Riesgo de Procesos • Riesgos Operacionales • Riesgos Incendios		

ETICA Y BUEN GOBIERNO		MODELO DE GESTIÓN
GOBIERNO CORPORATIVO	Garantizar la gobernanza sólida del Grupo a través de los principios, valores y comportamientos cooperativos y competitivos, aprendiendo de la identificación y gestión de los riesgos, y compartiendo interna y externamente la gobernanza a través de la transparencia y la participación.	• Estatutos Sociales (EE. SS.) • Reglamento Interno Cooperativo (RIC) • Modelo Cultura organizacional. Sistema Integrado de gestión (Certificado según ISO 9001) • Sistema integrado de gestión (certificado según ISO 4500) • Evaluación de riesgos en SGSSL. • Sistema Integrado de Gestión (certificado Según SR-10 y Código de Conducta.
ETICA E INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS	Garantizar un comportamiento ético y responsable de los órganos de gobierno y de cada una de las personas del GRUPO, que nos asegure la solidez de nuestros principios y valores.	

GESTIÓN DE RIESGOS

- Estratégico, en especial la integración de la sostenibilidad en la estrategia.
- Geopolítico (Riesgo País en las que operamos)
- Riesgos legales
- IT-Información, (Ciberseguridad)
- Reputacional y Responsabilidad Social. Son situaciones ya identificadas en nuestro código de conducta.

Por un lado, sobre riesgos de corrupción y soborno 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.
Por otro lado, sobre riesgos relacionados con Derechos Humanos, el 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.

MEDIOAMBIENTE		MODELO DE GESTIÓN
GESTIÓN EFICIENTE DE RECURSOS (ENERGÍA, AGUA Y RESIDUOS)	Gestionar de forma eficiente y circular los recursos naturales (la energía, el agua y todos los residuos generados) y fomentar la utilización de materiales sostenibles en todo su ciclo de vida, asegurando el cumplimiento y adaptación a las normativas y teniendo en cuenta los requerimientos de nuestros clientes en cuestiones ambientales.	· Sistema integrado de gestión certificado ISO 14001 · Aplicación del ecodiseño para la mejora de la eficiencia energética de nuestros productos. · Evaluación de riesgos en SGMA · Código de Conducta
CAMBIO CLIMÁTICO / EMISIONES	Reducir el Impacto que generamos al clima como Organización integrando el riesgo climático y sus oportunidades en la estrategia del desarrollo del proyecto socio- empresarial.	

GESTIÓN RIESGOS

· Riesgos Operacionales, relacionados con el enfoque integrador de la cadena de valor y cómo integrar los criterios de sostenibilidad en la cadena de suministro.

· Riesgos ambientales,

o Impulsando la eliminación del uso de materiales peligrosos y/o no permitidas.

o El desperdicio de recursos (agua, energía, materiales…)

o La generación de residuos peligrosos.

Riesgos Climáticos puntuales y crónico. Reconocemos la urgencia del cambio climático, así como los nuevos requisitos derivados de esta situación y el hecho de que reducir el impacto que generamos en el clima como organización es fundamental para el desarrollo de nuestro proyecto socio-empresarial.

PRACTICAS LABORALES		MODELO DE GESTIÓN
CALIDAD DEL EMPLEO	Crear empleo y ofrecer puestos de trabajo estables y de calidad que promuevan el bienestar de las personas trabajadoras.	· Estatutos Sociales (EE. SS) · Reglamento Interno Cooperativo (RIC) · Normativas relacionadas con la regulación de tiempos de trabajo, de retribución, calidad de empleo. · Sistema de Gestión Integrado. · Código de Conducta
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Garantizar el cumplimiento de las medidas de salud, seguridad y de prevención de riesgos laborales, con especial foco en acciones preventivas y en la formación del personal, a fin de reducir la siniestralidad y el absentismo del personal.	· Sistema integrado de gestión (certificado según ISO 45001) · Evaluación de riesgos en SGSSL y Comités Seguridad y Salud Laboral (SSL) + Prevención Riesgos Laborales (PRL) · Código de Conducta
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. NO DISCRIMINACIÓN.	Promover un entorno laboral inclusivo, no discriminatorio, y justo basado en el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades entre todas las personas.	· Estatutos Sociales (EE. SS) · Reglamento Interno Cooperativo (RIC) · Sistema Integrado de Gestión (certificado Según SR-10 y Código de Conducta. · Protocolo contra acosos · Plan de igualdad
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Promover entornos que faciliten el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, alineado con la estrategia de la organización, de tal forma que este desarrollo también se proyecte externamente, fortaleciendo nuestra marca de empresa, enraizada en una cultura de corresponsabilidad y protagonismo.	· Estatutos Sociales (EE. SS) · Reglamento Interno Cooperativo (RIC) · Normativas relacionadas con la regulación de tiempos de trabajo, de retribución, de prestaciones... · Sistema de Gestión Integrado. · Mecanismos de Intercooperación Cooperativa · Mecanismos de colaboración y alianzas Intercooperativos (Universidad, Centros Tecnológicos. del Grupo)

GESTIÓN RIESGOS ·

- Riesgos Operacionales, como la reducción de número de accidentes e incidentes
- Personas y Entorno Trabajo: las eventuales dificultades de atracción y retención de talento, las dificultades de que nuestras personas adecúen su perfil a los perfiles requeridos en el futuro.

CALIDAD Y PROPUESTA DE VALOR EN NUESTROS PRODUCTOS Y SISTEMAS		MODELO DE GESTIÓN
INNOVACIÓN Y ECONOMÍA CIRCULAR	Innovar con agilidad y eficiencia, para ofrecer productos y sistemas, generando un valor añadido diferencial a nuestros clientes, de manera que podamos juntos ofrecer soluciones más sostenibles al mercado, minimizando el impacto al clima a través de una economía circular.	· Sistema Integrado de gestión (Certificado según ISO 9001 · Sistema integrado de gestión (certificado según ISO 14001) · Mecanismo de Intercooperación Cooperativa · Mecanismos de colaboración y alianzas Intercooperativos (Universidad, Centros Tecnológicos. del Grupo).
CALIDAD Y FIABILIDAD DE LOS PRODUCTOS, SISTEMAS Y SERVICIOS	Aportar valor y garantizar una eficiencia competitiva que asegure la calidad y fiabilidad de nuestros productos, sistemas, soluciones y servicios.	

GESTIÓN RIESGOS ·

Riesgos estratégicos: la innovación es estrategia, y tras la integración de la sostenibilidad, también se convierte en reto innovar en productos, procesos y servicios sostenibles y desde la perspectiva de economía circular, si queremos seguir siendo líderes, atraer talento, prepararnos a un entorno cambiante y seguir cumpliendo las expectativas de los grupos de interés.

TEMAS SOCIEDAD		MODELO DE GESTIÓN
TRANSFORMACIÓN SOCIAL	Participación activa en el entorno local y en la sociedad mediante la colaboración en iniciativas de acción social y solidarias que promuevan el progreso social y económico, teniendo en cuenta el bienestar de la ciudadanía y con el objetivo de crear riqueza dejando un legado.	· Estatutos Sociales (EE. SS.) y Normativas entorno a la Retribución de Resultados. · Modelo Sistema y Normativas Transformación Social COPRECI · Modelo Sistema y Normativa Transformación Social del Grupo FAGOR · Modelo Sistema y Normativas del Grupo MONDRAGON

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - En la Gobernanza

GOBERNANZA COOPERATIVA a través de los procesos sólidos de gobernanza que propician la claridad de órganos, la competencia de los miembros y las relaciones de confianza.

GESTION GRUPO. Integración holística la estrategia de sostenibilidad y del sistema de gestión en toda la organización GRUPO. La sostenibilidad como elemento driver y diferenciador de competitividad y cultural a todas las personas y negocios de COPRECI para contribuir al proyecto, al planeta y al legado.

GESTIÓN RIESGOS. Seguir el Modelo de Gestión de riesgos activo, que anticipe y establezca medidas de actuación integrando el Grupo, Integrando los modelos de riesgos en acción al clima, los temas de la doble materialidad y los modelos de reporting.

· COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA. Poner en valor nuestra aportación, nuestro valor diferencial, y nuestro saber hacer.

3.1.2. Una Cultura Competitiva y Cooperativa.

"La Cultura organizacional competitiva y cooperativa, a través del protagonismo y corresponsabilidad hacia el proyecto compartido impulsan el proyecto COPRECI".

El modelo cooperativo, se basa en una cultura en la que las personas se implican, cumplen sus compromisos y se marcan objetivos ambiciosos en la doble vertiente de persona trabajadora y propietaria. Una cultura en la que, desde una perspectiva de responsabilidad cooperativa, se toman decisiones autoexigentes respecto a cuestiones como la distribución de resultados, los niveles de anticipos salariales, objetivos de rentabilidad, ratios financieros adecuados, objetivos empresariales ambiciosos, etc.

Esa cultura se va generando a diario con un estilo de liderazgo cooperativo, con la forma de trabajar en equipo y cuidar el bien común, con unos sistemas de información, aprendizaje, participación y autonomía altos.

Trabajamos las competencias transversales donde implica desarrollar la inquietud y el interés por aprender, la capacidad de relacionar temas, de gestionar un ecosistema de colaboraciones e inter-cooperación y las habilidades sociales, así como la capacidad de adaptación a un entorno muy cambiante, con gran flexibilidad, en una organización abierta, interconectada y ágil, que evoluciona.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - En la cultura Competitiva y Cooperativa

Potenciar el compromiso de las personas en la cultura cooperativa, avanzando a través del desarrollo de competencias de futuro y los comportamientos en la transformación de las personas y en la transformación de los sistemas de la organización al nuevo contexto.

Planes de equipo, y Planes personales que nos ayude a hacer el cambio de transformación y evolución que necesitamos para alcanzar los retos del Proyecto, trabajando la consciencia y el valor añadido de los equipos, para la organización y el proyecto.

Procesos de reflexión y diálogo en torno a elementos clave de nuestro modelo, para teniendo en cuenta los cambios disruptivos y la evolución a futuro de los negocios y de la sociedad, actualizarlos y tomar decisiones coherentes a todos los niveles: corresponsabilidad, legado, protección de lo colectivo, solidaridad, propósito del proyecto cooperativo, liderazgo cooperativo, etc.

3.1.3. El aprendizaje. La empleabilidad.

"Promovemos entornos que faciliten el desarrollo profesional de las personas alineado con la estrategia de la organización, fortaleciendo nuestra marca de empresa, enraizada en una cultura de corresponsabilidad y protagonismo"

Las empresas necesitan más que nunca contar con los conocimientos, las habilidades y la capacidad de leer el entorno (cada vez más cambiante) y evolucionar de modo consciente de forma que la persona desarrolle su potencial de manera sostenida. Definitivamente se trata de un aspecto clave que plantea la evolución del trabajo.

Esto supone gestionar el día a día de forma eficiente y tener un ojo en el futuro, y esto afecta de una forma determinante a las personas. La empleabilidad varía en función de la evolución de las capacidades, habilidades y atributos personales, de modo que la persona se sirve de ellos y trabaja su empleabilidad para contribuir mediante su trabajo y competencias a las necesidades de la cooperativa. Hablamos por tanto de un aspecto dinámico donde trabajar y aprender van de la mano.

Es un concepto que se complementa con procesos de gestión del talento donde se trabaja, cómo captar y atraer el talento interesante y cómo gestionar la evolución de los perfiles actuales. A ello, debemos sumarle inputs como la pirámide demográfica, la revolución tecnológica, la robotización, la digitalización y otros aspectos que van a incidir en la cadena de valor global y por tanto en el mapa de profesiones necesarias.

Hacer que las personas sean competentes y estén actualizadas exige afinar el actual modelo de aprendizaje, que siendo completo y atendiendo a diferentes variables (formación profesional, societaria, salud laboral, mentoring, idiomas, etc.) necesita ir afinando en materias y metodologías en función de la velocidad que el entorno exija.

"Practicamos una cultura abierta basada en el aprendizaje y en la creación de valor que cada uno de nosotros aportamos de manera diferencial al proyecto y a la sociedad".

Ejercicio 2022

En el año 2022 se ha dado un nuevo impulso al fomento del aprendizaje, trabajando el concepto de “aprender haciendo”, como herramienta básica para afrontar las nuevas competencias que nuestro nuevo Plan Estratégico nos pide desarrollar como personas y como organización. En este aspecto, en el 2022 puesto en foco en cómo las personas y equipos hemos traído nuevas competencias a Copreci mediante los proyectos, objetivos, retos... trabajados durante el 2022 (proyectos de electronifícación, de conectividad, de valor añadido, de digitalización, sostenibilidad...). También seguimos organizando sesiones internas de formación para compartir nuestro conocimiento con los compañeros, así como impulsando la ubicación de aprendizaje en nuestra intranet para compartir, consultar y generar conversaciones.

"Promovemos entornos que faciliten la atracción de nuevos talentos, alineado con la estrategia del Proyecto Copreci".

Colaboramos con centros de formación, universidades y centros tecnológicos de manera que aportamos a dar entrada a estudiantes y nuevos talentos en la integración del Proyecto Copreci. Somos gestores, desarrollamos redes de conocimiento y colaboramos en la gestión del talento. Cuidamos el ciclo de vida de las personas y el desarrollo del talento según las necesidades con visión estratégica del proyecto.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - En el aprendizaje organizacional

Transformar la organización hacia una Empleabilidad consciente y responsable. Trabajar la CULTURA del Aprendizaje

Planes de equipo, y Planes personales que nos ayudan a hacer el cambio de transformación y evolución que necesitamos para alcanzar los retos del Proyecto, trabajando la consciencia y el valor añadido de los equipos, para la organización y el proyecto.

Promover entornos que faciliten el desarrollo profesional de las personas y la atracción a nuevos talentos, alineado con la estrategia y las necesidades del proyecto. Seguir avanzando desde la vertiente Métodos y metodologías del Aprendizaje Organizacional.

La cultura y el modelo de aprendizaje permanente a todos los niveles. Gestionar el conocimiento de la organización, ser una organización que aprende y potencia la inteligencia colectiva.

Copreci colabora con MU en la 8ª edición de su Máster en Internacionalización de Organizaciones

28-02-2023

Empresas como Copreci, con plantas productivas en Europa, Asia, África y América resultan muy atractivas para jóvenes estudiantes del Master de Internacionalización de Mondragon Unibersitatea.

Copreci colabora desde la primera edición con MU en este Máster orientado a que los/las participantes experimenten en primera persona la internacionalización y la adaptación cultural de las empresas. Vivimos en un mundo globalizado y las empresas no son ajenas a este escenario. Para ello necesitan profesionales ágiles que puedan desenvolverse con criterio, rapidez y eficiencia en estos entornos globales altamente competitivos y cambiantes.

3.2. Somos Copreci. Creamos nuestra realidad.

"Garantizamos un comportamiento ético y responsable de los órganos de gobierno y de cada una de las personas del GRUPO, que nos asegure la solidez de nuestros principios y valores".

3.2.1. Ética e integridad en los negocios. Una cultura de principios y valores. Un Código de conducta

Nuestros principios y valores están recogidos en las directrices de nuestros Estatutos Sociales y del Reglamento Interno Cooperativo que rige las relaciones dentro de nuestra cooperativa. Los derechos humanos y la política anticorrupción forman parte esencial de los principios éticos y las normas de comportamiento y actuación contenidos en el Régimen Interno de la Cooperativa y en los Estatutos Sociales.

No obstante, las orientaciones de los sistemas de responsabilidad social empresarial basados en evidencias demostrables por terceros han requerido complementarlos a esas directrices para convertirlas en herramientas de gestión, en responsabilidades y en objetivos que evidencien nuestro compromiso en estas materias. Como expresa el dicho popular, «no solo serlo, sino parecerlo».

Derechos humanos

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. 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). 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.

Internamente, las políticas de contratación y de organización del trabajo se han establecido desde el respeto a las normativas y legislaciones vigentes de cada país, así como la promoción y el cumplimiento de convenios de la Organización Internacional del Trabajo (edad mínima de trabajo, libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, no discriminación...).

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.

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.

Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

Ejercicio 2022

Tras contabilizar los asuntos que se han tratado en el Consejo Rector o en un órgano de gobierno equivalente que tengan que ver con asuntos éticos durante el año 2022, no se ha contabilizado ningún asunto abierto en el ámbito de la falta de respeto a los derechos humanos.

Eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y el derecho de asociación

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.

Asimismo, el código de conducta del Grupo Copreci prohíbe la realización de trabajos forzosos 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).

Lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

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 de Copreci mediante los manuales de acogida establecidos a tal efecto, y es firmado por los mismos. Existe una estructura de control encargada de la monitorización del cumplimiento del Código.

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.

Además, el Reglamento Interno de la Cooperativa. Recoge como faltas muy graves:

- La estafa, desfalco, malversación, apropiación indebida y equivalentes; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Cooperativa o a cualquier persona, realizado dentro de sus dependencias o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- Gestionar o admitir directa o indirectamente, de clientes de la Cooperativa o terceros en general, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por cumplir o haber cumplido un servicio de aquella.

Y la Comisión de Vigilancia (órgano interno de la Cooperativa independiente del Consejo Rector) tiene atribuciones para auditar el funcionamiento interno y las cuentas. En esa función, pueden detectar y actuar ante las anomalías identificadas. Sus funciones están recogidas en los Estatutos Sociales.

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.

Ejercicio 2022

En 2022 no se han tratado ningún asunto vinculado con la corrupción o el soborno. Y se han ejecutado acciones preventivas a lo largo del año, como la comunicación de la política de no regalos de acuerdo a nuestro código de conducta.

3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.

El modelo de valores pone el desarrollo económico (el medio) al servicio del bienestar humano (el fin). La contribución al interés general, a la cohesión social y al bienestar del colectivo social y la sociedad en general, son objetivos fundamentales del modelo cooperativo, un modelo que contribuye fuertemente a lograr niveles altos en la co-construcción de la sociedad del bienestar. Bienestar como concepto pluridimensional, ligados a lo que las personas hacen y pueden hacer por sus vidas, por su entorno de trabajo, y de convivencia natural (personas y entorno).

El modelo como capacidad de generación de valor y de riqueza. Riqueza, que no se mide únicamente en base al capital financiero, sino que también se mide en base a su capital social, persiguiendo permanentemente que la creación de riqueza se traduzca en una mayor cohesión de las personas y de la sociedad. Modelo capaz de generar y distribuir equitativamente la riqueza que genera.

La autonomía propia de las personas, se traslada al ámbito laboral y proporciona libertad y capacidad para la autogestión. Precisamente por ser un sistema de distribución equitativa de la riqueza, el modelo proporciona y aporta en:

"La diversidad como objetivo, la igualdad como eje"

Fomentando la igualdad entre mujeres y hombres

Nuestros Estatutos Sociales reflejan nuestro posicionamiento con respecto al principio cooperativo de la libre adhesión, con la visión, entre otras, de la no discriminación por condiciones de género: «No serán causas denegatorias de la admisión las ideas políticas, sindicales o religiosas, ni la raza, lengua, sexo o estado civil del solicitante, salvo que fueran incompatibles con el objeto social».

A su vez, el principio cooperativo de la Organización Democrática proclama la igualdad básica de las personas socias trabajadoras 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 las personas socias, 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.

“Copreci cuenta con unos principios básicos cooperativos basados en la igualdad”.

Respecto a 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.

Por ello, a lo largo de la vida laboral, **la igualdad de oportunidades se vive**. Al ser un sistema basado en la persona y en el aprendizaje continuo, el desarrollo profesional viene de la mano del buen desempeño y de la adecuación a las necesidades del mercado. Con la cualificación humana y profesional como elementos al alcance de todo el colectivo de trabajadores/as.

Uno de los principios de igualdad, fundamental para todas las personas trabajadoras, independientemente de la jornada laboral, es que disfrutan de los mismos beneficios sociales: seguros de vida, asistencia sanitaria, cobertura de incapacidad e invalidez, provisión de jubilación, participación en los resultados, etc.

En el 2022 se ha aprobado y puesto en marcha el PLAN DE IGUALDAD, en el cual se han definido los tres ejes de trabajo: Promoviendo una cultura igualitaria, basado en la igualdad de oportunidades y proporcionando un entorno laboral libre de riesgo y de acoso por razón de sexo.

Número de empleados/as, según sexo y región (a cierre de ejercicio - 31/12/2022)	31.12.2022	31.12.2021
Mujeres	735	1.008
% mujeres	52,69%	55,17%
Hombres	658	819
% hombres	47,31%	44,83%
TOTAL EMPLEADOS/AS	1.393	1.827

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género	2022	2021
Indefinida	1326	1516
Hombre	589	650
Mujer	737	865
Temporal	303	532
Hombre	153	259
Mujer	150	273

Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional y sexo	31.12.2022		31.12.2021	
	Núm.	%	Núm.	%
Cargos directivos	19		20	
Mujeres	4	21,1%	4	20,0%
Hombres	15	78,9%	16	80,0%
Cualificado	599		638	
Mujeres	181	30,2%	181	28,4%
Hombres	418	69,8%	457	71,6%
No cualificado	767		1160	
Mujeres	545	71,1%	817	70,4%
Hombres	222	28,9%	343	29,6%
Consejo rector	8		9	
Mujeres	5	62,5%	6	66,7%
Hombres	3	37,5%	3	33,3%

Destacar que, COPRECI 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.

Este mismo comité también es de responsable evaluar otro tipo de conflictos, como por ejemplo los de carácter relacional. Durante el 2022 este Comité de evaluación y gestión de conflictos ha tenido la ocasión de gestionar situaciones de conflictos internos relacionales, detectando aquellas situaciones de manera preventiva para evitar su agravación. Este comité además cuenta con el asesoramiento en aspectos técnicos, médicos y psicológicos para ofrecer la mejor evaluación y solución posible..

"En COPRECI trabajan personas, independientemente de su origen y condición. Principio de, a igualdad de funciones, igualdad de retribución"

Diversidad e inclusión

El principio cooperativo de libre adhesión no solo supone no limitar la incorporación de nuevos socios y socias sino también el respeto a la pluralidad. Su única limitación viene dada por la capacidad de generación de empleo. Hoy día, se está demostrando que la diversidad y la inclusión (en aspectos de género, cultura, ...) además de ser cuestiones éticas, son también elementos de ventaja competitiva e impactan positivamente en aspectos como la atracción de talento, la orientación al cliente, la satisfacción de las personas trabajadoras o la innovación y creatividad.

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 que actualmente trabajan en Copreci

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 2022 el Grupo Copreci ha contado con **9 personas con discapacidad** (14 en el 2021). 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 capítulo 6-Creamos Riqueza, Impulsamos el Desarrollo Comunitario.

Principios básicos que evitan la brecha salarial

Tanto las normas propias de las Cooperativas (aplicables sólo a las personas socias- trabajadoras o cooperativistas), como los convenios colectivos y acuerdos de empresa de aplicación (aplicables a todas los personas trabajadoras 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.

Para el establecimiento de la remuneración existe, se aplica, una metodología contrastada a lo largo de los años, que garantiza una total transparencia y homogeneidad, además tratando de garantizar el menor desajuste social en la comarca. Esta metodología es aplicada por un comité experto en valoración, constituido por diferentes profesionales del área de los Recursos Humanos y representantes de los órganos sociales, garantizando una total transparencia en el proceso.

El sistema retributivo de la matriz es referencia metodológica para las diferentes plantas con las que cuenta el grupo COPRECI. A partir del respeto y cumplimiento de estas bases, cada planta se adapta a la idiosincrasia del país correspondiente, respetando las normativas y convenios a aplicar en cada caso.

Los pluses por relevo, pluses por nocturnidad, antigüedad, etc. están relacionados con las normativas y convenios de referencia por planta-país y son de aplicación a la persona en coherencia con el puesto desempeñado.

Los incrementos de retribuciones o salarios que se pueden realizar en un ejercicio son de igual aplicación al conjunto del personal de toda la planta, sin discriminación alguna por ideas políticas, sindicales o religiosas, ni raza, lengua, sexo o estado civil.

A la Dirección no se le aplican criterios retributivos diferentes al conjunto de trabajadores y trabajadoras del grupo.
Además de la retribución fija, existe una retribución variable, en la que se recompensa el resultado derivado de la gestión operativa mensual y la consecución de objetivos estratégicos con carácter anual, donde están integrados objetivos que impulsan la sostenibilidad.

Remuneraciones medias entre hombres y mujeres

El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2022 y 2021 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. Se han utilizado medias ponderadas (por nº de personas trabajadoras) entre las diferentes plantas de Copreci:

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media, por sexos	25.414	14.280	23.074	12.509

Las retribuciones del Consejo Rector y la Alta Dirección son 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.

La brecha se debe al tipo de puesto de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, ya que a igualdad de puesto no hay diferencias retributivas por género.
Se detalla a continuación desagregado por sexo (en euros).

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media consejo rector (1)	54.245	43.374	51.835	43.273
Remuneración media alta dirección	95.923	71.273	92.639	68.792

(1) Las personas socias que integran del Consejo Rector, nuestro órgano superior de gobierno, no perciben retribución fija o variable alguna por esta labor. Sus miembros perciben la retribución que les corresponde asociada a su trabajo diario en la cooperativa, sin ningún extra por formar parte del Consejo Rector. Además, los integrantes de este consejo rector se renuevan parcialmente cada 2 años.

(2) La remuneración media de Consejo Rector y de la alta dirección se ha calculado considerando los miembros de dichos grupos a 31 de diciembre.

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

Por otro lado, las retribuciones de trabajo son acordes a las existentes en el mercado laboral del país correspondiente, respetando en todos los casos las referencias de convenio y/o sector. 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.

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).

Brecha salarial

La Brecha Salarial por categoría profesional del ejercicio 2022 y 2021 se detalla a continuación, detallada por planta. Para ello se han calculado las brechas salariales entre hombres y mujeres del personal cualificado y no cualificado en cada planta de Copreci.

	2022		2021	
Brecha salarial por planta	**Trabajadores/as cualificados**	**Trabajadores/as no cualificados**	**Trabajadores/as cualificados**	**Trabajadores/as no cualificados**
España	4,98%	-13,88%	5,36%	-10,94%
México	21,12%	9,92%	-4,98%	4,68%
Turquía	3,70%	-0,23%	-3,40%	-14,43%
China	14,98%	7,36%	20,70%	-3,56%
Italia	13,82%	4,77%	1,34%	7.97%
Chequia	22,30%	2,74%	16,88%	0,63%

Durante la realización del diagnóstico para el proceso de diseño del plan de igualdad, se destacaron las dificultades que actualmente tiene COPRECI para reclutar mujeres con estudios de perfil técnico-tecnológico, lo que puede repercutir en las categorías de trabajadores/as cualificados. Por ejemplo, actualmente hay muy baja oferta en el mercado de mujeres que han estudiado un Ciclo Formativo de Grado Superior técnico-empresarial, que equivaldría a parte de nuestro colectivo de personas trabajadoras cualificadas.

Por otro lado, es más común tener una brecha salarial negativa en trabajadores/as no cualificados, donde la presencia de mujeres en el grupo Copreci es alta. En trabajadores/as cualificados la presencia femenina es menor, aunque en general la brecha se mantiene en niveles bajos. Puntualmente una brecha mayor se debe a 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.

"Garantizamos lugares de Trabajo con los máximos estándares de seguridad y salud laboral".

Salud y seguridad en el Trabajo.

COPRECI es un grupo comprometido con la seguridad y salud laboral de sus personas. 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.

Por ello, COPRECI provee 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

Para ello, seguimos trabajando en la implantación de un sistema de gestión unificado en todas nuestras plantas y en el fortalecimiento de una cultura preventiva y de autoevaluación que nos permita alcanzar la accidentalidad cero.

"Garantizamos los máximos estándares de seguridad y salud".

COPRECI y sus terceras partes cumplimos con inspecciones legales de seguridad y salud laboral, asegurando la cumplimentación de las acciones correctivas resultantes de las inspecciones gubernamentales, y de clientes y documentando en fecha dichas acciones.

Debemos destacar que, en todas las plantas del Grupo excepto en la planta de Italia (en este caso existe una reunión anual para revisar la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo), existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral, o en su defecto, mínimamente se realiza una reunión anual 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.

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 Evaluación de los Riesgos y Oportunidades en la Planificación de las actividades Preventivas.
- Seguridad Acciones Preventivas y Correctivas derivadas de la Evaluación.
- Accidentabilidad
- Higiene
- Ergonomía
- Absentismo
- Prevención de Riesgos Laborales en lo Operacional
- Salud. Empresa Saludable. Vigilancia Salud.

Los índices referentes a los accidentes de trabajo del ejercicio 2022 y 2021 son los siguientes:

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia*	15,11	11,49	12,72	18,08
Índice de gravedad**	0,33	0,29	0,39	0,34

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

- **Protección social** Disponemos de un sistema creado para proporcionar asistencia social y previsión que incluye aspectos importantes como la jubilación, viudedad e incapacidad permanente, ayuda al empleo, incapacidad temporal, asistencia sanitaria o prestaciones familiares (maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, etc.)

- **El entorno de la Persona.** Creamos un entorno estable que tiene efectos directos e indirectos en la vida de las personas, en ámbitos como la salud, la educación, el medio ambiente, la participación, la cultura, el consumo, el ahorro o las relaciones sociales. Y no lo hace desde el paternalismo protector, sino desde el protagonismo de las personas de manera equitativa y participativa.

Organización del trabajo e 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. 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.

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.

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.

Ejercicio 2022

En el 2022, en la planta de Aretxabaleta 50 personas solicitaron y disfrutaron de jornadas reducidas como medida de conciliación, de los cuales 18 eran hombres (en el 2021 fueron 52 personas de los cuales 20 eran hombres) En caso de las plantas, tenemos casos puntuales en Chequia (1 mujer) e Italia (2 mujeres).

Permiso por el nacimiento de un hijo o hija	2022	2021
Personal que se ha acogido al permiso parental/maternal	44	38
Mujeres	19	21
Hombres	23	17

04 Responsables con el planeta

4. Responsables con el planeta

"Garantizamos la Competitividad a través de una cadena de Valor Eficiente, Circular y Sostenible"

4.1. Cadena de valor eficiente, circular y sostenible

El reto de transformar nuestras cadenas de valor de lineales a circulares pasa por aplicar un enfoque integrador que aglutine a toda la cadena de valor implicada en el ciclo de vida de las actividades, productos y servicios.

4.1.1.- Cadena de Valor y Suministro Sostenible

En Copreci queremos ser un proveedor referente para nuestros clientes. Para ello, estamos integrando las cadenas de suministro de nuestros proveedores alineándolas con nuestros valores y exigencias en materia de seguridad y salud, respeto a los derechos humanos, medio ambiente y ética e integridad.

Nos hemos propuesto diseñar cadenas de valor sostenibles para cada familia de producto, fijándonos un punto de partida y un objetivo a corto, medio y largo plazo para conseguir eficiencia, circularidad y responsabilidad en toda la cadena de suministro.

Desde Copreci trabajamos con una Visión Estratégica que nos permite elaborar y revisar nuestras Estrategias en las diferentes Categorías de Compras, en Proveedores Estratégicos, con los nuevos Proyectos, y en las Regiones donde estamos ubicados y compartiendo parte de esta visión con nuestro grupo de interés proveedores. Para ello, actuamos y velamos para que los equipos que trabajan directamente con los Proveedores actúen con integridad, honestidad y transparencia.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS - Cadena de valor eficiente, circular y sostenible

- Integramos criterios de sostenibilidad en los procesos de compra en los procesos de Homologación y Evaluación de la cadena de suministro, con planes de acompañamiento a proveedores.
- Reforzamos el Análisis de Riesgo de Proveedores y Materiales/Técnicas, con visión Global de todo el Parque de Proveedores del Grupo Copreci, integrando la cadena de valor, los negocios y la regionalidad. Gestión Activa del Riesgo como valor para la anticipación, flexibilidad y adaptación necesaria en el mercado global en el que operamos.
- Regionalizamos las diferentes Cadenas de Valor lo más próximas al cliente; no solamente por un criterio de flexibilidad y cercanía; sino también para reducir los impactos ambientales, y poder contribuir a una mayor generación de valor. Tener una Red de Aliados cercanos, operar en condiciones de adaptabilidad y reducción del riesgo.
- VSM Sostenibles de las diferentes cadenas de valor para las diferentes familias de producto. Integrando el impacto de costes y lean. Integrando los Riesgos y Oportunidades en Materias de ASG según el País donde se suministra, producimos y vendemos.
- Transformación Digital en los flujos de información con nuestros Proveedores y en la gestión de proveedores. Digitalización del dato, la información y el conocimiento de la cadena de suministro.

Actividad destacada durante 2022 en torno a una Gestión de Cadena de Suministro Sostenible.

- Hemos activado la **Evaluación de Proveedores con visión Región.** Se han escogido Proveedores con unas relaciones estratégicas que faciliten oportunidades de colaboración y mejora en los productos y servicios suministrados.
- Hemos integrado la **gestión de proveedores de diferentes plantas con visión región**. Integrando los equipos, el plan anual y el seguimiento conjunto.
- **Análisis previo de Riesgo de Proveedores y Materiales/Técnicas** y posteriormente de un Análisis elaborado conjuntamente entre SQA y Compradores, tanto Corporativos, como de las filiales, para definir el Plan Anual de Proveedores con visión Global de todo el Parque de Proveedores del Grupo Copreci.
- **Integración sostenibilidad y acompañamiento a proveedores.** Hemos elaborado un **Survey** a nuestros Proveedores A para conocer los esfuerzos realizados por nuestra Cadena en materia de sostenibilidad. Una vez realizado el diagnóstico, se podrán conocer en que ámbito de actuación se encuentran nuestra red de proveedores y así orientar mejor las actividades a trabajar para el propio desarrollo de la Estrategia.
- Puesta en práctica de un **canal oficial para comunicar** la situación del mercado, las nuevas necesidades en temas de cumplimentación de normativas (como ejemplo: Impuesto Especial sobre los Envases de Plástico No Reutilizables), así como extender nuestra Política de Compliance a nuestra Red de Proveedores.
- Se ha realizado un Análisis para la **Elaboración de una Matriz de Materiales Madres** para poder englobar todos las Categorías de Compras, Materiales y poder además hacer subclasificaciones de Material Reciclado, por ejemplo, en el Embalaje de Plástico y en Latón y Aluminio y que sirva para la Elaboración del **Alcance 3 de la HC.**
- Se ha lanzado un **Proyecto de Análisis de VSM Sostenible.**
- Se ha trabajado para acelerar la **Transformación Digital** en los **flujos de información con nuestros Proveedores;** tanto en la emisión de necesidades como fomentando las integraciones para una mejora operativa y reducción de papel y generación de emails de seguimiento.

Análisis de Regionalidad de Proveedores 2022

Dada la importancia que tiene para Copreci la regionalidad, a continuación, se presenta el desglose de la localización de nuestros proveedores por cada planta.

PROVEEDORES GRUPO COPRECI	PLANTAS EU	PLANTA MX	PLANTA TK	PLANTA CN
% PROVEEDORES REGION EU	80%	23%	53%	7%
% PROVEEDORES REGION NAR	2%	44%	0%	2%
% PROVEEDORES REGION TK	2%	5%	33%	0%
% PROVEEDORES REGION ASIA	16%	28%	13%	92%
	100%	100%	100%	100%

4.1.2. Calidad y Fiabilidad de Materiales, Productos, Sistemas y Servicios en la Cadena de Valor

Los productos del Grupo Copreci cuentan con unas garantías en materia de seguridad y una garantía en materia de fiabilidad al uso. Nuestros productos y sistemas se han caracterizado por su fiabilidad, eficiencia y durabilidad, reconocidos por nuestros clientes y el mercado. Trabajamos por una calidad robusta y competitiva, desde los desarrollos, trabajando la cadena de suministro y hasta el suministro a nuestros clientes.

Copreci apuesta por una industria 4.0, basada en la interconectividad, el aprendizaje automatizado y los datos en tiempo real en los procesos de producción. La apuesta por el uso intensivo de datos nos permite afrontar en mejores condiciones la digitalización y la automatización para la optimización en coste, en calidad y en eficiencia de los procesos productivos. Aportando por tanto a una menor generación de residuos y mejor aprovechamiento de los recursos.

"Aportamos calidad y fiabilidad a nuestros productos y sistemas, contribuyendo junto con la circularidad a la sostenibilidad en la cadena de valor y a la salud y seguridad de las personas consumidoras".

"Apostamos por una producción más rápida, más robusta, de mayor calidad y con menor coste. Identificando y eliminando cualquier parte de un proceso que no agregue valor".

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. La Satisfacción de nuestros Clientes y usuarios finales es uno de los nuestros valores corporativos. Todas las plantas del Grupo Copreci tienen un proceso interno para la gestión y tratamiento de las reclamaciones a través del cual trabajamos la mejora continua y la mejora del impacto en calidad, fiabilidad, durabilidad, seguridad, en definitiva, la satisfacción de los usuarios y consumidores.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS – Calidad Competitiva y Sostenible

CALIDAD COMPETITIVA que garantice la fiabilidad y durabilidad de nuestros productos y soluciones de la manera más competitiva y con el mínimo desperdicio generado en toda la cadena de valor.
Orientar la GARANTÍA DE CALIDAD a las Nuevas Propuestas de Valor (Función, Sistemas, Electrónica integrando nuevas cadenas de valor sostenibles).
DIGITALIZACIÓN de la EFICIENCIA Herramientas digitales (Industria 4.0 y otras) que proporcionen información más precisa y oportuna sobre las operaciones: Identificación y mitigación de desperdicios - defectivos y chatarras, tendencias, e identificación de riesgos y oportunidades.

4.1.3. Cadena de Suministro Libre de Sustancias no permitidas.

Contribuimos a una relación de transparencia con nuestros grupos de interés prioritarios e impulsamos la eliminación de materiales peligrosos y/o prohibidos por la legislación y por nuestros clientes.

El objetivo es la correcta gestión de los materiales y garantizar el bienestar de las personas, el medio ambiente, así como asegurar que con nuestros productos y/o actividades, no estamos generando impactos negativos sobre ellos. El compromiso con el entorno, el planeta y la protección de las personas es un pilar fundamental para el Grupo Copreci. El hecho de tener un firme compromiso con el entorno, es un valor diferencial que el Grupo Copreci aporta a sus grupos de interés. Para ello, nos apoyamos en distintas normativas y/o leyes que presentan directrices sobre cómo gestionar este tipo de materiales o sustancias nocivas y bajo un proceso dedicado a la vigilancia, cumplimiento y reporting.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS – Cadena de Suministro Libre de Sustancias no permitidas.

Sistematizar el Proceso que Garantiza y asegura el COMPLIANCE, de QUIMICOS, del uso de materiales prohibidos en nuestra cadena de suministro y en nuestros procesos de diseño y homologación.

Mejorar el control de los productos químicos en toda la cadena de suministro. Establecer mecanismos que vigilen y garanticen dichos cumplimientos. TESTING Y DATA

Elevar el nivel de los requisitos químicos en la cadena de suministro.

Digitalización del proceso de la declaración ambiental de producto y otros materiales prohibidos

Actividad destacada durante 2022

Ha aumentado mucho la consciencia entre las distintas áreas sobre la necesidad de una correcta gestión de los materiales peligrosos como parte clave de la sostenibilidad ambiental, y cada vez está adquiriendo más importancia para nuestros grupos de interés y aun siendo complejo, a la hora de seleccionar nuevos materiales es algo que está muy presente.

Procuramos estandarizar o utilizar materiales ya conocidos siempre que sea posible, y en los casos que no se pueda, se verifica la documentación técnica de las posibles nuevas opciones.

Las normas o directivas con las que más estamos trabajando son RoHS, REACH y CMRT. Por esa razón, internamente hemos empezado a trabajar con rigurosidad sobre estas desde la fase de diseño, además de considerar también las peticiones específicas de los clientes.

En el último año, ha sido una demanda creciente por parte de nuestros clientes. Respondemos a peticiones mayormente de Europa, siguiendo con América y Asia.

Tenemos en marcha varios objetivos e iniciativas relacionadas con la gestión de los materiales peligrosos.

Estamos trabajando mucho en la **fiabilidad de nuestras declaraciones.** Además de pedir información sobre las directivas mencionadas anteriormente a nuestros proveedores, hemos trabajado junto con institutos externos certificados para realizar análisis químicos de varios de nuestros productos. Esto nos ha ayudado a conocer mejor nuestros productos y también ha servido para corroborar la información recogida por parte de nuestros proveedores. En 2022, hemos llevado a cabo 11 análisis de laboratorio, siendo el resultado de todos satisfactorio.

La digitalización del proceso gestión de materiales peligrosos, con el objetivo de centralizar toda la información, involucrar más a nuestra cadena de suministro y agilizar la gestión documental.

Sistematizar y ordenar el flujo de trabajo, así como definir mejor los roles de cada uno, ha ayudado para mejorar la gestión interna. Tener las directivas actualizadas, y la información centralizada y ordenada ha sido clave para reducir el tiempo de respuesta.

Cadena de suministro sostenible. Al igual que algunos de nuestros clientes están acompañándonos en este viaje, nosotros debemos hacer lo mismo con nuestra cadena de suministro. Somos conscientes del esfuerzo que supone, y estamos dispuestos a involucrar a nuestros proveedores para que se unan a nosotros.

Este cambio y avance del 2022 ha sido muy significativo y tenemos claro que la vía es trabajando de esta manera para ofrecer un servicio diferencial y valor añadido a nuestros grupos de interés.

4.1.4. Gestión Eficiente y Circular de los Recursos en la Cadena de Valor.

"Gestionamos de manera eficiente y circular los recursos"

En Copreci seguimos avanzando en la implantación de un sistema de gestión medioambiental y plan energético en todas nuestras plantas para asegurar que todo el Grupo avanza hacia un modelo de producción eficiente y con el mínimo impacto en el medioambiente.

En el marco de la estrategia hemos establecido, como prioritarias, acciones de reducción y valorización de los residuos en toda la cadena de valor y ponemos especial atención al desarrollo de iniciativas con proveedores y a la disminución de los residuos peligrosos con el objetivo de alcanzar el cero residuos peligrosos.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS – Gestión eficiente y circular de los Recursos.

Implantar sistema de gestión medioambiental y energético en las plantas del Grupo. Responder de manera satisfactoria a los requerimientos de clientes en materia de medioambiente en todas las plantas del Grupo
A través de los Análisis de Ciclo de Vida, seguir profundizando en reducir el desperdicio de recursos: agua, electricidad, residuos... Consumo y tratamiento del agua (reducción empleo, tratamiento, procesos de recirculación,) especialmente en las plantas situadas en zonas de estrés hídrico
Realizar un análisis del impacto ambiental del embalaje y posteriores acciones en un Plan de reducción del impacto ambiental del embalaje a través de la sinergia con otras organizaciones.
Jerarquización y Valorización de los Residuos en la cadena de valor Contabilizar y cuantificar los residuos por tipología y tasas de minimización conseguidas a través del uso de herramientas digitales para mejorar su gestión. Disminución hacia Cero de Residuos Peligrosos.

Gestión Residuos

Como se puede observar en la siguiente tabla, se evidencia que el camino hacia la disminución de residuos y más concretamente de residuos peligrosos, sigue avanzando, llegando casi a un 25% menos.

	2022	2021	Variación 2021 - 2022 (%)
Total RESIDUOS (t)	4.810,94	6.628,77	-38%
División por tipo de residuo			
Total NO PELIGROSO (t)	3.899,79	5.501,97	-41%
Total PELIGROSO (t)	911,15	1.126,80	-24%
División por tratamiento final			
Total RECUPERADO (t)	3.985,64	5.587,82	-40%
Total ELIMINADO (t)	825,30	1.040,96	-26%

Materias Primas y Embalaje

	2022	2021	Variación 2021 - 2022 (%)
Latón; Aluminio; Acero (t)	7.803,82	8.820,20	-13%
% Reciclado	62%	No hay dato	No hay dato
Embalaje Papel y Cartón; Madera; Plástico (t)	1729,07	No hay dato	No hay dato
% Reciclado	44%	No hay dato	No hay dato

Energía

	2022	2021	Variación 2021 - 2022 (%)
Consumo energía NO renovable (kwh)	27.174.632,00	34.414.917,12	-27%
Consumo energía Renovable (kwh)	5.146.862,28	6.349.125,04	-23%
% energía renovable	19%	18%	5%

Gas

	2022	2021	Variación 2021 - 2022 (%)
Gas (kwh)	8.450.359,49	10.769.347,06	-27%

Agua

	2022	2021	Variación 2021 - 2022 (%)
Agua (m3)	28.191,00	35.185,00	-25%

4.2. Compromiso con el clima

Reconocemos la urgencia del cambio climático. Estamos mejorando nuestra comprensión de las emisiones indirectas de GEI de nuestras actividades en nuestras cadenas de valor, también conocidas como emisiones de alcance 1, 2 y 3. La estimación indica que la mayoría de nuestras emisiones de alcance 3 están asociadas a las emisiones de las materias primas que adquirimos como a las emisiones derivadas del uso y el tratamiento al final de la vida útil de nuestros productos.

Participamos en Carbon Disclosure Project (CDP), iniciativa que valora la industria y nuestros clientes. Creemos que desarrollar una estrategia climática más completa también apoyan nuestro enfoque empresarial general compartiendo la hoja de ruta climática con nuestros clientes. Reducir el Impacto que generamos al clima como Organización integrando el riesgo climático y sus oportunidades en el desarrollo del proyecto socio- empresarial es fundamental para seguir siendo líderes, atraer talento, prepararnos a un entorno cambiante y seguir cumpliendo las expectativas de los grupos de interés, fomentando nuestro el con el clima.

La ambición de COPRECI no consiste sólo en crecer económicamente, sino en hacerlo siguiendo estándares sociales, ecológicos, culturales, democráticos y solidarios. El desafío de futuro pasa, por el éxito socio-empresarial en un mercado crecientemente competitivo, pero pasa también, en gran medida y muy conectado a ello, por la capacidad de: Desacoplar el desarrollo de negocio y el impacto ambiental, fomentando un modelo empresarial que integre de manera horizontal la sostenibilidad en la estrategia corporativa, vinculando objetivos e indicadores sostenibles con el desarrollo y la gestión del negocio.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS – Compromiso con el Clima

Eficiencia energética de las instalaciones identificadas en auditorías previas.
Garantizar la compra de energía eléctrica 80% renovable, y 30% del consumo de energía mediante proyectos de autogeneración renovables para 2030
Disponer de una hoja de ruta de reducción de emisiones dentro de una Política Climática corporativa (prepararnos para SBTi)
Impulsar el desempeño ambiental de todos los proveedores estratégicos ayudándoles a ser climáticamente neutrales para 2030 para conseguir una cadena de suministro neutral en carbono para 2050.
Análisis de Ciclo de Vida de Productos en todas las familias de producto y un tener un Plan de acciones de reducción hacia NETzero.
Utilizar la Guía (TCFD) para impulsar nuestro enfoque de cambio climático y mejorar nuestra evaluación del riesgo de cambio climático en nuestro enfoque de gestión del riesgo empresarial.

Ejercicio 2022

Para ello, ya hemos realizado el **primer análisis de ciclo de vida de producto,** a través del cual se abren oportunidades para avanzar en acciones hacia la reducción del impacto al clima a través de la aplicación de una economía circular y a través de los eco-diseños. Este primer análisis nos permite seguir integrando el cambio climático y la descarbonización en nuestros procesos y estrategia empresariales.

Ejercicio 2022

COPRECI, como División de Componentes, patrocina el mayor parque de energía solar de Euskadi, EKIAN. Protección de la biodiversidad. EKIAN es el mayor parque de energía solar de Euskadi. Este proyecto, promovido por el Ente Vasco de la Energía -la agencia energética del Gobierno Vasco- y KREAN (Corporación MONDRAGON), puso en marcha el mayor proyecto de energía solar fotovoltaica desarrollado hasta la fecha en Euskadi. El parque EKIAN cuenta con 67.000 paneles de 355 vatios cada uno. La potencia instalada es de 24 millones de vatios, duplicando así la potencia fotovoltaica que estaba instalada en Euskadi hasta la construcción del parque, dando un gran paso en la consecución de los objetivos de la estrategia energética del Gobierno Vasco en materia de producción eléctrica renovable para 2030. La planta genera 40.000 millones de vatios al año, el equivalente al consumo eléctrico anual de 15.000 familias

Resultados Huella de Carbono alcance 1 y 2 del Grupo Copreci.

Emisiones de GEI (t CO2 eq)	2021	2020
Alcance 1	2.324,25	1968,58
Alcance 2	10.477,86	8.278,89
Total alcance 1+2	12.802,11	10.247,48
Emisiones de GEI (t CO2 eq) Alcance 1 y 2/ Facturación (millones de euros)	44,9	51,98

Se corrige el dato del alcance 2 del 2020. Antes 8.643,74.

El valor de la huella de carbono en el Grupo Copreci para el alcance 1 y 2 ha sido de 12.802,11 t CO2 equivalente en el ejercicio 2021. Prestando atención al indicador, se observa que, tomando como referencia la facturación total del grupo, el impacto se ha reducido en 7 puntos. Estos cálculos se basan en la norma ISO 14064-1: 2018. Los impactos más significativos provienen del alcance 2, es decir, del consumo eléctrico.

05 Creamos valor diferencial de manera sostenible

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMOS RESPONSABLES

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

5. Creamos valor diferencial de manera sostenible

"Apostamos por la sostenibilidad para crear un valor diferencial y asegurar nuestro legado cooperativo"

5.1. Propuesta de valor diferencial

La propuesta de valor de Copreci se basa en el desarrollo de componentes, sus funciones y prestaciones, sistemas y soluciones que aportan al usuario experiencias saludables, favorecen un consumo ético y son respetuosos con el medioambiente.

"Generamos una PROPUESTA de VALOR DIFERENCIAL a través de una Innovación ágil de productos, funciones y sistemas sostenibles y de eco-sistemas abiertos de colaboración y participación".

Nuestros negocios

Cocción Gas EMEA: Diseño, desarrollo, producción y servicio posventa de grifos, válvulas, termostatos, rampas y tubings, electrónica y sistemas para cocinas, encimeras y hornos a gas. Centrado en ventas en la zona de Europa, Middle East y África.

Cocción Gas America: Diseño, desarrollo, producción y servicio posventa de grifos, válvulas, termostatos, rampas y tubings, electrónica y sistemas para cocinas, encimeras y hornos a gas. Centrado en ventas en la zona de América.

Cocción Gas China: Diseño, desarrollo, producción y servicio posventa de grifos, válvulas, termostatos, rampas y tubings, electrónica y sistemas para cocinas, encimeras y hornos a gas. Centrado en ventas en la zona de Asia.

Cocción Electrónica: Diseño, desarrollo, producción y servicio posventa de generadores de potencia, focos, electrónica y sistemas para encimeras de Inducción.

Lavado: Diseño, desarrollo, producción y servicio posventa de motores, electrónica y sistemas para Lavadoras, Lavavajillas y secadoras,

Barbacoas: Diseño, desarrollo, producción y servicio posventa de válvulas de gas, rampas y tubings, electrónica y sistemas para Barbacoas,

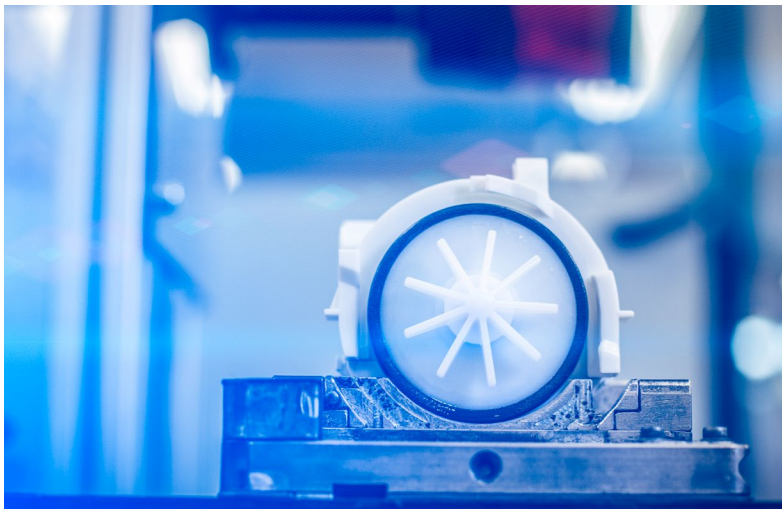
Aplicaciones de Gas: Diseño, desarrollo, producción y servicio posventa de componentes de gas, electrónica y sistemas para Outdoor, Home Confort y Profesional.

Lavado

Nuestro conocimiento profundo del proceso de lavado, nos permite ofrecer una amplia gama de sistemas de regulación y control, tales como bombas de drenaje, bombas de recirculación, para lavadoras y lavavajillas.

Componentes que están en el alma del electrodoméstico, proporcionando un lavado silencioso, cuidando el consumo de agua y energía en cada lavado. Componentes fabricados con altos estándares tecnológicos y de producción que aportan un valor diferencial en la durabilidad a lo largo de la vida del electrodoméstico y la mínima expresión de la gestión de residuos en todo el proceso de fabricación del electrodoméstico.

"En Copreci buscamos un hogar sin ruido. Desarrollamos componentes tecnológicos que contribuyan a una gestión eficiente del agua, con un consumo de energía reducido y que contribuyan a este objetivo".



Cocción electrónica

Nuestra Experiencia de más de 30 años nos ha llevado a ser uno de los líderes en el desarrollo y la fabricación de Inducciones de Europa.

En nuestro catálogo contamos con diseños modulares y flexibles, que integran nuevos elementos y funciones entorno al cocinado como el sistema FlowIn, así como nuevas prestaciones a través de la conectividad de la placa de inducción con otros dispositivos.

Ofrecemos prestaciones para el usuario a través de diferentes modos de interface, prestaciones de seguridad y prestaciones en la experiencia al cocinar, ofreciendo un cocinar y manejo sencillo, práctico, seguro, eficiente y saludable.

La experiencia en el sector de componentes, el conocimiento de las cadenas de valor de componentes en las cocinas de inducción y nuestra capacidad industrial nos permiten además ofrecer la fabricación de bobinas_focos para cocinas de inducción desde una posición de liderazgo en Europa.

Llevamos años diseñando diferentes controles y circuitos electrónicos en las aplicaciones. A través de nuestra capacidad de compra, y fabricación apoyándonos en una relación de alianza estratégica con Fagor Electrónica (EMS), somos una alternativa reconocida como un proveedor global de electrónica para las diferentes aplicaciones.

"La voz, los gestos, el oído son canales de comunicación que las personas con deficiencia visual pueden utilizar en las encimeras de inducción de Copreci"

Cocción gas

Nuestra Experiencia de más de 50 años nos ha llevado a ser uno de los líderes en el desarrollo y la fabricación de componentes para cocinas y encimeras de Gas en las tres Regiones del mundo América, Asia y Europa.

Desarrollamos nuestros propios procesos, aplicando el “lean manufacturing” y eliminando procesos innecesarios, tiempos de espera, sobreproducciones, inventarios, transportes innecesarios que no aportan valor añadido.
Disponemos de una amplia gama productos y sistemas para la regulación del gas en encimeras, cocinas free-standing y hornos que ofrecen altos niveles de seguridad.

Sistemas de seguridad inteligentes, que integran dispositivos de reencendido programables e interactúan con el resto de los elementos de la cocina. El ajuste del caudal de gas, los sistemas de iluminación y las prestaciones como el Simmering ofrecen al usuario una eficiencia, una facilidad de uso y una nueva experiencia.

BBQ y OUTDOOR

Somos el único fabricante del mundo del sector outdoor, que integra las tradicionales soluciones valvulares de gas con controles electrónicos.
Ofrecemos sistemas y aplicaciones para barbacoas con sistemas de seguridad, sistemas de comunicación y funcionalidades abriendo todo un mundo de posibilidades a nuestros clientes.

Nuestra gama de productos se renueva constantemente. La calidad es nuestro sello y la innovación nuestra apuesta constante. La confianza es el valor que hemos construido y mantenido en el tiempo.

Cocción profesional

Copreci dispone de diferentes gamas de productos para el sector de la cocción profesional. Válvulas, motores y sistemas con control electrónico para todo tipo de aparatos profesionales, como cocinas a gas, planchas, freidoras, hornos, kebabs... cubriendo una gama de funciones y prestaciones en los diferentes equipos en un ámbito del cocinado, restauración y gastronómico profesional.

Cada uno de ellos desarrollados a medida de cada cliente. Funciones y Prestaciones para el sector Profesional e Industrial.

"Somos expertos en componentes para el equipamiento de hostelería"

Confort Hogar

Nuestras soluciones en el área de Home-Confort son tecnológicamente avanzadas y desarrolladas bajo estrictos estándares de calidad, que dan tranquilidad, seguridad y ofrecen prestaciones que garantizan un confort y un entorno saludable.

"Nuestras Soluciones en el área de Home-Confort ofrecen un confort y crean un entorno seguro y saludable"

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS – Creamos un Valor Diferencial

Innovación en funciones como el Control, Regulación y Conducción de Gas, el lavado, cocinado, etc.... para crear un valor añadido diferencial, con foco en funciones, prestaciones y sistemas.

Desarrollar soluciones de conectividad, electronificación e inteligencia artificial que permitan mejorar la experiencia de cocinar, lavar, secar, todo ello de forma sostenible.

Garantizar que todos los nuevos desarrollos integran los criterios de sostenibilidad definidos, tanto en el diseño, como en la fabricación, la cadena de valor, logística, etc.

5.1.2. Innovación y Economía Circular

La innovación es estratégica. Innovamos desde una posición competitiva para ofrecer una propuesta de valor diferencial que propicie un uso sostenible de nuestros productos y sistemas minimizando el impacto al clima. Nuestros productos y soluciones incluyen nuevas tendencias, técnicas y tecnologías: conectividad, electronificación e inteligencia artificial que permiten mejorar la experiencia de cocinar, lavar, secar y todo ello de manera sostenible.

"Innovamos con agilidad y eficiencia, a través de un eco-sistema abierto de intercooperaciones y alianzas".

Trabajamos en red y a través de métodos ágiles, de manera que ofrecemos soluciones más competitivas, sostenibles y diferenciales a nuestros clientes.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS – Innovación y Economía Circular

Innovamos en base a nuevas competencias para ofrecer una propuesta de valor diferencial que propicie un uso sostenible minimizando el impacto al clima a través de una economía circular.
Innovamos con agilidad y eficiencia, a través de un ecosistema abierto generando un valor añadido diferencial, de manera que podamos junto a nuestros clientes ofrecer soluciones más sostenibles.
Análisis de Ciclo de Vida de todas las familias de producto. Recopilar información ambiental relevante que incluya la dimensión circular. Preparar la información y la arquitectura digital a pasaportes digitales.
Puesta en marcha de iniciativas y procesos circulares y digitales. Integrar en la Propuesta de Valor la Circularidad de nuestros productos y sistemas

Ejercicio 2022

COPRECI firma una colaboración tecnológica con un centro tecnológico de primer nivel: IKERLAN.

Esta alianza, reforzará el desarrollo de innovaciones disruptivas en materia electrónica para el sector del electrodoméstico. Esta colaboración reafirma la estrategia de alianzas que hemos establecido en nuestro plan estratégico, donde se refleja que nos tenemos que rodear de los mejores para llegar a tiempo al mercado a ofrecer soluciones sostenibles y de valor añadido. Una red local, de confianza, con equipos multidisciplinares que permitan intercambiar talento, para poder liderar tecnológicamente y competir a nivel internacional.

Fortalece nuestro compromiso de desarrollo de soluciones respetuosas con el medioambiente, que favorecen un consumo ético y saludable.

En Copreci trabajamos en proyectos de innovación que nos permiten avanzar hacia productos, procesos y negocios más sostenibles y circulares. Innovamos para un mundo más sostenible y desarrollamos productos pensando en los nuevos retos del planeta. Incorporamos material reciclado y materiales secundarios en los productos para fomentar la circularidad. Innovamos en la circularidad de los recursos que consumimos y en la reutilización de los residuos que generamos.

Ejercicio 2022

Copreci y PlanetCare firman una alianza estratégica para proteger los mares de los microplásticos

El compromiso continuo de Copreci con la innovación y la mejora tecnológica, va a permitir a los usuarios disponer de electrodomésticos más seguros, fáciles de usar y respetuosos con el medio-ambiente. A través de la colaboración con PlanetCare, Copreci pone a disposición de los fabricantes de cualquier tipo de lavadoras las soluciones necesarias para evitar la contaminación por microplásticos de los mares y océanos.

5.2 Crecimiento económico sostenible

5.2.1. Crecimiento Económico Sostenible y Alianzas

Nos dotamos de personas y de recursos, desarrollamos alianzas, trabajamos el posicionamiento y diseñamos diferentes propuestas de valor para el diseño y desarrollo de nuevas oportunidades.

Mantenemos una solidez económica y financiera a través de la generación de nuevas actividades y transformación de las actuales, aplicando una política activa de gestión y minimización de riesgos: riesgo de mercado (incluyendo riesgo de tipo de cambio, riesgo de interés en el valor razonable y riesgo de precios), riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo del tipo de interés en los flujos de efectivo. Llevamos a cabo una gestión prudente del riesgo de liquidez, fundada en el mantenimiento de suficiente efectivo y valores negociables, la disponibilidad de financiación mediante un importe suficiente de líneas de crédito disponibles.

Tenemos políticas para asegurar que las ventas de productos se efectúen a clientes con un historial de crédito adecuado. Para controlar el riesgo de tipo de cambio que surge de transacciones comerciales futuras, activos y pasivos reconocidos, utilizamos contratos de divisa a plazo o el neteo de las operaciones en divisa.

Además, aplicamos las normativas congresuales de distribución de resultados encaminadas al fortalecimiento de los fondos propios y a la mejora de los ratios financieros. Dicha normativa tiene en cuenta los ratios de independencia, deuda financiera neta, ebitda y tasa de rentabilidad empresarial como límites para el devengo y capitalización de intereses. El cumplimiento de ratios obliga además a limitar el endeudamiento en un entorno cada vez más volátil y con subidas de tipos de interés.

Todo ello, nos permite seguir posicionándonos como empresa garante y sostenible, con capacidad de hacer frente a los retos de crecimiento y transformación.

Además, la intercooperación nos aporta mayor competitividad. Todas las cooperativas de MONDRAGON, anualmente y con carácter general, contribuimos aportando a fondo perdido

"Aspiramos a un crecimiento económico y sostenible, perdurable en el tiempo que garantice el legado de COPRECI a las nuevas generaciones."

a la Fundación MONDRAGON un 5% de nuestros resultados positivos para la constitución del Fondo de Cohesión y Desarrollo destinado al desarrollo de proyectos que propicien la cohesión y el desarrollo de la experiencia cooperativa de MONDRAGON. El destino de este fondo se canaliza a la realización de análisis de viabilidad o la financiación de proyectos de I+D+i, entre otros. Asimismo, y con carácter también general, se realizan anualmente aportaciones en concepto de inversión equivalente al 5% de los resultados positivos para constituir un fondo de expansión internacional gestionado por MONDRAGON Inversiones, S. Coop. El destino de estos recursos es el apoyo a las cooperativas en sus procesos de expansión y crecimiento internacional, el impulso de los diferentes proyectos empresariales o incluso el fortalecimiento de las estructuras patrimoniales de las cooperativas, entre otros.

Durante los próximos años, seguiremos creciendo y posicionándonos con una propuesta de valor diferencial en todos los mercados que dominamos, apostando por el desarrollo de, apoyándonos en la inter-cooperación y en desarrollo de la red de alianzas.

"Disponemos de un eco-sistema de alianzas que refuerza nuestra posición competitiva en la aportación de un valor diferencial".

OBJETIVOS ESTRATEGICOS – Crecimiento económico Sostenible y Alianzas

Crecer con una propuesta de valor diferenciada en los mercados que dominamos.

Somos referentes como proveedor global de electrónica, apoyados por la relación de alianza estratégica con Fagor Electrónica.

Crecemos desarrollando una propuesta de valor basada en la función y sistemas, apoyándonos en red de alianzas, en compras inorgánicas,

Desarrollamos alianzas tecnológicas, industriales y de mercado, para fortalecer nuestro liderazgo global con presencia local.

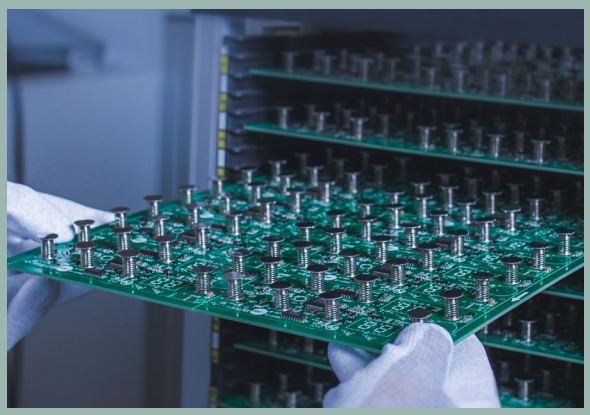
Ejercicio 2022

Alianza entre Copreci y Fagor Electrónica

COPRECI y FAGOR ELECTRONICA firman una alianza de colaboración y partenariado, con la que, COPRECI refuerza la posición de líder global en su propuesta de valor de componentes y sistemas integrando la electrónica.

En el desarrollo de productos, sistemas y soluciones Copreci hace ya más de 30 años que integra el desarrollo de la electrónica para las diferentes aplicaciones, que junto con la fabricación en Fagor Electrónica, proporciona una propuesta de valor donde la electronificación y la digitalización ofrecen un sinfín de más funciones y prestaciones.

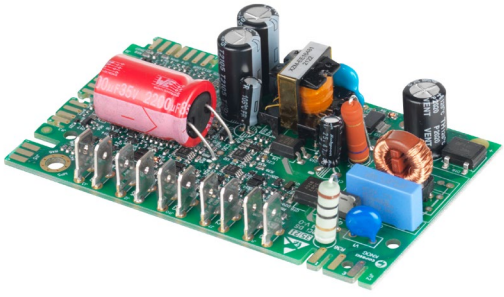
Esta alianza va más allá y nos permite ofrecer una alternativa a la fabricación de electrónicas para el sector. Fagor Electrónica dispone de centros productivos en España, Tailandia y México y reciente ha finalizado su implantación compartiendo edificio y nuevas instalaciones con Copreci en Turquía. De esta manera, la alianza contribuye a la estrategia de crecimiento y de liderazgo de Copreci donde los componentes electrónicos y los sistemas que integran electrónica requieren también de una alternativa a nivel global.



Ejercicio 2022

Copreci y el proyecto E-COMP

COPRECI participa en el proyecto de I+D+i e-COMP está destinado a la adquisición de nuevos conocimientos, a la especificación, desarrollo y puesta en operación de un Centro de Competencia Virtual de I+D+i capaz de ofrecer mecanismos digitales y metodológicos de soporte la investigación de carácter colaborativo y multidisciplinar en materia de componentes electrónicos y semiconductores. El proyecto e-COMP es promovido por las empresas ATEGI, COPRECI, EIKA, FAGOR ELECTRÓNICA, ORKLI y la División de Componentes de Corporación MONDRAGON.



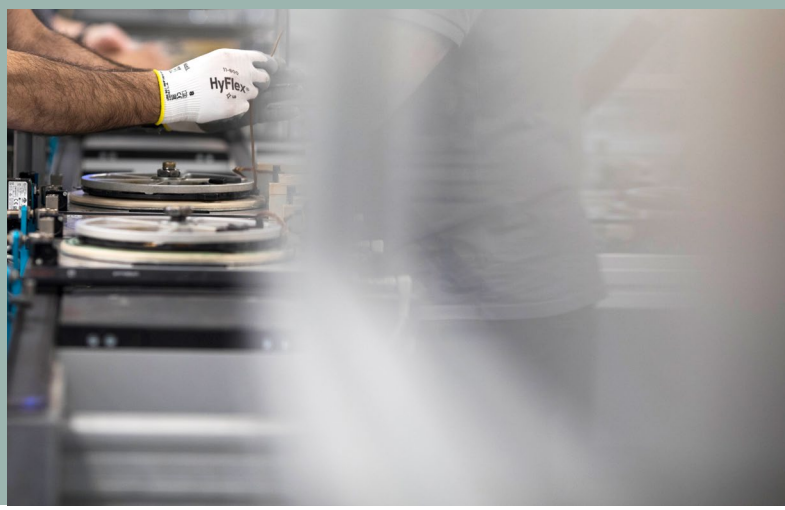
Ejercicio 2022

Copreci adquiere Mael

Copreci ha adquirido el 100% de la empresa familiar zaragozana MAEL Cocción, proveedor de componentes de BSH Electrodomésticos España (Bosch, Siemens y Balay) especializado en la fabricación de bobinas_ focos para cocinas de inducción.

Con la operación, Copreci refuerza su posición como especialista en soluciones de inducción, un nicho de mercado donde es uno de los principales fabricantes independientes de Europa.

Tras la compra de Mael Cocción, Copreci planea seguir creciendo en el negocio de componentes de electrodomésticos y cocinas de inducción, consolidando su posición en los mercados tradicionales y reforzando su presencia en nuevos países. El crecimiento inorgánico está en la hoja de ruta de Copreci como una de las vías de expansión nacional e internacional de la cooperativa.



Ejercicio 2022

La planta de Egipto nos abrirá nuevas oportunidades de futuro

Copreci sigue su proceso de internacionalización con la implantación de una nueva planta de producción, su séptima, en Egipto, que se une a las existentes de República Checa, Italia, Turquía, China, México y EE.UU. Copreci lleva muchos años trabajando y siendo el referente de soluciones para cocinas de gas en Egipto. Ahora de la mano de sus socios locales, da un paso más para acompañar de forma local en los retos técnicos y de crecimiento a los que se enfrenta las empresas del sector de electrodomésticos en el país. Esta nueva planta comenzará su fabricación seriada en abril del 2023. Una nueva implantación que viene a sumarse a las ya establecidas a nivel mundial y que permitirá extender el portafolio de productos en la región, un mercado cada vez más interesante.

Copreci firma un acuerdo con las egipcias Fresh Electric, EBDA y Elaraby para implantarse en Egipto.

El pasado 13 de diciembre, Copreci firmó un acuerdo junto a los socios locales, Fresh Electric, EBDA y Elaraby, para invertir 7,6 millones de dólares en la primera fábrica ubicada en Egipto, que permitirá producir 15 millones de válvulas de seguridad para cocinas a gas.

5.2.2. Creación de Valor. Economía Circular.

La economía circular supone un cambio cultural en la manera que se debe entender el sistema productivo y de consumo para afrontar la falta de recursos, el impacto ambiental, la creación de valor y el empleo. COPRECI tiene como ejes estratégicos en su Política Socio-Empresarial la Sostenibilidad y la Innovación, siendo la economía circular un elemento clave para un desarrollo sostenible, impulsando nuevos modelos de negocio y formas de utilizar los recursos de una manera responsable.

Desarrollamos oportunidades y proyectos con la dimensión y posicionamiento adecuados, que nos permiten transformar los negocios actuales, generando nuevas oportunidades de crecimiento y aportando al mercado nuevas propuestas de valor sostenible entorno a una economía circular.

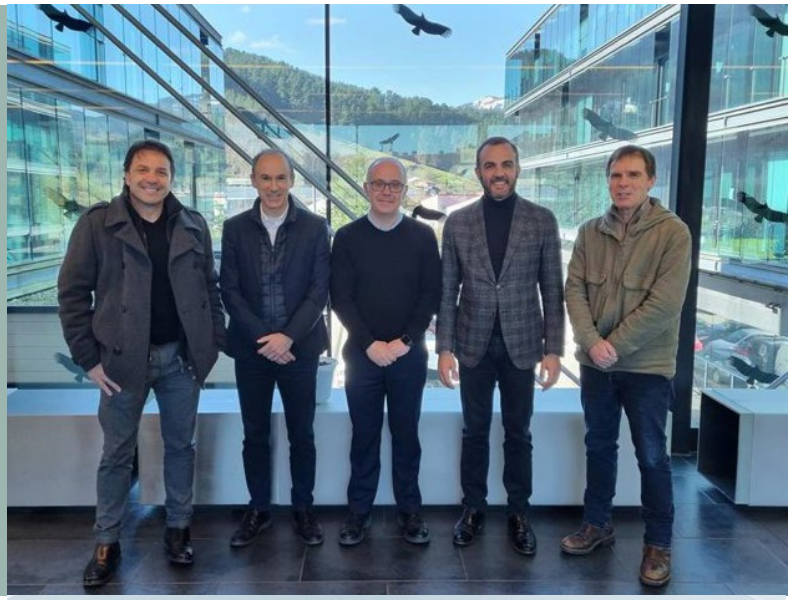
En el desarrollo de esta estrategia a medio-largo plazo, COPRECI participa en proyectos de economía circular, encaminados a reducir la generación de residuos, a utilizar materiales de productos que están actualmente en el mercado, a reducir el consumo energético y de materias vírgenes, a implantar tecnologías de seguimiento a los productos y procesos, y a generar nuevos modelos de negocio en torno a la economía circular.

Ejercicio 2022

Pasar de una economía lineal basada en producir, consumir y tirar a otra orientada a reducir la generación de residuos, alargar la vida útil de los productos y su reutilización posterior.

Ese es el compromiso adquirido por MONDRAGON en el proyecto Circular Replay en el que participa COPRECI: IA, Big Data y Pasaporte Digital con Blockchain para un modelo tecnológico circular y sostenible.

La circularidad es una tendencia de futuro que obligará a la industria a la utilización de materiales reciclados y componentes recuperados, pero también a transformar el diseño, fabricación y uso de los productos.



Además, contamos con líneas estratégicas destinadas a crear eco-sistemas de colaboración a través de las cuales impulsar el desarrollo de nuevas oportunidades entorno a la sostenibilidad y la circularidad de nuestras propuestas de valor.

“Desarrollamos nuevas oportunidades entorno a la circularidad de nuestra cadena de valor”.

Ejercicio 2022

HIREKIN, catalizador para un emprendimiento industrial sostenible de alto valor añadido

Sus promotores impulsarán la innovación y el emprendimiento tecnológico con empresas y otros agentes, en beneficio de una transición industrial sostenible y justa.

HIREKIN será un espacio de intercooperación abierto a la sociedad donde entre sus promotores están MONDRAGON y el Grupo Fagor de los que Copreci es miembro. Junto con la Universidad de Mondragón se Impulsará la innovación y el emprendimiento tecnológico con empresas y otros agentes, en beneficio de una transición industrial sostenible y justa. Será un espacio de encuentro de aquellas empresas y agentes de conocimiento que quieran promover una sociedad más justa mediante el desarrollo de una industria más sostenible en términos medioambientales, económicos y sociales.

Los proyectos que se desarrollen en HIREKIN estarán basados en tecnologías avanzadas de fabricación, materiales de altas prestaciones, energías renovables, movilidad eléctrica, comportamiento mecánico en condiciones extremas, automatización, robótica y digitalización en general.

Copreci podrá hacer uso, además, de los equipamientos a escala industrial que posee la universidad en sus más de 10.000 metros cuadrados de laboratorios y talleres especializados

Aspira a ser un espacio de características industriales que promueva y catalice acciones de emprendimiento y diversificación industrial para las empresas que nos rodean y que contribuya a renovar el tejido industrial y a hacerlo más respetuoso con el medio ambiente.

06 Creamos riqueza
Impulsamos el desarrollo Comunitario

6. Creamos Riqueza e impulsamos un desarrollo comunitario en nuestro entorno

"Impulsamos la colaboración y la autoorganización comunitaria para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible"

Hace más de 60 años nacimos para dar respuesta a las necesidades de la comu¬nidad, por lo que nuestros orígenes están arraigados en la propia comunidad que nos rodea. Los retos de la sociedad también son nuestros y colaboramos con el resto de las cooperativas, agentes sociales y administraciones públicas en la búsqueda de respues¬tas a los viejos y nuevos retos del siglo XXI.

El nuevo siglo conlleva nuevos retos y es urgente que, al igual que las empresas, los territorios transiten hacia la sostenibilidad**. Nuestro modelo de empresa Cooperativa** es capaz de generar y distribuir equitativamente la riqueza. la contribución de las cooperativas a la sociedad es de carácter cualitativo, integral y de largo plazo. Riqueza, que no se mide únicamente en base al capital financiero, sino que también se mide en base a su capital social, persiguiendo permanentemente que la creación de riqueza impacte en la sociedad.
Más allá de la actividad empresarial, existe una actitud proactiva y una voluntad manifiesta de actuar como agente directo en el bienestar del entorno, ya que, cuidando aspectos culturales, solidarios, medioambientales del entorno más próximo, se está cuidando de sus personas y de aspectos que complementan el vector laboral de las mismas.
La distribución interna de la riqueza creada, es una expresión de solidaridad. Redistribuimos recursos a través de diversos fondos e impulsando iniciativas de desarrollo económico, medioambiental y social allí donde estamos presentes.

COPRECI como miembro de la Corporación Mondragón. y basada en los principios cooperativos del grupo, comparte también en el ámbito de la transformación social los retos estratégicos definidos en su Política Socio-empresarial.
La Política Socio-empresarial 2021-2024 de la Corporación recoge como VISIÓN su clara vocación de generar impacto social positivo en su entorno:

El Grupo MONDRAGON en una realidad que contribuye a generar tejidos socio-empresariales potentes y solidarios en los lugares en los que está presente.

A través de 2 de sus retos Estratégicos:

"Vivir los valores": nuestro modelo cooperativo, y el compromiso de las personas, son un diferencial que debe posibilitarnos hacer empresa de forma diferente, más solidaria y comprometida con la sostenibilidad y la transformación social.

"Hacer un mundo mejor": creemos en el legado cooperativo, dejando a las siguientes generaciones además de cooperativas más sólidas y mejores, un modelo de desarrollo mejor para las personas y el planeta.

"Queremos reforzar nuestra vocación de transformación social sobre la base de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, focalizándonos en los que queremos ser referentes".

Ejercicio 2022

COPRECI aportó en 2022 a este fondo **428.00 €** para atender las necesidades en diferentes ámbitos y apoyar diversos proyectos / agentes de la sociedad (183.393 € en el año 2021). La aportación económica total del grupo Fagor fue de **2.409.840€** (1.076.652 € en el 2021).

COPRECI cuenta con un Comité de Transformación Social, que reúne a miembros del Consejo Rector, Consejo Social y Dirección, así como personas socias voluntarias, donde por un lado se hace un seguimiento de los diferentes proyectos de transformación social desarrollados desde el Grupo FAGOR, y por otro se elaboran propuestas de actividades a impulsar desde la propia cooperativa.

Los Fondos de Promoción y Educación Cooperativa, se nutren con el 10% de los beneficios anuales de las cooperativas que integran el Grupo, tal y como establece la Ley de Cooperativas de Euskadi. Además, COPRECI. destina un 2% adicional a este fondo

(en miles Euros)	2018	2019	2020	2021	2022
Fondo COFIP Grupo (€)	3.303	2.039	3.254	1.076	2.410
Aportación de Copreci S. Coop.	456	198	248	183	428

Tomando como referencia la normativa interna, se tomó la decisión de realizar la asignación de los fondos del 2022 a los diferentes ámbitos, de la manera siguiente:

	ERABILGARRIA GUZTIRA	HEZKUNTZA SUSTAPENA %25 269.163 €	SUSTAPEN SOZIAL ETA KOOPERATIBOA (60-65) %65 1 566.396 €				DISTRIBUZIO KOMUNITARIOA (10-15) %10 240.984€	
		Hezkuntza Kooperatiboa %25	Gizarte Berrikuntza Plataforma %25	Euskararen Normalizazioa (20-25) %24	MUNDUKIDE (10-12) %10	Interkooperazioa /koop. sustapena (3-7) %6	Gizarte Eraldaketa proiektuak kooperatibetan (2-7) %2	Kooperatibak %8
COPRECI	428.000 €	107.000 €	107.000 €	102.720 €	42.800 €	25.680 €	8.560 €	34.240 €
TOTAL	2.409.840 €	602.460 €	602.460 €	578.362 €	240.984 €	144.590 €	48.197 €	192.787 €

Los principales ámbitos de actuación:

Fundación GIZABIDEA agentes educativos cooperativos del territorio ayudando en la financiación de las infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad en la comarca. En 2022 hemos firmado varios convenios con MGEP, HUHEZI y la Ikastola Arizmendi, detallando los proyectos a subvencionar en una década.

En total, en 2022, el grupo Fagor ha destinado **602.460 €** a la Fundación Gizabidea. De esa cantidad la aportación de Copreci ha sido de **107.000€**

DEBAGOIENA 2030 es la red creada para impulsar el desarrollo sostenible del territorio. Transición de la comarca de Debagoiena hacia la sostenibilidad en colaboración entre diferentes agentes del valle (universidad, instituciones públicas, empresas y agentes sociales). Tiene como objetivo principal dar respuesta a los retos definidos en el Pacto Verde Europeo. Trabaja para ello iniciativas y proyectos de diversa naturaleza. Las principales áreas que se recogen en el Pacto Verde Europeo y que Debagoiena 2030 considera prioritarias son las siguientes:

- La transformación de la industria hacia la economía circular.
- Transición energética.
- Movilidad sostenible e inteligente.
- Producción de alimentos locales.
- Vigilancia y recuperación de los ecosistemas y la biodiversidad.

A lo largo del año 2022 se ha puesto especial cuidado en trabajar el portfolio de la transición energética, especial implicación en el desarrollo de las comunidades energéticas. Nos hemos comprometido a ser socios colaboradores de las comunidades energéticas que se están creando en la comarca, poniendo a disposición de las comunidades energéticas nuestra experiencia en la administración y gestión de las cooperativas. En el año 2022, desde el Grupo Fagor se ha realizado una aportación económica de **335.400€** al proyecto Ekiola (energías renovables) del Valle de Leniz.

En total, en 2022, el grupo Fagor ha destinado **937.860 €** al proyecto DEBAGOIENA 2030. De esa cantidad total la aportación de Copreci ha sido de **107.000 €**

EUSKARA.

Fagor Euskaraz incluye la partida destinada a las inversiones en planes de euskera (lengua cultura) en las cooperativas. En general, es una partida que hemos destinado a las iniciativas para financiar los planes de revitalización del euskera tanto del Grupo como de las cooperativas y las acciones especificadas en las mismas.

Dinero destinado -> 578.362 € desde el grupo Fagor, de cual **102.720 €** ha sido aportado por Copreci.

Garabide, es una entidad que colabora en los procesos de recuperación de las lenguas minoritarias, compartiendo los aprendizajes del proceso de recuperación del euskera con los procesos de otros países y aprendiendo a su vez de sus experiencias. Trabaja con estas comunidades para enriquecer su desarrollo socioeconómico con el proceso de recuperación de su lengua.

En el año 2022 el grupo Fagor ha destinado **10.000 €** a la **asociación Garabide,** del cual la aportación de Copreci ha sido de **1.776 €.**

COOPERACIÓN AL DESARROLLO Fundación MUNDUKIDE

Para responder a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en desarrollo a crear procesos endógenos de desarrollo comunitario, creamos hace más de diez años la Fundación Mundukide junto con otras cooperativas de MONDRAGON y varias Organizaciones No Gubernamentales locales. Mundukide desarrolla su trabajo principalmente en Mozambique y Brasil, y lleva años promoviendo, en coherencia con la filosofía cooperativa, el desarrollo endógeno de sus comunidades.

Somos parte del Patronato y participamos activamente en los retos de la Fundación. Además de financiar su actividad, las personas socias de nuestras cooperativas tienen la posibilidad de participar como cooperantes en los países donde Mundukide tiene programas.

En el año 2022 el grupo Fagor ha destinado **230.984 €** a la **Fundación Mundukide**, como muestra de nuestro compromiso con la ODS. 1. Fin de la pobreza. De esta cantidad total Copreci ha aportado **41.024 €**

COMUNIDAD FAGOR (Intercooperación)

Queremos que el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible no sólo sea un compromiso institucional, sino también de las personas que formamos parte del Grupo. Para ello ofrecemos diferentes oportunidades de participación a nuestras personas.

El Comité de Transformación Social, compuesto por representantes de las cooperativas, es el órgano responsable de trabajar esta línea, siendo los compromisos principales:

- PROYECTO Fagor Mugi para impulsar la movilidad sostenible. *413.106 km los realizados por las personas socias y trabajadoras del Grupo Fagor en un medio de transporte más sostenible (de los cuales casi la mitad han sido en bicicleta).*

- Incidir en los hábitos de consumo individual, dando visibilidad a proyectos locales y fomentando la compra responsable; ofrecer información sobre las comunidades que están surgiendo en torno al consumo de energía (a nivel local y comarcal).

- Seguimiento de proyectos centrados en la inclusión social y análisis de las posibilidades de participación en los mismos.

- Reforzar las vías de colaboración con diferentes agentes sociales, diseñando un nuevo proceso de distribución de una parte de este fondo, invitando a las asociaciones de todo el País Vasco a participar y creando vías para que las personas del Grupo Fagor puedan decidir qué proyectos ayudar.

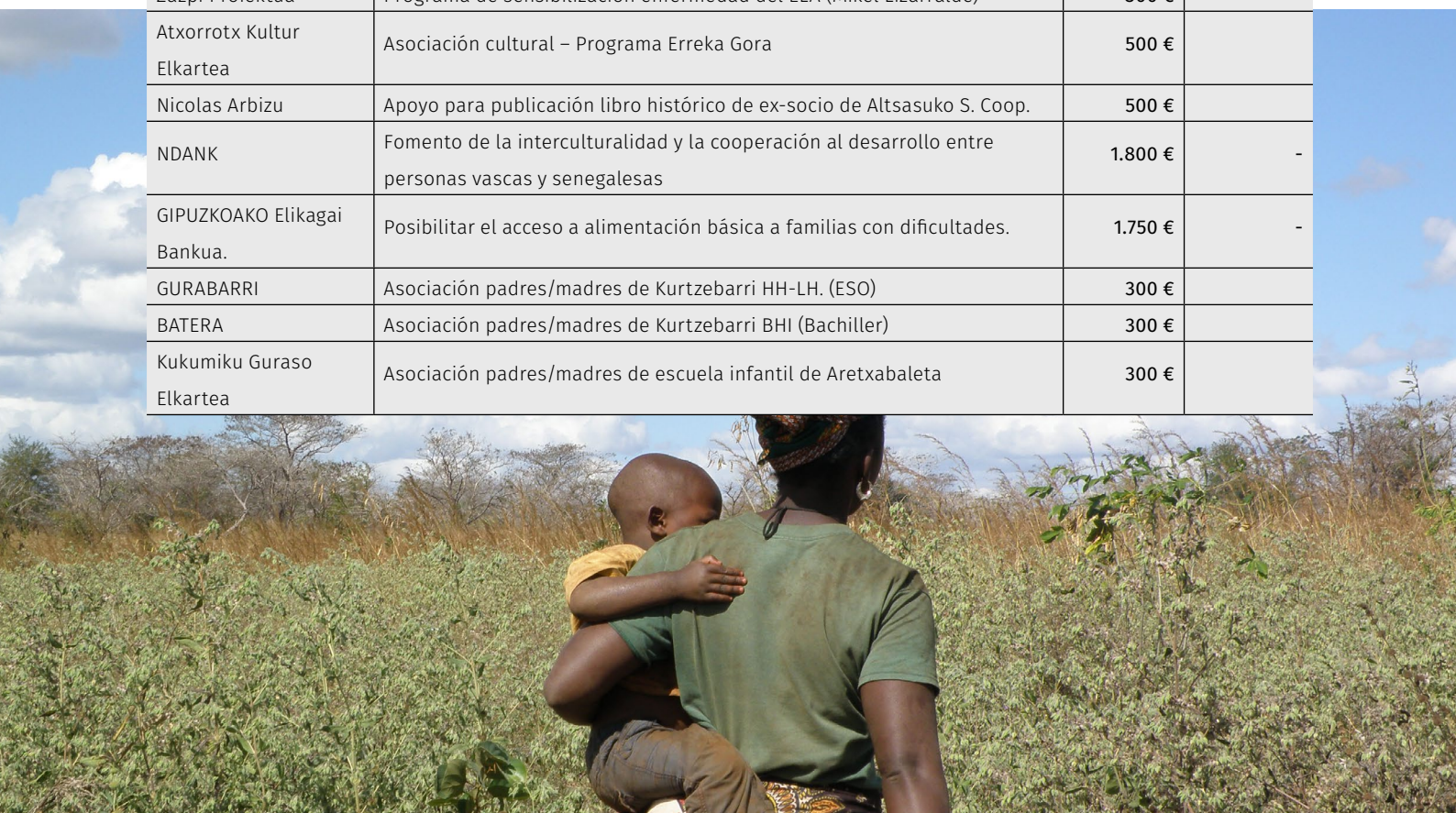
Para responder a todo esto, a principios de 2022 lanzamos una nueva herramienta digital para impulsar la comunicación interna y la participación de las personas del **grupo Fagor: Fagor Elkarrekin.**

Algunas de las iniciativas mencionadas responden directamente a la activación de las personas socias.

A continuación, se incluye la relación de Proyectos sociales impulsados desde COPRECI y el grupo FAGOR en 2022:

Proyecto/Beneficiario	Objetivo	COPRECI	GRUPO
DEBAGOIENA 2030	Red para impulsar el desarrollo sostenible de la comarca. Visión: ser un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro, a través del desarrollo comunitario.	107.000 €	602.460 €
GIZABIDEA	Promoción Educativa: ayuda para puesta en marcha de programas e inversiones de Centros Educativos del entorno social de las Cooperativas, fomentando la educación cooperativa.	107.000 €	602.460 €
EUSKARAREN NORMALIZAZIOA	Apoyo a Planes para la normalización del euskera de las cooperativas.	102.720 €	578.362 €
MUNDUKIDE	Colaboración con países del cono sur. Compartiendo experiencias, conocimiento y recursos, fomentando la autogestión y el trabajo cooperativo.	41.024 €	230.984 €
GARABIDE	Asociación de apoyo a pueblos en la recuperación de idiomas minoritarios	1.776 €	10.000 €
ZAPOREAK	Alimentación digna y sana para los refugiados de Kara Tepe (Lesbos, Grezia)	PROGRAMA FAGOR HERRIGINTZA (Fondos)	60.000 €
SMH	Salvamento Marítimo Humanitario. Ayuda y atención sanitaria en crisis migratorias.		40.000 €
SEASKA	SEASKA Ikastolen elkartea. Edificación de un nuevo colegio en Senpere.		20.000 €
FAGORMUGI	Impulsar la movilidad Sostenible en desplazamientos al lugar de trabajo		30.097 €
FAGOR Elkarrekin	Aplicación para fomentar la participación de personas socias en proyectos de Transformación social		15.100 €
HAZIA MUSIKALA	Teatro Musical sobre la biografía de Arizmendiarrieta.		14.874 €
EITB Maratoia (Alzheimer)	Campaña de recogida de fondos para la investigación del Alzheimer.		12.000 €

Proyecto/Beneficiario	Objetivo	COPRECI	GRUPO
UNICEF - Ukrania	Campaña de ayuda por la guerra a los niños de Ukrania		10.000 €
AZARO Fundazioa	Desarrollo de la comarca de Lea-Artibai, buscando la atracción del talento de los centros educativos hacia las cooperativas.	743 €	4.146 €
Instituto de los Pueblos de Europa	Ayuda al traslado y acogimiento de refugiados por la guerra de Ukrania	8.000 €	
COPRECI MEXICO	Formación para incorporación de los jóvenes de Chiapas al mundo laboral	3.500 €	-
COPRECI MEXICO	Campaña tapón solidario: recogida solidaria para ayudar a niños con cáncer.	850 €	
GUHAZIAKGARA	Asociación de Ayuda a las personas inmigrantes (Aretxabaleta)	5.004 €	-
DRAGOI Gimnasia Taldea	Dragoi Taldea – Ekipo Gimnasia femenina de Arrasate	300 €	-
Altsasuko duatloia	Organización del duathlon de Altsasu	300 €	-
Arizmendi Kirol Elkartea	Club deportivo del valle de Léniz	300 €	
Patin Sakana Irrisketa Taldea	Club de patinaje SAKANA de Altsasu	300 €	
PILOTAJAKU (Altsasuko pilota)	Club de pelota de Alsasua	300 €	-
UDA (Unión dep. Aretxabaleta)	Educación y desarrollo a través del deporte	1.000 €	-
Arrasate Saskibaloi Taldea	Club de basket Mondragón	300 €	-
MONDRA Futbol Eskola Elkartea	Club de futbol de Mondragón	300 €	-
LORAMENDI ELKARTEA	Integración y educación a través del euskera	900 €	-
AMS Mundu solidarioa	ONG de ayudar a países en desarrollo.	2.000 €	-
Zazpi Proiektua	Programa de sensibilizacion enfermedad del ELA (Mikel Lizarralde)	300 €	
Atxorrotx Kultur Elkartea	Asociación cultural – Programa Erreka Gora	500 €	
Nicolas Arbizu	Apoyo para publicación libro histórico de ex-socio de Altsasuko S. Coop.	500 €	
NDANK	Fomento de la interculturalidad y la cooperación al desarrollo entre personas vascas y senegalesas	1.800 €	-
GIPUZKOAKO Elikagai Bankua.	Posibilitar el acceso a alimentación básica a familias con dificultades.	1.750 €	-
GURABARRI	Asociación padres/madres de Kurtzebarri HH-LH. (ESO)	300 €	
BATERA	Asociación padres/madres de Kurtzebarri BHI (Bachiller)	300 €	
Kukumiku Guraso Elkartea	Asociación padres/madres de escuela infantil de Aretxabaleta	300 €	



Participación de las personas socias en proyectos 2022:

• **Campaña Refugiados UKRANIA:** con el estallido de la guerra, con la ayuda del Instituto de los pueblos de Europa conseguimos traer a 15 refugiados al Pais Vasco, mujeres y niños, y. A raiz de aquí, pusimos en marcha también una campaña de AYUDA a nuestras personas socias / trabajadoras con 2 objetivos:

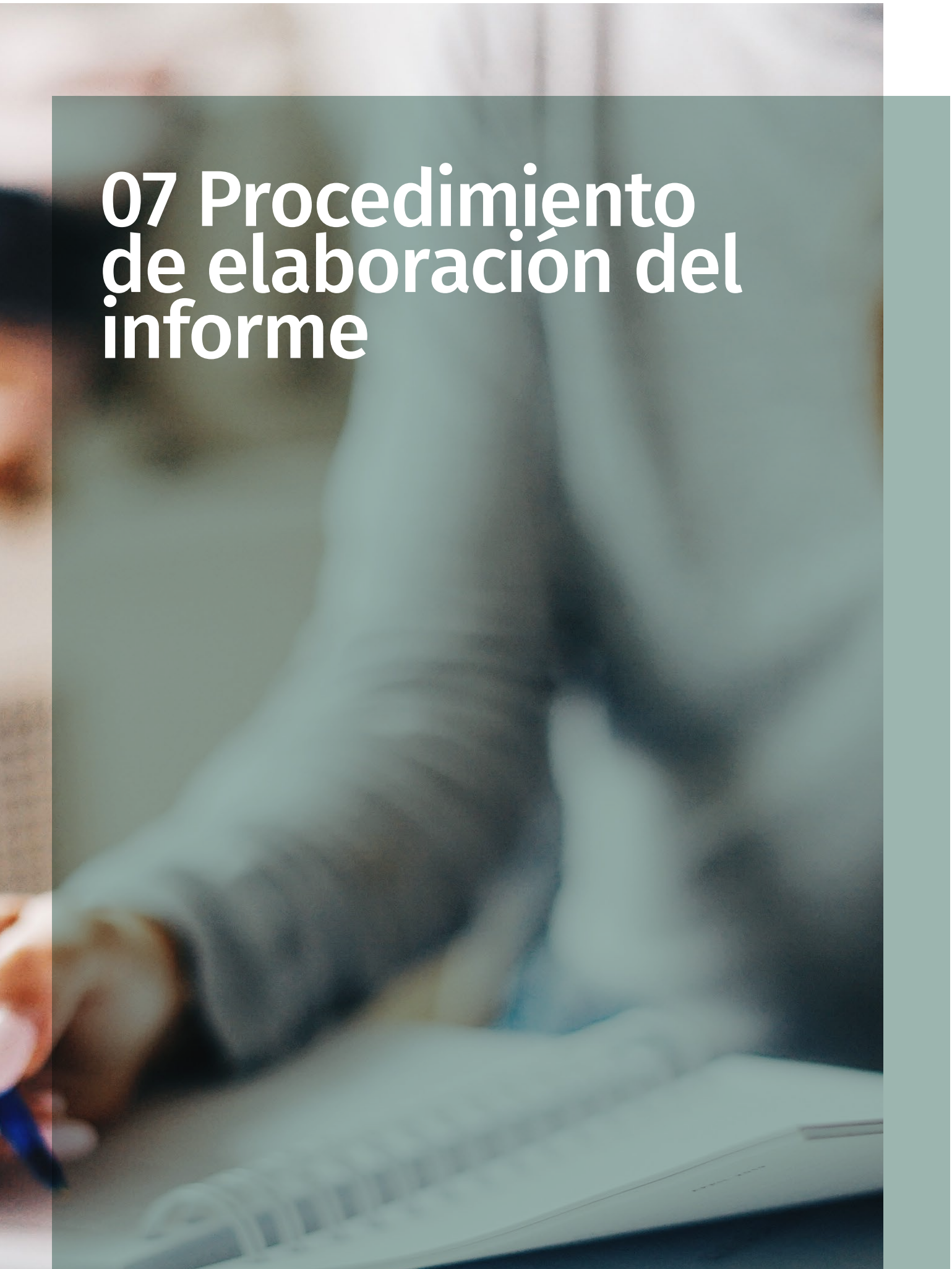
o RECOGIDA DE ROPA para MUJERES Y JÓVENES/NIÑ@S. Para los niños pequeños también recogimos juguetes. Se lleno un camión con la ola de solidaridad

o Ofrecer una VIVIENDA-->2 socios de Copreci les ofrecieron su casa

o APORTACIÓN DE DINERO --> aportaciones a través de la nómina, con el que se recaudaron 1.662Eur. Con ese dinero compramos tarjetas regalo EROSKI para que las familias pudieran hacer frente inicialmente a las necesidades básica del día a día, mientras conseguían tramitar las ayudas gubernamentales.

• **Proyecto FAGORMUGI**

• **Proyecto FAGOR HERRIGINTZA**



07 Procedimiento de elaboración del informe

7.1. Procedimiento de Elaboración del Informe

Este informe presenta el estado de información no financiera de COPRECI, de acuerdo con los requerimientos de 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. Asimismo, se presenta como Memoria de Sostenibilidad del Grupo (periodicidad anual).

El informe, que recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo COPRECI y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, ha sido elaborado utlizando como referencia los Estándares GRI, y es un reflejo de la importancia que COPRECI da a sus grupos de interés y de su apuesta por la sostenibilidad, con el fin de garantizar que la actividad económica del Grupo se encuentre alineada con los principios básicos que posibiliten un desarrollo social y medioambiental sostenible en el tiempo, contribuyendo así a su vez a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

La elaboración de este informe no solo es un claro ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, sino que contribuye además a la mejora de los propios procesos de gestión y a la estrategia del Grupo, a través de la identificación de nuevas oportunidades de mejora que podrán materializarse a corto y medio plazo.

El proceso de elaboración del informe ha contado con la participación directa de la Gerencia y de las personas responsables de las principales áreas de COPRECI, además de la Presidencia del Consejo Rector del Grupo, como representante de los socios y socias.

Toda la información que se incluye hace referencia a la empresa matriz y las filiales que integran el Grupo COPRECI consideradas en las cuentas consolidadas. a excepción de los apartados la información referida a la planta de MAEL Zaragoza, empresa cuya compra se materializó durante en el 2022 y que consta de tres sociedades:

- MAEL COCCION S.L. 50014 ZARAGOZA, ESPAÑA
- MAELITZ S.L. 50014 ZARAGOZA, ESPAÑA
- SOLUCIONES TECNOLOGICAS INTEGRACION Y AUTOMATIZACION S.L. 50014 ZARAGOZA, ESPAÑA

7.1 Proceso de Definición de Temas Materiales

El compromiso con la sostenibilidad forma parte de COPRECI y es inherente en el desarrollo de su actividad. Como prueba de ello, se ha realizado el diseño de su estrategia de sostenibilidad, para lo cual COPRECI ha realizado el proceso de análisis de doble materialidad con el objetivo de identificar los temas relativos a la sostenibilidad relevantes desde una perspectiva financiera y de impacto en materia social, ambiental y de gobernanza (Aspectos ASG). Este proceso, permite dar respuesta al requerimiento de la Ley11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

7.1.1 Nuestros Grupos de Interés

COPRECI muestra su compromiso con los siguientes grupos de interés.

Grupos de interés - INTERNO
Personas Socias-Trabajadoras del GRUPO COPRECI
Grupos de interés - EXTERNO
Clientes, Clientes-Partners y Usuarios
Proveedores, Colaboradores, InterCooperación y Alianzas.
Sociedad, comunidad y organizaciones sociales
Gobierno y Administración Pública

Personas Socias-Trabajadoras

En una cooperativa, las personas socias trabajadoras tienen una doble faceta, como grupo de interés tanto interno como externo. A efectos de la gestión de la sostenibilidad, se ha dado a este grupo de interés la consideración de grupo externo, dado que, en su faceta de trabajadores/as de la cooperativa, las personas socias tienen una serie de necesidades y expectativas en cuestiones laborales, de seguridad, retributivas, de conciliación, de formación, etc., que deben ser escuchadas y atendidas.

Clientes

Es un grupo de interés que se muestra muy activo solicitando nuestra involucración en el ámbito de la sostenibilidad en todas sus esferas, tanto económica como ambiental y social. Es cada vez más palpable la importancia que se otorga a estos aspectos en los criterios con los que nos homologan y evalúan para la adjudicación de proyectos. Influye, además, el hecho de que la mayoría de los clientes son grandes corporaciones multinacionales, que ejercen un efecto tractor sobre toda su cadena de suministro, en la que nos encontramos.

Proveedores, Colaboradores, Alianzas

Este grupo de interés no es muy proclive a explicitarnos proactivamente sus necesidades y expectativas. No obstante, la característica de nuestro modelo industrial, que nos identifica principalmente como una empresa de ingeniería, hace que nuestra dependencia de los proveedores, principalmente de materias primas, y cada vez nuestro trato con otras empresas colaboradores y/o aliados, sea muy significativa.

Administración

A través de regulaciones, normativas y leyes, la Administración prescribe sus necesidades actuales que deben ser tenidas en cuenta por COPRECI. Más allá de esas necesidades explicitadas reglamentariamente, pueden tener otras necesidades y expectativas que también requieren ser identificadas, para evaluar las oportunidades y riesgos futuros que se derivan de ellas.

Sociedad- Comunidad y Organizaciones Sociales

Existen otras inquietudes sociales en los entornos en los que estamos implantados que se van canalizando a través de distintos tipos de organizaciones en ámbitos muy diversos y que a largo plazo acumulan una capacidad de influencia que puede canalizarse tanto a través de nuevas regulaciones como de demandas directas e indirectas a nuestra organización. Es por ello que consideramos su condición como grupo de interés nuestro.

En cuanto a la relevancia de estos grupos de interés, ha sido establecida en una jornada de trabajo en la que se identificó que el peso específico de las personas socias trabajadoras, los clientes y los proveedores era significativamente mayor que el del resto de grupos de interés externos.

Utilizamos diversos canales de comunicación con los grupos de interés.

Respecto de los grupos más significativos, se han utilizado encuestas para contactar con los distintos representantes de ellos y obtener así la información. En el caso de Clientes fueros escogidos 3 grandes grupos con los que se establecieron entrevistas con las personas responsables de sostenibilidad de sus organizaciones.

7.1.2 Temas Materiales – Doble Materialidad de COPRECI

La identificación de las tendencias y la actualización de los aspectos materiales se plantea a través de las siguientes tres fases:

Fase 1 IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

Identificación; considerando los impactos de las acciones o actividades de COPRECI sobre sus grupos de interés.

Fase 2 IDENTIFICACIÓN DE TEMAS POTENCIALMENTE RELEVANTES

Fuentes internas

- Alineamientos del Grupo MONDRAGÓN en materia de sostenibilidad
- Plan estratégico de sostenibilidad del Grupo FAGOR
- Resultados de encuestas a clientes, empleados/as, etc.
- Resultados de análisis de materialidad de la División de Mondragón Componentes

Fuentes externas

- Listado de temas según los Estándares GRI
- Estándares internacionales y sectoriales en sostenibilidad
- Pacto Mundial
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas
- Directiva europea de Información no Financiera / Ley 11/2018, sobre Información no Financiera y Diversidad

Traído a COPRECI

- Análisis de tendencias globales y sectoriales en sostenibilidad.
- Análisis interno de COPRECI.
- Análisis de riesgos ASG
- Listado de potenciales temas relevantes.

Fase 3 PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS POTENCIALMENTE RELEVANTES

La priorización de los asuntos materiales identificados viene determinada por la relevancia y la probabilidad de impacto que esos asuntos tienen sobre COPRECI, que a su vez se relaciona con la capacidad de gestionar las expectativas de los grupos de interés y la creación de valor. La priorización se ha realizado a través de la consulta a los grupos de interés mediante encuestas.

· Priorización de los temas materiales desde la perspectiva interna y externa a través de un workshop con el Consejo de Dirección y encuestas y entrevistas online para grupos internos y externos.

· Incorporación criterios para la materialidad financiera, considerando los impactos de los riesgos en materia ASG en el valor financiero de la organización.

Fase 4 REVISIÓN Y VALIDACIÓN

Validación; representación razonable y equilibrada del desempeño de la organización en materia de sostenibilidad, tanto de sus impactos negativos como positivos.

· Elaboración de Matriz de doble materialidad.

· Sesión de trabajo interna para revisar resultados y validar los temas materiales definitivos. Esta sesión fue realizada con el Consejo de Dirección.

El estado de información no financiera que aquí se presenta se estructura de acuerdo con estos temas materiales identificados, incluyendo todos aquellos contenidos requeridos por la Ley 11/2018

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

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.	GRI 2-1Detalles organizacionales GRI 2-6 (a + b.i) Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 3-2 (a)Lista de temas materiales	1. Carta del Presidente/Dirección General 2.1 Nuestra identidad 2.2 Modelo de empresa singular 2.3 Contribución a los objetivos de Desarrollo Sostenible 3.1.1 La Gobernanza cooperativa 5.1.1. Creamos un Valor Diferencial	
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.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3-3 (a;b;c;d;e) Gestión de los temas materiales	3.1.1 La Gobernanza cooperativa 3.2.1 Etica e integridad en los negocios 7.Procedimiento de elaboración del informe. Capítulos 3.2.1+3.2.2+4.1.1+4.1.2+4.1.3+4.1.4+ 4.2 +5.1.1+5.1.2+5.2.1+5.2.2+6	
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-12 (a;b;c) Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	3.1.1 La Gobernanza cooperativa	
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	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	1. Carta del Presidente/Dirección General 4. Responsable con el planeta	
· Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3.1.1 La Gobernanza cooperativa	
· Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3 e.ii Gestión de los temas materiales	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales	
· Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3.1.1 La Gobernanza cooperativa	
· Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 2-27.a Cumplimiento de la legislación y las normativas	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
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	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 302 y 305 emisiones)	4.2 Compromiso con el clima 4.1.1.- Cadena de Valor y Suministro Sostenible 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales- emisiones...	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 306-4 y 306-5 Efluentes y residuos)	4.1.4.- Gestión Eficiente y Circular de los Recursos en la Cadena de Valor. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales	
·Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 306 Efluentes y residuos)		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. Aguas y efluentes	GRI 303-5 a-b	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 a GRI 301-2 a	4.1.1 Cadena de valor y suministro sostenible 4.1.3 Cadena de suministro libre de sustancias no permitidas 4.1.4 Gestión eficiente y circular de los recursos en la cadena de valor 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3.3 -d 302-1 a-b 302-4 a	4.1.4 Gestión eficiente y circular de los recursos en la cadena de valor 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales	
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 3.3 -d (Con visión a los GRI 305) 305-1 a 305-2 a	4.2 Compromiso con el clima 4.1.1.- Cadena de Valor y Suministro Sostenible 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3.3 -d (con visión GRI 305-5)	4.2 Compromiso con el clima	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 304 Biodiversidad)		No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 304 Biodiversidad)		No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas.

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
2. Información sobre cuestiones sociales			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2.7-a GRI 2.7-b.i/ii/iv/v GRI 2.7-c.ii Empleados GRI 405-1. b)i GRI 405-1. b)ii Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociale	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2.7-a GRI 2.7-b.i/ii/iv/v GRI 2.7-c.ii Empleados	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2.7-a GRI 2.7-b.i/ii/iv/v GRI 2.7-c.ii GRI 2.7-e Empleados	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Brecha Salarial	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1 Relaciones del salario inicial estándar por género en comparación con el salario mínimo local	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
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		3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Implantación de medidas de desconexión laboral		3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) iii Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Organización del tiempo de trabajo		3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Número de horas de absentismo		7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3-a/b Licencia parental	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
2. Información sobre cuestiones sociales			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 403-Salud y seguridad)	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo. GRI 403-10a Enfermedades relacionadas con el trabajo.	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza. 3.1.1.- La Gobernanza Cooperativa 3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 a Convenios de negociación colectiva	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Políticas implementadas en el campo de la formación			
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 404-Formación y enseñanza)	3.1.3 El aprendizaje. La empleabilidad	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Promedio de horas de capacitación por año por empleado	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Planes de igualdad	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)		
Medidas adoptadas para promover el empleo		2.1 Nuestra identidad 3.1.1 La Gobernanza cooperativa	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	3.2.2. Un Modelo Laboral y Social generador de Bienestar y Riqueza.	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
3. Información sobre respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humano	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 2-23 Compromisos y políticas)	3.1.1 La Gobernanza cooperativa 3.2.1 Ética e integridad en los negocios.	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 412 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos)	3.1.1 La Gobernanza cooperativa 3.2.1 Ética e integridad en los negocios.	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3.2.1 Ética e integridad en los negocios	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión GRI 408-1 Y 409-1 a la no discriminación, libertad de asociación y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio y derechos humanos)	3.1.1 La Gobernanza cooperativa 3.2.1 Ética e integridad en los negocios.	
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	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 205 Anticorrupción)	3.1.1 La Gobernanza cooperativa 3.2.1 Ética e integridad en los negocios.	
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		6. Creamos riqueza, impulsamos el desarrollo comunitario	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos		6. Creamos riqueza, impulsamos el desarrollo comunitario	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	6. Creamos riqueza, impulsamos el desarrollo comunitario	
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	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 308 Evaluación medioambiental y GRI 414 Evaluación social)	4.2 Capitulo compromiso con el clima 5.1.2 Innovación y economía circular. 5.2.2. Creación de valor. Economía Circular	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 308 Evaluación medioambiental y GRI 414 Evaluación social)	4.1.1 Cadena de valor y suministro sostenible 4.1.3 Cadena de suministro libre de sustancias no permitidas	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas			
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	4.1.2 Calidad y Fiabilidad de materiales, productos, sistemas y servicios de cadena de valor	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	4.1.2 Calidad y Fiabilidad de materiales, productos, sistemas y servicios de cadena de valor	
Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4b. vi Presentación de informes país por país	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4b. viii Presentación de informes país por país	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4a.iii Asistencia financiera recibida del gobierno	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	

7.3. Información complementaria

INFORMACION SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Gestión ambiental

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 de la sostenibilidad, y teniendo en cuenta diversos compromisos. Entre otros, destacan los siguientes compromisos:

· Cumplir la legislación

· Garantizar el cumplimiento, la mejora continua y la eficacia del SIG

· Proteger el medioambiente y proveer de los recursos necesarios para el cuidado del medio ambiente

· 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 de los grupos de interés

· Realizar una revisión anual del Sistema Integrado para determinar su eficacia

· Mantener, comunicar y asegurar el cumplimiento del Código de Conducta del Grupo

· Garantizar el respeto a los principios de Responsabilidad Social.

Asimismo, todas las plantas cuentan con una política específica de medioambiente o en su caso, se menciona el medioambiente en otras políticas genéricas. A día de hoy, solo la planta de Aretxabaleta dispone del certificado ISO14001, sin embargo, el Plan Estratégico de Sostenibilidad se ha realizado de forma holística, englobando a todo el Grupo Copreci.

En referencia a la estructura y organización, todas las plantas del Grupo Copreci cuentan con al menos una persona dedicada a la supervisión y gestión de aspectos medioambientales.

Tal y como se indica en la Nota 5.13 de la memoria financiera consolidada del Grupo del ejercicio 2022 y 2021, 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.

Residuos

A continuación, se presentan algunas cifras relacionadas con la economía circular y los residuos resultantes de la actividad del grupo: GRI 306-4 / GRI 306-5

Residuos NO destinados a eliminación por operación de valorización, en toneladas métricas (t)

	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos PELIGROSOS			
Preparado para la reutilización	119,81	0,00	119,81
Reciclado	4,29	0,00	4,29
Otras operaciones de valorización	61,34	0,00	61,34
Total	185,43	0,00	185,43
Residuos NO PELIGROSOS			
Preparado para la reutilización	0,00	0,00	0,00
Reciclado	833,22	0,00	833,22
Otras operaciones de valorización	2.966,98	0,00	2.966,98
Total	3.800,20	0,00	3.800,20
Residuos evitados			0,00

Residuos destinados a eliminación por operación de valorización, en toneladas métricas (t)

	En las instalaciones	Fuera de las instalaciones	Total
Residuos PELIGROSOS			
Incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Incineración (sin recuperación energética)	19,14	0,00	19,14
Traslado a un vertedero	0,00	0,00	0,00
Otras operaciones de eliminación	706,58	0,00	706,58
Total	725,72	0,00	725,72
Residuos NO PELIGROSOS			
Incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Incineración (sin recuperación energética)	0,00	0,00	0,00
Traslado a un vertedero	87,20	0,00	87,20
Otras operaciones de eliminación	12,38	0,00	12,38
Total	3.800,20	0,00	3.800,20

En todas las plantas ha habido iniciativas para mejorar la gestión de los residuos que abarcan desde planes de minimización de residuos o reciclado de paletas, cartones... hasta la implantación del uso de embalaje retornable con varios clientes.

Materias primas GRI 301-1 a / GRI 301-2 a
Consumo de las materias primas principales:

	2022	2021	Variación (%)
Latón NO reciclado (t)	104	3.260	-%89
Latón SÍ reciclado (t)	1625		
% reciclado	94%	-	-
Aluminio NO reciclado (t)	1790	3.894	+%22
Aluminio SÍ reciclado (t)	3187		
% reciclado	64%	-	-
Acero NO reciclado (t)	1098	1.666	-%52
Acero SÍ reciclado (t)	0,74		
% reciclado	0,07%	-	-

Consumo de embalaje

	2022
Embalaje Papel - Cartón NO reciclado (t)	178
Embalaje Papel - Cartón SÍ reciclado (t)	550
% reciclado	75%
Embalaje Madera NO reciclado (t)	773
Embalaje Madera SÍ reciclado (t)	0
% reciclado	0%
Embalaje Plástico NO reciclado (t)	15
Embalaje Plástico SÍ reciclado (t)	213
% reciclado	93%

El consumo de latón ha disminuido considerablemente por la transición que se está realizando hacia el aluminio.

Cabe destacar que Copreci está trabajando la circularidad de las materias primas desde hace tiempo, revendiendo a los proveedores las virutas de latón y aluminio para una posterior remanufactura.

Se puede observar que gran parte de los embalajes que se están utilizando se componen por materiales reciclados. Además de esto, todas las plantas tienen alguna iniciativa relacionada con la disminución del uso de los embalajes, desde reutilización de estos hasta embalaje retornable con varios clientes.

Energía GRI 302-1 a-b / 302-4 a
Consumo energético por fuente

	2022	2021	Variación (%)
Electricidad (kwh)	27.174.632	34.414.917	-27%
% renovable	19%	18%	+1%
Gas (kwh)	8.450.359	10.769.347	-27%
Gasóleo (l)	16.129	8.812	+45%
Gasolina (l)	9.877	2.050	+79%
Gas Licuado de Petróleo (LP) (l)	6000	5.484	+9%

La disminución de la electricidad ha sido a raíz de las distintas medidas de contención que se han tomado en varias plantas durante el año, igual que el consumo de gas.
El aumento del gasóleo se debe a que se han aumentado los desplazamientos a las instalaciones de clientes o proveedores.

Debido a la crisis energética que se está viviendo, todas las plantas han tomado medidas para controlar el consumo energético. Además, también se han realizado iniciativas más específicas como cambios a iluminaria LED en las plantas de Turquía y Chequia o la auditoría de eficiencia energética en Aretxabaleta.

Agua GRI 303-5 a-b
Consumo de agua de las plantas que NO están en zona de estrés hídrico (España, Chequia, Italia, China).

Consumo de agua según fuente en las zonas que NO están en zonas de estrés hídrico	2022	2021	Variación (%)
Agua superficial	19.092	23.226	-18%
Agua subterránea	0	0	0
Agua marina	0	0	0
Agua producida	0	0	0
Agua de terceros	0	0	0
Total	0	0	0

Consumo de agua de las plantas que SÍ están en zona de estrés hídrico (México, Turquía).

Consumo de agua según fuente en las zonas que NO están en zonas de estrés hídrico	2022	2021	Variación (%)
Agua superficial	9.099	11.959	-24%
Agua subterránea	0	0	0
Agua marina	0	0	0
Agua producida	0	0	0
Agua de terceros	0	0	0
Total	0	0	0

El consumo de agua total del ejercicio del 2022 de todas las plantas del grupo Copreci ha sido de 28.191m3.
En todas las plantas, exceptuando Italia, se han realizado mediciones de la calidad del vertido de agua. Todos los resultados han sido favorables y, además, en algunas de las plantas se han tomado medidas para mejorar la eficiencia de uso de agua, entre ellas Turquía, planta que está en zona de estrés hídrico. Aunque solo se consuma agua sanitaria, disponen de un documento donde se define cómo hacer un buen uso, además de educar a las nuevas incorporaciones sobre ello. La planta de México también está en zona de estrés hídrico, donde se aumenta el riesgo de inundaciones, por esta razón, en México cuentan con un plan de emergencia en caso de que ocurriese algo similar.

Emisiones **305-1 a / 305-2 a**

Emisiones de GEI (t CO2 eq)	2021	2020
Alcance 1	2.324,25	1.968,58
Combustible	1960,02	1.729,45
Refrigerante	334,19	119,75
Flota comercial	30,05	119,39
Alcance 2	10.477,86	8.278,89
Electricidad	10.477,86	8.278,89
Renovable	19%	19%
Total alcance 1+2	12.802,11	10.247,48

Se corrige el dato del alcance 2 del 2020. Antes 8.643,74

Ratios de emisiones de GEI (t CO2 eq)	2021	2020
Emisiones de GEI (t CO2 eq) – Alcance 1 y 2	12.802,11	10.278,32
Facturación (millones de euros)	285,19	197,71
Emisiones de GEI (t CO2 eq) Alcance 1 y 2/ Facturación (millones de euros)	44,9	51,98

Además del cálculo de la Huella de Carbono de organización a nivel Grupo Copreci, en Aretxabaleta, México y China se han realizado mediciones atmosféricas durante el año 2022, siendo el resultado favorable.

Cadena de Valor

Datos sobre los proveedores de Materia prima y componentes para fabricación que suponen el 80% de la facturación para el Grupo Copreci.

Política Sostenibilidad

Nº de proveedores que tienen política de sostenibilidad definida en la Organización	64%

Códigos de Conducta

% de proveedores que tienen Código de Conducta PROPIO	77%
En caso de que la pregunta anterior sea NO; % de proveedores que han firmado el Código de Conducta de COPRECI	13%
TOTAL de proveedores adheridos a Códigos de Conducta PROPIO o de COPRECI	90%

Planes de minimización o reducción

% de proveedores que tienen planes de minimización de EMBALAJE	53%
% de proveedores que tienen objetivos de REDUCCIÓN DE EMISIONES	40%

Huella de Carbono - Análisis de Ciclo de Vida

% de proveedores que han realizado el Cálculo de Huella de Carbono de Organización (alcance 1, 2 y 3)	34%
% de proveedores que han realizado algún Análisis de Ciclo de Vida de Producto	25%

INFORMACION SOBRE CUESTIONES SOCIALES

Datos de la plantilla
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación. El desglose de la plantilla a 31 de diciembre de 2022 y 2021, distribuido por clasificación profesional, país, edad y sexo es el siguiente:
GRI 2-7 a.

Número de empleados/as, según sexo y región	2022	2021
Mujeres	195	231
% mujeres	33,68%	34,84%
Hombres	384	432
% hombres	66,32%	65,16%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ARETXABALETA	579	663
Mujeres	85	105
% mujeres	79,25%	78,36%
Hombres	21	29
% hombres	20,75%	21,64%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TURQUIA	106	134
Mujeres	132	137
% mujeres	72,53%	73,26%
Hombres	50	50
% hombres	27,47%	26,74%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS CHEQUIA	182	187
Mujeres	75	115
% mujeres	60,00%	55,29%
Hombres	50	93
% hombres	40,00%	44,71%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS CHINA	125	208
Mujeres	22	27
% mujeres	44,90%	50,94%
Hombres	27	26
% hombres	55,10%	49,06%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ITALIA	49	53
Mujeres	226	393
% mujeres	64,20%	67,53%
Hombres	126	189
% hombres	35,80%	32,47%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS MEXICO	352	582
TOTAL COPRECI	**1.393**	**1.827**

GRI 405-1 b.

Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional y según grupos de edad	31.12.2022		31.12.2021	
	Núm.	%	Núm.	%
Cargos directivos	19		20	
Menores de 30 años	-	0,0%	-	0,0%
Entre 30 y 50 años	11	57,9%	11	55,0%
Mayores de 50 años	8	42,1%	9	45,0%
Cualificado	598		635	
Menores de 30 años	42	7,0%	63	9,9%
Entre 30 y 50 años	393	65,7%	408	64,3%
Mayores de 50 años	163	27,3%	164	25,8%
No cualificado	768		1.163	
Menores de 30 años	118	15,4%	291	25,0%
Entre 30 y 50 años	437	56,9%	665	57,2%
Mayores de 50 años	213	27,7%	207	17,8%
CONSEJO RECTOR	8		9	
Menores de 30 años	-	0,0%	-	0,0%
Entre 30 y 50 años	6	75,0%	7	77,8%
Mayores de 50 años	2	25,0%	2	22,2%

Se puede observar una bajada muy generalizada en el 2022. A diferencia del año 2021 , que fue de un extraordinario nivel de pedidos, en el 2022 en el sector de línea blanca sufrimos un notable parón del mercado, especialmente a partir del verano de 2022. Esto nos ha llevado a adecuarnos, en todas las plantas del grupo, generando una importante pérdida de puestos de trabajo a final de año.

Promedio anual de contratos y modalidades 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 2022 y 2021 en función del tipo de contrato y de la jornada de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según clasificación profesional	2022	2021
Indefinida	1.326	1.516
Cargos directivos	19	20
Consejo rector	9	9
Cualificado	565	577
No Cualificado	734	910
Temporal	303	532
Cargos directivos	1	0
Consejo rector	0	0
Cualificado	51	63
No Cualificado	250	469

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según grupo de edad	2022	2021
Indefinida	1.326	1.516
Menores de 30 años	159	215
Entre 30 y 50 años	807	961
Mayores de 50 años	361	340
Temporal	303	532
Menores de 30 años	78	197
Entre 30 y 50 años	147	252
Mayores de 50 años	77	84

	2022	2021
Tiempo completo	1567	2010
Hombre	721	896
Mujer	846	1114
Tiempo parcial	62	38
Hombre	21	14
Mujer	41	24

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según clasificación profesional	2022	2021
Tiempo completo	1567	2010
Cargos directivos	19	19
Consejo rector	9	9
Cualificado	585	610
No Cualificado	955	1372
Tiempo parcial	62	38
Cargos directivos	1	1
Consejo rector	0	0
Cualificado	31	30
No Cualificado	30	7

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según grupo de edad	2022	2021
Tiempo completo	1567	2010
Menores de 30 años	218	411
Entre 30 y 50 años	919	1180
Mayores de 50 años	430	418
Tiempo parcial	62	38
Menores de 30 años	19	0
Entre 30 y 50 años	35	32
Mayores de 50 años	8	5

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo GRI 2-7 b. (i, ii, iv, v)

El número de personas empleadas a 31 de diciembre de 2022 y 2021 según el tipo de contrato y la jornada es el siguiente:

Número total y distribución de modalidades de contrato según sexo	2022	2021
Contratación indefinida		
Hombres	552	702
Mujeres	631	705
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS INDEFINIDAS	1183	1407
Contratación temporal	122	189
Hombres	107	204
Mujeres	103	216
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TEMPORALES	210	420
TOTAL EMPLEADOS	1393	1827
Contratación a jornada completa		
Hombres	634	911
Mujeres	684	867
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TIEMPO COMPLETO	1.318	1.778
Contratación a tiempo parcial		
Hombres	25	17
Mujeres	50	32
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TIEMPO PARCIAL	75	49
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS (plantilla completa)	1.393	1.827

Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2022 del Grupo Copreci distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente:

	TOTAL	Sexo		Edad			Categoría			
		Mujer	Hombre	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Consejo rector	Dirección	Cualificado	NO cualificado
ARETXABALETA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TURQUIA	32	23	9	9	21	2	0	0	3	29
CHEQUIA	5	5	0	1	2	2	0	0	0	5
CHINA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ITALIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEXICO	56	10	46	13	31	12	0	0	0	56

En el 2021, este fue el desglose del total de las plantas Copreci

TOTAL	Sexo		Edad			Categoría			
COPRECI	Mujer	Hombre	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Consejo rector	Dirección	Cualificado	NO cualificado
42	33	9	11	29	2	0	0	3	39

Remuneraciones medias y brecha salarial

El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2022 y 2021 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 y empleadas del Grupo en el ejercicio, con inclusión de todos los conceptos. Se han utilizado medias ponderadas (nº de trabajadores y trabajadoras) entre las diferentes plantas de Copreci:

	2022			2021		
	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50
Remuneración media, por edad	11.176	19.078	25.713	8.652	17.178	26.732

	2022		2021	
	Cualificados	No cualificados	Cualificados	No cualificados
Remuneración media, por clasificación profesional	31.557	11.652	31.900	10.070

Personas socias y empleadas con discapacidad
El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2022 y 2021 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 y empleadas del Grupo en el ejercicio, con inclusión de todos los conceptos. Se han utilizado medias ponderadas (nº de trabajadores y trabajadoras) entre las diferentes plantas de

Número de empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2022	2021
Cargos directivos		
Nº trabajadores/as	0	0
Cualificado		
Nº trabajadores/as	4	4
No Cualificado		
Nº trabajadores/as	5	10

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 148.790 horas durante el ejercicio 2022; en 2021 fueron 149.975 horas.

Salud y seguridad
El número de reuniones en el ejercicio 2022 y 2021 del mencionado Comité ha sido como sigue:

	2022	2021
Aretxabaleta	4	2
México	4	4
Turquía	6	5
China	2	2
República Checa	6	1
Italia	4	-

	2022	2021
El número de todas las personas empleadas cubiertos por la ISO45001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	789	684
El porcentaje de todas las personas empleadas cubiertos por la ISO 45001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	38,2%	34,1%

Accidentes de trabajo
Respecto a la gravedad de las lesiones derivadas de los accidentes de trabajo, no se han dado situaciones

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0

GRI 403-10a

Dolencias y enfermedades laborales	2022	2021
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	-	-
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	2	4
Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales.	Patología osteomuscular por movimientos repetitivos	

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 2022 y 2021:

GRI 2-30 a.

	2022		2021	
	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 (1)	22,81%	77,19%	16,29%	84%
México (2)	80,00%	20,00%	94,68%	5,32%
Turquía	78,20%	21,80%	0%	100%
Italia	100%	0%	100%	0%
Chequia	100%	0%	0%	100%
China	100%	0%	100%	0%

(1) Se 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.

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

Formación

Durante los ejercicios 2022 y 2021 se han realizado varias acciones formativas. A continuación, detallamos el número de horas de formación por categoría profesional:

GRI 404-1

	Consejo Rector	Alta dirección	Cualificados	No cualificados
Horas de formación 2022	242	111	3003	3992
Horas de formación 2021	239	107	3.599	2.370

INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD

En lo referente a los Beneficios / (Pérdidas) obtenidos por país, la información a cierre de los ejercicios 2022 y 2021 es la siguiente (en miles de euros):

	Beneficio / (Pérdida) antes de impuestos*	
	2022	2021
España	3.461	7.024
México	611	1.416
Turquía	495	2.135
China	106	635
Italia	202	471
Chequia	(10)	974

* Sin eliminar los ajustes de consolidación.

Impuestos sobre beneficios pagados

En cuanto a los importes de impuestos de sociedades o equivalentes pagados durante el ejercicio 2022 por el Grupo ascienden a 809 miles de euros (1.082 miles de euros durante el ejercicio 2021).

Subvenciones públicas recibidas

La información referente a las subvenciones públicas recibidas ha sido incluida en los Estados Financieros Consolidados, concretamente, en el ejercicio 2022 se han recibido unas subvenciones de explotación por importe de 788 miles de euros (373 miles de euros en el ejercicio 2021).