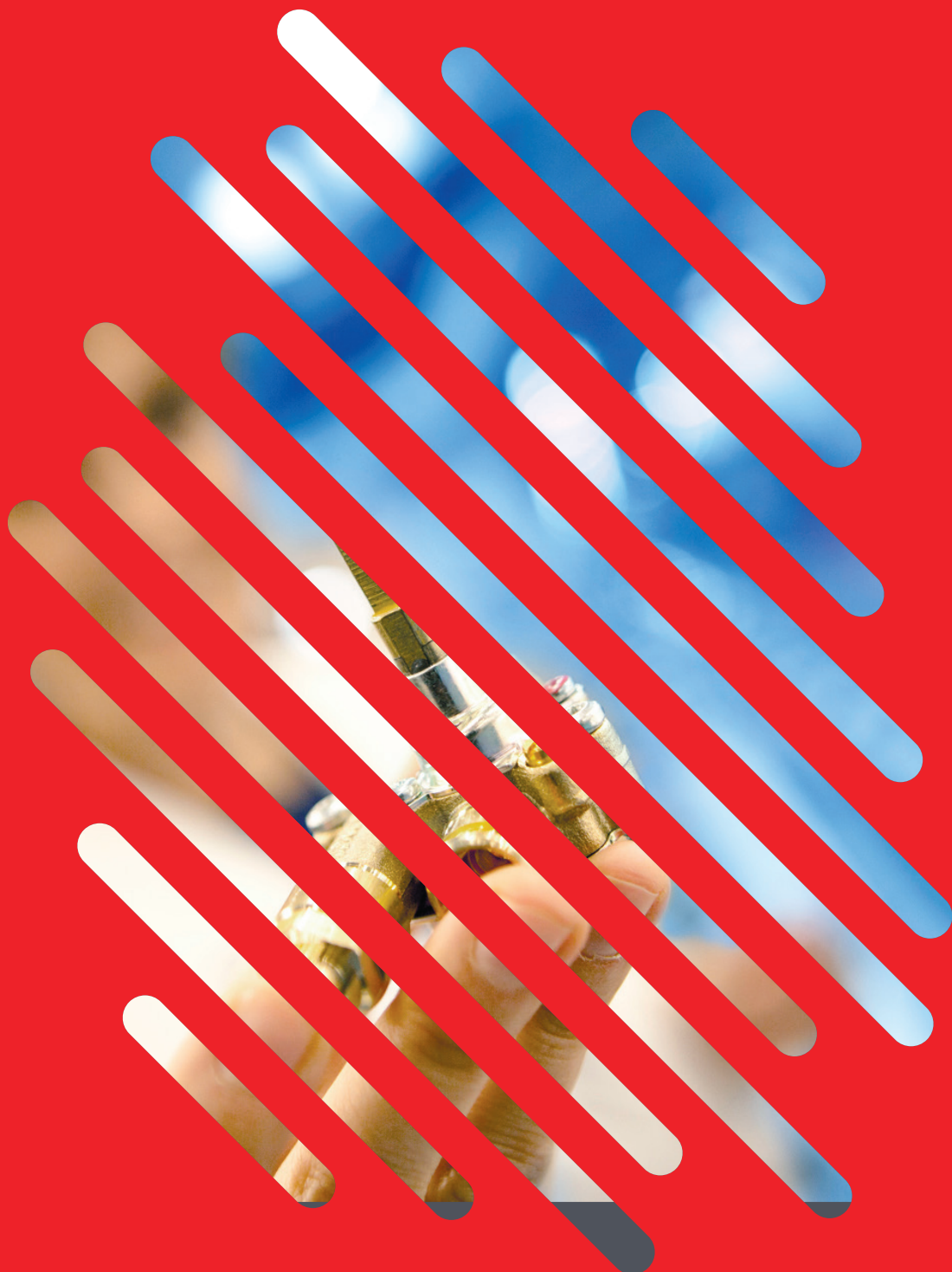


Estado de Información No Financiera Consolidado Ejercicio 2018



Índice de contenidos

1. Modelo de Negocio	4
2. Análisis de Materialidad	6
3. Información sobre cuestiones medioambientales	7
3.1. Política de la compañía	7
3.2. Riesgos identificados	9
3.3. Gestión y desempeño medioambiental	9
3.3.1. Contaminación	9
3.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos	10
3.3.3. Uso sostenible de recursos	10
3.3.4. Cambio climático	11
4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	12
4.1. Política de la compañía	14
4.2. Riesgos identificados	15
4.3. Gestión y desempeño social	15
4.3.1. Empleo	15
4.3.2. Organización del trabajo	18
4.3.3. Salud y seguridad	19
4.3.4. Relaciones Sociales	20
4.3.5. Formación	22
4.3.6. Accesibilidad	22
4.3.7. Igualdad	22
5. Información sobre el respeto de los derechos humanos	24
5.1. Política de la compañía	24
5.2. Riesgos identificados	24
5.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	24
5.3.1. Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	24
5.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	25
5.3.3. Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil	25
6. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	26
6.1. Política de la compañía	26
6.2. Riesgos identificados	27
6.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	27
6.3.1. Medidas para prevenir la corrupción y el soborno y contra el blanqueo de capitales	27
6.3.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	27
7. Información sobre la sociedad	29
7.1. Política de la compañía	29
7.2. Riesgos identificados	29
7.3. Gestión y desempeño de la sociedad	29
7.3.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	29
7.3.2. Subcontratación y proveedores	29
7.3.3. Consumidores	30
7.3.4. Información fiscal	31
8. Tabla	32

Estado de Información No Financiera

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

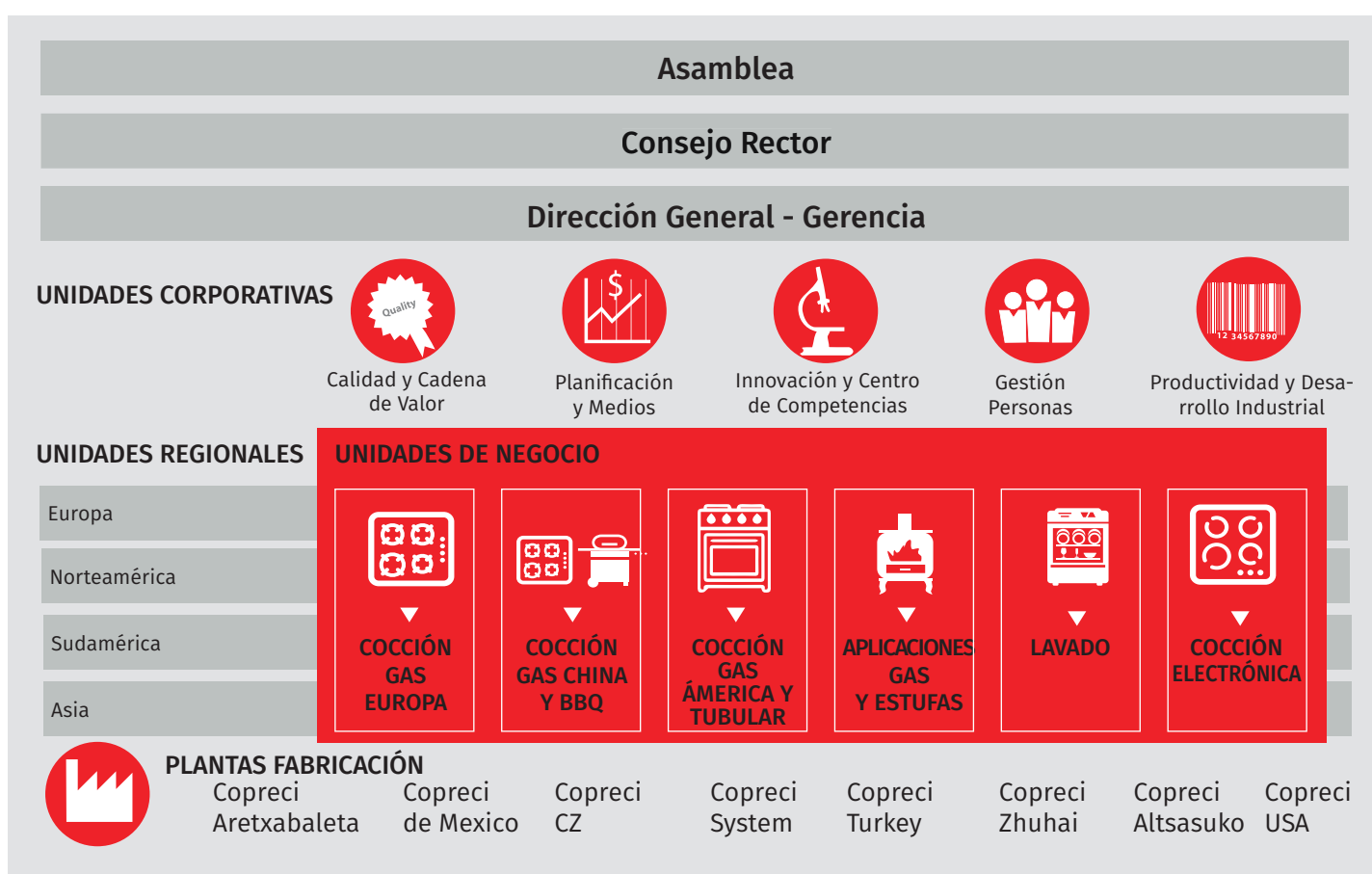
El Estado de Información No Financiera se ha elaborado a partir de las expectativas y requisitos de los Grupos de Interés identificados como consecuencia del trabajo de evaluación y valoración realizado en el ejercicio 2018, con especial atención a aquellos temas más relevantes para éstos y de mayor impacto en la estrategia del Grupo.



1. Modelo de Negocio

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

El Grupo Copreci está organizado de la siguiente manera:



Copreci está presente en los cinco continentes

+200
M. Euros Ventas



+1.500
profesionales



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

- **Plantas productivas:** España, China, República Checa, México, Italia, Turquía.
- **Delegaciones (*):** Italia, Bielorrusia, EEUU, China, Ucrania, Europa del Este, República Checa, India, Francia, Rusia.

- **Agentes comerciales (*):** Vietnam, Korea, Alemania, India, Chile, Suecia, Croacia, Reino Unido, Irlanda, Argentina, República Checa, Europa del Este, Portugal, Colombia, Grecia, Egipto.

(*): Compartidas con la Corporación Mondragón.

**Copreci, el corazón de
tu electrodoméstico**

Copreci está ahí adentro, donde
nadie lo ve, pero se siente,
haciendo que todo funcione
en perfecta armonía.

Responsabilidad social corporativa

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

En este sentido, Copreci lleva años trabajando la cultura empresarial, con el objetivo de conseguir una cultura más orientada al cliente, que permita la rentabilidad del negocio y de que el proyecto empresarial perdure en el tiempo, lo que hará posible que se consigan otras aspiraciones del ámbito de la responsabilidad social, orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés.

2. Análisis de Materialidad

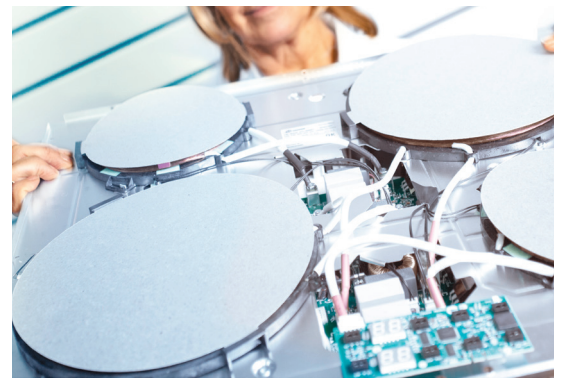
El Estado de Información No Financiera permite a Grupo Copreci poner a disposición de sus grupos de interés los datos relativos al ejercicio 2018 de aquellas materias que, no teniendo carácter financiero, son de especial relevancia para el Grupo.

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

- Socios cooperativistas
- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Sociedad
- Plantas grupo
- Gobierno

Para cada uno de ellos se han fijado objetivos estratégicos, económicos, ambientales, sociales y de sistemas de gestión que han sido objeto de seguimiento y serán actualizados en las reflexiones estratégicas posteriores que partirán de nuevo de un análisis del contexto interno y externo del Grupo y que tendrá como palanca clave la sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa.

En este sentido, con el fin de obtener los asuntos más relevantes en materia de sostenibilidad para el periodo actual, la Dirección ha realizado un análisis en el cual se recoge: los temas pendientes a desarrollar de la reflexión estratégica anterior, las expectativas de los grupos de interés y las tendencias normativas, para finalmente consensuar los asuntos relevantes obtenidos de la evaluación conjunta:



- Integración de la responsabilidad social corporativa en el negocio
- Control de los impactos ambientales
- Satisfacción de clientes
- Protagonismo y compromiso de los socios trabajadores y empleados
- Seguridad y Salud Laboral

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



3. Información sobre cuestiones medioambientales



3.1. Política de la compañía

Grupo Copreci es un Grupo comprometido con la calidad, seguridad y salud laboral y el medio ambiente. De acuerdo al marco estratégico, han evolucionado basándose en un proceso de mejora continua en todos los ámbitos de su actividad, prestando especial atención a la seguridad de las personas, la calidad del producto y la protección y conservación del medio ambiente. El Grupo Copreci es consciente de que la sociedad demanda, con una insistencia cada vez mayor, una mejor calidad de vida y, por tanto, la conservación y preservación de los múltiples y valiosos recursos naturales del planeta.

De esta manera, en el Código de Conducta del Grupo Copreci, se establece que el Grupo Copreci y sus terceras partes, deberán contar con los permisos y cumplir con lo que estipula la ley en materia medioambiental. En particular, en contaminación atmosférica, en contaminación acústica, en contaminación de aguas, en contaminación de suelos, en agentes químicos, en residuos y residuos peligrosos.

El Grupo Copreci y sus terceras partes deberán cumplir con las inspecciones medioambientales legales, asegurando la cumplimentación de las acciones correctivas resultantes de las inspecciones medioambientales gubernamentales, y documentando y completando en fecha dichas acciones. Adicionalmente, el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán demostrar su implicación en la mejora continua en aspectos medioambientales relativos a emisiones a la atmósfera, a emisiones al suelo y las aguas, al ruido, a residuos peligroso y no peligrosos, al uso de recursos naturales, así como a la reducción del uso de combustibles fósiles. En relación a los proveedores, deberán continuar trabajando en la sustitución de residuos peligrosos por otros no clasificados como tal.

Por ello, se aplican políticas de Medio Ambiente en base a las normas ISO 14001. Concretamente, las plantas de Aretxabaleta y Altsasuko han sido certificadas en dicha norma.

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

- Cumplir la legislación
- Prevenir los daños y deterioros de la salud y garantizar la mejora continua
- Proteger el medioambiente
- Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en todos los niveles de la organización
- Garantizar la participación, formación e información a todos los trabajadores
- Establecer un canal de comunicación abierto y a disposición del público
- Realizar una revisión anual del Sistema Integrado para determinar su eficacia
- Implementar, mantener, comunicar y asegurar el cumplimiento del Código de Conducta del Grupo
- Garantizar el respeto a los principios de Responsabilidad Social
- Proveer de los recursos necesarios para el cuidado del medio ambiente

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



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



3.2. Riesgos identificados

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

Tal y como se indica en la Nota 18 de la memoria financiera consolidada del Grupo del ejercicio 2018, no se han registrado en el ejercicio provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protecciones del medioambiente, ni responsabilidades conocidas y/ o compensaciones a recibir.

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

3.3. Gestión y desempeño medioambiental

3.3.1. Contaminación

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

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

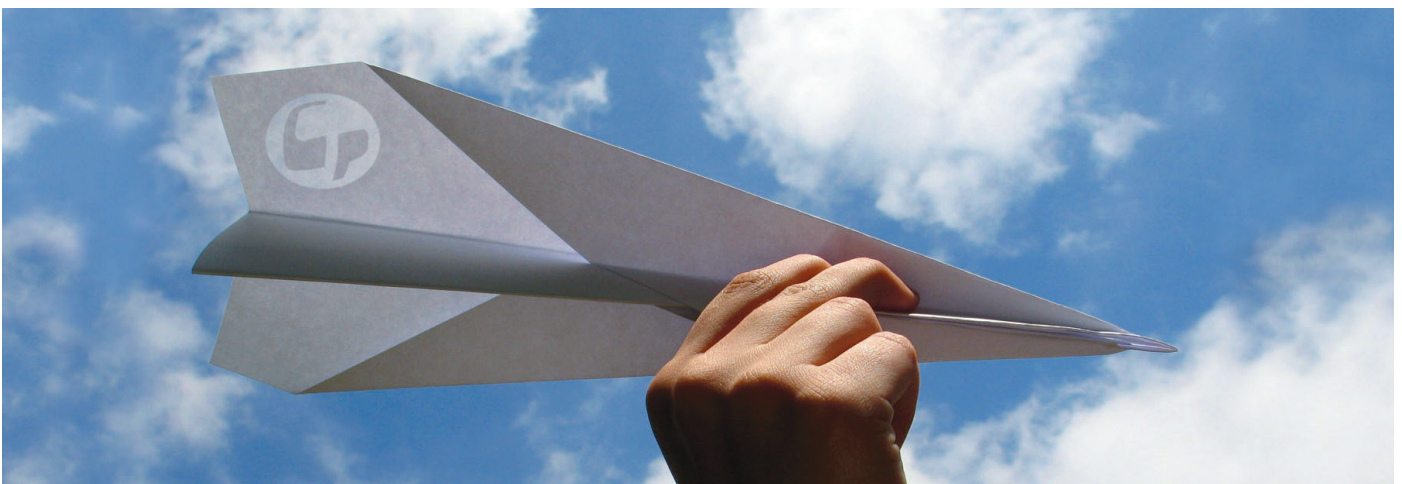
En relación a las emisiones, cada planta ha tenido diferentes iniciativas al respecto, las más destacables han sido las siguientes:

- Planta de Aretxabaleta: en el ejercicio 2018 se han realizado mediciones a focos de emisión atmosférica en 9 focos siguiendo la periodicidad establecida para cada foco, obteniendo un resultado satisfactorio.

- Planta de Altsasuko: tiene dos hornos de gas natural, un condensador de vapor y granalla y una máquina de desengrase para la que se realizan mediciones por cada 5 años. La última fue realizada en el ejercicio 2016 y tuvo unos resultados satisfactorios. También tiene una caldera de Gas Natural y un acumulador de agua caliente, a la cual se realiza mantenimiento RITE (externamente) y las mediciones han sido favorables.

- Planta de México: ha trabajado en el ejercicio 2018 en reducir las emisiones poniendo filtros a los hornos.

- Planta de China: está intentando adoptar nuevas fuentes de energía para reducir las emisiones de CO₂.



3.3.2. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

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

Para ello, en las plantas de Aretxabaleta y Altsasuko se cuenta con un plan de minimización de residuos peligrosos que va desde el año 2018 al año 2021.

Derivado de este plan, en la planta de Aretxabaleta están al 71% respecto a la generación residuos peligrosos comparado con el año 2017 en datos relativos (dividido por unidades producidas). Asimismo, se ha trabajado en el ejercicio en la reducción de fugas en máquina y en la monitorización de la generación interna de aguas con tensoactivos. Resulta destacable que un 89% del residuo total generado se ha llevado a un tratamiento de reciclaje.

Derivado de este plan, en la planta de Altsasuko, en el ejercicio 2018 se han reducido un 40% la generación de residuos peligrosos.

A pesar de que el resto de plantas no tengan un plan específico, uno de los objetivos del Grupo es reducir los residuos peligrosos, por lo que todas ellas trabajan en diferentes acciones para conseguirlo.

Adicionalmente, se analizan las posibilidades de mejora en los embalajes, concretamente, en el ejercicio 2018 resultan destacables las siguientes iniciativas:

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

3.3.3. Uso sostenible de recursos

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

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

Consumo de agua 2018

27.875_{m3}



Consumo de electricidad 2018

27.315.838_{kWh}



Consumo de gas 2018

8.693.748_{kWh}



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

	Consumo de Materias Primas en 2018*	
	Importe	Unidad
Consumo de latón	5.888	Toneladas
Consumo de aluminio	2.504	Toneladas
Consumo de acero	4.047	Toneladas

* No incluye los consumos de la planta de China.

Destacar que se trabaja en proyectos específicos de mejora de consumos energéticos y se impulsan proyectos de mejora en la gestión de residuos. En el ejercicio 2018 resultan destacables las siguientes iniciativas:

- Puesta en marcha de instalaciones (evaporador) para la reducción de residuos de aguas con tensoactivos.
- Sistema de monitorización de muestras periódicas para la reducción del residuo de taladrina.
- Instalación de llaves ecológicas para reducir el consumo de agua
- Proyecto para aprovechar el calor de los compresores y caldera para calefactar agua de máquinas de limpieza, reduciendo el consumo de gas.
- Implantación de un sistema automático de recogida de virutas.



89%

del residuo total generado se ha llevado a un tratamiento de reciclaje

3.3.4. Cambio climático

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

Para mejorar la eficiencia energética se consideran las últimas tecnologías del mercado. En el ejercicio 2018 resultan destacables las siguientes iniciativas:

- Cambio de ventanas para mejorar la eficiencia energética
- Renovación del sistema de climatización
- Sustitución del alumbrado actual por alumbrado de bajo consumo
- Renovación de compresores por compresores más eficientes
- Renovación del sistema de aire comprimido

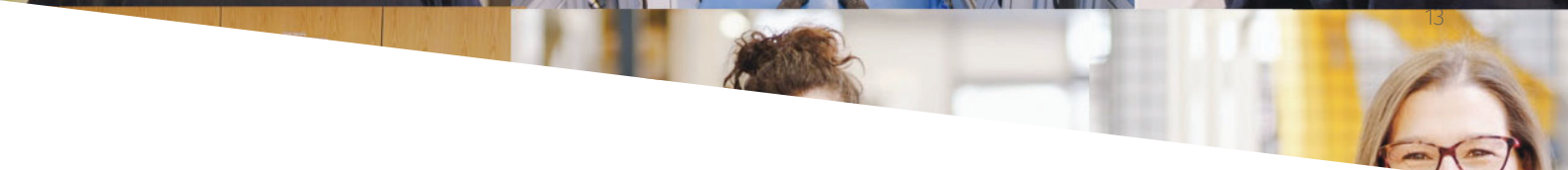
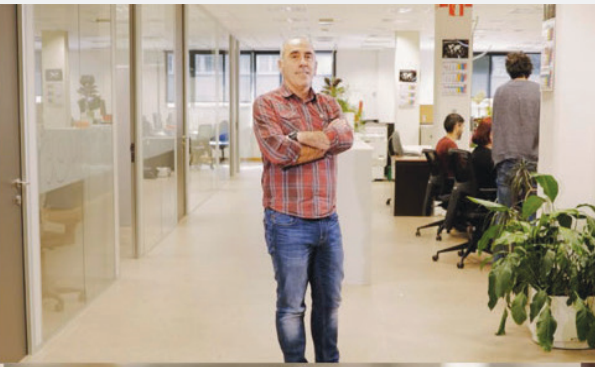
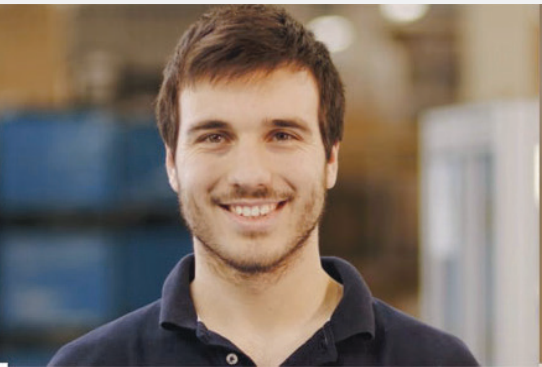




4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Las personas son para Copreci, el pilar fundamental de su desarrollo y por ello aplica políticas de fomento de estabilidad en el empleo, políticas de igualdad, planes de carrera y beneficios sociales, velando por la asistencia social a los empleados, y prestando en todo momento cobertura a las diversas necesidades de su personal. La existencia de oportunidades de desarrollo profesional constituye una pieza básica para el desarrollo de sus socios y empleados.





4.1. Política de la compañía

Los principales objetivos y aspectos contemplados en dicha política son los siguientes:

1. Política de selección: el objetivo principal de La Política de Selección es garantizar la cobertura interna y externa de los distintos puestos con los perfiles idóneos en función de las planificaciones y las necesidades puntuales y teniendo en cuenta las siguientes directrices:

- Priorizar el desarrollo profesional y aplicar criterios de selección teniendo en cuenta las exigencias y los perfiles definidos en cada puesto según los conocimientos y las habilidades personales requeridos.
- Potenciar la selección del personal local con “interés” y “disponibilidad” para colaborar en otras plantas del Grupo.

2. Política de formación: las personas son parte integral del proyecto y su desarrollo profesional es una inversión cuantificable y necesaria. El objetivo de la política de formación es facilitar el aprendizaje de todas las personas del Grupo Copreci y mejorar sus conocimientos y habilidades mediante las siguientes herramientas y directrices:

- Posibilitar una eficiente y eficaz incorporación al puesto, a través del Plan de Acogida, y una eficiente adaptación al mismo por medio de los Planes de adaptación, asegurando adquisición de los conocimientos y habilidades necesarias.
- Favorecer el desarrollo profesional mediante la adquisición de conocimientos y habilidades e impulsando acciones de aprendizaje.

3. Política de comunicación: La comunicación en Copreci se entiende como el proceso que relaciona a las personas entre sí, busca espacios y lugares de encuentro y propicia la implicación de las personas en el proyecto. Los objetivos principales de la política de comunicación son:

- Gestionar la información del Grupo Copreci y establecer un sistema integrado de la comunicación mediante una única Intranet.
- Concebir la comunicación como un soporte básico de la participación e implicación de las personas, estableciendo diferentes canales de comunicación para diversos objetivos.

4. Política retributiva: La política retributiva del Grupo Copreci se constituye en el marco de criterios o premisas básicas que orientan y rigen las actuaciones en el ámbito de la cooperativa y de las plantas que integran el Grupo. Su especificación pretende dar respuesta y garantizar:

- La coherencia con los fundamentos básicos basados en el nivel de responsabilidad asumido y la aportación personal al trabajo.
- Flexibilidad del sistema que sobre un marco homogéneo contemple las peculiaridades inherentes a cada planta y a cada país.
- Un sistema de compensación aplicable a todas las personas del grupo Copreci con el fin de armonizar la política de remuneración y las condiciones ligadas al desplazamiento y regreso.
- Crear incentivos suficientes como para motivar a las personas en los movimientos interplantas.



4.2. Riesgos identificados

La aplicación del conjunto de políticas arriba mencionadas, facilita al Grupo Copreci la identificación, evaluación y mitigación de posibles riesgos.

Las personas que forman Copreci son clave para preservar el éxito y los estándares de calidad que caracterizan el Grupo. Entre los principales riesgos identificados en materia de Cuestiones Sociales dentro de Copreci destacan: las posibles dificultades de atracción y retención de talento y el riesgo de no adaptación al mercado cambiante.

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

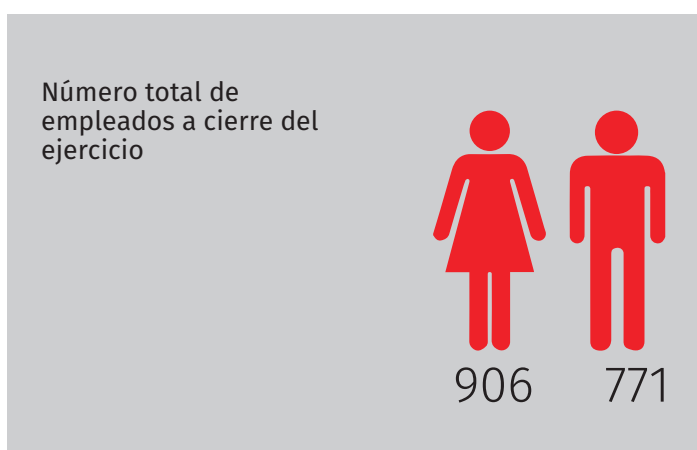
4.3. Gestión y desempeño social

4.3.1. Empleo

Copreci tiene como objetivo ofrecer estabilidad en el empleo, con un proyecto de futuro que redunde en el compromiso y protagonismo de sus socios-trabajadores, así como de sus empleados.

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

El desglose de la plantilla a 31 de diciembre de 2018, distribuido por clasificación profesional, país, edad y sexo en 2018 es el siguiente:



	Edad		
	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50
Número total de empleados a cierre del ejercicio	251	1.081	345

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Consejo Rector*	11
Alta Dirección*	35
Trabajadores cualificados	580
Trabajadores no cualificados	1036

* En el presente Estado de Información no Financiera se tiene en cuenta el criterio de clasificación profesional establecido en cada sociedad.

	Número total de empleados a cierre del ejercicio
España	647
México	513
Turquía	88
China	177
Italia	53
Chequia	199

4.3.1.2. Promedio anual de contratos

La experiencia y el conocimiento de las personas son uno de los ejes que ha facilitado la posición competitiva de Copreci durante el transcurso de su historia, siendo este enfoque coherente con el tipo de contrato mayoritario que se formaliza con su plantilla, tal y como se desprende de los siguientes datos. El promedio anual de empleados del ejercicio 2018 en función del tipo de contrato y de jornada de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional es el siguiente:

	Hombres	Mujeres
Número de empleados con contrato fijo a tiempo completo	670	614
Número de empleados con contrato fijo a tiempo parcial	36	10
Número de empleados con contrato temporal	100	101

*No incluye información de la planta de China.

	Edad				Clasificación profesional			
	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50		Consejo Rector	Alta Dirección	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
Número de empleados con contrato fijo a tiempo completo	156	719	410	Número de empleados con contrato fijo a tiempo completo	9	35	495	746
Número de empleados con contrato fijo a tiempo parcial	-	34	12	Número de empleados con contrato fijo a tiempo parcial	2	-	26	18
Número de empleados con contrato temporal	60	102	39	Número de empleados con contrato temporal	-	1	40	159

*No incluye información de la planta de China.

*No incluye información de la planta de China.

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

El número de empleados a 31 de diciembre de 2018 según el tipo de contrato y la jornada es el siguiente:

	Número total de empleados a cierre del ejercicio
Número de empleados con contrato fijo a tiempo completo	1.304
Número de empleados con contrato fijo a tiempo parcial	50
Número de empleados con contrato temporal	146

*No incluye información de la planta de China.

4.3.1.4. Número de despidos

El desglose de los despidos en el ejercicio 2018 del Grupo Copreci distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente:

Sexo		
Hombres	Mujeres	Total
8	12	20

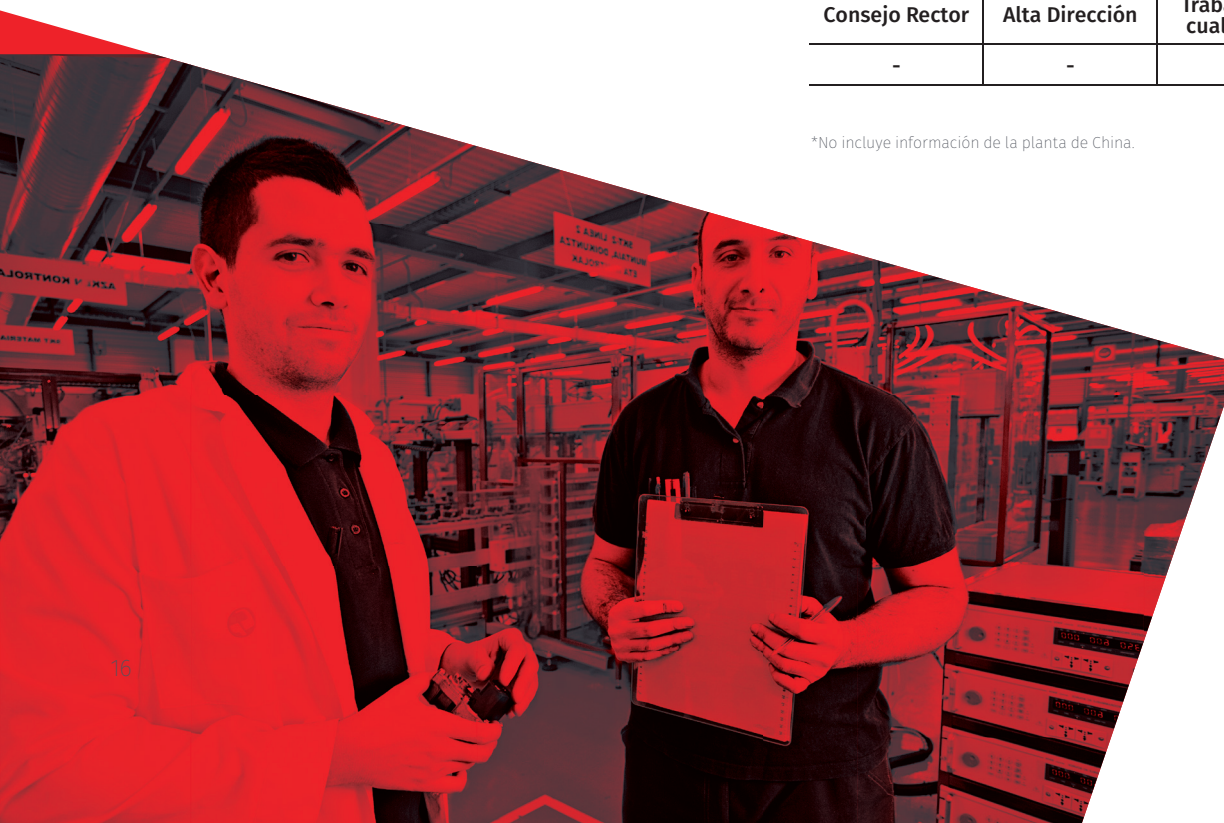
*No incluye información de la planta de China.

Edad		
Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50
4	16	-

*No incluye información de la planta de China.

Clasificación profesional			
Consejo Rector	Alta Dirección	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
-	-	2	18

*No incluye información de la planta de China.



4.3.1.5. Remuneraciones medias

El desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2018 del Grupo Copreci, excluyendo al Consejo Rector y a la Alta Dirección, distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente en euros:

	Hombres	Mujeres
Remuneración media	25.010	14.065

*No incluye información de la planta de China.

	Edad		
	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50
Remuneración media	8.233	19.136	26.960

*No incluye información de la planta de China.

	Clasificación profesional	
	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
Remuneración media	30.061	12.191

*No incluye información de la planta de China.

4.3.1.6. Brecha salarial

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

Tanto las normas propias de la Cooperativa (aplicables sólo a los socios- trabajadores de Copreci S.Coop y Altsasuko S.Coop), como los convenios colectivos y acuerdos de empresa (aplicables a todos los trabajadores por cuenta ajena que tienen un contrato laboral, tanto con las dos sociedades cooperativas como cualquiera de las filiales del Grupo Copreci) de aplicación regulan la remuneración mínima de los socios- trabajadores y trabajadores por cuenta ajena en todo el Grupo Copreci estableciendo criterios de equidad entre puestos de trabajo similares con independencia del género. 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 existencia de discriminación por cuestión

de género. La brecha salarial se debe a diferentes factores: la histórica baja presencia femenina en algunas de las áreas de actividad (composición de la plantilla), la diferente especialización de los puestos de trabajo y la antigüedad entre otros.

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

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

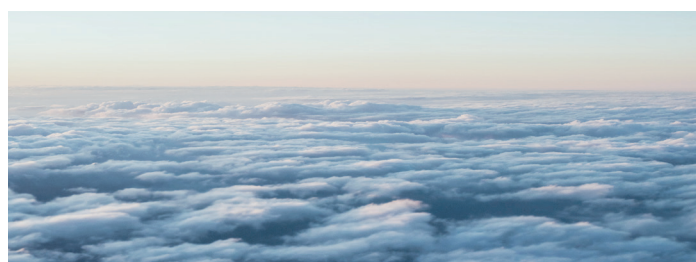
Los salarios del Grupo Copreci se encuentran por encima del salario mínimo interprofesional en cada país en los que opera, siendo la remuneración de todos los trabajadores del Grupo superior a la de los puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad en la que opera. Además de la retribución fija, hay una retribución variable mensual, en la que se recompensa el resultado derivado de la gestión operativa en el ámbito de la calidad, el servicio, la productividad, la Seguridad, el Orden y la Limpieza.

Destacar que en el Código de conducta se establece que el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán abonar a sus empleados, como mínimo, el salario mínimo interprofesional, de acuerdo a la legislación local (basado en las horas que la ley estipula que deban ser trabajadas).

En todos los países en los que el Grupo trabaja el sueldo inicial de entrada es muy superior al salario mínimo local.

4.3.1.8. Remuneración media del consejo rector y directivos

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



	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Remuneración media consejo rector	43.294	38.651
Remuneración media alta dirección	50.003	42.117

4.3.1.9. Implantación de medidas de desconexión laboral

El Grupo Copreci es consciente de la importancia de racionalizar los horarios laborales para buscar un equilibrio entre la vida profesional y la personal. En las plantas, el Grupo dispone de medidas de conciliación basadas principalmente en las reducciones de jornada flexibles. Por otro lado, en oficinas se dispone de un horario flexible de entrada y salida para permitir a las personas asumir, de manera satisfactoria, sus responsabilidades laborales, personales y familiares.

El Grupo Copreci trabaja por ofrecer un entorno de trabajo saludable y de asegurar el disfrute del tiempo libre a sus empleados. No obstante, no se ha identificado como un riesgo significativo la desconexión laboral de los trabajadores por lo que hasta el momento el Grupo Copreci no ha considerado prioritario elaborar una política de desconexión laboral que regule el envío de correos a partir de determinadas horas o en fines de semana, o el establecimiento de reuniones a partir de un determinado horario.

4.3.1.10. Empleados con discapacidad

El Grupo Copreci muestra un alto compromiso con la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Así en el ejercicio 2018 el Grupo Copreci ha contado con 11 personas con discapacidad. Todos ellos tienen un puesto de trabajo de calidad, estable y en igualdad de condiciones.

4.3.2. Organización del trabajo

4.3.2.1. Organización del tiempo de trabajo

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

Existen medidas consolidadas de flexibilidad horaria de entrada y salida, y libre organización del horario de comida dentro de la franja horaria.

4.3.2.2. Número de horas de absentismo

El Grupo promueve 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 los empleados por bajas de enfermedad y por accidente laboral, ascendiendo a 122.951 horas durante el ejercicio. Estas horas incluyen los datos de todas las sociedades del Grupo excepto China.

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

El Grupo Copreci impulsa la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y para ello, tiene implementado un modelo de flexibilidad para la plantilla que permite a los socios- trabajadores conciliar su tiempo de trabajo con la vida personal.

4.3.3.. Salud y seguridad

4.3.3.1. Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo

Grupo Copreci es un grupo comprometido con la seguridad y salud laboral de sus trabajadores. 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, e ir incrementando el arraigo de la mano de obra en la mejora de su ambiente de trabajo.

Se le da especial relevancia a un lugar de trabajo seguro, limpio y saludable. Por ello, el Grupo Copreci proveerá a sus socios y empleados 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. Se deberá de asegurar que los empleados están suficientemente formados 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, nos habla de las siguientes materias:

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

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

Destacar que, en todas las plantas del Grupo excepto en la planta de Italia, existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral encargado de supervisar que se cumplan con todas las directrices del Grupo en dicha materia, y dónde se da información, participación y consulta a todos los temas relativos a la seguridad y la salud. El número de reuniones en el ejercicio 2018 del mencionado Comité en la planta de Aretxabaleta ha sido de 6, en la planta de Altsasuko ha habido 4 reuniones, en la planta de México ha habido 12 reuniones, en la planta de Turquía ha habido 6 reuniones, en la planta de China ha habido 3 reuniones y en la planta de Chequia ha habido 10 reuniones.

Como complemento de esta organización preventiva, en todas las plantas existe al menos una persona responsable dedicada a la seguridad y salud laboral. Asimismo, en la mayoría de ellas se dispone de Técnicos de Prevención, jefe de seguridad y médico de empresa.

En la planta de Aretxabaleta se cuenta específicamente con varias normas y procedimientos asociadas a la Seguridad y Salud Laboral, entre ellos, destacan los siguientes:

- Aretxabaleta dispone de varias Normas Internas de Seguridad (NIS). Entre otras normas se encuentra la NIS-1 de normas generales (y que son desde el inicio explicadas a las nuevas incorporaciones), normas que tratan temas como el uso de protecciones personales, ergonomía o la gestión de residuos y sustancias peligrosas, y también normas más específicas como por ejemplo trabajos en altura, uso de carretillas, uso de sistemas de aire de comprimido, instalaciones de sistemas eléctricos o trabajos de llama abierta.
- Cuadernos de formación de acogida para las diferentes secciones de fabricación: en ellos se mencionan temas relacionados con medioambiente, seguridad y calidad principalmente. La finalidad del cuaderno es facilitar la incorporación a las áreas o líneas de trabajo, y se recogen aspectos desde una formación de conceptos de prevención, pasando por una explicación básica del producto hasta los pasos necesarios para dar el visto bueno a la formación de la nueva incorporación. Se divide el sistema de prevención de riesgos laborales entre la seguridad, la higiene, la salud y la ergonomía.
- Formación e información en materia de seguridad y salud laboral en los ámbitos de contraincendios, primeros auxilios y uso de DEA, elevación de cargas, manejo de carretillas, trabajos en altura, formación eléctrica, formación básica en PRL, talleres de Ergonomía Activa y charlas de sensibilización...y formación específica para el equipo del servicio de prevención.

En relación a auditorías en la materia, destacar que a través de su Sistema de Gestión las plantas de Aretxabaleta y Altsasuko han sido certificadas en la OHSAS 18001, lo que acredita que el Grupo cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo robusto y eficiente. Por otro lado, en todas las plantas excepto en Chequia se han realizado auditorías internas relacionadas con el sistema de gestión (Auditorías de Orden y Limpieza, Auditorías de seguridad por Secciones, inspecciones de seguridad realizadas por los delegados de prevención, auditorías del sistema de gestión...). Resultado tanto de las auditorías externas como de las auditorías internas, se determinan planes de acción de mejora para subsanar los aspectos detectados en un periodo corto de plazo.

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

- Planta Aretxabaleta: formación inicial, riesgos explicativos en máquinas, formación continua en seguridad y salud, reconocimientos médicos, adaptaciones en puestos de trabajo, plan de control operacional de seguridad laboral y salud, evaluación de riesgos, gestión de EPIs, inspecciones mensuales por secciones.
- Planta Altsasuko: inspecciones mensuales por secciones, formación continua en seguridad y salud, evaluación del puesto.
- Planta México: formación continua en seguridad y salud, agregar dispositivos de seguridad a las máquinas.
- Planta Turquía: inspecciones mensuales por secciones.



4.3.3.2. Accidentes de trabajo

El Grupo Copreci considera fielmente que la seguridad y salud es un asunto fundamental y prioritario por la naturaleza de la actividad que desarrolla, y las directrices de actuación se transmiten desde los más altos niveles de la organización.

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

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia*	11,81	20,51
Índice de gravedad**	0,28	0,34

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

4.3.4. Relaciones Sociales

4.3.4.1. Organización del diálogo social

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

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

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

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

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

Áreas de comunicación y participación

- Reunión de colaboradores: Son las reuniones mensuales que se celebran con el jefe y los compañeros de área, en el que se hace seguimiento de los objetivos departamentales... etc
- Consejillos (*): Es la reunión en la que el representante social informa sobre los temas tratados en el Consejo Social.
- Charlas informativas (*): Se celebran anualmente con antelación a la Asamblea General para exponer y explicar los temas a tratar en la Asamblea y a la que han de asistir todos los socios.
- Consultas y reclamaciones: Se pueden hacer llegar las consultas al Departamento de Recursos Humanos en todo momento.
- Asimismo, en cada área se disponen de buzones donde se pueden depositar las sugerencias o cualquier tipo de comunicación.
- Intranet: Plan Estratégico, Sistemas de Gestión, Proyectos en distintas áreas...etc, todo en la intranet de Copreci. También se puede visitar la web de la empresa en www.copreci.com

(*) Propios de Aretxabaleta y Altsasuko.

Puntos de información

- Paneles informativos ubicados en la Planta.
- Txokos en planta: Espacios de trabajo con información operativa del área concreta de fabricación e información de Copreci en general.
- Tablero de logros: donde se reflejan los indicadores para el cálculo de RV- Logros, que se retribuye mensualmente.

• App Eskura: es la aplicación para smartphones en la que se publica información de interés para los socios-trabajadores.

• TU Lankide: Revista trimestral de la Corporación Mondragon, así como en la web www.mondragon-corporation.com

4.3.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio por país

A continuación, se desglosa el detalle por país del porcentaje de trabajadores que se rigen bajo convenio, excepto China:

	Cubierto por convenio colectivo de aplicación	No cubierto por convenio colectivo de aplicación
España	27%	73%*
México	84%	16%
Turquía	-	100%
Italia	100%	-
Chequia	-	100%

* Corresponde al porcentaje de socios 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.

En los países en los que no hay trabajadores cubiertos por convenio colectivo de aplicación, como es el caso de Turquía y Chequia, existe un acuerdo interno de empresa a través del cual los representantes de la dirección y los representantes de los trabajadores regulan y acuerdan las condiciones laborales de los mismos.



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

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

4.3.5. Formación

El Grupo Copreci fomenta la formación continua como eje del desarrollo profesional, para conseguir mayor adaptación y eficacia ante los nuevos retos estratégicos del Grupo.

A finales de cada año se reúne el Comité de Formación de Copreci y adjudica ayudas económicas a la formación que realizan los trabajadores de Copreci por voluntad e interés personal. En caso de que Copreci tenga resultados económicos positivos en el ejercicio, una parte de ellos se destina para compensar gastos de formación de interés personal (fuera del plan de Formación de Copreci).

Destacar que uno de los principios básicos cooperativistas es la educación. La experiencia cooperativa de Mondragón manifiesta que para promover la implantación de los anteriores Principios es fundamental la dedicación suficiente de personas y recursos económicos, en sus diversas vertientes:

- Cooperativa, del conjunto de los socios y en especial de los elegidos para los órganos sociales
- En general, de la juventud, propiciando el surgimiento de hombres y mujeres cooperadores, capaces de consolidar y desarrollar la experiencia en el futuro.

Adicional a lo anterior, en la planta de Aretxabaleta hay un “Plan de adaptación o aprendizaje en el puesto”, cuyo objetivo es que las nuevas incorporaciones conozcan el puesto, las funciones y responsabilidades que van a tener, presentación a las personas y áreas con las que se tendrá más relación y un plan de formación específico para dominar el puesto.

Durante el ejercicio 2018 se han realizado varias acciones formativas. A continuación detallamos el número de horas de formación en 2018 por cada categoría profesional:

	Consejo Rector	Alta dirección	Trabajadores cualificados	Trabajadores no cualificados
Horas de formación	94	1.098	6.578	2.239

4.3.6. Accesibilidad

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

4.3.7. Igualdad

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

Libre Adhesión

La Experiencia Cooperativa de Mondragón se declara abierta a todos los hombres y mujeres que acepten dichos Principios Básicos y acrediten idoneidad profesional para los puestos de trabajo que pudieran existir.



No existirá, por tanto, para la adscripción a la Experiencia, discriminación alguna por motivos religiosos, políticos, étnicos o de sexo. Solamente será exigible el respeto a los postulados de su constitución interna. La libre adhesión constituirá el principio orientador de la actuación y relación interpersonal en el desarrollo cooperativo.

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

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

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

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



5. Información sobre el respeto de los derechos humanos

5.1. Política de la compañía

El Grupo Copreci cuenta con un Código de Conducta que representa un compromiso íntegro hacia el respeto a los derechos humanos en el ejercicio de su actividad y hacia el cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables del país donde realizan las actividades empresariales.

5.2. Riesgos identificados

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



5.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

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

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

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

sus empleados 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 Corporativo de RRHH del Grupo.

Asimismo, el Grupo Copreci y sus terceras partes deberán mantener registro del pago de las mensualidades y las horas trabajadas por cada empleado, incluyendo a los trabajadores temporales.

Destacar que en todas las plantas del Grupo existen unos buzones para la recogida de denuncias sobre sobornos, corrupción, abusos, discriminación, etc.

A través del buzón de denuncias el Grupo es capaz de tomar acción en casos de acoso o abuso mediante el seguimiento, la gestión y la resolución de los mismos, asegurándose que no se vuelvan a materializar en el futuro.

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

5.3.2. Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

En 2018 el Grupo Copreci no ha recibido denuncias en materia de Derechos Humanos.

5.3.3. Eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil

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

En relación a trabajos forzados y penosos (requerimiento de acceso), el Código de Conducta establece que el Grupo Copreci y sus terceras partes:

- No harán uso de la fuerza
- No contratarán prisioneros
- No podrán obligar a sus empleados a que realicen trabajos involuntarios.

Asimismo, el Código de Conducta indica el total rechazo de la mano de obra infantil, comprometiéndose a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y rechazando cualquier forma de discriminación y explotación, velando así por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



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



6.1. Política de la compañía

El Código de Conducta constituye un elemento clave para prevenir las posibles actividades de corrupción, soborno y blanqueo de capitales. La comunicación del mismo, se realiza a los trabajadores del Grupo Copreci mediante los manuales de acogida establecidos a tal efecto, teniendo que ser firmado por las nuevas incorporaciones. En dichos manuales se indica la obligatoriedad de leer y cumplir este Código de Conducta.

Destacar que, si bien el Código de Conducta es único a todo el Grupo, cada planta tiene su propio manual de acogida. Cada vez que hay cambios importantes y/o el Comité de Procesos lo estime oportuno se realizan las comunicaciones siguiendo unas directrices establecidas y diferenciadas entre Copreci Aretxabaleta, plantas del

exterior y terceras partes (proveedores, consultores y auditores). Asimismo, una copia del código puede encontrarse en la dirección de Internet e Intranet del Grupo Copreci.

Destacar que se cuenta con una estructura de control encargada de la monitorización del cumplimiento del Código. La responsabilidad es del Director/a de RRHH, cuyas tareas se resumen a continuación:

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

6.2. Riesgos identificados

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

Con el Código de Conducta y el resto de políticas y medidas desarrolladas a lo largo del presente EINF se entienden suficientemente cubiertos los riesgos detectados.

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

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

En relación a la corrupción y el soborno se establece que está estrictamente prohibido 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, ni partidos políticos, y que está estrictamente prohibido acceder a fondos y créditos de origen público sin la previa autorización del Departamento Financiero.

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:

- Comunicarlo a su mando o al Corporativo de Recursos Humanos
- Comunicarlo a través de una dirección de e-mail

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

Destacar que en la planta de Aretxabaleta se ha realizado una acción de comunicación global, a todo el colectivo, explicando qué es el código de conducta y explicando su contenido.

6.3.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Dado que Copreci es una cooperativa perteneciente a la Corporación Mondragón, se rige por unos principios cooperativos. Asimismo, se rige por unas normas según las cuales una parte de los resultados positivos tienen que asignarse a unos fondos de reserva que permiten la reinversión y la continuidad de la cooperativa en el tiempo. Asimismo, en función de los resultados, se establece la aportación que cada cooperativa debe realizar al COFIP (Contribución para la Educación y Promoción Cooperativas y Otros Fines de Interés Público). Concretamente, en el ejercicio 2018 el porcentaje de aportación correspondiente a la cooperativa Copreci ha sido del 13,5% de un total de 2,9 millones de euros del Grupo Fagor, al que pertenece Copreci y que es una agrupación comarcal que atiende y gestiona, entre otros asuntos, los relacionados con la transformación social. Las solicitudes atendidas con dicho importe han sido las siguientes:



Gizabidea Fundazioa

Plataforma abierta de Innovación Social

Normalización del euskera

Proyectos de transformación social en las cooperativas

Promoción educativa:

Gizabidea Fundazioa

La misión de esta fundación es apoyar el desarrollo educativo del valle de Debagoiena. Concretamente, mediante esta subvención, se ha apoyado el desarrollo de un nuevo edificio de MGEP para dar respuesta a los retos tecnológicos que tiene la industria, el nuevo instituto de estudios sobre digitalización que desarrollará de HUHEZI, la rehabilitación arquitectónica de la Arizmendi Ikastola, el proyecto HEZIKOOP.

Promoción social y cooperativa:

Plataforma abierta de Innovación Social

Comprendiendo que resulta imprescindible construir alianzas entre diferentes agentes (Universidad, Instituciones Públicas, empresas y agentes sociales), para dar respuesta a los complejos retos (cambio climático, envejecimiento de la sociedad, cohesión social...) que tiene como sociedad y territorio, Fagor ha promovido una Plataforma Abierta de Innovación en Debagoiena para hacer posible dicha cooperación.

Normalización del euskera

Destinado a financiar planes de euskera en las cooperativas. La normalización del euskera es otro de los retos que tiene como comunidad, y para que la lengua se normalice, es imprescindible que el uso del euskera también se normalice en el ámbito laboral.

Mundukide

Mundukide Fundazioa es una organización no gubernamental cuya actividad principalmente se desarrolla en Mozambique y Brasil. Lleva años fomentando el desarrollo endógeno de las comunidades locales, en coherencia con la filosofía cooperativa.

Intercooperación y promoción cooperativa

Se constituye en 19 iniciativas distintas para fomentar el euskera y la cultura vasca (Elkar Fundazioa, Jalgi, Etxauzia, entre otros).

Distribución comunitaria:

Proyectos de transformación social en las cooperativas

Se trata de apoyar proyectos que se desarrollen por iniciativa de las personas socias trabajadoras. Concretamente en el 2018 se han desarrollado proyectos entre UDA (Sociedad Deportiva de Aretxabaleta) y el Hospital Psiquiátrico de San Juan de Dios trabajando la drogodependencia de la Juventud desde una perspectiva de prevención.

Para ver más detalle, ver memoria COFIP 2018 de Fagor S.Coop publicada en la página web en febrero de 2019.

7. Información sobre la sociedad



7.1. Política de la compañía

En el Grupo Copreci se considera la responsabilidad social corporativa como parte de la estrategia general, con el objetivo y el compromiso de mejorar el bienestar de las sociedades donde se encuentran presentes. Así, el Grupo Copreci trabaja por generar un impacto positivo en la sociedad en la que opera y por el cumplimiento inexorable de los principios y valores establecidos por su Código de Conducta por parte de todos los grupos de interés y por el propio Grupo Copreci.

Destacar que la Sociedad de Aretxabaleta cuenta con la certificación en Responsabilidad Social SR10 y que todas las plantas del Grupo Copreci cuentan con la ISO9001 de Calidad.



7.2. Riesgos identificados

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

7.3. Gestión y desempeño de la sociedad

7.3.1. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

El Grupo Copreci se compromete con actividades que redunden en beneficio de la región donde se sitúan y de la sociedad en la que actúan, considerando que el compromiso social es inherente a la actividad empresarial, a la que cabe atribuir en buena medida el creciente nivel de prosperidad y bienestar de la sociedad. Se considera, por tanto, parte de responsabilidad del Grupo, apoyar a organizaciones que trabajan para la mejora de la sociedad. Prueba de ello es su carácter cooperativista y sus inversiones anuales al COFIP.

Tal y como se indica en el principio básico cooperativista de “Transformación social”, la experiencia cooperativa de Mondragón manifiesta su voluntad de transformación social solidaria con la de otros pueblos, a través de su actuación en el marco de Euskal Herria en un proceso de expansión que colabore a su reconstrucción económica y social y a la edificación de una sociedad vasca más libre, justa y solidaria mediante:

- La reinversión de una proporción mayoritaria de los excedentes netos obtenidos.
- El apoyo a iniciativas de desarrollo comunitario
- Una política de Seguridad Social coherente con el sistema cooperativo, basado en la solidaridad y responsabilidad.
- La cooperación con otras instituciones de carácter económico social, y especialmente la promovidas por la clase trabajadora vasca.
- La colaboración en la revitalización del euskera como lengua nacional.

Con respecto al euskera mencionado en este último punto, destacar que el Grupo Copreci lleva más de cuarenta años trabajando para hacer posible un mundo laboral donde el euskera tenga cada vez mayor presencia. Entre otras iniciativas, destacar el trabajo en equipos naturales, que consiste en que cada equipo define sus propios objetivos orientados a que se incremente el uso del euskera en sus propias reuniones, dinámicas y comunicaciones en general; y la definición de unos criterios en el manual “Euskara Normalizatzeo Politika” (“Política para normalizar el euskera”). Además, para asegurar que se cumplen estos criterios, se han constituido dos órganos específicos Jarraipen Batzordea (Comité de Seguimiento) y Euskara Batzordea (Comité de Euskara).

40 años

Trabajando por el euskera



7.3.2. Subcontratación y proveedores

7.3.2.1. Responsabilidad social y ambiental en proveedores

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

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

7.3.2.2. Sistemas de supervisión y auditorías de subcontratación y proveedores

Antes de que un proveedor o una subcontrata pueda trabajar con el Grupo Copreci debe ser pre-evaluado. En el documento de Pre-evaluación de proveedores se solicitan certificados en materia de Calidad, Medioambiental, Seguridad y Salud Laboral y de Responsabilidad Social. En caso de que el proveedor no esté certificado en alguna de las Normas de Responsabilidad Social, puede adjuntar su propio Código de Conducta o comprometerse a cumplir el Código de Copreci.

En la planta de Aretxabaleta, año a año se controla y se trabaja la responsabilidad social de los proveedores. Concretamente, en el ejercicio 2018, se ha conseguido que el 66% de los proveedores de componentes de tipo A se adhieran al código de conducta de Copreci o tengan uno propio. Destacar que los proveedores más relevantes de Aretxabaleta, lo son también del resto de plantas.

Asimismo, los 3 proveedores de formación principales con los que trabajan, tienen firmado el Código de Conducta de Copreci o han elaborado uno propio. Para realizar seguimiento de estas acciones, se realizan reuniones con colaboradores de compras, y el responsable de esta acción es el Jefe de Compras.

7.3.3. Consumidores

7.3.3.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

El Grupo Copreci mantiene un compromiso y responsabilidad con los clientes, preocupándose por desarrollar y ofrecer productos y servicios que cumplan las expectativas del cliente y manteniendo un flujo de comunicación constante.

Uno de los principales objetivos del Grupo es la fidelización del cliente. Para ello, en la planta de Aretxabaleta existen diversos comités que se encargan de hacer seguimiento de mercado y clientes. Cabe destacar que, en el año 2018 el Grupo Copreci ha recibido un reconocimiento por parte del cliente como finalista en los premios de innovación del Grupo Electrolux.

Debido a la búsqueda de mejora continua, desde el Grupo Copreci se desarrollan proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación, que les permiten ofrecer a sus clientes las soluciones tecnológicas y económicas más adecuadas a sus necesidades, respetando en todo momento las medidas de seguridad y salud. Concretamente, en la planta de Aretxabaleta, se cuenta con un Comité de Innovación y anualmente se mide el número de nuevas invenciones registradas en el ejercicio, habiendo alcanzado la cifra de 226 en el ejercicio 2018.

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

El compromiso con los clientes se pretende instaurar como cultura en todo el Grupo, por ello en la información de acogida para nuevos trabajadores de la planta de Aretxabaleta, "Lankideberri", se exige a los nuevos trabajadores compromiso, responsabilidad y flexibilidad para alcanzar el nivel de conformidad adecuado de los productos.

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

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

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

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

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

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

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

7.3.4. Información fiscal

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

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

7.3.4.1. Beneficios obtenidos por país

En lo referente a los Beneficios obtenidos por país, la información a cierre del ejercicio 2018 es la siguiente (en miles de euros):

	Beneficio antes de impuestos*
España	4.348
México	620
Turquía	(676)
China	(657)
Italia	1.067
Chequia	(632)

* Sin eliminar los ajustes de consolidación.

7.3.4.2. Impuestos sobre beneficios pagados

En cuanto a los importes de impuestos de sociedades o equivalentes cobrados durante el ejercicio 2018 por el Grupo ascienden a 54 miles de euros.

7.3.4.3. Subvenciones públicas recibidas

La información referente a las subvenciones públicas recibidas ha sido incluida en los Estados Financieros Consolidados, concretamente, en el ejercicio 2018 se han recibido unas subvenciones de explotación por importe de 523 miles de euros

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
0. Información general			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-1 Nombre de la organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-4 Localización de las actividades 102-7 Dimensión de la organización 102-40 Listado de grupos de interés 102-42 Identificar y seleccionar grupos de interés 102-47 Lista de temas materiales	1	
Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento 103-2 Enfoque de gestión y componentes	3.1, 4.1, 5.1, 6.1, 7.1	
Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	3.2, 4.2, 5.2, 6.2, 7.2	
1. Información sobre cuestiones medioambientales			
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad		3.3	
· Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	
· Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		3.1	
· Aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1	
· Provisiones y garantías para riesgos ambientales		3.2	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 305)	3.3.1	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.		3.3.2	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.		(1)	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		3.3.3	
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103-2 Enfoque de Gestión	3.3.3	Se incluye el consumo de todas las sociedades del Grupo a excepción de China.

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía)	3.3.4	
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 305 Emisiones)	3.3.5	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.		3.3.5	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		(1)	No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas.
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		(1)	No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas.
2. Información sobre cuestiones sociales			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-7 Dimensión de la organización 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	4.3.1.1	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4.3.1.3	No se ha dado información de la planta China, al no tener actualmente un sistema de reporting que permita extraer la información requerida por la ley, alcanzándose con el resto de sociedades del Grupo un porcentaje de cobertura de 89% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal.
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	4.3.1.2	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		4.3.1.4	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor		4.3.1.5	
Brecha Salarial		4.3.1.6	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		4.3.1.7	
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo		4.3.1.8	
Implantación de medidas de desconexión laboral		4.3.1.9	
Empleados con discapacidad		4.3.1.10	
Organización del tiempo de trabajo		4.3.2.1	
Número de horas de absentismo		4.3.2.2	No se ha dado información de la planta China, al no tener actualmente un sistema de reporting que permita extraer la información requerida por la ley, alcanzándose con el resto de sociedades del Grupo un porcentaje de cobertura de 89% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal.

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103-2 Enfoque de gestión	4.3.2.3	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	4.3.3.1	
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo		4.3.3.2	No se detalla información respecto de las enfermedades profesionales
Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos		4.3.4.1	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	4.3.4.2	No se ha dado información de la planta China, al no tener actualmente un sistema de reporting que permita extraer la información requerida por la ley, alcanzándose con el resto de sociedades del Grupo un porcentaje de cobertura de 89% en cuanto número de empleados y de 94% en cuanto al gasto de personal.
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo		4.3.4.3	
Políticas implementadas en el campo de la formación	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)	4.3.5	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	4.3.5	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		4.3.6	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		4.3.7	
Planes de igualdad		4.3.7	
Medidas adoptadas para promover el empleo	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 401 Empleo)	4	
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		4.3.7	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		4.3.7	
3. Información sobre respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos		5.3	
Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		5.3.1	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	102-17 Mecanismos para la consulta y la resolución de dudas sobre ética	5.3.2	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil		5.3.3	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
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		6.3.1	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción)	6.3.2	
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y el territorio		7.3.1	
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos		7.3.1	
Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Participación en asociaciones	7.3.1	
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		7.3.2.1	
Sistemas de supervisión y auditorías de los proveedores y subcontratistas y resultados de las mismas		7.3.2.2	
Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	7.3.3.1	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 416 Salud y Seguridad de los Clientes)	7.3.3.2	
Beneficios obtenidos por país		7.3.4.1	
Impuestos sobre beneficios pagados		7.3.4.2	
Subvenciones públicas recibidas		7.3.4.3	

(1) Este contenido no es material para el Grupo Copreci.



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

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

COPRECI - ALTSASUKO S.COOP.
Txunkai Auzoa, Ibarrea 2 Industrialdea
31800, Altsasu (Navarra)
SPAIN
Tel.: +34 948 563 172
Fax: +34 948 563 496
E-mail: home@copreci.es

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

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

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

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

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

www.copreci.com

