
Memoria de Sostenibilidad 2023

Estado de Información
no Financiera





Indice

1. Carta de la Presidencia	4
2. Somos Copreci	7
3. Somos Personas Corresponsables y Protagonistas	12
4. Responsables con el Planeta	41
5. Creamos Valor Diferencial de Manera Sostenible	53
6. Creamos Riqueza, Impulsamos el Desarrollo Comunitario	62
7. Procedimiento de Elaboración del Informe	69



**Comprometidos
con el planeta,
las personas
y el progreso**



1 Carta de la Presidencia



Amaia Salbide
Presidenta de Copreci S.Coop

Este ejercicio 2023, a diferencia de los pronósticos de recuperación que se anunciaban a finales del 2022, acababa prácticamente como empezó en referencia a la actividad. El mercado empezó apático sobre todo en Europa y, aunque puntualmente se ha oído hablar de brotes verdes en NAR o Turquía, la realidad nos ha ido llevando al punto de partida y no se han terminado de dar las subidas de demanda y consumo esperados en la segunda parte del año, al contrario, las ventas del electrodomésticos caían en unidades alrededor de un 10% y un 5% en valor en Europa y las recuperaciones de mercado que anunciaban nuestros clientes se iban retrasando más allá del segundo semestre. Situación similar se

daba en América, con el tipo de cambio (peso/dólar) en su nivel más bajo desde 2015. Por otro lado, a nivel macroeconómico las tensiones comerciales entre Estados Unidos y China afectaban a la cadena de suministro. En este contexto, Turquía ha destacado por su dinamismo, los fabricantes turcos han sido los grandes beneficiados de las sanciones a Rusia, derivadas de la guerra en Ucrania, y Turquía se ha convertido en el polo productivo más atractivo para Europa junto con Egipto. En este sentido nuestro proyecto de implantación en Egipto continúa su camino y próximamente contaremos con la inauguración de la nueva planta de **Copreci Egipto**.



A pesar de todo ello, y gracias a nuestra **esencia cooperativa**, por un lado hemos sido capaces de adecuarnos a situaciones dispares por tecnologías-negocios, como a aumentos repentinos de actividad derivados de captaciones de pedidos spot que nos han obligado a reorganizarnos de manera diferente o a incrementar nuestra actividad para poder responder en plazo. Por otro lado, hemos demostrado nuestro compromiso con la sociedad, cuando ante el devastador terremoto que golpeaba Turquía el 6 de febrero, desde Copreci en acto de solidaridad brindábamos nuestro apoyo tanto económico, como de asistencia humanitaria a las comunidades afectadas.

El 2023 ha sido un año en el que, mientras el mercado se mantenía apático y lineal, en Copreci, experimentábamos internamente y en lo que respecta a la parte social-organizativa una profunda transformación. Desde la inquietud societaria y el convencimiento de que las cosas se pueden hacer de otra manera, comenzamos el proceso de una reorganización global. La búsqueda de un estilo de liderazgo transformador y participativo basado en nuestros principios cooperativos ha sido el objetivo de la incorporación de nuestro nuevo CEO y la posterior conformación del equipo ejecutivo, que junto con el equipo rector, liderará durante el ejercicio 2024 la definición de un nuevo plan estratégico para los próximos cuatro años.

Copreci ha cumplido una trayectoria de 60 años en la cual, gracias a su alta competencia técnica y económica unida a una estrategia focalizada en el cliente y mercado, hoy cuenta con una imagen de empresa solvente, confiable y de marca sólida con una posición de liderazgo en el mercado.

Este proceso de transformación continúa integrando la **sostenibilidad** como agente transformador y de cambio en nuestro sistema de gestión global. Para ello, dentro de nuestro proyecto de **cadena de valor competitivo y sostenible** hemos continuado 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, ética e integridad. Nuestra política de gestión de riesgos incorpora ya, no solo la vertiente económica, sino también la climática y la de ciberseguridad, y la **intercooperación** ha pasado a ser es el driver de crecimiento en el mercado.

Tras este largo recorrido, hoy en Copreci seguimos construyendo el Copreci de mañana entre todos; un Copreci lleno de protagonistas del presente y del futuro, personas que ayudamos a la cooperativa en lo que necesita y que, con ilusión, tratamos de mejorar lo que hemos recibido de anteriores generaciones para poder transmitirlo a los que vendrán.

“El compromiso con la comunidad es un principio básico de nuestra identidad que convierte la transformación social, entendida como desarrollo integral y sostenible de todas las personas y su entorno, en nuestro eje principal”

Agradecer a todas las personas que con su esfuerzo diario contribuyen a sacar adelante Copreci.

Atentamente

Amaia Salbide, Presidenta de Copreci S.Coop

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



Integramos la sostenibilidad desde las personas, cultivando conciencia, nutriendo compromisos y construyendo un futuro compartido y resiliente, donde cada acción individual se convierte en el motor de un cambio colectivo hacia un mundo más equitativo, próspero y sostenible para las generaciones venideras.

Tenemos la ambición de ser protagonistas en esta nueva economía, destacándonos en la competitividad al ofrecer una propuesta de valor única y perdurable, que trascienda más allá de los productos y sistemas que ofrecemos, al tiempo que generamos un impacto positivo en la protección del medio ambiente y el bienestar social.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido a nuestros esfuerzos de sostenibilidad. Desde los empleados y empleadas que han implementado iniciativas en el lugar de trabajo, hasta nuestros socios y partes interesadas que nos han brindado su apoyo. Sigamos trabajando juntos para construir un futuro más sostenible.

Javier García
CEO

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

2 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 Comfort 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.

- 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
- MAEL COCCION S.L. en 50014 Zaragoza, España
- MAELITZ S.L. en 50014 Zaragoza, España
- SOLUCIONES TECNOLÓGICAS INTEGRACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN S.L. en 50014 Zaragoza, España

Las empresas MAEL COCCION S.L., MAELITZ S.L. y SOLUCIONES TECNOLOGICAS INTEGRACION Y AUTOMATIZACION S.L. en adelante serán referidas como GRUPO MAEL.

En este reporte se han incluido los datos del ejercicio 2023 del Grupo Mael, no así los datos del ejercicio 2022 del Grupo Mael, ya que durante dicho ejercicio se materializó la compra del Grupo Mael.

“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 trascienden 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

ODS	1 EN LA POBREZA	2 HUNGRY CERO	3 SALUD BIENESTAR	4 EDUCACION CALIDAD	5 IGUALDAD GÉNERO	6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO	7 ENERGIA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO	9 INDUSTRIA INNOVACION E INFRAESTRUCTURA	10 REDUCCION DE LAS DESIGDADES	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	12 PRODUCCION Y CONSUMOS RESPONSABLES	13 ACCION POR EL CLIMA	14 VIDA SUBMARINA	15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES	16 PAZ JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

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 SOLIDAS

ODS 16. Paz, Justicia e instituciones sólidas.

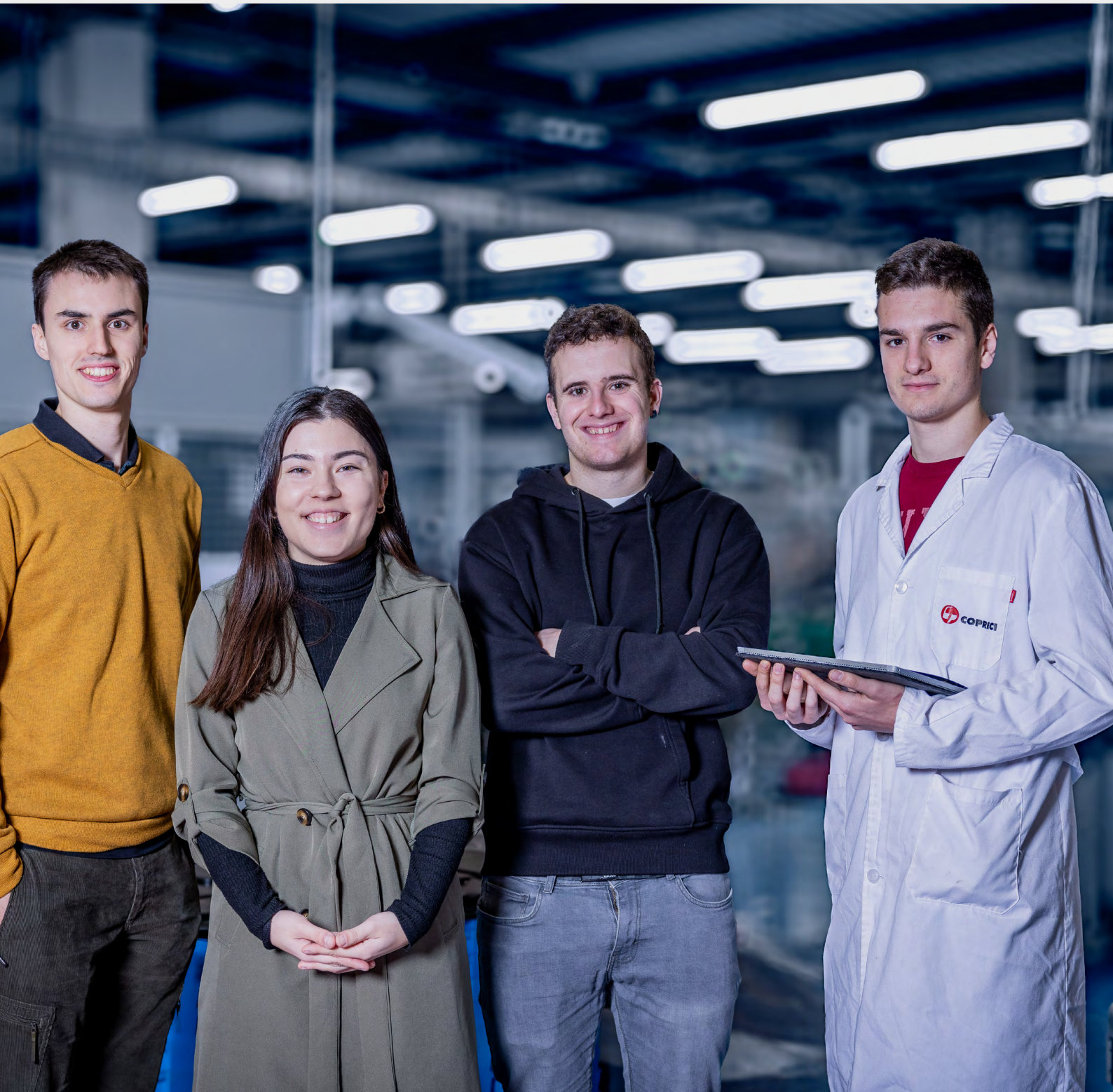
9 INDUSTRIA, INNOVACION E INFRAESTRUCTURA

ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

ODS 17. Alianzas para el desarrollo Sostenible.

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 íntegro”.

“La cooperación nos hace más fuertes y nos posibilitará afrontar el futuro complejo y cambiante, con el talento, 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 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 y la transparencia informativa en relación con la evolución de las variables básicas de gestión de la Cooperativa.

De esta manera, el Consejo Social se reúne de manera mensual con la presidencia del Consejo Rector. Además, están establecidos diferentes Comités específicos donde participa el Consejo Social, y que se reúnen con diferentes frecuencias durante el año dependiendo de su finalidad. En estos Comités los representantes del Consejo Social participan junto con diferentes órganos (a veces junto con el Consejo Rector, junto con el Consejo de Dirección o incluso junto con otras cooperativas del grupo Mondragon y grupo Fagor). En estos diferentes comités se gestionan temas sobre calendario laboral, PRL, euskera, transformación social, ayudas a la formación de interés personal...

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.

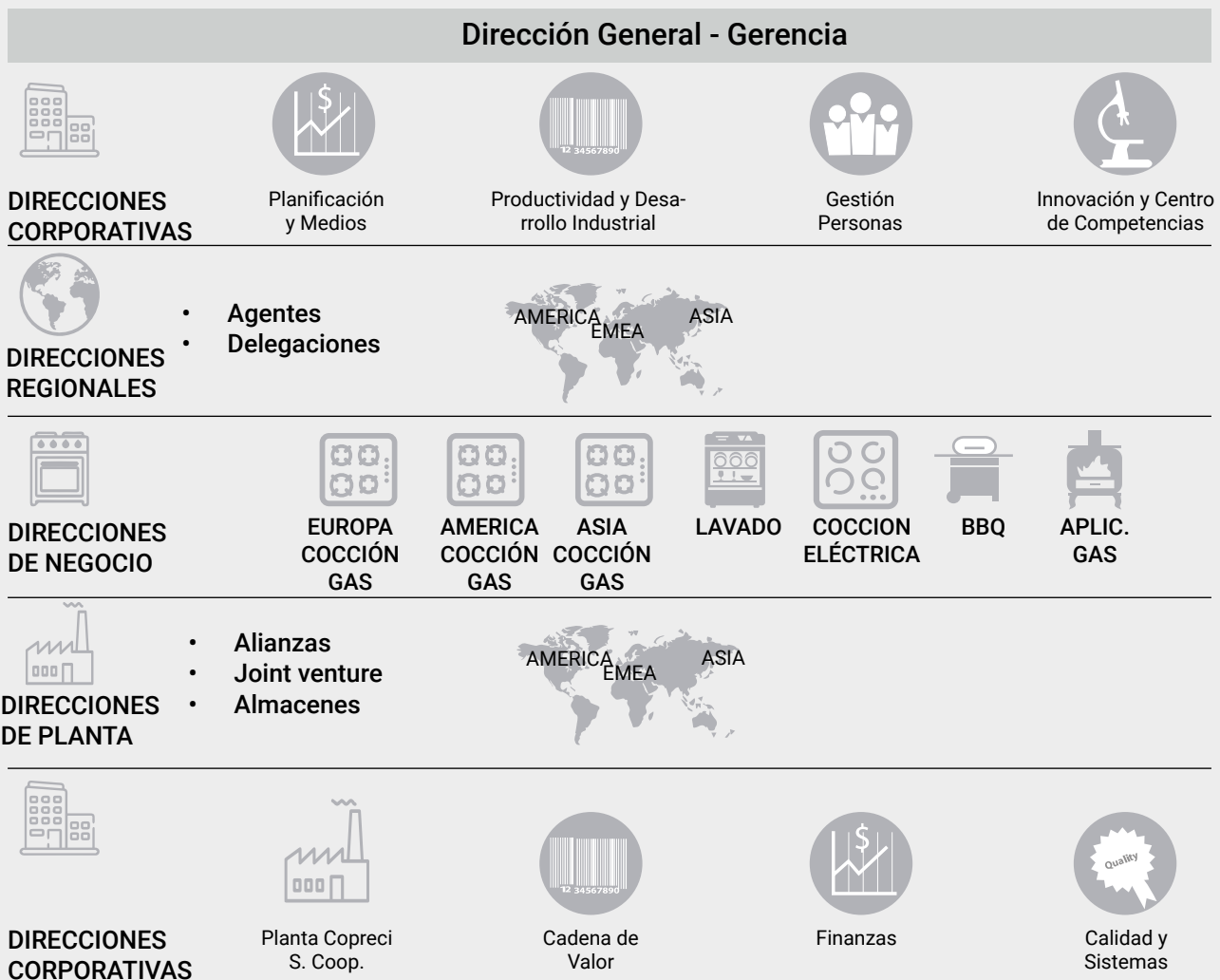
Esta gobernanza se basa en la confianza y en una ética de la gestión. El modelo cuida el desarrollo integral de las personas que forman parte del proyecto. Y para ello está abierta a la participación de las personas en los órganos de decisión, a su aprendizaje como miembros de los órganos, a la transversalidad 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.

Modelo de Gestión del Grupo

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.



Nuestro Modelo de **Gobernanza Cooperativo** se combina con un **Modelo de Gestión Integrado** (acreditado con las Certificaciones en ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y ISO 45001:2018) 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.

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 Intercooperación

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 2023 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.

Durante el 2023 se ha trabajado en incorporar al mapa de Riesgos los riesgos y oportunidades derivados del riesgo climático de acuerdo con TCFD, CDP, SBTi... con la idea que sea un mapa único. Se han incorporado a la evaluación del riesgo los ámbitos de la cadena de valor, Grupo de Interés, Tipo de Riesgo s/ TCFD, los 15 Temas Materiales establecidos por Copreci, el Horizonte temporal, la cuantificación del impacto económico financiero, del impacto sobre la salud, seguridad y medioambiente y sobre la continuidad del Negocio y los indicadores de seguimiento. Se han dado los primeros pasos para desarrollar la tabla de oportunidades, teniendo en cuenta las nuevas metodologías (TCFD, CDP, SBTi...)



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.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Integrado de gestión (Certificado según ISO 9001) • Sistema integrado de gestión (certificado según ISO 14001) • 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



Ética 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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 45001) • Evaluación de riesgos en SGSSL. • Sistema Integrado de Gestión (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 empleadas.

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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	

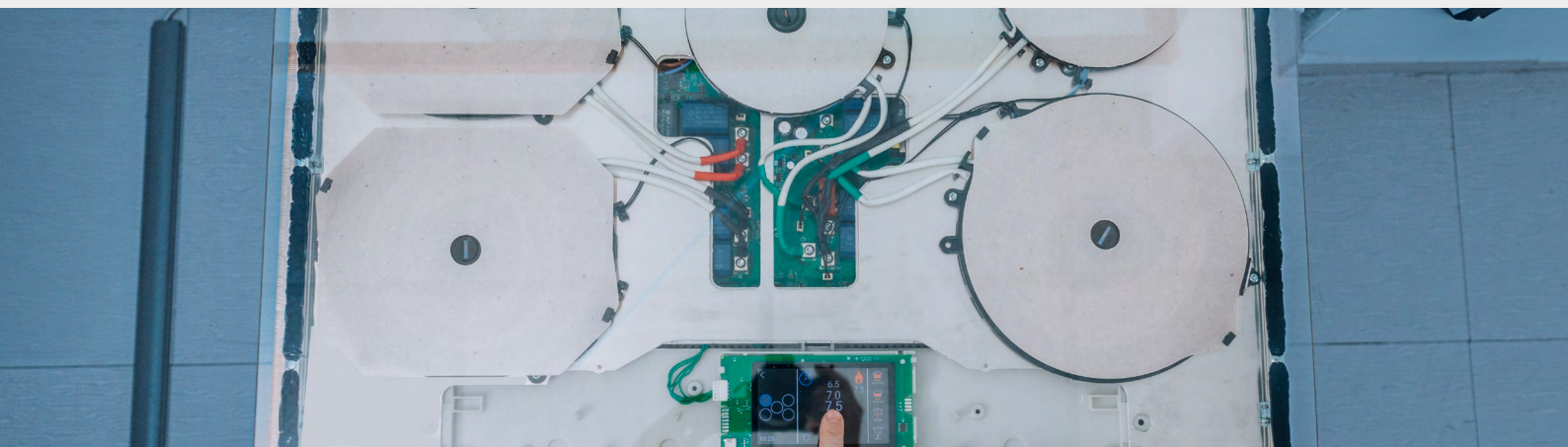
GESTIÓN RIESGOS

- 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,
 - Impulsando la eliminación del uso de materiales peligrosos y/o no permitidas.
 - El desperdicio de recursos (agua, energía, materiales...)
 - 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.



Prácticas 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Estatutos Sociales (EE. SS) • Reglamento Interno Cooperativo (RIC) • Sistema Integrado de Gestión (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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> · 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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, lo que 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 construcción de la cultura cooperativa, avanzando a través del desarrollo de las competencias de futuro y de 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 de mejora personal que nos ayuden en la transformación y evolución que necesitamos para alcanzar los retos de nuestro Proyecto socio-empresarial, trabajando la consciencia y el valor añadido de los equipos, para con 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.

En Copreci seguimos apostando por los planes de equipo y planes de mejora personal como palanca para el desarrollo de competencias de futuro, de transformación y de valor añadido.

En diferentes equipos se ha trabajado el nivel de conciencia del valor añadido de la posición y, del equipo revisando las competencias relacionadas con la Gestión Estratégica.

A nivel de persona, en las conversaciones de mejora

está presente la consciencia y la corresponsabilidad por parte de las personas socias sobre su propio desarrollo. Como novedad en el 2023 se incorpora a varios equipos, aprovechando el proceso anual de valoración del desempeño, el proceso de autoevaluación: siendo la propia persona, basado en lo avanzado tras el feedback del ejercicio anterior, el que realiza una autoevaluación de su avance y una propuesta de las competencias a reforzar, que es contrastado y enriquecido junto a su mando.

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 puesto 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 necesario 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 desarrollar 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”.



”

En 2023 se realizó un proyecto piloto junto a la Universidad de Mondragon con el objetivo de aprender a sistematizar y modelar el aprendizaje en una organización. El proyecto ha servido para aprender a sistematizar, poner en marcha, acompañar y crear ecosistema de aprendizaje, aprender cómo aprenden las organizaciones, cuáles son las palancas, las herramientas y métodos a utilizar y la digitalización como acelerador del aprendizaje.

Un enfoque donde la persona es el centro (es dueño de su aprendizaje), el proyecto es el vehículo y la organización pone a su disposición el contexto y el ecosistema.

Con este conocimiento seguimos trabajando en establecer en Copreci un ecosistema de aprendizaje eficaz.

En paralelo seguimos impulsando el aprendizaje organizacional, promoviendo sesiones internas de aprendizaje para compartir nuestro conocimiento con los compañeros: en especial compartiendo el resultado, buenas prácticas y aprendizajes de diferentes proyectos de desarrollo: en temas de mercado, procedimientos eficaces, sostenibilidad, producto, inteligencia artificial... etc.



Gestión del Talento

“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 incorporamos estudiantes y nuevo talento a nuestro proyecto. Desarrollamos redes de conocimiento y colaboramos con dichos centros en la gestión del talento. Cuidamos el ciclo de vida de las personas y el desarrollo del talento según las necesidades con visión estratégica.

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.

En 2023 hemos puesto el foco en la atracción, captación y fidelización de talento y estamos llevando a cabo un proyecto en este ámbito. Asimismo, hemos revisado y digitalizado el proceso de acogida, con el objetivo de mejorar la experiencia de la persona empleada y hacer un proceso más digitalizado, ágil y eficaz.



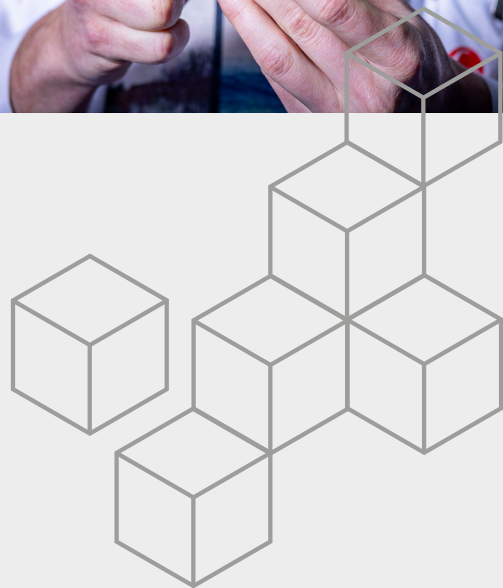
Semana de visitas de estudiantes de diferentes especialidades de Mondragon Unibertsitatea a Copreci. En Copreci, estamos encantados de recibirles y compartir con los futuros profesionales nuestros conocimientos. Apostamos por la formación dual, una iniciativa que facilita la incorporación de la juventud al mercado laboral y genera importantes beneficios para las 3 partes, la empresa, los alumnos y la universidad.



Y en Copreci seguimos con las visitas. Esta vez les tocó el turno a los estudiantes de Ingeniería de Mondragon Unibertsitatea que se acercaron hasta Aretxabaleta para conocer de cerca nuestro proyecto.

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, socialresponsibility@copreci.com 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 2023

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 2023, 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 forzados y penosos en cualquiera de sus Plantas.

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



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.

A su vez, el procedimiento sancionador ante estas faltas graves está descrita en nuestros Estatutos Sociales.

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 : **socialresponsibility@copreci.es**
- Buzones

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

Ejercicio 2023

En 2023 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 tal y como viene definido en nuestro [Código de Conducta](#).

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

Número de empleados/as, según sexo y región (a cierre de ejercicio - 31/12/2023)	31.12.2023	31.12.2022
Mujeres	766	735
% mujeres	53,98%	52,69%
Hombres	653	658
% hombres	46,02%	47,31%
TOTAL EMPLEADOS/AS	1.419	1.393

Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional y sexo	31.12.2023		31.12.2022	
	Núm.	%	Núm.	%
Cargos directivos	16		19	
Mujeres	3	18,8%	4	21,1%
Hombres	13	81,3%	15	78,9%
Cualificado	596		599	
Mujeres	182	30,5%	181	30,2%
Hombres	414	69,5%	418	69,8%
No cualificado	798		767	
Mujeres	577	72,3%	545	71,1%
Hombres	221	27,7%	222	28,9%
Consejo rector	9		8	
Mujeres	4	44,4%	5	62,5%
Hombres	5	55,6%	3	37,5%

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

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.

Copreci tiene activado el PLAN DE IGUALDAD 2022-2026, 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.

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género	2023	2022
Indefinida	1430	1326
Hombre	630	589
Mujer	800	737
Temporal	209,5	303
Hombre	114,4	153
Mujer	95,1	150

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.

Durante el 2023 este Comité de evaluación y gestión de conflictos no ha recibido ninguna denuncias o queja por acoso .



“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 2023 el Grupo Copreci ha contado con **12 personas con discapacidad** (9 en el 2022). 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 las 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, 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 referencial 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.

Resaltar que en el 2023 los 3 ejes estratégicos de sostenibilidad (personas, planeta y la creación de valor diferencial de manera sostenible) estuvieron presentes en la definición de estos objetivos anuales, y con ello en la retribución variable aplicable a todo nuestros colectivo. El peso que se le ha dado en el 2023 a la definición de objetivos el siguiente:

EJE CULTURA Y GOBERNANZA, (con un peso de 12,5%), de manera transversal actúa sobre objetivos relacionados

con la gobernanza, la gestión de riesgos, la adaptación del sistema de gestión, o la transformación social.

Eje PLANETA (con un peso de 12,5%), donde se han definido objetivos de desarrollo de estrategia climática y hoja Ruta SBTi, Eficiencia Energética y energías renovables, gestión residuos y gestión cadena de suministro sostenible.

Eje PROPUESTA VALOR DIFERENCIAL SOSTENIBLE, se definen objetivos de integración de la Sostenibilidad en desarrollo nuevos productos (10%), y de nuevos negocios en economía circular

Remuneraciones medias entre hombres y mujeres

El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2023 y 2022 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 las personas empleadas 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:

	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media, por sexos en euros	28.358	16.654	25.414	14.280

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).

	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media consejo rector (1) en euros	38.654	48.199	54.245	43.273
Remuneración media alta dirección en euros	89.757	64.267	95.923	71.273

(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, siendo el 2023 año de renovación.

(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 igualan y en la mayoría de los casos supera el 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 2023 y 2022 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. Para el cálculo de la brecha se ha utilizado el concepto de salario/hora.

Brecha salarial por planta	2023		2022	
	Trabajadores/as cualificados	Trabajadores/as no cualificados	Trabajadores/as cualificados	Trabajadores/as no cualificados
España Copreci S.Coop	5,21%	-5,88%	4,98%	-13,88%
México	22,83%	15,54%	21,12%	9,92%
Turquía	-6,91%	-7,03%	3,70%	-0,23%
China	4,38%	10,11%	14,98%	7,36%
Italia	18,32%	7,34%	13,82%	4,77%
Chequia	27,30%	7,82%	22,30%	2,74%
España Grupo Mael	7,75%	5,64%	No se disponen de los datos	

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.



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



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

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 la planta de Aretxabaleta (Copreci S.Coop), cuenta con el certificado ISO45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Aunque en las demás plantas no estemos certificados, varias de ellas tienen política específica de Prevención de Riesgos Laborales.

A su vez, en todas las plantas del Grupo excepto en la planta de Italia existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral, contando con la participación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, mediante los delegados de prevención. Estas reuniones sirven, entre otros puntos,

para 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.

Siendo la salud y seguridad en el trabajo uno de los pilares del Grupo Copreci, las nuevas incorporaciones de todas las plantas, como parte del plan de acogida, reciben una formación inicial sobre los riesgos generales y más específicamente, de los riesgos relacionados con el puesto de trabajo. Además, se asegura la formación continua mediante cursos específicos.

Con el objetivo de seguir mejorando el sistema de prevención de riesgos laborales, en todas las plantas se realizan auditorias, internas o externas.

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

- 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.



“Garantizamos los máximos estándares de seguridad y salud”.

Los índices referentes a los accidentes de trabajo del ejercicio 2023 y 2022 son los siguientes:

	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia*	11,44	14,92	15,11	11,49
Índice de gravedad**	0,22	0,33	0,33	0,29

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

** (Número de días perdidos x 1000) / Número de horas trabajadas

Otras cuestiones sociales y relativas al personal

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.

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, así como la libre organización del horario de comida, para permitir a las personas asumir, de manera satisfactoria, sus responsabilidades laborales, personales y familiares. Aunque este horario flexible no es aplicable en caso de las personas socias y trabajadoras

que trabajan a turnos, se aplica igualmente una gestión activa de las necesidades de conciliación y organización del trabajo con las herramientas de las que disponemos.

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.

GRI 401-3

Ejercicio 2023

En el 2023, en la planta de Aretxabaleta 48 personas solicitaron y disfrutaron de jornadas reducidas como medida de conciliación, de los cuales 19 eran hombres. En el caso del Grupo Mael, fueron 9 mujeres, y otras 2 mujeres en la planta de Chequia y una última mujer en la de Italia. En total 60 personas empleadas. (en el 2022 fueron 50 personas de los cuales 18 eran hombres, así como 1 mujer en la planta de Chequia y otras 2 en la de Italia)

Permiso por el nacimiento de un hijo o hija	2023	2022
Personal que se ha acogido al permiso parental/maternal	30	44
Mujeres	14	19
Hombres	16	23



Copreci y el euskera

Dentro de su apuesta por la transformación social, en COPRECI seguimos impulsando los pasos necesarios para fomentar e incrementar el uso del euskera.

De hecho llevamos más de cuarenta años trabajando para hacer posible un mundo laboral en el que el euskera tenga cada vez más presencia. Tenemos establecida una Política de Normalización del Euskera en la que se recogen los criterios lingüísticos a seguir en los diferentes ámbitos de trabajo.

Trabajamos objetivos para aumentar el uso del euskera en los grupos naturales (reuniones, dinámicas, comunicaciones, etc). En cuanto a la organización, el euskera se gestiona a través de dos órganos específicos: la Comisión de Seguimiento y la Comisión de Euskera.

Por su trayectoria de promoción del euskera en el mundo educativo y laboral, en 2023 Copreci fue propuesta como referente en la iniciativa LH DUALA EUSKARAZ. Este reconocimiento, que nos ha sido otorgado en el 2024, reconoce la actividad de los centros de trabajo, alumnos y centros de Gipuzkoa referentes en la Formación Profesional

Ejercicio 2023

Por otro lado, en 2023 se ha iniciado el proceso de obtención del certificado BIKAIN con el objetivos de presentarnos en el 2024. Se trata de un certificado oficial expedido por el Gobierno Vasco, que acredita la presencia, uso y gestión del euskera en una empresa o entidad.



04 Responsables con el planeta

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRA-ESTRUCTURA



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMOS RESPONSABLES



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



“Garantizamos la Competitividad a través de una cadena de Valor Eficiente, Circular y Sostenible y nos comprometemos con la reducción del impacto al clima”.



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 2023 en torno a una Gestión de Cadena de Suministro Sostenible.

Integración de la sostenibilidad en la Cadena de Valor

- Hemos seguido ampliando el número de Proveedores a evaluar para una mejora continua en nuestra operativa con Proveedores. Se han escogido Proveedores tanto estratégicos como aquellos que por su condición de servicio y calidad vemos la oportunidad de trabajar la mejora en los productos y servicios suministrados y, por lo tanto, mejorando en el propio Proveedor.
- Hemos participado en la formación para la definición de una Cadena de Suministro Sostenible bajo los criterios SBTi. Ello juntamente con el análisis de impacto ambiental del alcance 3 de la Huella de Carbono por categoría, nos ha permitido analizar la Madurez de nuestra red de proveedores e importancia de nuestros Proveedores en materia ambiental y preparar las diferentes categorías según madurez para definir el nivel de compromiso por grupo de proveedores para desarrollar unas cadenas netzero.
- Hemos identificado y definido también los temas materiales que vamos a requerir a nuestra Red de proveedores. El Survey realizado y el Mapa realizado en los temas materiales por país del proveedor nos ha permitido tener una foto y diagnóstico de los temas materiales por proveedor/país.
- Con ello nos permitirá preparar la hoja de ruta para impulsar el alineamiento de los proveedores hacia las necesidades y requerimientos del Grupo Copreci en la doble materialidad y así orientar mejor las actividades a trabajar para el propio desarrollo de la Estrategia.

Análisis de Riesgo de Proveedores y Materiales / Técnicas

- La matriz de Riesgo de Proveedores y Materiales/

Técnicas sigue siendo un pilar fundamental para poder definir parte del Plan Anual y Proyectos ad hoc a reducir los riesgos identificados de forma global y local según región.

Regionalización de las Cadenas de Valor

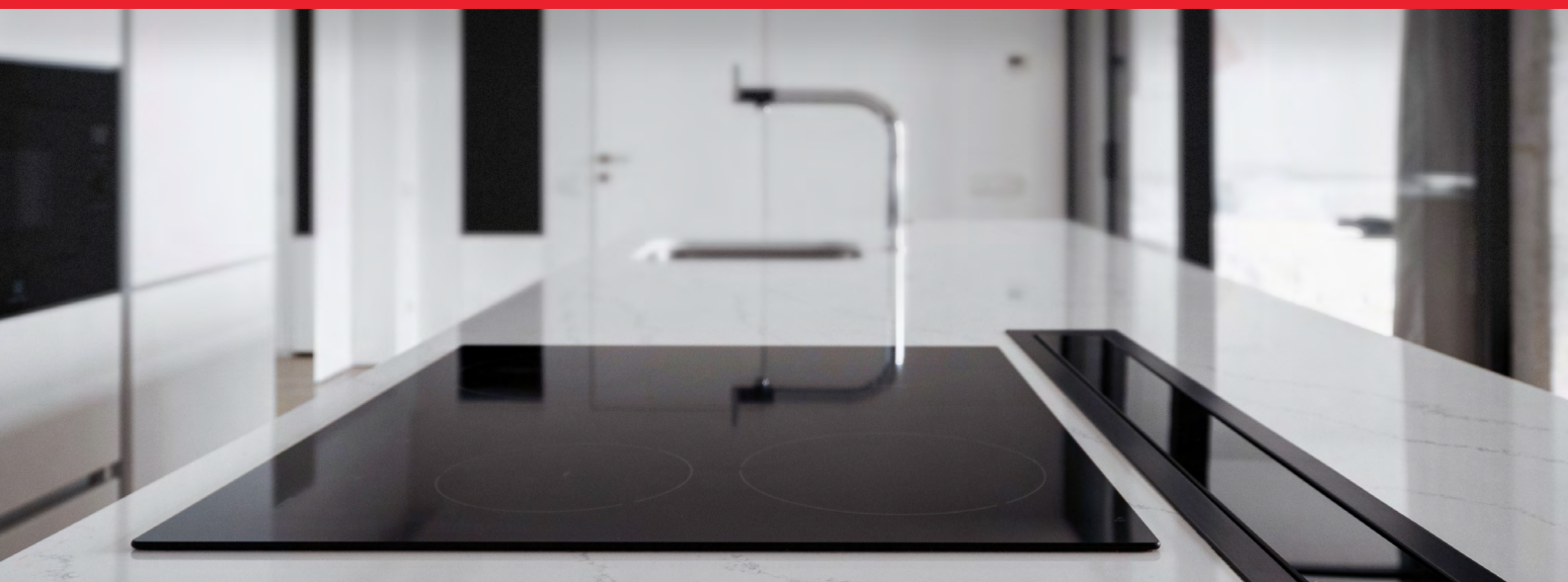
- La definición del Plan Anual de Proveedores con visión Global de todo el Parque de Proveedores del Grupo Copreci nos proporciona una visión estratégica a nivel global y también regional y nos ayuda a integrar mejor los diferentes Equipos corporativos y regionales para la consecución de los objetivos marcados.

VSM Sostenibles

- Hemos lanzado un nuevo Proyecto de Análisis de VSM Sostenible.

Transformación Digital en los flujos de información

- Mantenemos activa nuestro canal oficial de comunicación con nuestra red de proveedores para informar de novedades de mercado, así como los nuevos requerimientos en temas de cumplimentación de normativas (como ejemplo: Nueva Regulación CBAM), así como extender nuestra Política de Compliance a nuestra Red de Proveedores.
- Seguimos integrando tanto el flujo de información como el flujo de materiales de nuestros Proveedores a través de la digitalización para una mejora operativa, maximizar la eficiencia y reducción de papel, entre otros.
- Seguimos mejorando la gestión de la calidad dato dentro del proyecto de cálculo de Huella de Carbono en el Alcance 3.



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.

“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”.

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.

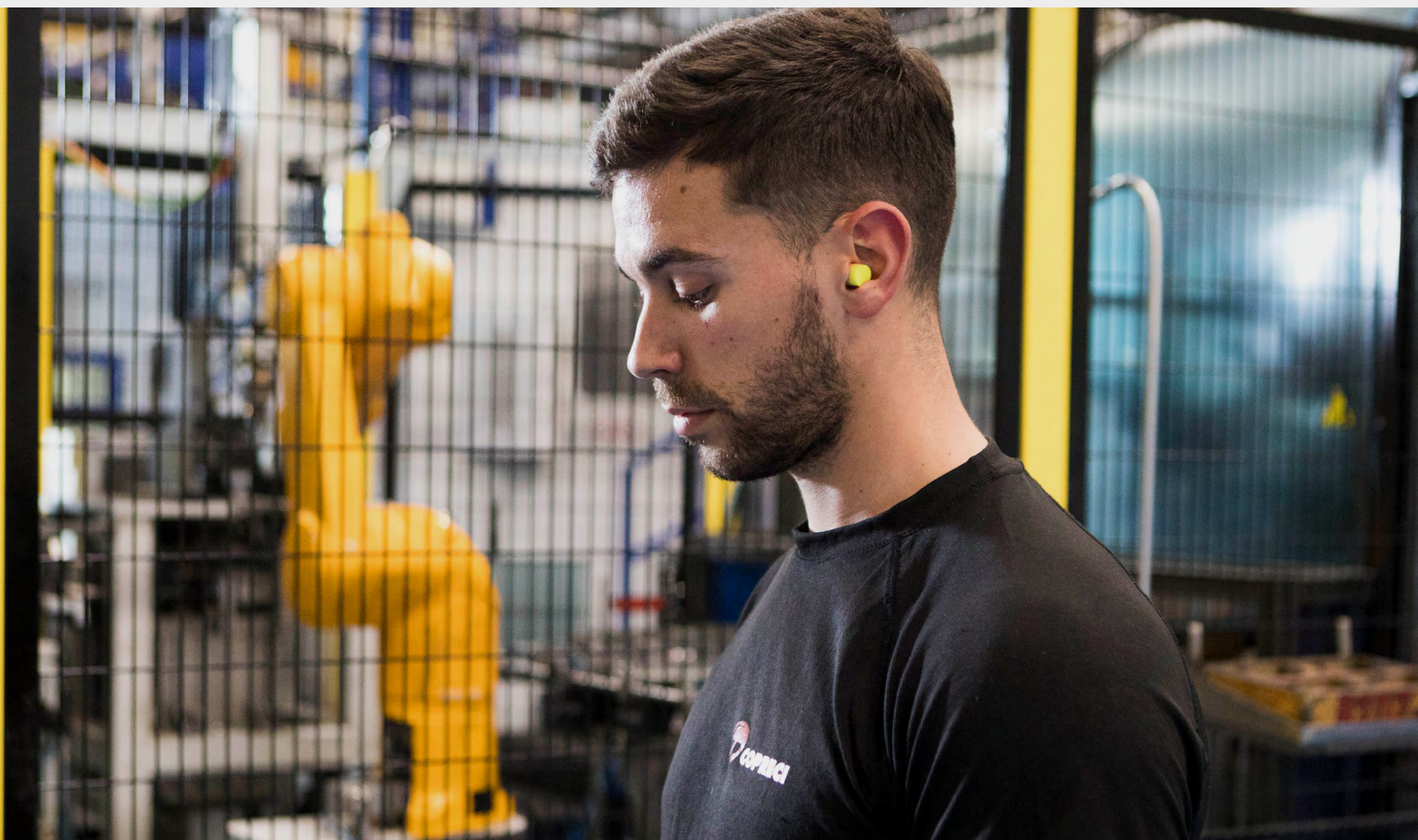
Copreci apuesta por una industria 4.0, basada en la interconectividad, el aprendizaje automatizado y los datos en tiempo real en los procesos de producción. La apuesta por el uso intensivo de datos nos permite afrontar en mejores condiciones la digitalización y la automatización para la optimización 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.



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.

“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”.





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,

“Contribuimos a una Cadena de suministro libre de sustancias no permitidas”.

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 año 2023

Sistematizar el Proceso de Compliance de Químicos

La gestión de sustancias peligrosas o no permitidas está cogiendo forma en la organización. Hemos trabajado en la definición de roles y responsabilidades con el fin de mejorar su gestión. Seguimos también con proyectos de eliminación sustancia contaminantes en el producto.

Mejorar proceso de control y vigilancia en la Cadena de Suministro

Seguimos trabajando en la digitalización del proceso para el control y la vigilancia en la cadena de suministro, con resultados positivos.

Elevar el nivel de requisitos en la Cadena de Suministro

Seguimos engranando junto con los proveedores la gestión de los requisitos legales y los requisitos de

cliente con el objetivo de de que toda nuestra cadena esté preparada para dar respuestas a los diferentes requerimientos.

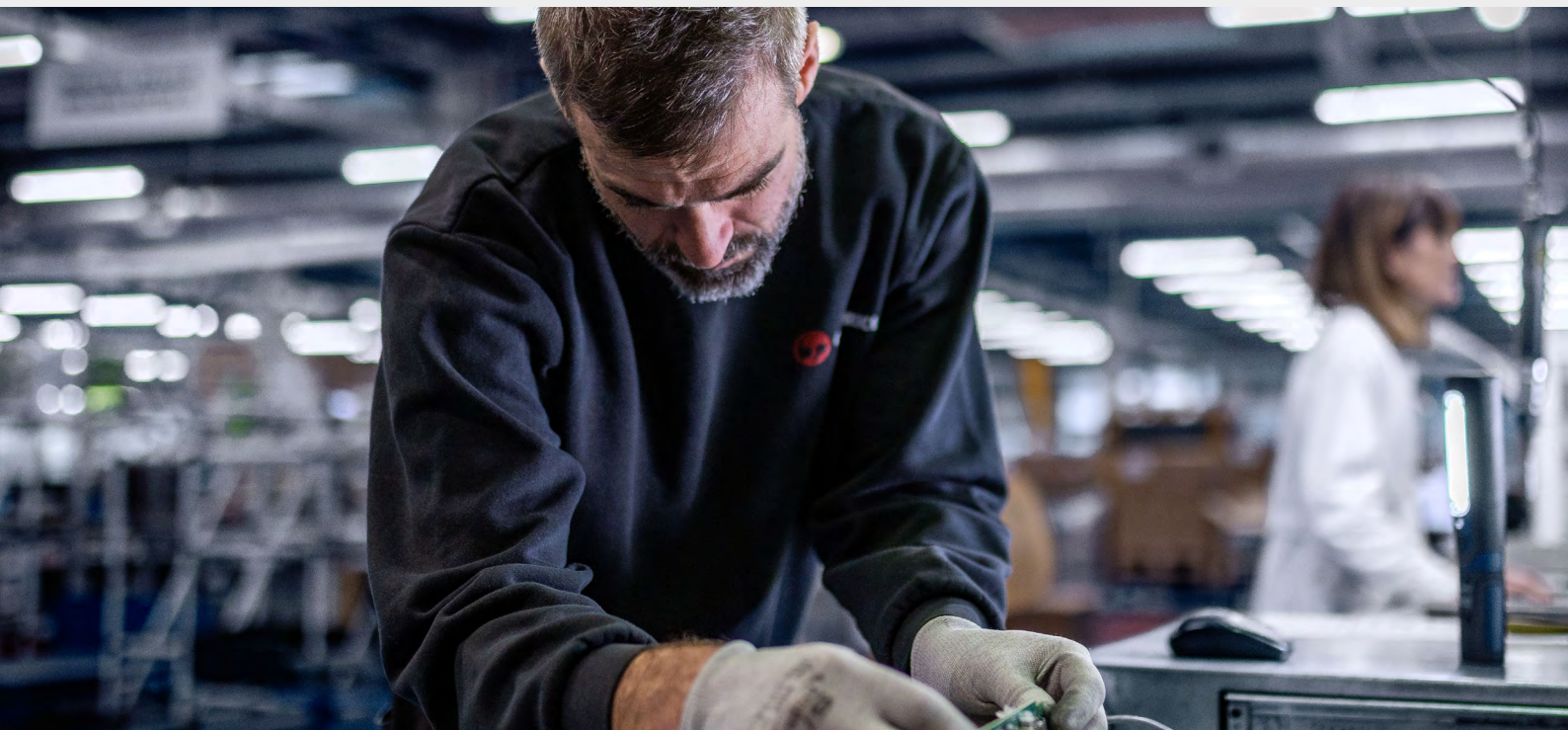
Digitalización del proceso de Compliance de materiales

Hemos avanzado de forma importante en la digitalización del proceso de Compliance de materiales con un aplicativo específico, que mejora:

- La definición en el sistema de los nuestros materiales.
- La inclusión de las diferentes normativas/exigencias
- El contraste entre nuestros materiales y las normas/exigencias.

En una posterior fase, se trabajará para que nuestros proveedores carguen directamente sus declaraciones en nuestro sistema.

El avance en el 2023 ha sido 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.

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.

“Gestionamos de manera eficiente y circular los recursos”

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.

Actividad destacada durante el año 2023

- Gestión medioambiental en las plantas

Durante el año 2023 hemos avanzado en expandir la gestión medioambiental a las plantas de Chequia y Turquía. Partiendo de un diagnóstico inicial, para definir un plan de mejorar y de implementación un sistema de gestión medioambiental.

- Gestión energética en las plantas

Seguimos trabajando activamente en la reducción del consumo energético de cada planta con acciones concretas para su disminución. Todas ellas cuentan con planes concretos para la reducción del consumo eléctrico. Además, durante el 2023, Copreci ha cerrado un acuerdo para la generación de energía propia que abastecerá a la planta de Aretxabaleta.

- Análisis de Ciclo de Vida de producto

Después del primer análisis de ciclo de vida de producto realizado en el 2022, en el 2023 hemos realizado el análisis de otros 2 productos. Se trata de un trabajo en equipos multidisciplinares donde llegamos a conocer cuales son los impactos más significativos de nuestro producto y en que etapa del ciclo de vida se generan, para con ello definir líneas de trabajo y tener en cuenta estos puntos para futuras modificaciones de producto o nuevos diseños.

- Plan de reducción del impacto ambiental del embalaje

A raíz de la nueva ley del impuesto de fronteras, se ha realizado un análisis de volumen de packaging de plástico que se importa desde fuera de EU. Hemos definido 3 líneas de trabajo, por una parte, para los proveedores de mucho volumen, se han establecido medidas de reducción de plástico, por otra parte, el film utilizado para expediciones de producto terminado, ha pasado a ser en un 50% reciclado, y por último, hemos puesto foco en las importaciones desde China, siendo este un punto clave en la reducción del packaging de plástico.

Cabe destacar que este año hemos conseguido que 2 de nuestros productos de gas sean “Plastic Free Packaging” para un cliente muy importante, y en el negocio de inducción estamos empezando a enviar componentes en embalaje de plástico 100% reciclado. Asimismo, se sigue trabajando con embalaje retornable con clientes y proveedores.

- Cero Residuos

Hemos realizado el mapa de residuos de la planta de Aretxabaleta, con el fin de conocer con más detalle la situación real para su mejor gestión y reducción, durante el 2024. El objetivo es conseguir una mejor segregación para valorizar la mayor parte de los residuos que estamos generando. Incluso en el 2023 ya hemos avanzado con una sustitución de material, siendo más reciclable en su fin de vida. Cabe destacar también que en las plantas de Chequia y Turquía, hemos puesto en marcha iniciativas para gestionar mejor los residuos y seguir con su minimización.

Gestión Residuos

Se evidencia que el camino hacia la disminución de residuos está siendo eficiente, reduciendo en un 19% el total de residuos generados respecto al año 2022. Estamos poniendo el foco no solo en minimizar los residuos peligrosos, sino en todo el conjunto.

Seguimos avanzando, en recuperar la máxima cantidad posible de los residuos generados, llegando este año a un 86%.

En todas las plantas se está trabajando en mejorar la segregación de residuos, en la reutilización de desechos o incluso hay planes concretos de minimización.

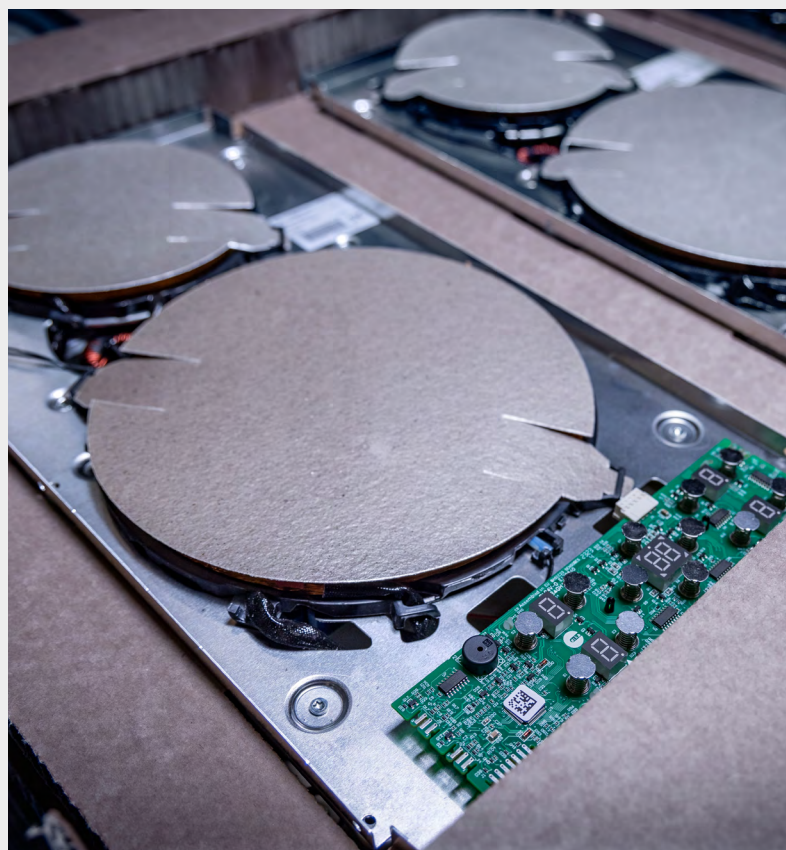
	Cantidades 2023 (t)	% respecto al Total 2023	Cantidades 2022 (t)	% respecto al Total 2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Total RESIDUOS	3.916	100%	4.811	100%	-19%
División por tipo de residuo					
Total NO PELIGROSO	3.139	80%	3.900	81%	-20%
Total PELIGROSO	776	20%	911	19%	-15%
División por tratamiento final					
Total RECUPERADO	3.374	86%	3.986	83%	-15%
Total ELIMINADO	541	14%	825	17%	-34%

Materias primas y embalaje

A continuación, se presentan los consumos de las materias primas que más se consumen en el Grupo Copreci, así como el embalaje.

Consumo de materias primas principales, en toneladas métricas (t)

Gracias a los procesos de recuperación y reutilización de componentes, así como la reventa de viruta de latón y aluminio, conseguimos reducir el consumo de nuestras materias primas principales. Cabe destacar que durante el año 2023 también hemos trabajado en buscar materiales alternativos que se presten a tener un mayor % de origen reciclado y sean más reciclables en su fin de vida.



	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
% reciclado	93%	94%	-1%
Consumo TOTAL Latón (t)	1.428	1.729	-17%
% reciclado	60%	64%	-6%
Consumo TOTAL Aluminio (t)	3.117	4.977	-37%
% reciclado	0,35%	0,07%	417%
Consumo TOTAL Acero (t)	1.011	1.098	-8%

Consumo de embalaje, en toneladas métricas (t)

Como grupo, hemos llegado a reducir el consumo de packaging de plástico en un porcentaje muy alto (59%). Esto se debe a varias iniciativas impulsadas tanto por ley, como internas que hemos puesto en marcha. Por ejemplo, la eliminación de bandejas de plástico, uso del embalaje retornable o priorizar el packaging de origen reciclado.



	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
% reciclado	85%	75%	12%
Consumo TOTAL Papel Cartón (t)	799	728	10%
% reciclado	0%	0%	0%
Consumo TOTAL Madera (t)	853	773	10%
% reciclado	82%	93%	-13%
Consumo TOTAL Plástico (t)	94	228	-59%



CONSUMOS ENERGÉTICOS

Electricidad

La eficiencia energética es uno de los retos clave para conseguir un futuro sostenible, por lo tanto, teniendo en cuenta que este año hemos incluido los consumos eléctricos de Mael Grupo, hemos llegado a reducir en un 5% el consumo eléctrico.

Esto se debe a varias iniciativas impulsadas con el objetivo de reducir consumos, como auditorías energéticas con su posterior plan de acción o cambios de luminaria y maquinaria por otras más eficientes energéticamente. Destacar también el aumento considerable del % de energía de origen renovable gracias a nuevos acuerdos con comercializadoras.

	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Consumo eléctrico de origen NO Renovable (kwh)	18.228.213	22.027.770	-17%
Consumo eléctrico de origen Renovable (kwh)	7.639.224	5.146.862	48%
% renovable	30%	19%	56%
Total consumo eléctrico (kwh)	25.867.437	27.174.632	-5%

*** NOTA: El año pasado indicamos que el consumo eléctrico de origen NO Renovable era 27.174.632 kwh. Este dato es el Total, el dato correcto es 22.027.770 kwh.

Gas

Otro de los puntos clave al igual que la electricidad, es el consumo de gas. En este caso, hemos llegado a reducir en un 9% su consumo respecto al ejercicio anterior. Esto se debe parcialmente a las temperaturas cálidas que se han registrado este último año, ya que en la mayoría de las plantas el gas se consume únicamente para calefacción.



	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Gas (kwh)	7.675.952	8.450.359	-9%

Agua

Seguimos aprovechando el agua con tensoactivos generados de las máquinas de limpieza reduciendo el consumo de agua como el residuo que se genera. Durante el ejercicio 2023 destacar la reducción de agua que hemos tenido en las plantas que están en estrés hídrico.

	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Extracción de agua según fuente en las zonas que NO están en zonas de estrés hídrico (m3) (ES, CZ, IT, CN)	20.390	19.092	7%
Extracción de agua según fuente en las zonas que SI están en zonas de estrés hídrico (MX, TR)	5.788	9.099	-36%
Total extracción de agua (m3)	26.178	28.191	-7%



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 compromiso

“Nos fijamos el objetivo de neutralidad en carbono alcance 1 y 2 para 2030 y la garantía del 80% de energía proveniente de fuentes eléctricas renovable, donde el 30% del consumo provenga de proyectos de autogeneración”.

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 2023

Además de los proyectos ya mencionados en el apartado anterior 4.1.4 sobre ACVs de diferentes Plataformas de Producto, la descarbonización mediante la Inversión en Proyecto de Autogeneración y la Implantación de dinámicas de Eficiencia Energética, cabe mencionar estos otros avances del ejercicio 2023:

- Desarrollo de una Política Climática y Objetivos Climático 2030_2050
- Preparación de Hoja de Ruta Climática en la Cadena de Suministro Sostenible.
- Análisis de Riesgos y Oportunidades Climáticas Grupo Copreci (TFCD).



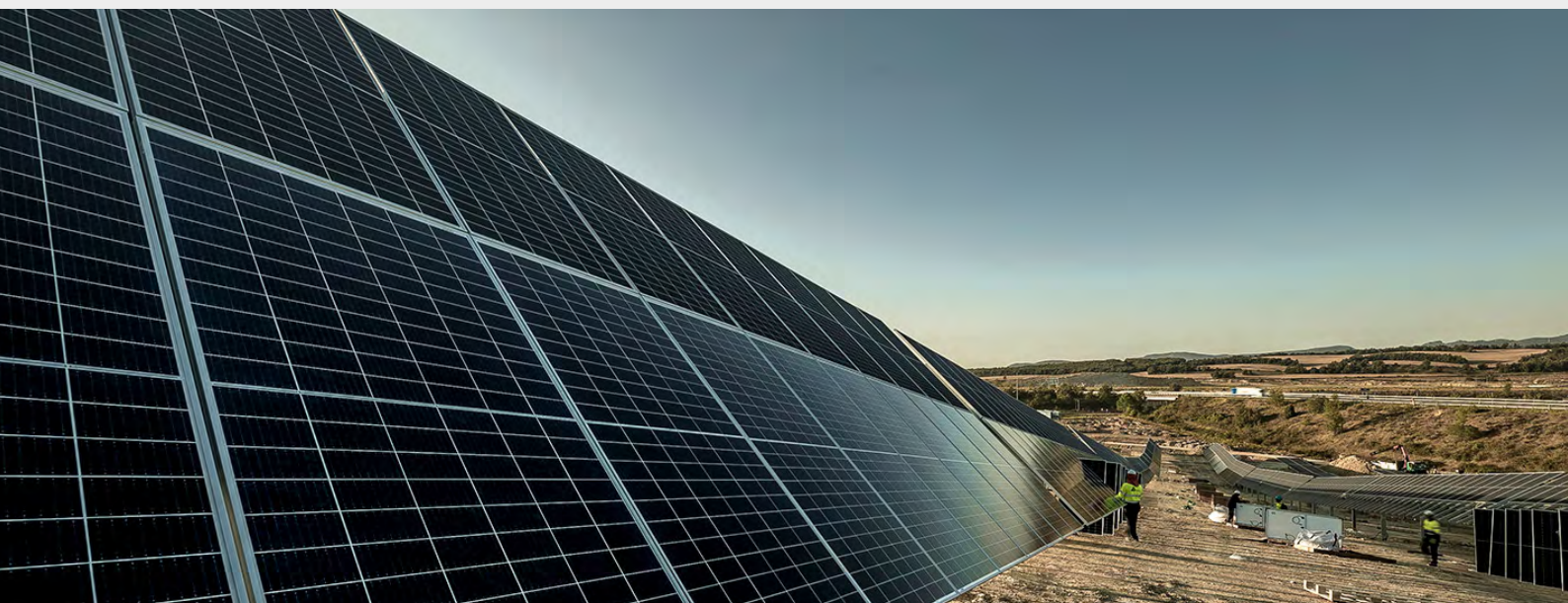
HUELLA DE CARBONO DEL GRUPO COPRECI

Los datos que se presentan a continuación reflejan las emisiones del Grupo Copreci en ton CO2 eq. Estos cálculos se basan en la norma ISO 14064-1: 2018. Hemos considerado como año base el 2022, siendo este primero de los cálculos realizados con la información completa de todo el grupo mediante un Software desarrollado propiamente para ello.

Como se puede observar en la siguiente tabla, se incluyen los datos de los tres alcances:

- Alcance 1: emisiones directas debidas al consumo de los combustibles en instalaciones estacionarias y móviles, incluyendo también las emisiones fugitivas por gases refrigerantes.
- Alcance 2: emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad.
- Alcance 3: compra de bienes y servicios, bienes de capital, transporte y distribución aguas arriba y aguas abajo, residuos generados, viajes de negocio, desplazamiento de los empleados, uso de productos...

	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Scope 1 (ton CO2 eq.)	1.760	1.908	-8%
Scope 2 (ton CO2 eq.)	8.308	9.406	-12%
Scope 3 (ton CO2 eq.)	1.677.658	2.345.109	-28%
Total (ton CO2 eq.)	1.687.726	2.356.423	-28%



Cabe destacar que parte de la reducción del Alcance 2 se debe al mayor % de electricidad de origen renovable que se está consumiendo en el Grupo Copreci, dejando atrás el 19% que marcaba el año 2022, y llegando a obtener un 30% de energía de origen renovable durante el ejercicio 2023. Asimismo, la reducción también se debe a que, durante este último año, la actividad productiva ha sido menor que el año anterior.

La Huella de Carbono del Grupo Copreci se caracteriza por su alto impacto en el Alcance 3. Esto se debe al consumo eléctrico que tienen durante su vida útiles

de los productos puestos en el mercado, así como por el tipo de materiales y componentes que se necesitan para la elaboración de los productos finales. Este alcance también se ha visto reducido por la composición de ventas, es decir, se ha entregado un número menor de productos que consumen electricidad durante su vida útil.

Una vez que conocemos la composición de Huella de Carbono del grupo, es momento de seguir trabajando en las reducciones bajo las directrices de una Hoja de Ruta Climática hacia Cero Emisiones.

05 Creamos valor diferencial de manera sostenible

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO



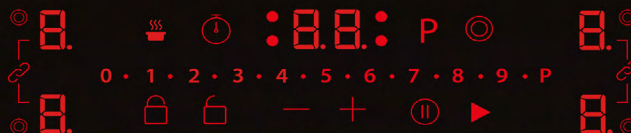
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



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

5.1.1. Creamos un 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”.

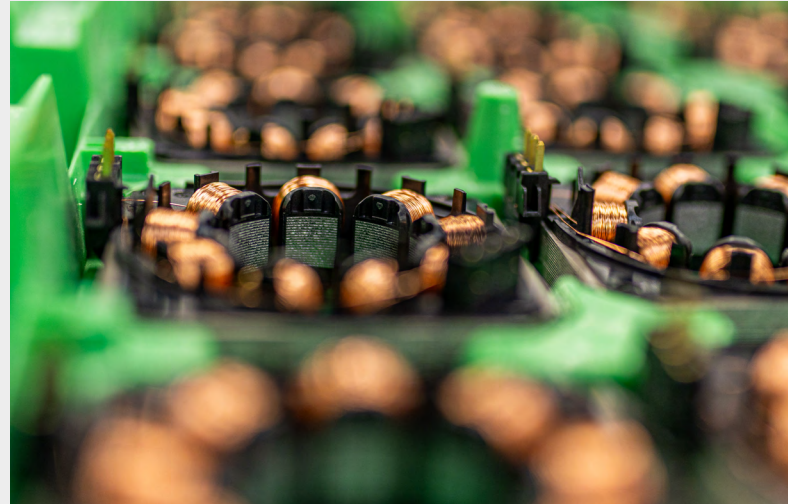


Motores y bombas

Nuestro profundo conocimiento de la tecnología de los motores nos permite ofrecer un amplio catálogo de soluciones para el control y regulación del agua. Desde soluciones mecatrónicas tales como bombas de drenaje y lavado para lavadoras y lavavajillas hasta complejos sistemas electrónicos

Componentes que están en el alma del electrodoméstico, proporcionando un comportamiento 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 60 años nos ha permitido ser una referencia a nivel global en el desarrollo y fabricación de componentes y soluciones para la regulación del gas en aparatos de cocción a gas.

Disponemos de una amplia gama de productos y sistemas que ofrecen altos niveles de seguridad: válvulas, termostatos, sistemas de encendido con iluminación y submontajes del tren de gas son un ejemplo de ello.

Flexibles y con vocación innovadora, damos una respuesta local, rápida y eficiente orientada a las necesidades de nuestros clientes alrededor del mundo, ofreciendo al usuario una nueva y segura experiencia durante el cocinado.



BBQ y OUTDOOR

Somo 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-Comfort son tecnológicamente avanzadas e incorporan electrónica en el control gas. Son 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-Comfort 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, electrificación e inteligencia artificial que permiten mejorar la experiencia de cocinar, lavar, secar y todo ello de manera sostenible.

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.

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

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 2023

Copreci participa como empresa tractora en la octava edición de la plataforma de Innovación abierta Bind 4.0.

Bind 4.0 nos brinda la oportunidad de colaborar con startups innovadoras para promover la sostenibilidad y adoptar tecnologías digitales avanzadas para alcanzar una industria más inteligente, sostenible y eficiente.



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,

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

anualmente y con carácter general, contribuimos aportando a fondo perdido 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.

“Disponemos de un ecosistema de alianzas que refuerza nuestra posición competitiva en la aportación de un valor diferencial”.

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.

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.

Creemos 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.

5.2.2. Creación de Valor. Nuevos modelos de negocio

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.

“CRECEMOS DE MANERA Global y Sostenible, desarrollando las Regiones y garantizando una solidez económica- financiera y el legado de COPRECI”.

Ejercicio 2023

Copreci en su compromiso con la economía circular, está inmersa en el proyecto RAEE-Loop, una iniciativa en colaboración con Circular Replay, que busca la recuperación selectiva de piezas y componentes en la industria del electrodoméstico.

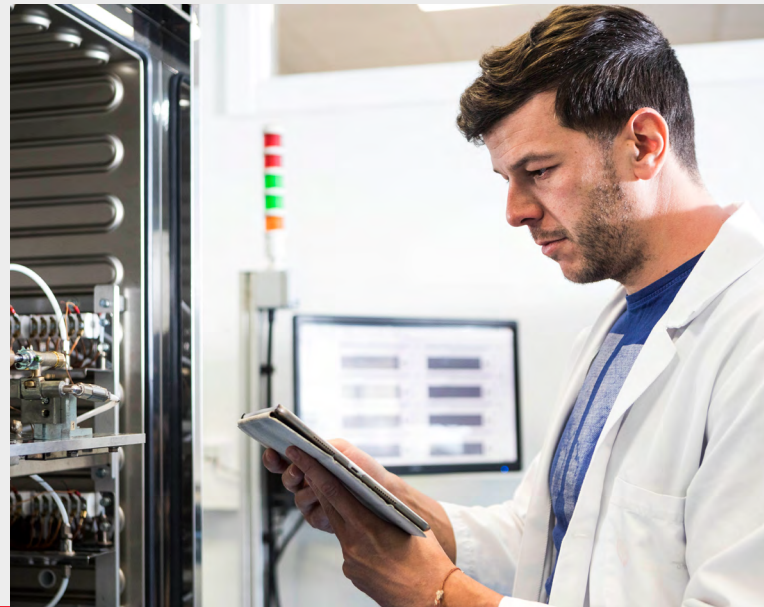
Este proyecto ha sido seleccionado para su financiación en el marco del PERTE de Economía Circular del MITECO a través del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia y los Fondos Europeos NextGen.

RAEE-Loop tiene como objetivo demostrar el potencial tecnológico de esta solución que introduce la recuperación selectiva de piezas y componentes para su reintegración en la cadena de valor, mejorando así los actuales índices de reutilización de los electrodomésticos.



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

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.



Ejercicio 2023

HIREKIN, que se encuentra en su última fase de construcción, 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



6.1. 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 comunidad, 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 respuestas 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 y la Corporación Mondragón

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.

Copreci y el Grupo Fagor

Copreci forma a su vez parte de las ocho cooperativas, referenciales en los sectores en los que operan, que forman el grupo Fagor. Somos a su vez el origen del grupo cooperativo conocido actualmente como corporación Mondragón.

El compromiso que tenemos en el Grupo Fagor con la sostenibilidad no se limita al nivel interno. Basándonos en la autogestión de la comunidad, tenemos el compromiso con el camino hacia la sostenibilidad que deben hacer los territorios y las comunidades donde están ubicadas nuestras cooperativas. Para ello, desde el Grupo Fagor colaboramos con el resto de agentes del territorio para que recorramos conjuntamente el camino para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

COPRECI. S. Coop 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

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

a impulsar desde la propia cooperativa.

Los Fondos de Promoción y Educación Cooperativa (COFIP), 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 como muestra de nuestro firme compromiso con la transformación social.

Esta es la dotación que Copreci S.Coop ha destinado en el 2023 a Los Fondos de Promoción y Educación Cooperativa:

	Grupo Fagor	Copreci
10% de los beneficios anuales, de los cuales:		
De esta cantidad, el 20% se destina al fondo FEPI (Fondo de Edudación y Promoción Intercooperativo) de la Corporación Mondragón	577.608 €	33.000 €
El resto de esta cantidad (80%) se destina al fondo COFIP , parte del mismo disponible a nivel de Grupo Fagor y otra parte gestionado por la propia cooperativa	2.347.933 €	132.000 €
2% de los beneficios anuales, como aportación adicional, al Fondo de transformación social de Fagor	584.508 €	33.000 €
Total dotación 2023	3.510.048 €	198.000 €

A continuación, se muestra la distribución **Fondo Social o fondo COFIP del Grupo Fagor**, donde queremos impulsar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en este sentido hemos apoyado proyectos en diferentes escalas:

- Comunidad Fagor
- Debagoiena
- Euskal Herria
- Mundo

Ejercicio 2023

COPRECI aportó en 2023 a este fondo COFIP del Grupo Fagor **132.000 euros** para atender las necesidades en diferentes ámbitos y apoyar diversos proyectos / agentes de la sociedad (428.000 euros en el año 2022). La aportación económica total del grupo Fagor fue de 2.347.933 euros (2.409.840 euros euros en el 2022).

(en miles Euros)	2019	2020	2021	2022	2023
Fondo COFIP Grupo Fagor	2.039	3.254	1.076	2.410	2.348
Aportación de Copreci S. Coop	198	248	183	428	132

Tomando como referencia la normativa interna, se tomó la decisión de realizar la asignación de los fondos del 2023 a los diferentes ámbitos, de la manera siguiente:

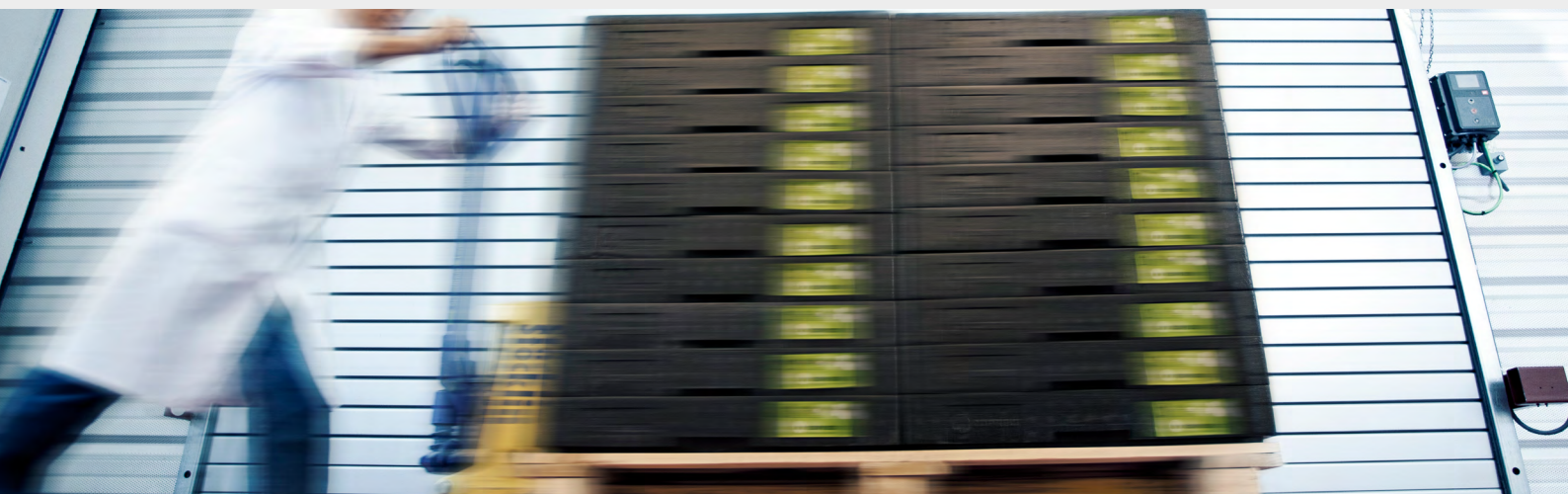
REPARTO FONDOS COFIP GRUPO FAGOR 2023

	TOTAL DISPONIBLE	PROMOCIÓN EUCATIVA %25 586.983€	PROMOCIÓN SOCIAL Y COOPERATIVA (60-65) %65 1 526.156 €				DISTRIBUCIÓN COMUNITARIA (10-15) %10 234.793€	
		Educación cooperativa %25	Plataforma de Innovación Social %25	Normalización del euskera (20-25) %24	MUNDUKIDE (10-12) %10	Intercooperación/ promoción cooperativa (3-7) %6	Proyectos de Transformación Social en Cooperativas (2-7) %2	Cooperativas %8
COPRECI	132.000 €	33.000 €	33.000 €	31.680 €	13.200 €	7.920 €	2.640 €	10.560 €
TOTAL	2.347.933 €	586.983 €	586.893 €	563.504 €	234.793 €	140.876 €	46.959 €	187.835 €

Implicar a las personas de Fagor en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las principales iniciativas que hemos impulsado en este ámbito son:

FAGOR EUSKARAZ	FAGOR ELKARREKIN	FAGOR MUGI
<p>Llevamos más de 20 años impulsando planes de euskera en nuestras cooperativas para que las personas puedan trabajar en euskera.</p> <p>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.</p>	<p>Promovemos dinámicas e iniciativas para implicar a las personas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Entre ellas se encuentran las campañas de solidaridad, dinámicas colaborativas con entidades sociales, trabajos voluntarios, etc.</p> <p>En conjunto, se han publicado 27 iniciativas en Fagor Elkarrekin. Dos de ellas han sido ofertas de voluntariado (SMH y First Lego League); tres, peticiones de donaciones (terremoto de Turquía, enfermedad de Grinpatia y Palestina); una, convocatoria de recogida de alimentos (Zaporeak).</p>	<p>A través de los planes de movilidad fomentamos la movilidad sostenible al lugar de trabajo, potenciando entre otros el uso de la bicicleta, el transporte público y el coche compartido.</p> <p>Durante el 2023 hemos recorrido 352.898 km de forma más sostenible entre 216 personas, con un ahorro de 41.193 kg de Co2 no emitido.</p>
<p>Un total de 563.504 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de aportación 2023 de Copreci ha sido de 31.680 euros.</p>	<p>Un total de 73.295 euros aportados por el Grupo Fagor (que incluye una aportación adicional del fondo Fagor de transformación social). La aportación 2023 de Copreci ha sido de 2.640 euros.</p>	



Impulsar el desarrollo sostenible en la comarca de Debagoiena

La mayoría de los centros productivos de nuestras cooperativas están ubicadas en Debagoiena, por lo que el Grupo Fagor tiene especial compromiso con la comarca. Las principales iniciativas que impulsamos en este ámbito son:

DEBAGOIENA 2030	FUNDACIÓN GIZABIDEA
<p>Es la red creada para impulsar el desarrollo sostenible de Debagoiena. A lo largo del año 2023 hemos prestado especial atención a la transición energética a través de la iniciativa Eraginez piztu. Además nos hemos comprometido a ser socios colaboradores de las comunidades energéticas emergentes de la comarca. Además, en el año 2023 hemos realizado una aportación económica de 200.000 euros a la cooperativa de propietarios forestales Tantai, nacida bajo el paraguas de D2030, que tiene como objetivo principal llevar a cabo un nuevo modelo forestal que tenga en cuenta todas las funciones ecosistémicas que desempeñan los bosques.</p>	<p>A través de la Fundación Gizabidea, llevamos más de 40 años colaborando con los agentes educativos cooperativos del territorio ayudando en la financiación de las infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad en la comarca. En 2022 firmamos varios convenios con MGEP, HUHEZI y la Ikastola Arizmendi, detallando los proyectos a subvencionar en el periodo de una década.</p>
<p>Un total de 786.983 euros aportados por el Grupo Fagor, donde a la propia distribución del COFIP del 2023 se ha realizado una aportación de 200.000 euros adicionales del fondo Fagor de transformación social. De la distribución COFIP, de los cuales la cantidad de aportación 2023 de Copreci ha sido de 33.000 euros.</p>	<p>Un total de 586.983 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de aportación 2023 de Copreci ha sido de 33.000 euros.</p>

Apoyar proyectos que persigan el desarrollo sostenible de Euskal Herria

FAGOR HERRIGINTZA	Otros proyectos a nivel de País Vasco
<p>Fagor Herrigintza es un programa de colaboración, un medio para apoyar y colaborar con las iniciativas surgidas desde la sociedad vasca. Para ello, las las personas socias de nuestras cooperativas han elegido de entre 9 proyectos, aquellos que van a recibir la ayuda de este programa, siendo el resultado del 2023 el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Amillubi (Biolur): 60.000 euros - Compra de una furgoneta adaptada para la federación gipuzkoana de deporte adaptado (GKEF – FGDA): 40.000 euros - Iñurri: 20.000 euros 	<p>Además de los proyectos beneficiarios de las subvenciones del programa de colaboración Fagor Herrigintza, otras asociaciones también han recibido nuestro apoyo en 2023.</p>
<p>Un total de 143.746 euros aportados por el Grupo Fagor (que incluye una aportación adicional del fondo Fagor de transformación social), de los cuales la cantidad de aportación 2023 de Copreci ha sido de 7.920 euros</p>	

Cooperación al desarrollo

FUNDACIÓN MUNDUKIDE	GARABIDE
<p>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. 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.</p>	<p>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</p>
<p>Un total de 234.793 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de aportación 2023 de Copreci ha sido de 13.200 euros</p>	



PROMOCIÓN DE LAS ASOCIACIONES LOCALES

Una parte del COFIP lo destinamos a subvencionar la actuación de las asociaciones de las localidades donde están ubicada Copreci. A continuación, se incluye la relación de este tipo de proyectos sociales impulsados en el 2023 desde COPRECI

Proyecto	Descripción	COPRECI
GUHAZIAKGARA	Asociación de Ayuda a las personas inmigrantes (Aretxabaleta)	2.220 €
DRAGOI Gimnasia Taldea	Dragoi Taldea – Ekipo Gimnasia femenina de Arrasate	350 €
Arrasate Saskibaloia Taldea	Club de basket Mondragón	350 €
Arrasate eskubaloia Taldea	Club de balonmano de Mondragón	350 €
Arrasate rugby Taldea	Club de rugby de Mondragón	350 €
Dorletako Ama txirrindulari Elkarte	Club de ciclismo de Aretxabaleta	350 €
MONDRA Futbol Eskola Elkarte	Club de fútbol de Mondragón	350 €
AMS Mundu solidarioa	ONG de ayudar a países en desarrollo.	1000 €
NDANK	Fomento de la interculturalidad y la cooperación al desarrollo entre personas vascas y senegalesas	800 €
GIPUZKOAKO Elikagai Bankua.	Posibilitar el acceso a alimentación básica a familias con dificultades.	750 €
GURABARRI	Asociación padres/madres de Kurtzebarri HH-LH. (ESO)	350 €
BATERA	Asociación padres/madres de Kurtzebarri BHI (Bachiller)	350 €
Kukumiku Guraso Elkarte	Asociación padres/madres de escuela infantil de Aretxabaleta	350 €
TOTAL		10.560 €

PARTICIPACIÓN DE NUESTRO PERSONAL DE COPRECI EN PROYECTOS 2023:

Campaña de ayuda al terremoto de Turquía y Siria.

Nuestra planta de Copreci Turquía se volcó por completo ante el terrible terremoto de febrero del 2023, improvisando un centro logístico para enviar carbón, ropa de abrigo y comida a las zonas más afectadas por el temblor. A su vez, desde el grupo Copreci se activó una campaña de recaudación de fondos voluntaria, realizada por los propios socios, para las familias afectadas por los terremotos en Turquía, recaudando en apenas una semana 3.760 €.



Además, en noviembre se activó un nuevo proyecto para ayudar a una pequeña escuela de la zona afectada para crear un **laboratorio de ciencias**, donde Copreci compró todo el material.

Campaña de recogida de comida para las personas refugiadas en Lesbos, organizado desde el Grupo Fagor y donde participó también Copreci y comarcal).

Carrera solidaria Mundukide

En Copreci tenemos much@s runners que se lucieron en la Carrera Solidaria de Mundukide Fundazioa, que ya va por su octava edición. El dinero recaudado a través del evento se invertirá en los programas de cooperación que Mundukide lleva a cabo en África y América del Sur.



ZURE LAGUNTZA BEHAR DUGU
NECESITAMOS TU AYUDA
 URRIAK 25 - AZAROKA 3 | 25 DE OCTUBRE - 3 DE NOVIEMBRE

Elikagaien biketa Lesbosen dauden pertsona errefuxiatuentzat
 Recogida de alimentos para las personas refugiadas de Lesbos

Zer behar dugu? ¿Qué necesitamos?
 Arroza, pasta, leikalesk (txiberriak eta babarrunak), olioa eta esnea.
 Arroz, pasta, legumbres (garbanzos y alubias), aceite y leche.

Non batuko ditugu elikagaiak? ¿Dónde recogeremos los alimentos?
 Copreci Aretxabaletako hiru sarrera nagusietan eta Arrasateko eta Altasuko plantetan.
 En las tres entradas principales de Copreci Aretxabaleta y en las plantas de Arrasate y Altasu.

Dohaintza guztiak errefuxiatuen elikadura duinerako eskubidearen alde
 Bortxatzen den Zaporeak elkarrekin sukaldaria joango dira.
 Todos los alimentos donados serán utilizados por la asociación Zaporeak, la cual lucha por el derecho a una alimentación digna de las personas refugiadas.

ZAPOREAK COPRECI FAGOR



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 2023 al 31 de diciembre de 2023, ha sido elaborado utilizando 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. En el caso del Grupo Mael, en este reporte se han incluido los datos del ejercicio 2023 del Grupo Mael, no así los datos del ejercicio 2022 del Grupo Mael.

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 Ley 11/2018 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 colaboradoras 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 utilizaron encuestas para contactar con los distintos representantes de ellos y obtener así la información. En el caso de Clientes fueron 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 de 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 2-1 Detalles 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 305-3 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 sociales	
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	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 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.	
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	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	6. Creamos riqueza, impulsamos el desarrollo comunitario	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	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		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 Copreci S.Coop y el Grupo Mael, ambos en España, disponen 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 5.14 de la memoria financiera consolidada del Grupo del ejercicio 2023 y 2022, 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:

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

	En las instalaciones (t)	Fuera de las instalaciones (t)	Total 2023 (T)	% respecto al Total 2023	Total 2022 (t)	% respecto al Total 2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Residuos PELIGROSOS							
Preparado para la reutilización	14	0	14	0%	120	3%	-88%
Reciclado	246	0	246	7%	4	0%	5637%
Otras operaciones de valorización	0	0	0	0%	61	2%	-100%
Total	260	0	260	8%	185	5%	40%
Residuos NO PELIGROSOS							
Preparado para la reutilización	103	0	103	3%	0	0%	0%
Reciclado	2.986	0	2.986	88%	833	21%	258%
Otras operaciones de valorización	24	0	24	1%	2.967	74%	-99%
Total	3.114	0	3.114	92%	3.800	95%	-18%
Residuos evitados							
Total	0	0	0	0%	0	0%	0%

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

	En las instalaciones (t)	Fuera de las instalaciones (t)	Total	% respecto al Total 2023	Total 2022 (t)	% respecto al Total 2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Residuos PELIGROSOS							
Incineración (con recuperación energética)	0	0	0	0%	0	0%	0%
Incineración (sin recuperación energética)	99	0	99	18%	19	2%	415%
Traslado a un vertedero	177	0	177	33%	0	0%	-
Otras operaciones de eliminación	240	0	240	44%	707	86%	-66%
Total	516	0	516	95%	726	88%	-29%
Residuos NO PELIGROSOS							
Incineración (con recuperación energética)	0	0	0	0%	0	0%	-
Incineración (sin recuperación energética)	7	0	7	1%	0	0%	-
Traslado a un vertedero	18	0	18	3%	87	11%	-80%
Otras operaciones de eliminación	0	0	0	0%	12	2%	-100%
Total	25	0	25	5%	100	12%	-75%

Consumo de materias primas principales, en toneladas métricas (t)

GRI 301-1 a / GRI 301-2 a

	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Latón NO reciclado (t)	98	104	-5%
Latón Sí reciclado (t)	1.330	1.625	-18%
% reciclado	93%	94%	-1%
Consumo TOTAL Latón (t)	1.428	1.729	-17%
Aluminio NO reciclado (t)	1.233	1.789	-31%
Aluminio Sí reciclado (t)	1.884	3.187	-41%
% reciclado	60%	64%	-6%
Consumo TOTAL Aluminio (t)	3.117	4.977	-37%
Acero NO reciclado (t)	1.008	1.098	-8%
Acero Sí reciclado (t)	3,51	0,74	377%
% reciclado	0,35%	0,07%	417%
Consumo TOTAL Acero (t)	1.011	1.098	-8%

Consumo de embalaje, en toneladas métricas (t)

	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Embalaje Papel - Cartón NO reciclado (t)	121	178	-32%
Embalaje Papel - Cartón Sí reciclado (t)	678	550	23%
% reciclado	85%	75%	12%
Consumo TOTAL Papel Cartón (t)	799	728	10%
Embalaje Madera NO reciclado (t)	8 53	773	10%
Embalaje Madera Sí reciclado (t)	-	-	-
% reciclado	0%	0%	0%
Consumo TOTAL Madera (t)	853	773	10%
Embalaje Plástico NO reciclado (t)	17	15	14%
Embalaje Plástico Sí reciclado (t)	77	213	-64%
% reciclado	82%	93%	-13%
Consumo TOTAL Plástico (t)	94	228	-59%

Energía GRI 302-1 a-b / 302-4 a
Consumos energéticos

	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Consumo eléctrico de origen NO Renovable (kwh)	18.228.213	22.027.770	-17%
Consumo eléctrico de origen Renovable (kwh)	7.639.224	5.146.862	48%
% renovable	30%	19%	56%
Total consumo eléctrico (kwh)	25.867.437	27.174.632	-5%
Gas (kwh)	7.675.952	8.450.359	-9%
Gasóleo (l)	8.633	16.129	-46%
Gasolina (l)	21.254	9.877	115%
Gas Licuado de Petróleo (LP) (l)	3.421	6.000	-43%

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 de la gasolina 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.

Agua GRI 303-5 a-b
Extracción de agua

Extracción de agua según fuente en las zonas que NO están en zonas de estrés hídrico (ES, CZ, IT, CN)	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Agua superficial	-	-	-
Agua subterránea	-	-	-
Agua marina	-	-	-
Agua producida	-	-	-
Agua de terceros	20.390	19.092	7%
Total (m3)	20.390	19.092	7%
Extracción de agua según fuente en las zonas que SI están en zonas de estrés hídrico (MX, TR)	2023	2022	Variación 2022-2023 (%)
Agua superficial	5.788	9.099	-36%
Agua subterránea	-	-	-
Agua marina	-	-	-
Agua producida	-	-	-
Agua de terceros	-	-	-
Total (m3)	5.788	9.099	-36%
Totales	2023	2022	Variación 2022 - 2023 (%)
Total (m3)	26.178	28.191	7%
Agua reutilizada (m3)	0	0	0%
Intensidad hídrica (m3 / mill. €)	981	1.126	-13%

En todas las plantas, exceptuando Mael, Turquía y México, 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 consume 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 / 305-3 a

2023 Huella de Carbono Grupo Copreci (ton CO2 eq.)

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
Copreci S. Coop	1.327	4.422	680.907	686.657
Copreci Mexico	202	1.860	12.151	14.213
Copreci Czech Republic	89	654	876.582	877.326
Copreci Systems	52	269	2.179	2.500
Copreci China	0	735	63.346	64.081
Copreci Turkey	49	261	28.701	29.011
Grupo Mael	41	107	13.791	13.939
Grupo Copreci	1.760	8.308	1.677.658	1.687.726

2023 Huella de Carbono Grupo Copreci (ton CO2 eq./mil € de facturación)

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
Copreci S. Coop	10,75	35,83	5.516,71	5.563,29
Copreci Mexico	5,90	54,41	355,46	415,77
Copreci Czech Republic	2,35	17,18	23.007,17	23.026,69
Copreci Systems	4,83	24,98	202,68	232,49
Copreci China	0,00	67,72	5.835,69	5.903,41
Copreci Turkey	1,75	9,38	1.032,61	1.043,73
Grupo Mael	1,92	4,94	638,01	644,87
Grupo Copreci	27	214	36.588	36.830



Información sobre cuestiones sociales

Datos de la plantilla

Número total y distribución de empleados/as por sexo, edad, país y clasificación profesional

El desglose de la plantilla a 31 de diciembre de 2023 y 2022, distribuido por clasificación profesional, país, edad y sexo es el siguiente:

GRI 2-7 a

Número de empleados/as, según sexo y región	2023	2022
Mujeres	186	195
% mujeres	34,25%	33,68%
Hombres	357	384
% hombres	65,75%	66,32%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ESPAÑA- COPRECI.S COOP	543	579
Mujeres	90	85
% mujeres	79,65%	79,25%
Hombres	23	21
% hombres	20,35%	20,75%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TURQUIA	113	106
Mujeres	91	132
% mujeres	69,47%	72,53%
Hombres	40	50
% hombres	30,53%	27,47%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS CHEQUIA	131	182
Mujeres	73	75
% mujeres	59,84%	60,00%
Hombres	49	50
% hombres	40,16%	40,00%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS CHINA	122	125
Mujeres	22	22
% mujeres	43,14%	44,90%
Hombres	29	27
% hombres	56,86%	55,10%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ITALIA	51	49
Mujeres	217	226
% mujeres	61,30%	64,20%
Hombres	137	126
% hombres	38,70%	35,80%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS MEXICO	354	352
Mujeres	87	No se disponen de datos
% mujeres	82,86%	
Hombres	18	
% hombres	17,14%	
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ESPAÑA-GRUPO MAEL	105	
TOTAL COPRECI	1.419	1.393

GRI 405-1 b.

Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional y según grupos de edad	31.12.2023		31.12.2022	
	Num	%	Núm.	%
Cargos directivos	16		19	
Menores de 30 años	-	0,0%	-	0,0%
Entre 30 y 50 años	8	50,0%	11	57,9%
Mayores de 50 años	8	50,0%	8	42,1%
Cualificado	596		598	
Menores de 30 años	43	7,2%	42	7,0%
Entre 30 y 50 años	385	64,6%	393	65,7%
Mayores de 50 años	168	28,2%	163	27,3%
No cualificado	798		768	
Menores de 30 años	94	11,8%	118	15,4%
Entre 30 y 50 años	459	57,5%	437	56,9%
Mayores de 50 años	245	30,7%	213	27,7%
CONSEJO RECTOR	9		8	
Menores de 30 años	-	0,0%	-	0%
Entre 30 y 50 años	6	66,7%	6	75%
Mayores de 50 años	3	33,3%	2	25%

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 2023 y 2022 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	2023	2022
Indefinida	1.430	1.326
Cargos directivos	19	19
Consejo rector	9	9
Cualificado	570	565
No Cualificado	832	734
Temporal	209,5	303
Cargos directivos	1	1
Consejo rector	0	0
Cualificado	44,1	51
No Cualificado	164,4	250



Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según grupo de edad	2023	2022
Indefinida	1.430	1.326
Menores de 30 años	173	159
Entre 30 y 50 años	865	807
Mayores de 50 años	391	361
Temporal	209,5	303
Menores de 30 años	46,7	78
Entre 30 y 50 años	87,6	147
Mayores de 50 años	75,2	77

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según género	2023	2022
Tiempo completo	1591	1567
Hombre	731	721
Mujer	860	846
Tiempo parcial	49	62
Hombre	13	21
Mujer	36	41

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según clasificación profesional	2023	2022
Tiempo completo	1591	1567
Cargos directivos	19	19
Consejo rector	8	9
Cualificado	583	585
No Cualificado	981	955
Tiempo parcial	49	62
Cargos directivos	1	1
Consejo rector	1	0
Cualificado	31	31
No Cualificado	16	30

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según grupo de edad	2023	2022
Tiempo completo	1591	1567
Menores de 30 años	219	218
Entre 30 y 50 años	913	919
Mayores de 50 años	459	430
Tiempo parcial	49	62
Menores de 30 años	1	19
Entre 30 y 50 años	40	35
Mayores de 50 años	7	8

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 2023 y 2022 según el tipo de contrato y la jornada es el siguiente:

Número total y distribución de modalidades de contrato según sexo	31.12.2023	31.12.2022
Contratación indefinida		
Hombres	572	552
Mujeres	694	631
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS INDEFINIDAS	1266	1183
Contratación temporal	122	122
Hombres	81	107
Mujeres	72	103
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TEMPORALES	153	210
TOTAL EMPLEADOS	1419	1393
Contratación a jornada completa		
Hombres	634	634
Mujeres	725	684
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TIEMPO COMPLETO	1.359	1.318
Contratación a tiempo parcial		
Hombres	19	25
Mujeres	41	50
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TIEMPO PARCIAL	60	75
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS (plantilla completa)	1.419	1.393

Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2023 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
ESPAÑA COPRECI. S.COOP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TURQUIA	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
CHEQUIA	6	6	0	0	4	2	0	0	0	6
CHINA	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
ITALIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEXICO	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
ESPAÑA GRUPO MAEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

En el 2022, este fue el desglose del total de las plantas Copreci

	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
ESPAÑA COPRECI. S.COOP	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

Remuneraciones medias y brecha salarial

El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2023 y 2022 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:

	2023			2022		
	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50
Remuneración media, por edad en euros	11.400	21.464	26.623	11.176	19.078	25.713

	2023		2022	
	Cualificados	No cualificados	Cualificados	No cualificados
Remuneración media, por clasificación profesional en euros	31.677	13.381	31.557	11.652

Personas socias y empleadas con discapacidad

GRI 405-1 B.

Número de empleados/as con discapacidad por clasificación profesional	2023	2022
Cargos directivos		
Nº trabajadores/as	0	0
Cualificado		
Nº trabajadores/as	5	4
No Cualificado		
Nº trabajadores/as	7	5

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 155.049 horas durante el ejercicio 2023; en 2022 fueron 148.790 horas.

Salud y seguridad

El número de reuniones en el ejercicio 2023 y 2022 del mencionado Comité ha sido como sigue:

	2023	2022
España Copreci S.Coop	3	4
México	3	4
Turquía	6	6
China	1	2
República Checa	8	6
Italia	0	4
España Grupo Mael	2	-

	2023	2022
El número de todas las personas empleadas cubiertos por la ISO45001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	543	789
El porcentaje de todas las personas empleadas cubiertos por la ISO 45001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	38,3%	38,2%

Accidentes de trabajo

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

	2023		2022	
	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	2023	2022
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	-	-
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	1	2
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 2023 y 2022:

GRI 2-30 a.

	2023		2022	
	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 Copreci, S. Coop. ⁽¹⁾	16,94%	83,06%	22,81%	77,19%
México ⁽²⁾	80,00%	20,00%	80,00%	20,00%
Turquía	81,42%	18,58%	78,20%	21,80%
Italia	100%	0%	100%	0%
Chequia	100%	0%	100%	0%
China	100%	0%	100%	0%
España Grupo Mael	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 2023 y 2022 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 2023	531	186	5.222	3.056
Horas de formación 2022	242	111	3.003	3.992

INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD

En lo referente a los Beneficios / (Pérdidas) obtenidos por país, la información a cierre de los ejercicios 2023 y 2022 es la siguiente (en miles de euros):

	Beneficio / (Pérdida) antes de impuestos*	
	2023	2022
España	3.179	3.461
México	(1.645)	611
Turquía	259	495
China	289	106
Italia	45	202
Chequia	640	(10)

* 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 2023 por el Grupo ascienden a (43) miles de euros (809 miles de euros durante el ejercicio 2022).

Subvenciones públicas recibidas

La información referente a las subvenciones públicas recibidas ha sido incluida en los Estados Financieros Consolidados, concretamente, en el ejercicio 2023 se han recibido unas subvenciones de explotación por importe de 686 miles de euros (788 miles de euros en el ejercicio 2022).

