

Memoria de sostenibilidad 2025

Estado de Información
No Financiera

Contenido

1. Carta de la Presidencia / Dirección General	3
2. El año 2025 de un vistazo	5
3. Somos Copreci	9
4. Responsables con el planeta	28
5. Un modelo laboral y social generador de bienestar y riqueza	40
6. Creamos Riqueza, Impulsamos el desarrollo Comunitario	51
7. Procedimiento de elaboración del informe	62

Carta de la Presidencia



El presente Informe de Estado de Información No Financiera (EINF) de Copreci tiene como objetivo ofrecer una visión transparente, completa y rigurosa del desempeño de nuestra organización en los ámbitos ambiental, social y de buen gobierno de Copreci durante el ejercicio 2025, así como de los avances realizados en el desarrollo de nuestro proyecto estratégico y cooperativo.

El ejercicio se ha desarrollado en un contexto geopolítico complejo, caracterizado por la persistencia de tensiones internacionales, la fragmentación del comercio global y el incremento de políticas proteccionistas, incluyendo aranceles y otras barreras comerciales. Este escenario ha reforzado la necesidad de contar con proyectos industriales sólidos, resilientes y con visión de largo plazo en sectores altamente internacionalizados como el electrodoméstico.

En este escenario, en Copreci reafirmamos nuestra posición como organización internacional consolidada, impulsando un plan estratégico ambicioso orientado a fortalecer nuestra competitividad, la innovación sostenible y la sostenibilidad de nuestro proyecto industrial y cooperativo. Nuestra misión como grupo Copreci es crecer y evolucionar en el mundo para reforzar el empleo de calidad y el desarrollo en nuestros territorios.

Amaia Salbide
Presidenta

Este plan está alineado con nuestros valores cooperativos y con el ecosistema de Mondragón, reforzando nuestro compromiso con las personas, la participación y la creación de valor compartido, al mismo tiempo que continuamos impulsando nuestro proyecto de cultura cooperativa.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que forman parte del proyecto Copreci, cuyo compromiso, profesionalidad y valores hacen posible la continuidad y el desarrollo de nuestra organización. Miramos al futuro con ambición y responsabilidad, convencidos de que la combinación de internacionalización, innovación sostenible y arraigo territorial sustenta nuestro crecimiento a largo plazo.

Llevamos nuestro proyecto al mundo con la convicción de que crecer es también fortalecer nuestras comunidades, generar oportunidades y construir futuro desde nuestras raíces, para las generaciones presentes y futuras.

**“Innovamos y desarrollamos
nuestros negocios de forma
sostenible para generar
oportunidades y construir
una sociedad mejor para
las futuras generaciones”**

Carta del Director General



La sostenibilidad forma parte esencial de nuestra identidad cooperativa y de nuestra manera de entender el crecimiento. La impulsamos desde las personas que formamos parte de este proyecto común, fortaleciendo una cultura constructiva basada en la participación, la confianza, la corresponsabilidad y el orgullo de contribuir juntos a un futuro compartido. Impulsamos una gobernanza cooperativa ejemplar, donde el diálogo, la transparencia y la toma de decisiones compartida son clave para construir una organización sólida, justa y preparada para el futuro.

Creemos firmemente que cada acción individual, cuando se suma al esfuerzo colectivo, puede generar un impacto real y duradero. Por eso, seguimos avanzando en nuestro plan estratégico 2025-2028 con la convicción de que el compromiso de nuestros socios y trabajadores es el principal motor para lograr un crecimiento sostenible, resiliente y competitivo.

Nuestra ambición es desarrollar productos y procesos cada vez más sostenibles, innovadores y eficientes, que refuercen la competitividad de la cooperativa y aseguren su viabilidad a largo plazo. Reafirmamos además nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente, trabajando para reducir nuestra huella, optimizar el uso de los recursos y avanzar hacia modelos productivos más responsables y respetuosos con nuestro entorno. Queremos que la sostenibilidad sea una oportunidad para crear empleo de calidad, mejorar nuestro entorno y aportar valor a nuestros clientes y a la sociedad.

Javier García
CEO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, con su esfuerzo, implicación y sentido de pertenencia, hacen posible este camino. Sigamos trabajando juntos, como cooperativa, para construir un futuro más sostenible, responsable y próspero para las próximas generaciones.

**El compromiso con la
sostenibilidad marco de
referencia de nuestro plan
estratégico 2025-2028**

2.

El año 2025 de un vistazo

A lo largo del documento se refleja el desempeño anual de Grupo Copreci en materia ambiental, social y de gobernanza, así como su vínculo con la estrategia y modelo de negocio, destacando la contribución al desarrollo sostenible y las principales actuaciones y proyectos acometidos, dando continuidad a los informes elaborados en ejercicios anteriores.

A continuación, se presentan los datos destacados del año:

MEDIOAMBIENTE



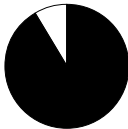
ENERGÍA

1.614 MWh
en en proyectos
de autoconsumo
y autogeneración
para el 2026



RESIDUOS

-4,6%
residuo
generado



91,5%
destinado
a tratamiento final
de recuperación



AGUA

30.518 L
agua extraída

6,8%
menos



EMISIONES

↑
Alcance 1+2
11.592 tn CO₂
16% mayor

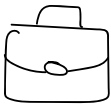
↓
Alcance 3
1.642.513 tn CO₂
12,2% menor



FUTURO

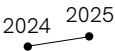
1 PLAN
de descarbonización
(Objetivo 2030)

SOCIAL



EMPLEO

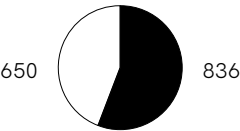
1.486
personas



+3,8%
aumento
de plantilla

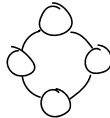


DIVERSIDAD



56%
mujeres

44%
hombres



MODELO COOPERATIVO

+17
contratos
societarios



IMPACTO SOCIAL

370k€
destinados a
compromiso social

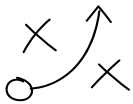


SEGURIDAD LABORAL

↓
Accidentes
-38%
34 en total

↓
Gravedad
Disminuye el índice respecto
al año anterior

GOBERNANZA



ESTRATEGIA

Plan estratégico

2025 → 2028



Crecer globalmente
para potenciar
lo local

Sostenibilidad

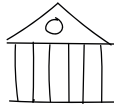
Como palanca transversal



PRESENCIA

8
plantas
productivas

7
países



GOBERNANZA

Cultura
cooperativa
Proyectos activos

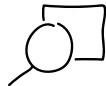
Modelo
compliance
Implantado en 2025



INNOVACIÓN

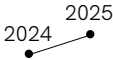
1 Proyecto
LIFE

1 Proyecto
HORIZON EU



RESULTADOS

237M€
ventas
consolidadas



+5%
crecimiento

3. Somos Copreci

Transformando lo cotidiano en algo extraordinario

Somos Copreci, un Grupo Empresarial con presencia mundial y líderes de componentes y soluciones que impulsan la evolución en la industria de electrodomésticos.

En Copreci llevamos más de medio siglo siendo líderes en el sector, abanderando el dominio tecnológico. Con una solidez asentada y un legado que nos caracteriza, trabajamos para encabezar la innovación de nuestro sector, creando componentes de electrodomésticos personalizados para nuestros clientes.

En Copreci las cosas cotidianas se transforman en algo especial. Hacemos brillar un producto desde sus más pequeños componentes. Damos lugar a soluciones únicas. Porque nuestros productos nos hacen grandes, llegando hasta 480 millones de hogares y negocios del mundo, siendo uno de los fabricantes de componentes de electrodoméstico más reconocidos mundialmente. Por todo ello, transformamos lo cotidiano en algo extraordinario.

En Copreci lideramos la transformación del sector. En nuestra visión de sostenibilidad, integramos el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social. Creemos que el progreso solo es posible si avanzamos de manera equilibrada, cuidando los recursos naturales y mejorando la calidad de vida de las personas. Por eso, asumimos el reto de fortalecer el tejido empresarial, haciéndolo más competitivo.

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

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

Copreci Zaragoza, S.L.U., en 50014 Zaragoza, España

Copreci Egypt for Manufacturing, en 44619 El-Sharkia, Egipto

Este reporte no incluye información de la planta de Copreci Egypt, al considerarse que debido a su actividad no tiene un impacto que llegue a ser significativo en los datos presentados en este informe.

Por otro lado, en el 2025 se ha producido una fusión por absorción de Maelitz y Soltia, integrándose en su totalidad en Mael Cocción, quien a su vez ha procedido a la modificación de su denominación social a Copreci Zaragoza.

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

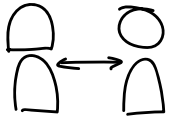
La sostenibilidad ha estado siempre en el ADN de nuestro modelo organizativo cooperativo. No partimos de cero, la nuestra es una experiencia que integró de forma innovadora las dimensiones económica y social del desarrollo. Esta es la valiosa herencia que hemos recibido, y que ahora nos toca seguir y actualizar integrando los nuevos retos a los que nos enfrentamos, desde una perspectiva global y promoviendo, a través de su actividad, un papel activo en la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible donde nos comprometemos de forma activa a alinear nuestras iniciativas.



3.1

Un modelo de empresa singular: Nuestros principios, nuestro legado

Un modelo cooperativo, participativo, responsable, ético e integro.



MODELO DE EMPRESA PARTICIPATIVO CON PLENO PROTAGONISMO DEL FACTOR HUMANO.

Ser equipo y trabajar en equipo, el valor cooperativo late con fuerza en Copreci. Somos propietarios y serlo nos hace ser responsables de nuestros resultados y de nuestro entorno. Esta esencia compartida se proyecta tanto en nuestra forma de hacer, como en nuestras soluciones.

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.

El modelo cooperativo sitúa a las personas en el centro de manera justa, democrática y eficiente. El **factor humano es el verdadero protagonista**. En Copreci nuestro modelo de empresa participativa fomenta la colaboración y el compromiso, poniendo en valor el talento y la diversidad de quienes formamos parte de este proyecto.



UNA SOCIEDAD JUSTA Y EQUITATIVA. UN PLANETA QUE CUIDAR.

Creemos en un modelo responsable, equitativo y solidario. 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.



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.

En nuestra base está la responsabilidad social: es clave para el desarrollo empresarial, la creación de empleo y la distribución solidaria de la riqueza. Por eso nuestro modelo prioriza estos conceptos en lugar de la maximización de beneficios individuales, estructurando la riqueza para que revierta en el proyecto socio-empresarial y en el entorno social.



**LA INTERCOOPERACIÓN ES LA PODEROSA PALANCA
QUE MULTIPLICA NUESTRAS FUERZAS.**

La unión hace al grupo, así, como parte de Mondragon, nos regimos por valores que trascienden lo económico. Estos principios fundamentales no solo guían nuestro modelo de gestión, sino que también refuerzan nuestro compromiso con trabajadores, socios, clientes y la sociedad, creando un ecosistema basado en la colaboración y la responsabilidad compartida.



3.2

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.

Durante el año, hemos trabajado en el fortalecimiento de nuestra gobernanza, impulsando dinámicas dentro del Consejo Rector, el Consejo de Dirección y el Consejo Social que favorezcan procesos de toma de decisiones más eficaces, con un mayor nivel de alineamiento estratégico y una representación más amplia y equilibrada del conjunto del colectivo.

Asimismo, estamos recogiendo y sistematizando estas dinámicas en un manual que permita consolidarlas y facilitar su continuidad.

Además, aprovechando el impulso del nuevo plan estratégico, hemos reforzado el acercamiento del Consejo de Dirección y del Consejo Rector a las filiales, promoviendo un trabajo más cercano y coordinado, con el objetivo de dar mayor protagonismo a las filiales, incorporar sus reflexiones en el PEC y mejorar el seguimiento por parte del Consejo Rector de lo que acontece en las mismas.



Para conseguir que los órganos de gobierno de la Cooperativa y el ejercicio de sus funciones sean verdaderamente democráticos, se propicia que las personas sociasnos 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.



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 las personas 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 de la Corporación 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. 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.

ÓRGANO	FUNCIONES Y CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES
Asamblea General	La Asamblea General, órgano constituido por todas las personas 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. Governa, aprueba y supervisa el ámbito institucional y estratégico. Ejerciendo todas las facultades al respecto, salvo aquellas que estuvieran expresamente reservadas por la Ley o los Estatutos a otros órganos sociales. Tiene competencias para establecer directrices generales de actuación de la empresa y para realizar los demás actos que le atribuyen la legislación vigente y los Estatutos de la Cooperativa.
Consejo de Dirección	La Gerencia, nombrada por el Consejo Rector y asistida y asesorada por el Consejo de Dirección, propone y ejecuta el ámbito estratégico y de gestión operativa. El Consejo de Dirección es el máximo órgano de la empresa en todo lo relacionado con las funciones empresariales, actuando bajo la supervisión del Consejo Rector. Tiene como principal función la de prever, planificar y promover el desarrollo empresarial de la empresa, en todo el ámbito de la gestión socio empresarial.
Comisión de Vigilancia	Sus funciones principales son la revisión de las cuentas anuales, la revisión de los libros de la empresa, la vigilancia del proceso de selección y designación por la Asamblea de los miembros de los restantes órganos y las demás que le encomiende expresamente la Ley.
Consejo Social	Es el Órgano representativo de las personas socias de la empresa, con funciones básicas de información, asesoramiento y Consulta del Consejo Rector en todos aquellos aspectos que afectan a las condiciones de las personas socias trabajadoras.

3.3

Una Cultura Constructiva y Cooperativa

Una cultura que persigue la mejora de la satisfacción y del compromiso de nuestras personas



La cultura es el conjunto de comportamientos colectivos predominantes en una organización. Y la generación de la misma está muy condicionada por el estilo de relaciones y por las sistemáticas de trabajo que los líderes y responsables impulsan.

A su vez, la cultura impacta fuertemente en cómo se encuentran las personas, su nivel de satisfacción y compromiso. Ello igualmente impacta en la respuesta que la organización da a su mercado y en su competitividad a medio plazo.

Por ello, impulsamos una cultura cooperativa y constructiva en nuestra organización, generando entornos de trabajo en las que las personas sienten que se les alienta a aportar todo su potencial; las personas se implican, cumplen sus compromisos y se marcan objetivos ambiciosos en la doble vertiente de persona trabajadora y copropietaria.

En el 2025 hemos continuado impulsando nuestro proyecto de cultura, con el objeto de generar contextos de trabajo enriquecidos para mejorar la satisfacción y compromiso de las personas.

Hemos llevado a cabo un proceso de escucha para entender mejor los resultados de la encuesta y hemos definido un plan de acciones para desarrollar una cultura más constructiva; un plan de acciones a implantar en el año 2026.

3.4

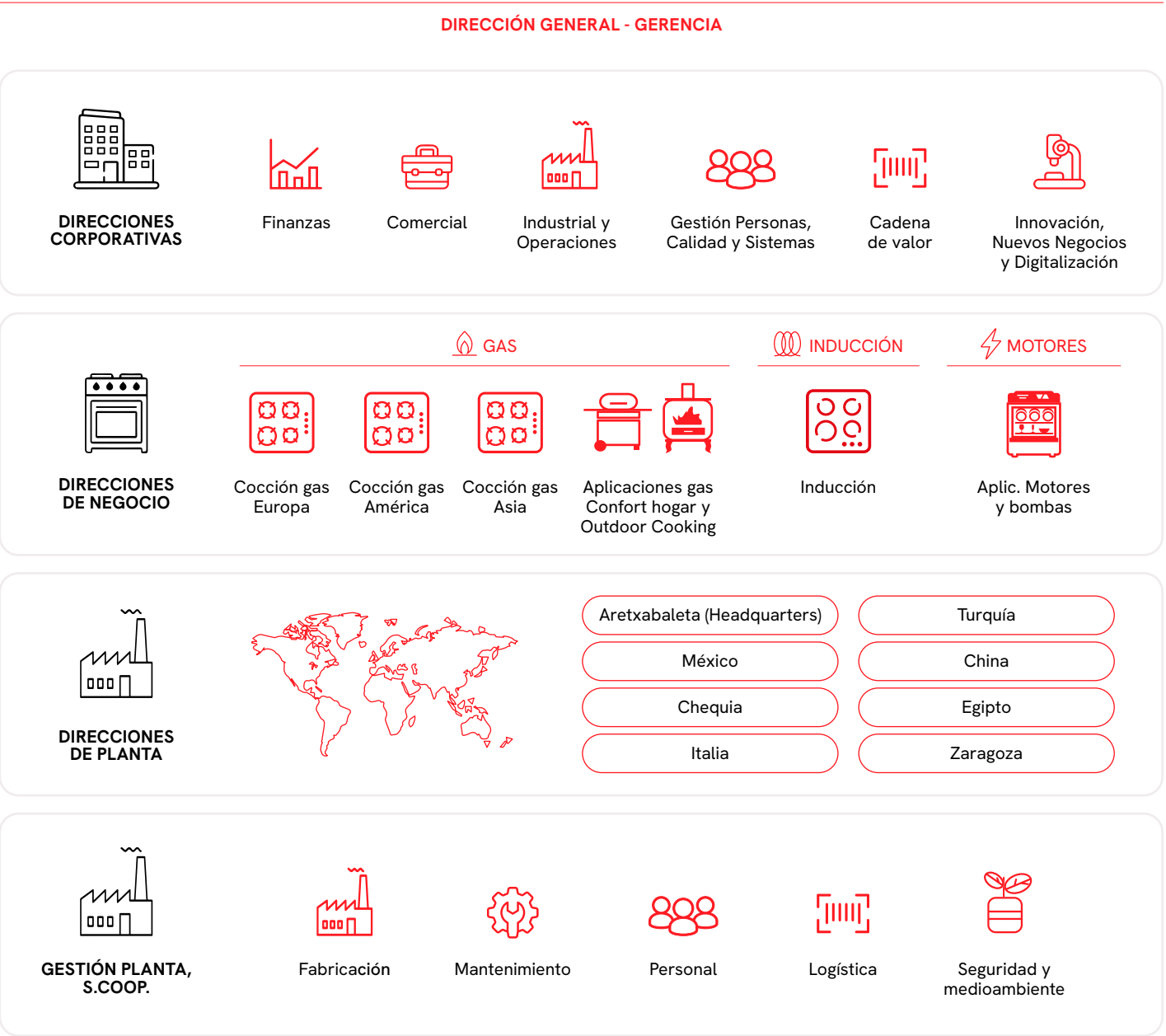
Un modelo de negocio competitivo

Liderando el futuro con innovación y calidad

El Grupo Copreci es hoy una organización Global con Áreas Corporativas y Políticas comunes, donde realizamos una gestión global de nuestros clientes estratégicos y tenemos una visión global de los mercados de nuestro sector.

Nos organizamos como Unidades de Negocio a través de los cuales desarrollamos el Proyecto Socio Empresarial en diferentes Plantas por Regiones o Mercados. Nos fortalecemos con una red de Alianzas a lo largo de todo el mundo. Y gestionamos la actividad operativa en todas nuestras Plantas Productivas de manera alineada con esta nuestra visión y propósito como un único Copreci.

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 la ISO 45001:2018). Además de reforzarse con los varios mecanismos de soporte mencionadas en el capítulo 3.5.2. *Gestión de riesgos para un negocio resiliente.*



Principales productos, sistemas y servicios

Con una trayectoria consolidada y un legado que nos distingue, trabajamos con rigor y profesionalidad para mantenernos a la vanguardia de la innovación en el sector de los sistemas para electrodomésticos. Nuestra misión es clara: combinar experiencia y creatividad para desarrollar soluciones que transformen el mercado y respondan a las demandas de un entorno en constante evolución.



Gas

Más de mil millones de componentes de gas.



En Copreci, transformamos la energía del gas en soluciones innovadoras y seguras que buscan el confort de nuestros clientes. Nuestra amplia gama de productos combina tecnología de vanguardia, diseño sostenible y una fiabilidad incomparable; así lo confirman los más de mil millones de sistemas de gas vendidos en todo el mundo.

Soluciones de cocción gas Free-standing y Built-in

Potencia y precisión en tus componentes de cocción a gas.

Ofrecemos una amplia gama de componentes y sistemas diseñados para garantizar un rendimiento superior en las cocinas a gas.

Sistemas de cocción profesional

Innovación a medida para la hostelería profesional.

Desde 1963, Copreci ha liderado el diseño de componentes para el sector de la hostelería, desarrollando más de 50 productos específicos para equipos profesionales de gas como planchas, freidoras, cocinas u hornos, por ejemplo.

Componentes para outdoor

Tecnología y versatilidad en el sector outdoor.

En Copreci, transformamos las posibilidades del sector outdoor al integrar soluciones valvulares tradicionales con controles electrónicos únicos en el mercado. Creamos barbacoas con mando a distancia, que llevan manetas iluminadas que indican la llama activa, incluso incorporamos sistemas diseñados para la seguridad de toda la familia.

Sistemas de confort hogar

Tu máximo bienestar con tus componentes de calefacción.

Desarrollamos soluciones de calefacción que priorizan la comodidad, la seguridad y la estética, mientras reducimos costos y apostamos por la sostenibilidad. Nuestra experiencia nos permite ofrecer la gama más avanzada del mercado, perfectamente adaptada a las necesidades de los hogares modernos y las expectativas de los clientes.

Principales productos, sistemas y servicios



Inducción

La inducción en constante evolución.



Desde que hace más de 30 años nos convertimos en uno de los primeros fabricantes independientes de inducción en Europa, en Copreci hemos liderado la innovación con el desarrollo de 11 generaciones de inducción que combinan eficiencia, fiabilidad y sostenibilidad.

Nuestro compromiso con el usuario final se refleja en la incorporación de controles más intuitivos y prestaciones que priorizan la comodidad y la seguridad que facilitan la experiencia de cocinado del usuario final. Además, diseñamos pensando en el futuro, con soluciones más flexibles, sostenibles y económicamente optimizadas para satisfacer las demandas de un mercado en constante evolución.

Una plataforma diferente para cada necesidad. Competitividad y Flexibilidad

Soluciones personalizadas que van desde encimeras encastrables o free-standing, con diferentes anchos, configuraciones de focos y adaptadas a los diferentes mercados Europa, América, Asia...que permiten construir soluciones para cada necesidad desde el entry, hasta el high end pasando por el segmento mid.

Para ello ofrecemos plataformas competitivas y flexibles, con interfaz de usuario avanzada y adaptada a todos los gustos, con gran capacidad de adaptar dimensiones y configuraciones, incluido soluciones modulares con flexi zonas.

Y diseñamos para satisfacer las demandas de un mercado en constante evolución: Por ello somos expertos en soluciones Flow-in (campana integrada), ofrecemos conectividad wifi y bluetooth para comunicarse con Campanas H2H y la nube mediante el Copreci Cloud Platform.

Principales productos, sistemas y servicios



Motores

Innovación y tecnología en motores.



En Copreci desarrollamos soluciones de motorización diseñadas para maximizar el rendimiento, la durabilidad y la sostenibilidad de tus electrodomésticos. Nuestra experiencia nos permite ofrecer motores avanzados para aplicaciones clave como lavadoras, lavavajillas y hornos autolavables, con desarrollos innovadores que nos posicionan como líderes en el sector. E incluso otras soluciones que podemos imaginar uniendo motores y electrónica.

Lavadoras

Motores para lavado eficiente y silencioso.

Nuestros motores de recirculación y drenado garantizan ciclos más sostenibles gracias a su bajo consumo energético y nivel de ruido reducido. Soluciones motoras diseñadas para un menor consumo de agua, cumpliendo con los estándares más exigentes, que ofrecen durabilidad y rendimiento superior para maximizar la función del electrodoméstico y la experiencia del usuario.

Lavavajillas

Tecnología BLDC y nuestro motor BG9.

Copreci se posiciona como referente en la tecnología brushless gracias a las familias BMM, BLP3 y BG9 desarrolladas para funciones de distribución, drenado, limpieza y calentamiento.

Hornos Profesionales-Industriales

Innovación para la Limpieza Interna Automática.

Nuestra solución de sistema centralizado para hornos lavables permite una limpieza interna sencilla y eficiente. Nuestro sistema consta de un sistema electrónico en combinación con una pluralidad de bombas que realizan diferentes funciones, limpieza, movimiento de productos químicos... y está diseñado para soportar altas temperaturas y duras condiciones de trabajo, ofreciendo rendimiento y fiabilidad en cualquier condición.

3.5

Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad

Nuestros principios, nuestro legado y nuestra gobernanza, están reflejados en el plan estratégico del Grupo Copreci 2025-2028.

Crecer globalmente para potenciar lo local es la **misión** que define la estrategia del Grupo Copreci. Ser un modelo cooperativo de referencia, impulsando un desarrollo sostenible, económico y social donde estamos presentes nuestra **visión**.

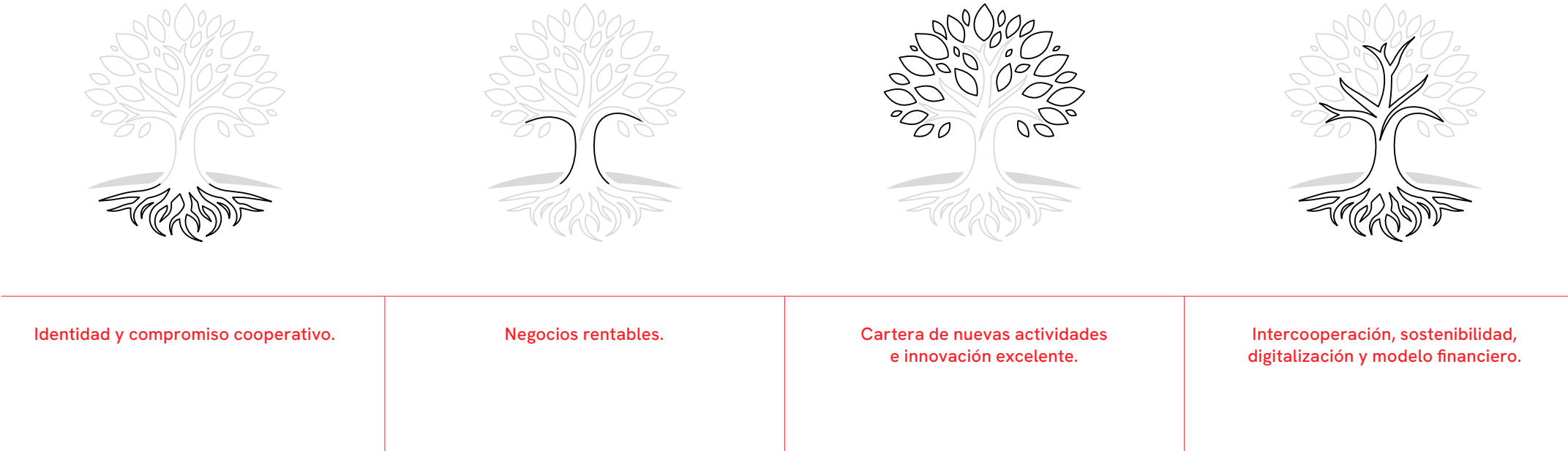
Hemos representado nuestra estrategia global en forma de un árbol:

Las raíces representan la identidad cooperativa y las personas; lo que alimenta, sostiene y orienta toda la vida del árbol. Incluye los valores y principios cooperativos, el propósito compartido, además de la historia y legado que es la seña cooperativa y compromiso mutuo.

El tronco representa los negocios rentables actuales que sustentan nuestro crecimiento.

Las hojas, la innovación y nuevos negocios donde nace nuestro futuro.

La intercooperación, digitalización, modelo financiero y la sostenibilidad son las palancas transversales que unen todo.





Y un gran reto: **Integrar la sostenibilidad en la gobernanza de Copreci.**

Los avances realizados en el 2025 respecto a la integración, en diferentes conceptos, han sido:

La creación de **Nuevos comités** para articular la integración.

La implantación de **Nuevos modelos de gestión** para estructurar la operativa: Modelo Compliance.

La **vigilancia proactiva** para adelantarnos a las futuras normativas ESG y requisitos de nuestros grupos de interés.

Avanzar en el diseño de un **plan de sostenibilidad** que funcione como un cuadro de mando claro y eficiente que nos ayude a priorizar los retos ESG.

Los nuevos comités activados en el 2025 vienen a reforzar la apuesta por la sostenibilidad de Copreci, potenciando la integración eficiente de los temas ESG en la estrategia y operativa diaria. Los más significativos son:

Nuevos Comités de alta dirección:

Comité de Sostenibilidad: Es responsable de desarrollar y definir el Plan de Sostenibilidad que dirija a Copreci hacia la consecución de los retos del Plan Estratégico en temas ESG, así como su seguimiento y evaluación. En este comité participan todas las direcciones corporativas, así como el director general y la presidencia.

Comité de Impacto: Comité donde se hace seguimiento de todos los proyectos que impactan en la organización, proyectos que responden a retos como Digitalización, Sostenibilidad y Cultura. Participan todos los directores, así como el director general y la presidencia.

Comités específicos del nuevo modelo Compliance:

Comité ORSII y Comité Compliance, dirigido a la correcta implantación, monitorización y mejora del Sistema Interno de Información y del Modelo Compliance.

Nuevos Grupos de trabajo en ESG:

Comité de Eficiencia Energética, con el fin de implantar un sistema de monitorización de consumos.

3.5.1. Análisis de Doble Materialidad

Durante el ejercicio 2024, Copreci desarrolló el presente análisis de Doble Materialidad. El proceso se llevó a término bajo las indicaciones metodológicas de la Guía publicada en mayo del 2024 por el Grupo Asesor Europeo en Información Financiera, alineándose con la Directiva europea sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD).

En dicho análisis se desplegó la cadena de valor de la organización, la identificación y evaluación de impactos riesgos y oportunidades, su evaluación y la validación del procedimiento para la obtención de los temas materiales. La evaluación se realizó a nivel de Grupo Fagor y a nivel Copreci, abarcando las actividades del Grupo y su cadena de valor total, acogiendo en el análisis upstream, operaciones propias y downstream.

A continuación, se presentan los resultados del Análisis de Doble Materialidad y los impactos, riesgos y oportunidades identificados como materiales a partir de los 8 temas considerados como más relevantes para Copreci.

Estos temas materiales son tratados a lo largo de este documento.

Los 8 temas materiales de COPRECI

MEDIO AMBIENTE		SOCIAL		CONDUCTA EMPRESARIAL	
Cambio climático	ESRS E1. Cambio climático. Adaptación al cambio climático	Gestión de nuestras personas	ESRS S1. Personal propio. Empleo seguro	Cultura corporativa	ESRS G1. Conducta empresarial. Cultura de empresa
	ESRS E1. Cambio climático. Mitigación al cambio climático		ESRS S1. Personal propio. Igualdad de oportunidades. Formación y desarrollo de personas		
	ESRS E1. Cambio climático. Energía				
Sustancias preocupantes	ESRS E2. Contaminación. Sustancias extremadamente preocupantes	Relación con las comunidades	ESRS S3. Colectivos afectados. Los derechos económicos y culturales de las comunidades	Gestión de proveedores	ESRS G1. Conducta empresarial. Gestión de relaciones con los proveedores en la cadena de valor
Consejo de Dirección	ESRS E5. Economía circular. Salida de recursos relacionadas con productos y servicios			Oportunidades del mercado	ESRS G1. Conducta empresarial. Negocio resiliente (NO ESRS)
	ESRS E5. Economía circular. Entrada de recursos				
	ESRS E5. Economía circular. Residuos				

3.5.2. Gestión de riesgos para un negocio resiliente

El Grupo Copreci tiene sistematizado la gestión de riesgos, de tal manera mediante el análisis del entorno y el análisis interno, permite la identificación de riesgos en los distintos ámbitos de gestión y sus impactos y oportunidades. De esta manera, se define, según proceda, las medidas necesarias para mitigar los riesgos y potencias las oportunidades.

El **Comité de Riesgos**, que se reúne trimestralmente, ha desplegado durante el 2025 su plan de trabajo basado en la siguiente metodología:

Revisión del universo (categorización) de Riesgos y ponderaciones. Identificando nuevos riesgos.

Compartir el diagnóstico y plan de acciones emprendidas para minimizar los riesgos con ponderación igual o superior a 8.

Reevaluar las ponderaciones.

Actualizar el “semáforo” Cuadro de Riesgo/Planta.

Incorporar el reporte 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.

Gestionado por este Comité de Riesgos, Copreci dispone de un **mapa de riesgos** global, una representación gráfica de los riesgos, donde identificar y valorar los riesgos. Los riesgos analizados se pueden agrupar de la siguiente manera:

- Riesgo Estratégico
- Riesgo Geopolítico
- Riesgos Financieros y de Crédito
- Riesgos de Divisas
- Riesgo Clientes y Oferta
- Riesgo Comercial
- Riesgos Proveedores y Terceros
- Riesgo de Materiales
- Riesgos Procesos y Operacionales
- Riesgo Tecnológicos
- Riesgos Incendios
- IT-Información, (Ciberseguridad)
- Riesgos ambientales
- Riesgo Personas y Entorno Trabajo
- Reputacional y Responsabilidad Social.
- Riesgos legales

Adicionalmente, mediante nuestro análisis de doble materialidad hemos identificados y evaluados diferentes riesgos, ambientales, sociales y de gobernanza que nos han permitido focalizar nuestros esfuerzos en aquellas cuestiones que han resultado materiales para la Cooperativa.

Mencionar que en el 2025 se realizó Análisis de los riesgos físicos derivados del Cambio Climático, en los criterios de incremento de temperaturas y precipitaciones.

Copreci dispone de una serie de **políticas, procesos y documentos** relacionado con la gestión de riesgos:

A nivel general:

Modelo Compliance, junto a la Política Compliance ([link](#)), para la gestión de riesgos penales.

Código conducta del Grupo Copreci ([link](#)), que representa nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento legal.

Estatutos Sociales y Reglamentos Internos Cooperativos, que rige las relaciones dentro de nuestra cooperativa.

Modelo de Gestión Integrado (acreditado con las Certificaciones en ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 y la ISO 45001:2018), junto su Política de sistema de gestión integrado ([link](#)).

Asimismo, cuenta con otras herramientas más específicas acorde a temas ESG:

Comités específicos, como el de PRL.

Plan de Igualdad y Protocolo contra el acoso

Plan descarbonización

Normativas relacionadas con la regulación de tiempos de trabajo, de retribución, calidad de empleo.

Modelo Sistema y Normativas Transformación Social Copreci

Modelo Sistema y Normativas de la Corporación MONDRAGON y Grupo Fagor

Mecanismos de colaboración y alianzas Intercooperativos (Universidad, Centros Tecnológicos).

Mecanismo de Intercooperación Cooperativa.

Herramientas de solidez económica y financiera

3.6

Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta

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

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 dichos estatutos y reglamentos.

Todo esto se complementa con el **Código de Conducta del grupo Coproci**, que representa nuestro 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 desarrollamos nuestra actividad empresarial.

En el 2025 se ha instaurado un **Modelo de Gestión de Compliance**, como compromiso con la excelencia en el ámbito de ética y legal. Mediante la **Política de Compliance** manifestamos, de manera explícita y rotunda, nuestra “tolerancia cero”, prohibición y oposición a la comisión de cualquier hecho delictivo, extendiendo e incorporando esta cultura de cumplimiento a nuestros fines empresariales y a toda nuestra actividad, tanto en España como en cualquier otro país donde Coproci esté implantada.

Además, se ha establecido un órgano de Compliance Penal, dotado de los recursos necesarios, encargado de diseñar, implantar, gestionar y verificar la eficacia del Sistema.

Coproci dispone de un Sistema Interno de Información a través del cual se pueden hacer llegar tanto posibles incumplimientos como consultas y dudas sobre cualquier cuestión de este ámbito. Dichas comunicaciones recibidas son canalizadas y gestionadas conforme al procedimiento interno establecido, mediante el canal de comunicaciones disponible online en <https://www.Coproci.com/sii-sistema-interno-de-informacion>.

En el 2025 solamente se ha recibido una comunicación en este canal, y ha sido gestionada acorde al procedimiento de gestión de comunicaciones del sistema interno de información. A su vez, Coproci considera toda comunicación recibida en el Sistema Interno de Información para revisar y reforzando controles que mitiguen riesgos futuros.

3.6.1. Derechos humanos

Eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la discriminación. El derecho de asociación

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...).

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).

El Grupo Copreci 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 ley.

Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

Tras contabilizar los asuntos que se han tratado en el Comité Compliance durante el año 2025, no se ha contabilizado ningún asunto en el ámbito de la falta de respeto a los derechos humanos, incluido casos de acoso.

3.6.2. 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.

Además, el **Reglamento Interno de la Cooperativa** (RIC) recoge como faltas muy graves:

La estafa, desfalco, malversación, apropiación indebida y equivalentes; el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Cooperativa o a cualquier persona, realizado dentro de sus dependencias o durante actos de servicio en cualquier lugar.

Gestionar o admitir directa o indirectamente, de clientes de la Cooperativa o terceros en general, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género, por cumplir o haber cumplido un servicio de aquella.

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

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 con el 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.

En 2025 no se han tratado ningún asunto vinculado con la corrupción, soborno y blanqueo de capitales. 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.

4

Responsables con el planeta

Desarrollamos oportunidades en torno a la circularidad, liderando la transformación hacia proyectos que maximicen el aprovechamiento de los recursos.



Copreci no solo trabajamos para minimizar el impacto ambiental, sino que también impulsamos un modelo económico más eficiente y sostenible, alineado con las necesidades del presente y los retos del mañana.

Buscamos gestionar de forma eficiente y circular los recursos naturales (la energía, el agua y 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.

Gestionamos nuestro impacto medioambiental mediante la **norma ISO 14001 sobre sistemas de gestión medioambiental**, que está certificada en las plantas productivas de Aretxabaleta, Zaragoza y Turquía.

Tenemos por delante varios retos ambientales, alguno de ellos con programas específicos diseñados, que nos ayudan a poner foco en los temas ambientales prioritarios para Copreci, tales como:

- Avanzar en el desarrollo de oportunidades en torno a la circularidad y la gestión eficiente de recursos
- Desarrollar una cadena de suministro responsable
- Gestión de Sustancias preocupantes
- Plan de descarbonización
- Plan de eficiencia energética
- Oportunidades de desarrollo de Producto sostenible

4.1

Cadena de suministro eficiente, circular y sostenible

4.1.1. Cadena de Suministro responsable

Avanzamos en la aplicación de criterios ESG en nuestra cadena de suministro

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.

Desde Copreci trabajamos con una Visión Estratégica que nos permite elaborar y revisar nuestras Estrategias en las diferentes Categorías de Compras, donde definimos las líneas de trabajo a medio/largo plazo, seleccionando nuestros Proveedores Estratégicos, definiendo como abordar con los nuevos Proyectos, y buscando las mejores opciones para las Regiones donde estamos ubicados y compartiendo parte de esta visión con nuestro grupo de interés proveedores.

Reforzamos el Análisis de Riesgo de Proveedores y Materiales/Técnicas, con visión global, valorando esta gestión Activa del Riesgo como valor para la anticipación, flexibilidad y adaptación necesaria en el mercado global en el que operamos

Seguimos trabajando en la transformación digital, para optimizar la comunicación con nuestros proveedores, diseñando los flujos de información más adecuados y el conocimiento de la cadena de suministros a través de la digitalización del dato.

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.

En el 2025, con la ayuda de la Corporación Mondragón, seguimos dando pasos en el conocimiento de nuestra cadena de suministro con criterios ESG, buscando un diagnóstico que nos permita identificar áreas de mejora para el desarrollo de nuestros principales proveedores hacia unas formas de funcionar que busquen la mejora en sostenibilidad. Uno de los avances del año ha sido la definición de la Política de compras sostenible de Copreci, como un punto de partida hacia construir una cadena de suministro más sostenible.

Avanzamos en el conocimiento de la nueva normativa CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism), analizando el impacto que puede suponer en la actividad de Copreci, lo que nos permitirá definir la estrategia más adecuada a futuro para cumplir con la normativa, siendo eficientes y buscando minimizar ese impacto de emisiones.

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

Productos y servicios que integren calidad e innovación, adaptándonos a las necesidades únicas de nuestros clientes

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

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

Grupo Copreci tiene un marco de proceso para la “Gestión Operativa de Clientela”, cuyo objetivo es establecer una metodología a utilizar en el proceso de atención a la clientela participando en sus proyectos, propiciando una colaboración estrecha en sus estrategias y dándoles un servicio postventa.

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

En el 2025 seguimos avanzando en la implantación un sistema MES (Manufacturing Execution System) que permite gestionar y optimizar los procesos de producción en tiempo real, mejorando la eficiencia y la calidad. Se ha implantado en una de las secciones de la planta de Aretxabaleta y apostamos decididamente por la implantación en todas las secciones con el objeto de maximizar la excelencia operativa a través de la Digitalización de los procesos industriales.



4.1.3. Cadena de Suministro Libre de Sustancias no permitidas

Contribuimos a una 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. 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 y cumplimiento.

Entre otros, y especialmente en componentes de gran complejidad, como lo son los componentes electrónicos, nos apoyamos plataformas digitales integrales que ayudan a garantizar el cumplimiento de normativas medioambientales, incluido estándares internacionales como REACH, RoHS, o POPs.

Destacar que actualmente existen objetivos corporativos de más alto nivel respecto a proyectos que impulsan la eliminación de materiales peligrosos y prohibidos.



4.1.4. Gestión Eficiente y Circular de los Recursos

Con el sistema de gestión ambiental como punto de partida, afrontamos nuevos retos relacionados con la gestión eficiente y circular de los recursos, desde la reducción y valorización de los residuos en toda la cadena de suministro, la disminución de los residuos peligrosos o la activación de programas específicos como el Plan de eficiencia energética o el Plan de descarbonización.

Son varias las acciones que tomamos en las diferentes plantas de Copreci para avanzar en la gestión eficiente y circular de los recursos.

Agua

La actividad del grupo Copreci no es un gran consumidor de agua en el proceso productivo, pero aun así siempre intentamos actuar para disminuir los consumos. Por ejemplo, en el 2025, en Aretxabaleta se cambió el modo de realizar operaciones de mantenimiento en las torres de refrigeración sin necesidad de vaciar depósitos. La medición es también clave, por ejemplo, la planta de China empezó en el 2025 a medir las salidas de agua para un mayor control en las operaciones.

Consumos de embalaje

Seguimos activamente identificando oportunidades de reducción, sobre todo en la reutilización de los embalajes. Bien con acciones interplanta, como en el caso de la planta de Turquía, que en el 2025 ha empezado a utilizar cajas de materia prima procedentes de nuestra matriz en Aretxabaleta para el embalaje de su producto final. Con acciones hacia cliente, donde en el 2025 se han analizado posibles nuevos flujos de embalajes retornables con clientes. Incluso con acciones hacia las proveedurías, con proyectos que aumentan la capacidad de los embalajes, aumentando el nº de componentes transportados en cada palet.

Residuos

En varias plantas del grupo las acciones principales han estado enfocados en mejorar la segregación y gestión interna de los residuos, con la finalidad de que faciliten la gestión final de los residuos hacia tratamientos más adecuados, y en la medida de los posible, de recuperación.

De hecho, en Copreci tenemos un alto porcentaje de tratamiento final de reutilización de residuos (mayor del 90%). Pero, además, disponemos de circuitos circulares y eficientes con algunos de nuestros proveedores, de tal manera que el residuo, en especial en materias primas críticas como el aluminio y el latón, vuelvan al proveedor original para incorporarlo como materia prima.

Consumo energético

Seguimos apostando por la eficiencia energética. Por un lado, disponemos de un nuevo Comité de Eficiencia Energética en la planta de Aretxabaleta, con un plan de eficiencia energética con objetivos de reducción anuales. Este año el mayor hito ha sido la implantación de un sistema de monitorización detallada de consumos, que nos dará una visión apropiada para acometer a las acciones de mejora. Además, en el 2025 se ha dado luz verde a la implantación de un proyecto de autoconsumo.

Por otro lado, en la planta de Chequia siguen apostando por acciones relacionadas con el sombreado de edificios o “building shadowing” para mejorar la eficiencia energética de los edificios.

En la planta de México siguen mejorando la monitorización de consumos energéticos por máquina. Y a su vez se implementó un nuevo sistema de enfriamiento que tiene un consumo menor que un aire acondicionado tradicional.

Por último, destacar que, en los nuevos desarrollos de productos, sistemas y servicios, integramos el concepto de optimización de los recursos utilizados.

A continuación, se muestran los datos de la gestión los diferentes recursos ambientales. Comentar que los resultados ambientales están muy relacionados con la evolución de las ventas, donde a nivel de grupo se ha dado un aumento aproximado del 5%.

Gestión de residuos

En el 2025 se ha conseguido una reducción global del 4,6% en la generación de residuos comparado con el año 2024, una reducción que se ha dado bien en residuo peligroso como no peligroso.

A destacar que el porcentaje de residuo que va a tratamiento final de recuperación sigue siendo muy alto, de un 91,5%.

	Cantidades 2025 (t)	% respecto al Total 2025	Cantidades 2024 (t)	% respecto al Total 2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Total RESIDUOS	4.319	100%	4.527	100%	-4,6%
División por tipo de residuo					
Total NO PELIGROSO	3.796	88%	3.953	87%	-3,9%
Total PELIGROSO	523	12%	574	13%	-8,9%
División por tratamiento final					
Total RECUPERADO	3.952	91,5%	4.206	93%	-6%
Total ELIMINADO	366	8,5%	321	7%	14%

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 impacto del consumo de nuestras materias primas principales.

Las variaciones entre latón y aluminio muestran una tendencia hacia la aluminización en el mercado de componentes de electrodomésticos.

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Consumo TOTAL Latón (t)	969	1.047	-7,4%
% reciclado	87%	90%	-3%
Consumo TOTAL Aluminio (t)	4.207	3905	7,7%
% reciclado	59%	61.8%	-2%
Consumo TOTAL Acero (t)	1.299	1.045	24,3%
% reciclado	0%	0%	-

Consumo de embalaje, en toneladas métricas (t)

Como grupo, seguimos buscando fórmulas para reducir el consumo de embalajes. En el año hemos puesto varias iniciativas en marcha, aunque otros factores como la composición de ventas (productos más o menos voluminosos) o los mercados de venta pueden llegar a marcar la evolución de consumos totales.

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Consumo TOTAL Papel Cartón (t)	953	853	11,9%
% reciclado	75%	74%	2,3%
Consumo TOTAL Madera (t)	857	937	-8,5%
% reciclado	0,55%	0,34%	61%
Consumo TOTAL Plástico (t)	100	101	-0,1%
% reciclado	85%	82%	3,7%

Consumos energéticos

Electricidad

El consumo eléctrico del grupo ha incrementado en un 9,6%. Esta subida está muy relacionada con el incremento de ventas globales en el 2025.

De todos modos, creemos firmemente que la eficiencia energética es uno de los retos clave para conseguir un futuro sostenible. Por ello hemos activado el comité de eficiencia energética en la planta de Aretxabaleta, que es la planta de mayor consumo del grupo, y donde en el 2025 hemos implantado un sistema monitorización.

A su vez, en el año 2026 se terminarán de implantar 2 proyectos relacionados con electricidad de origen renovable: 1 de autogeneración (proyecto Carolinas, en España) y 1 de autoconsumo (proyecto de implantación de paneles fotovoltaicos en las instalaciones de planta de Aretxabaleta). La estimación de estos dos proyectos es que puedan generar entre el 9%-11% del consumo eléctrico de la planta de Aretxabaleta.

En resumen, estamos realizando acciones de eficiencia energética a nivel grupo de las que esperamos ver sus frutos en los próximos años.

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Consumo eléctrico de origen NO Renovable (kwh)	23.493.142	17.781.319	32%
Consumo eléctrico de origen Renovable (kwh)	5.356.185	8.523.537	-37%
% renovable	18,5%	32%	-42%
Total consumo eléctrico (kwh)	28.849.327	26.304.856	9,6%

Gas natural

Otro de los puntos clave al igual que la electricidad, es el consumo de gas. En este caso, hemos llegado a reducir el consumo de gas natural en un 1,7% respecto al ejercicio anterior.

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Gas natural (kwh)	7.061.566	7.184.669	-1,7%

Agua

La extracción de agua se ha reducido en un 6,7%.

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Extracción de agua según fuente en las zonas que NO están en zonas de estrés hídrico (m³) (ES, CZ, IT, CN)	21.825	23.712	-7,9%

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Extracción de agua según fuente en las zonas que SI están en zonas de estrés hídrico (MX, TR)	8.693	9.021	-3,6%

Total extracción de agua (m³)	30.518	32.733	-6,7%
-------------------------------	--------	--------	-------

4.2

Compromiso con el clima

Un compromiso con el clima reflejado en un plan de descarbonización ambicioso

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 desde hace varios años en el **Carbon Disclosure Project (CDP)**, una iniciativa sobre divulgación ambiental (especialmente climática) valorado por la industria y nuestros clientes. Esta iniciativa realiza una evaluación basándose en el desempeño, transparencia y acciones de la compañía, y donde Copreci ha tenido una evolución positiva.

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 con el clima.

Tal y como se menciona en el capítulo **4.1 Cadena de suministro eficiente, circular y sostenible**, seguimos activos con proyectos que favorecen la reducción de nuestra huella. En especial en el aspecto energético, con comités específicos, con proyectos de autogeneración y autoconsumo en marcha, así como con planes energéticos y de descarbonización.

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 el protocolo GHG.

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. Se trata de mediciones basadas en el mercado.

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...

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Alcance 1 (ton CO ₂ eq.)	1.577	1.607	-1,9%
Alcance 2 (ton CO ₂ eq.)	10.015	8.381	19.5%
Alcance 3 (ton CO ₂ eq.)	1.642.513	1.871.177	-12,2%
Total (ton CO ₂ eq.)	1.654.106	1.881.164	-12,1%

El cálculo de la huella de carbono se ha realizado conforme al Real Decreto 214/2025.

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 útil algunos 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. El alcance 3 ha tenido una bajada significativa (del 12,2%) debido a la mejor caracterización de los materiales de compra.

Se ha dado una disminución en Alcance 1 pero no así en el Alcance 2, debido sobre todo al incremento en ventas.

Plan de Descarbonización

En cumplimiento del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, Copreci ya desarrolló y aprobó en el 2023, basado en la metodología SBTi, su Plan de Descarbonización 2023-2030, tomando como año base los datos del ejercicio 2022. Este plan refleja el compromiso histórico de Copreci con la sostenibilidad y está diseñado para ser compatible con la transición hacia una economía sostenible, alineándose con los objetivos del Acuerdo de París. Su objetivo principal es identificar, priorizar y desplegar metas de reducción de emisiones, acompañadas de medidas concretas para su ejecución y seguimiento, concentrando los esfuerzos en aquellos ámbitos donde la compañía dispone de mayor capacidad de actuación y anticipando progresivamente la gestión de las emisiones indirectas de toda la cadena de suministro.

A continuación, se detallan los objetivos de reducción de emisiones definidos por la compañía, así como las líneas de actuación previstas para alcanzarlos:

El plan establece una **reducción del 42% de emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 para el horizonte 2030**, correspondientes a fuentes bajo el control operativo de Grupo Copreci.

Para avanzar hacia este objetivo, las principales líneas de actuación incluyen la mejora continua en los sistemas de calefacción y equipamientos consumidores de gas como los hornos, así como mejoras en el sistema de aire comprimido, climatización, maquinaria de procesos productivos, proyectos de autoconsumo y autogeneración y la gestión de compra energía verde.

Este objetivo se lidera desde el Comité de Eficiencia energética, que se basa a su vez en el plan de eficiencia energética, donde el objetivo global es poder alcanzar una reducción por piezas fabricada de 3-4% de consumo energético en la planta de Aretxabaleta.

Con las medidas y proyectos que ya tenemos en marcha y las que están planificadas en el 2026, seguiremos avanzando en nuestros compromisos del plan de descarbonización.

4.3

Innovación/Producto Sostenible/Nuevos Negocios

Proyectos para ser pieza clave del cambio

En Copreci entendemos la innovación y el desarrollo de nuevas actividades como una palanca para reforzar nuestros negocios actuales y, a la vez, generar nuevas oportunidades rentables que contribuyan a mantener y crear empleo local.

Para ello, impulsamos proyectos de productos y soluciones donde la electronificación (incluida conectividad y software) ayuda a aportar más valor y mejorar la competitividad de nuestras propuestas. Trabajamos la sostenibilidad de forma práctica y alineada con el mercado, integrándola en la gobernanza y dando respuesta a la normativa y a las necesidades de nuestros clientes, priorizando aquellas iniciativas que podamos industrializar y gestionar en nuestro entorno.

Complementamos nuestras capacidades con una red de alianzas y partners —internos y externos— para acelerar desarrollos, completar catálogo y avanzar en nuevas actividades, apoyándonos en una sistemática de innovación e inteligencia competitiva.

Derivado de esta estrategia, podemos aterrizar proyectos como:



INNTRO

Trabajando en favor de la accesibilidad y seguridad de la cocina: “Tras una experiencia piloto con más de 40 usuarios activos y el producto ya con las homologaciones completadas, nos preparamos para el salto definitivo al mercado de la cocina de inducción que permite a personas con discapacidad visual volver a cocinar de forma autónoma y segura”.

[Web](#)



NICHE

El impulso a la movilidad eléctrica : Se ha cerrado el acuerdo de partenariatio industrial NICHE-Copreci. Se está analizando y adaptando la solución actual para estar preparados de cara a industrializar, fabricar y suministrar los primeros ADTS, un sistema de cambio automático para bicicletas eléctricas.

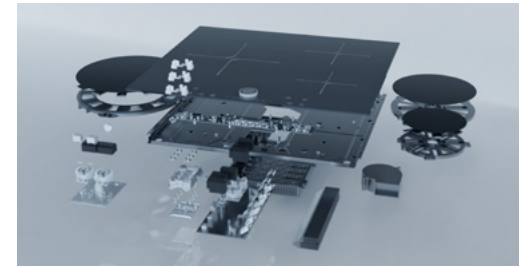
[Noticia](#)



HARMONY

Reciclando imanes de tierras raras: En el marco de un proyecto Horizon EU, Copreci tiene el rol de validar el uso de imanes de tierras raras recicladas en aplicación de moto principal de lavavajillas. Para ello, se ha rediseñado bomba hidráulica de aplicación lavavajillas doméstico, y se van a fabricar prototipos sobre los que se realizarán ensayos requeridos por aplicación de cliente real.

[Web](#)



WEELOOP

Copreci avanza en economía circular con el proyecto Life WEEE-Loop, recuperando materiales y componentes de placas de cocina. Hasta ahora, ha procesado unas 6.400 unidades y recuperado más de 65.000 kg de residuos, reforzando su compromiso ambiental y el desarrollo de nuevas cadenas de valor circulares.

[Web](#)

5

Un modelo laboral y social
generador de bienestar y riqueza

Creamos empleo y ofrecemos puestos de trabajo estables y de calidad que promuevan el bienestar de las personas trabajadoras.

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 construcción de la sociedad del bienestar.

La riqueza 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. Un modelo capaz de generar y distribuir equitativamente la riqueza que genera.

En Copreci, ponemos las personas en el centro; creemos que el éxito se construye de la mano de las personas, personas comprometidas. Impulsamos iniciativas que buscan mejorar la competitividad organizativa y el desarrollo, la motivación de las personas.

A cierre de 2025 la plantilla activa del Grupo Copreci está conformada por **1486 personas empleadas** distribuidas por los diferentes países donde estamos presentes, lo que supone un aumento de 3,8% respecto a año 2024.

Por género, del total de la plantilla el 56 % son mujeres (836 personas), y el 44% son hombres (650 personas).

Prácticamente un 88% de las personas empleadas del Grupo Copreci cuentan con contratos indefinidos.

Número de personas empleadas por región (a cierre de ejercicio - 31/12/2025)	2025	2024
ESPAÑA - Copreci. S Coop.	564	520
ESPAÑA - ZARAGOZA	110	115
TURQUIA	103	120
CHEQUIA	147	138
CHINA	122	124
ITALIA	59	54
MEXICO	381	360
TOTAL Grupo Copreci	1.486	1.431

Número de personas empleadas, según sexo (a cierre de ejercicio - 31/12/2025)	31.12.2025	31.12.2024
Mujeres	836	788
% mujeres	56%	55%
Hombres	650	643
% hombres	44%	45%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS	1.486	1.431

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales	2025	2024
Indefinida	1321	1266
%	88%	86%
Temporal	178,4	197,7
%	12%	14%

5.1

Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación.

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

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.

5.1.1. 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.



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 cualificación humana y profesional como elementos al alcance de todo el colectivo de trabajadores/as.

Uno de los principios de igualdad, se basa en poder ofrecer los mismos conceptos de beneficios sociales fundamentales para todas las personas trabajadoras, independientemente de su tipo de contrato o jornada laboral: asistencia sanitaria, cobertura de incapacidad e invalidez, provisión de jubilación, beneficios familiares como permisos de maternidad o paternidad, 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.

Destacar que, Copreci tiene establecido un procedimiento específico de actuación para supuestos de acoso denominado, **“protocolo de actuación frente el acoso moral o por razón de sexo”**, en el que se describe qué se entiende por acoso, las medidas preventivas que tiene establecidas, así como el procedimiento de actuación para el supuesto de que se produzca una situación de esta naturaleza. La comisión encargada de llevar a cabo el trabajo de análisis, evaluación, arbitraje y, en su caso, propuesta de solución de las situaciones de violencia y/o acoso laboral es el Comité de evaluación y gestión de conflictos. El canal de denuncias garantiza la confidencialidad de la denuncia y persona denunciante.

Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional y sexo	31.12.2025		31.12.2024	
	Núm.	%	Núm.	%
Cargos directivos	18		18	
Mujeres	4	22%	4	22%
Hombres	14	78%	14	78%
Cualificado	568		570	
Mujeres	162	28%	157	28%
Hombres	406	72%	413	72%
No cualificado	891		834	
Mujeres	666	75%	623	74%
Hombres	225	25%	211	26%
Consejo rector	9		9	
Mujeres	4	44%	4	44%
Hombres	5	56%	5	56%

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según género	2025	2024
Contratación Indefinida	1321	1266
Mujer	752	687,1
Hombre	569	579,9
Contratación Temporal	178,4	197,7
Mujer	85,7	112,8
Hombre	92,7	83,9

5.1.2. 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, 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, a cierre del ejercicio 2025 el Grupo Copreci ha contado con 13 personas empleadas con discapacidad (13 también en el 2024). 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.***

5.1.3. Principios básicos que evitan la brecha salarial

“En Copreci trabajan personas, independientemente de su origen y condición. Principio de, a igualdad de funciones, igualdad de retribución”

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 empleadas 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 empleadas 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** basada en un Manual de creación interna, en colaboración con otras cooperativas del entorno, incluidas dentro de Grupo Fagor (Manual de valoración estructural de puestos de trabajo) contrastada a lo largo de los años, que garantiza una total transparencia y homogeneidad, además tratando de garantizar el menor desajuste social en la comarca. Esta metodología es aplicada por un comité experto en valoración, constituido por diferentes profesionales del área de los Recursos Humanos y representantes de los órganos sociales, garantizando una total transparencia en el proceso.

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

Los pluses por relevo, pluses por nocturnidad, antigüedad, etc. están relacionados con las normativas y convenios de referencia por planta-país y se aplican 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 personas empleadas 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 2025 la palanca transversal de sostenibilidad estuvo presentes en dichos objetivos anuales, y con ello en la retribución variable aplicable a todo nuestro colectivo.

5.1.4. Remuneraciones medias entre hombres y mujeres

En este informe se encuentra el desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2025 y 2024 del Grupo Copreci, distribuido por edad, clasificación profesional y sexo, 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. El cómputo total considerando el total personas empleadas del grupo Copreci es el siguiente:

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media, por sexos (en euros)	32.186	19.897	29.979	18.277

A la diferencia que se observa en la tabla entre hombres y mujeres, le impactan diferentes realidades, sobre todo:

Hay más mujeres en posiciones no cualificadas que hombres (el 75 % de mujeres) y la mayoría fuera de España.

A este dato afecta el nivel de rotación de mujeres no cualificadas fuera de España.

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.

Se detalla a continuación desagregado por sexo (en euros).

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Remuneración media consejo rector ⁽¹⁾ (en euros)	49.680	58.271	37.699	52.366
Remuneración media alta dirección (en euros)	104.949	96.860	92.990	79.586

⁽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 2025 año de renovación.

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

La evolución positiva observada en la retribución media en las posiciones de Alta Dirección responde al proceso de transformación organizativa iniciado en 2023, cuyos efectos se han consolidado durante 2025.

A destacar que en este proceso se ha apostado por la promoción interna.

El Consejo Rector ha sido parcialmente renovado en mayo de 2025.

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

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.

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 con 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 2025 y 2024 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. Un porcentaje negativo en el dato de la brecha significa que, dentro de la categoría, y considerando promedio, el grupo de mujeres estaría ganando más que el grupo de hombres.

	2025		2024	
Brecha salarial por planta	Personas empleadas cualificadas	Personas empleadas no cualificadas	Personas empleadas cualificadas	Personas empleadas no cualificadas
España Copreci S.Coop	1,12%	-8,18%	2,25%	-10,4%
México	16,38%	21,4%	18,75%	14,33%
Turquía	-5,94%	-28,96%	0,77%	-25,09%
China	12,16%	7,28%	17,09%	11,26%
Italia	24,83%	9,76%	19,69%	10,97%
Chequia	19,02%	1,91%	22,74%	13,75%
España Zaragoza	-20,98	-	-16,29%	-

Durante la realización del diagnóstico para el proceso de diseño del plan de igualdad de Copreci S.Coop, 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 personas empleadas cualificadas, donde la presencia de mujeres es menor de manera general en el Grupo Copreci (aproximadamente un 25-30%). 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 una parte importante de nuestro colectivo de personas empleadas cualificadas.

De todos modos, en el 2025 se constata que se ha reducido tímidamente la brecha en la categoría de empleado cualificado en la planta de Aretxabaleta.

Por otro lado, en varias plantas se observa una brecha salarial negativa en personas empleadas no cualificadas, donde la presencia de mujeres en el grupo Copreci es alta. 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.

En el caso de Copreci Zaragoza, actualmente no hay ningún empleado varón en la categoría de no cualificado.

5.2

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.

Copreci es un grupo comprometido con la seguridad y salud laboral de sus personas. De acuerdo con el 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 con 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

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 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 auditorías, bien internas o externas.

En todas las plantas del Grupo Copreci existe al menos una persona empleada dedicada a la seguridad y salud laboral, o en su defecto, se dispone de un servicio de prevención externo. Asimismo, en la mayoría de ellas se dispone de servicio médico. 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.
- La formación en seguridad y salud laboral

Los índices referentes a los accidentes de trabajo del ejercicio 2025 y 2024 son los siguientes:

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia*	12,65	12,43	15,50	12,23
Índice de gravedad**	0,30	0,36	0,48	0,39

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

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

5.3

Talento: formación, desarrollo y atracción

Impulsamos entornos que fortalecen la empleabilidad, el aprendizaje colectivo y la atracción de talento, alineado con el proyecto socioempresarial.



En Copreci creamos vínculos estables con universidades, centros de formación y agentes tecnológicos para acercar nuevo talento al proyecto y compartir con ellos nuestra cultura organizativa.

Fomentamos espacios donde las personas pueden aprender, crecer y desarrollar sus competencias a lo largo de su trayectoria. Una empleabilidad, crecimiento y atracción de capacidades alineadas con las necesidades del proyecto, integrando desarrollo y cultura como parte del mismo camino, cuidando el talento con una mirada estratégica y de futuro.

Y potenciando la gestión del intercambio del conocimiento para seguir construyendo una organización cohesionada, capaz de aprender, compartir y avanzar de manera sostenible.

En 2025 hemos impulsado el talento global, facilitando estancias internacionales en nuestras plantas de México, Turquía, China, entre otros. Estas experiencias han permitido a estudiantes y profesionales adquirir nuevas competencias, compartir conocimiento y reforzar la conexión entre equipos de distintas geografías.

Hemos ampliado además nuestra relación institucional con el entorno universitario, permitiendo estrechar la colaboración entre la universidad y el proyecto Copreci, abriendo nuevas oportunidades para la formación y la captación de talento joven.

La presencia de estudiantes en nuestras instalaciones también ha sido significativa. A lo largo del año hemos recibido diferentes grupos, como los estudiantes de diversos perfiles, que han podido conocer nuestro modelo cooperativo y nuestra forma de gestionar el negocio desde la participación y la innovación.

5.4

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

En la planta de Aretxabaleta también disponemos de la normativa de modalidad de Teletrabajo como una nueva medida de flexibilidad en el trabajo.

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.

En el 2025, en la planta de Aretxabaleta 41 personas solicitaron y disfrutaron de jornadas reducidas como medida de conciliación, de los cuales 18 eran hombres.

En el caso de la planta de Zaragoza, fueron 9 mujeres, y otras 3 mujeres en la planta de Italia y 3 mujeres en la de Chequia. En total 56 personas con jornadas reducidas en el Grupo (en el 2024 fueron 46 personas de los cuales 21 eran hombres. En el caso Zaragoza, fueron 9 mujeres, y otras 2 mujeres en la planta Italia y una última mujer en la de Chequia.

En el 2024 se creó un grupo de trabajo para desarrollar la normativa de la modalidad de Teletrabajo, y lo hemos implantado con éxito. Actualmente, están adheridos a la modalidad de Teletrabajo 49 personas de la organización en la planta de Aretxabaleta (35 el año anterior).

Permiso por el nacimiento de un hijo o hija	2025	2024
Personal que se ha acogido al permiso parental/maternal	42	46
Mujeres	25	25
Hombres	17	21

5.5

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.



En 2025 hemos definido las líneas estratégicas del Plan de Euskera y definido el camino hasta 2028. En el año 2024 Copreci obtuvo el certificado de alto nivel de Bikain y ahora, profundizando en esta excelencia, es hora de abordar nuevos retos con ambición e ilusión. Este año hemos puesto unas bases sólidas: se ha puesto en marcha el proyecto de definición de la nueva Política Lingüística del Grupo Copreci, la reestructuración de la Comisión de Euskera y la investigación GEHI; esto último pretende enriquecer el plan de euskera y alinearlos con los retos a los que se enfrenta Copreci. Estos proyectos iniciados en 2025 marcarán el camino del futuro.



Además de incidir en la gestión y uso del euskera que se hace internamente, Copreci también promueve iniciativas en la sociedad y participa en ellas. Prueba de ello ha sido el Euskaraldia 2025, un gran movimiento social para activar el uso del euskera: se han constituido 14 Arigunes (áreas de trabajo donde se relacionan en euskera), y cerca de 100 personas se han sumado a la iniciativa. Además, se ha puesto en marcha un grupo de trabajo para ambientar EUSKARALDIA, organizando diferentes actividades y participando también en el grupo de trabajo de la localidad.

6

Creamos Riqueza, Impulsamos el desarrollo Comunitario

A través del fondo social queremos impulsar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en este camino hemos apoyado proyectos de diferentes alcances.

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.

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 2025-2028 de la Corporación Mondragón recoge su clara vocación de generar impacto social positivo en su entorno:

La intercooperación nos aporta mayor competitividad. Todas las cooperativas de MONDRAGON, anualmente y con carácter general, contribuimos aportando a fondo perdido a la Fundación MONDRAGON un porcentaje 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 a un porcentaje de los resultados positivos para constituir un fondo de expansión corporativo 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.

1 Visión

“Ser el referente cooperativo mundial con personas que transforman la sociedad mediante la fuerza de la cooperación.”

1 Reto

“Alcanzar posiciones de liderazgo, siendo más competitivos, más cooperativos y ágiles con los cambios, para ser un agente clave de transformación social.”

4 Ejes estratégicos

- 01 Compromiso e identidad cooperativa (vivir nuestros valores)
- 02 Negocios con futuro (mejorar el legado)
- 03 Apertura e impactos social (Abiertos al mundo y comprometidos con el entorno)
- 04 Intercooperación (sumar para multiplicar)

Copreci y el Grupo Fagor

Copreci forma a su vez parte de las nueve 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 del Grupo Fagor con la sostenibilidad no se limita a nuestras cooperativas y por ello, hemos adoptado el compromiso de impulsar la transición hacia la sostenibilidad en estrecha colaboración con los territorios y las comunidades donde están ubicadas nuestras cooperativas.

Copreci. S. Coop cuenta con un Comité de Transformación Social, que reúne a miembros del Consejo Rector y Consejo Social, 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 desde el propio Copreci para impulsar actividades o proyectos presentados por diferentes asociaciones de la comunidad.

Los Fondos de Promoción y Educación Cooperativa (COFIP), se nutren con parte importante del 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 2025 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 Educación y Promoción Intercooperativo) de la Corporación Mondragón	779.262 €	61.667 €
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	3.139.022 €	246.667 €
2% de los beneficios anuales, como aportación adicional, al Fondo de transformación social de Fagor	782.467 €	61.667 €
Total dotación 2025	4.700.751 €	370.000 €

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

Copreci aportó en 2025 a este fondo COFIP del Grupo Fagor **246.667 euros** para atender las necesidades en diferentes ámbitos y apoyar diversos proyectos / agentes de la sociedad (142.200 euros en el año 2024). La aportación económica total del grupo Fagor fue de 3.139.022 euros (2.986.569 euros en el 2024).

(en miles Euros)	2021	2022	2023	2024	2025
Fondo COFIP Grupo Fagor	1.076	2.410	2.348	2.986	3139
Aportación de Copreci S. Coop.	183	428	132	142	246

Tomando como referencia la normativa interna, se tomó la decisión de realizar la asignación de los fondos del 2025 a los diferentes ámbitos, de la manera siguiente:

Reparto fondos COFIP Grupo Fagor 2025

Cooperativa	Total disponible	Promoción educativa 25% 784.755€	Promoción social y cooperativa (60-65) 65% 2.040.364 €				Distribución comunitaria (10-15) 10% 313.902€	
		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	246.667 €	61.667 €	61.667 €	59.200 €	24.667 €	14.800 €	4.933 €	19.733 €
Total	3.139.022 €	784.755 €	784.755 €	753.365 €	313.902 €	188.341 €	62.780 €	251.122 €

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

Las principales iniciativas que hemos impulsado en este ámbito son:

FAGOR EUSKARAZ

Llevamos más de 20 años impulsando planes de euskera en nuestras cooperativas para que las personas puedan trabajar en euskera.

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.

Un total de 753.365 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de **aportación 2025 de Copreci ha sido de 59.200 euros.**

FAGOR ELKARREKIN

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.

Estas han sido las acciones principales del 2025:

- Campañas de voluntariado: para participar como voluntarias en iniciativas como la First Lego League y Mundukide.
- Promoción de campañas solidarias: Hemos seguido impulsando la colaboración con entidades como Errigora, Harreman y Mundukide.
- Recogida de alimentos con la asociación Zaporeak, con la recogida de 1.400 kg de alimentos.
- Donación de 12.000 euros a EITB Maratoia, destinada a la investigación de las enfermedades cardiovasculares.

FAGOR MUGI

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.

En 2025 hemos recorrido 470.242 kilómetros de forma más sostenible, con un ahorro de 52.681 kg de Co₂

Un total de 56.878 euros aportados por el Grupo Fagor La **aportación 2025 de Copreci ha sido de 4.933 euros.**

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

Debagoiena 2030 es una red de colaboración diseñada para impulsar la transición sostenible de la comarca de Debagoiena, a través de las siguientes áreas:

- Transición energética.
- Movilidad sostenible e inteligente.
- Soberanía alimentaria y producción local.
- Conservación y recuperación de ecosistemas y biodiversidad.
- Cohesión social e inclusión laboral.

En el 2025 hemos reforzado la promoción de comunidades energéticas, o proyectos para abastecer los comedores colectivos de Debagoiena con productos locales, o proyectos para promover nuevas formas de movilidad y uso de los espacios públicos.

Un total de 784.755 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de **aportación 2025 de Copreci ha sido de 61.667 euros.**

FUNDACIÓN GIZABIDEA

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.

Un total de 784.755 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de **aportación 2025 de Copreci ha sido de 61.667 euros.**

Apoyar proyectos que persigan el desarrollo sostenible de Euskal Herria

FAGOR HERRIGINTZA

Fagor Herrigintza es un programa de colaboración diseñado para apoyar proyectos que ofrecen respuestas propias e innovadoras a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2025 hemos celebrado la tercera edición del programa, recibiendo 38 propuestas, siendo las siguientes 3 las seleccionadas:

60.000 euros. ARIZARI HEKUNTZA ELKARTEA. Mugarik gabeko ikasgelak, Arizmendi ikastola: proyecto de renovación de los equipos informáticos dados de baja en los centros y traslado a escuelas de Marruecos, Sahara y Senegal.

40.000 euros. HAIZE BERRI AISIALDI ELKARTEA. Iniciativa para garantizar el acceso al ocio y la cultura de jóvenes con diversidad funcional en igualdad de oportunidades.

20.000 euros. SHIFA ELKARTEA. Expedición a los campamentos de refugiados saharauis de Tinduf para atención médica y material sanitario.

Otros proyectos a nivel de País Vasco

Más allá del programa Fagor Herrigintza, el Grupo Fagor ha mantenido en 2025 su apoyo a otras asociaciones y entidades que operan a escala de Euskal Herria, reforzando nuestro compromiso con el territorio.

Un total de 149.146 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de **aportación 2025 de Copreci ha sido de 14.800 euros**

Cooperación con países en vías de desarrollo

FUNDACIÓN MUNDUKIDE

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.

GARABIDE

Garabide es una entidad que trabaja en procesos de revitalización lingüística, compartiendo la experiencia de recuperación del euskera con comunidades de lenguas minoritarias de otros países.

Un total de 313.902 euros aportados por el Grupo Fagor, de los cuales la cantidad de **aportación 2025 de Copreci ha sido de 24.667 euros.**

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 2025 desde Copreci.

Además, Copreci, dentro de un programa que venimos desarrollando en los últimos años, destinó otros **4.933€ como concepto de formación de interés personal**, una ayuda específica para aquellas personas empleadas del Grupo Copreci que quieran fomentar su aprendizaje de manera autónoma para impulsar no solo su desarrollo profesional sino su aportación a la comunidad.

Proyecto	Descripción	Copreci
Copreci México (NEAPI)	Proyecto NEAPI Proyecto educativo para niños, jóvenes y familias de Chiapas.	1.700 €
GuHaziakGara laguntza elkarte	Generan puntos de encuentro que acerquen a personas que viven en una situación de riesgo de exclusión con las que no, poniendo especial interés en las mujeres.	1.300 €
Arrasateko Dragoi Gimnasia Taldea	Equipo de Gimnasia de Arrasate.	350 €
Arrasate Eskubalo	Equipo de balonmano Arrasate.	350 €
Arrasate Pilota Taldea	Equipo de pelota de Arrasate.	350 €
Arrasate Rugby taldea	Un proyecto dirigido a cualquiera que quiera conocer y disfrutar del rugby con jugadores de Oñati, Antzuola, Bergara, Aretxabaleta, Eskoriatza, Aramaio y Arrasate. Proyecto Luma Gabeko hegoak.	650 €
Arrasate Saskibalo	Equipo de baloncesto de Arrasate.	650 €
Patin Sakana Irrisketa Taldea	Organizan el Campeonato Navarro de patinaje indoor.	350 €
Debatea (Autismoa Debagoiena)	Su misión es dar a conocer el autismo en el Alto Deba y ofrecer ayuda a niños, adolescentes y mayores con autismo. DebaTEA (TEA: Transtornos del Espectro Autista.	1.000 €
Ortzadar Elkartea	Asociación guipuzcoana a favor de las personas con inteligencia límite.	450 €
Loramendi Elkartea	Asociación de Euskera de Aretxabaleta.	750 €
AMS Mundu solidarioa	AMS - Activos por un mundo solidario. La Asociación tiene como misión Cooperar para el Desarrollo con los países del Sur y sensibilizar y educar para el desarrollo a nuestro entorno.	2.000 €
Ndank Ndank / Gazte Ndank proiektua	Asociación sin ánimo de lucro formada por senegaleses y vascos. Impulsamos la interacción y comunicación entre ambas comunidades, ensalzando el valor de la interculturalidad.	1.550 €
Sos Arrazakeria Gipuzkoa	Su objetivo es conseguir una sociedad unificada y sin racismo.	450 €
Batera Guraso Elkartea	Asociación de padres y madres del IES Kurtzebarri eskola de Aretxabaleta.	350 €
Gurabarri Guraso Elkartea	Asociación de padres y madres de educacion primaria Kurtzebarri eskola de Aretxabaleta.	350 €
Kukumiku Guraso Elkartea (Aretxabaleta)	Kukumiku Haurren Garapenerako Elkartea es una asociación sin ánimo de lucro formada por varias familias con niños y niñas de 0 a 6 años.	350 €
Leizarra Musika eta dantza eskola	Escuela de música y danza de Aretxabaleta.	650 €
Ereindajan	Ereindajan Elkartea suma más de 720 socios en Debagoiena. Además de impulsar el desarrollo agrario local, desde la sostenibilidad del sector primario, la agroecología y la soberanía alimentaria, ofrece la posibilidad de consumir los productos de los baserritarras del valle a la ciudadanía, entre otros.	750 €
Goienagusi	Goienagusi es una asociación sin ánimo de lucro que tiene como objetivo organizar actividades para todas las personas mayores de 55 años que viven en Debagaraia, con el fin de posibilitar el envejecimiento activo, con los beneficios que ello reporta para mejorar su calidad de vida.	450 €
TOTAL		14.800 €

Copreci sigue colaborando allá donde está

Nuestra planta de Chequia está ubicada en una población de poco más de 1.000 habitantes, y colabora de manera estrecha con actividades locales como el apoyo al equipo local de fútbol infantil, la asociación de danza infantil y otros eventos organizados por el ayuntamiento.

Uno de los proyectos sociales impulsados en el 2025, el Proyecto NEAPI Proyecto educativo para niños, jóvenes y familias de Chiapas, ha sido conocido por Copreci gracias al interés y apoyo de nuestros compañeros de Copreci México.

Participación de nuestro personal de Copreci en proyectos 2025:

Un año más el personal de Copreci participó en la campaña de recogida de comida para las personas refugiadas en Lesbos, de la mano de la asociación Zaporeak.



Un año más Copreci participó en la IX Carrera Solidaria de la Fundación Mundukide. 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.

Durante el evento, Copreci tomó el testigo y asumirá el compromiso de colaborar en la organización de la carrera durante los próximos dos años.

7

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 2025 al 31 de diciembre de 2025, 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, menos la planta de Copreci Egypt.



7.1 Proceso de Definición de Temas Materiales

El análisis de Doble Materialidad permite a la organización la obtención de diferentes temas materiales acordes a la contextualización interna y externa de la organización. Por ello se trata de un resultado acotado, que responde a la realidad de Copreci de manera anual. Atendiendo a esta cuestión, anualmente se revisa si cambios de mercado u organizativos han podido modificar los resultados, permitiendo la comparación entre ejercicios.

El proceso se organizó en las siguientes fases:

Fase 1 CONTEXTO ASG



Estrategia y
Modelo de negocio



Cadena de valor y
Grupos de interés



Normativas ASG



Riesgos ASG globales
y sectoriales



Tendencias ASG

Fase 2 IDENTIFICACIÓN DE IROs



Expertos ASG mediante
análisis de contexto
elaboran un primer listado
de impactos, riesgos y
oportunidades



Reuniones con el equipo
para ajustar y validar el
listado de impactos, riesgos
y oportunidades a evaluar

Fase 3 EVALUACIÓN DE IROs



Sesión participativa con el
equipo de finanzas de la
cooperativa COPRECI para
evaluación de riesgos y
oportunidades



Validación con el equipo
de la cooperativa COPRECI
para la evaluación
de impactos

Fase 4 VALIDACIÓN DE LA DOBLE MATERIALIDAD



Sesión final de validación
de resultados de la
Materialidad de Impacto y la
Materialidad Financiera con
el equipo de sostenibilidad
de la cooperativa COPRECI

Fase 1
CONTEXTO ASG

El análisis de Doble Materialidad se inicia a partir de un estudio detallado del entorno en el que opera la organización y de su cadena de valor, identificando y desagregando las distintas fases que la componen e incorporando las actividades, sectores, áreas geográficas y grupos de interés implicados tanto en las operaciones propias como en la cadena de valor aguas arriba y aguas abajo.

Definido el alcance, se analizó el modelo de negocio y la estrategia de Mondragon, Grupo Fagor y Copreci atendiendo a sus particularidades. De forma complementaria, se llevó a cabo un análisis externo del contexto de mercado que incluyó un análisis de riesgos sectoriales, la evaluación de riesgos globales a partir del informe anual del Foro Económico Mundial y las tendencias y marcos normativos ESG vigentes (apoyando su desarrollo en referentes y prescriptores especializados en sostenibilidad).

Actualmente, las dinámicas ESG reflejan un fuerte avance tecnológico impulsado por la inteligencia artificial y la digitalización, mientras que los progresos en sostenibilidad evolucionan de forma más gradual a través de las renovables, la regulación y los acuerdos internacionales. Al mismo tiempo, se intensifica la preocupación por amenazas como la ciberseguridad y la desinformación, en un contexto donde las tensiones geopolíticas siguen condicionando la economía global y las cadenas logísticas. Paralelamente, la sensibilización social y ambiental continúa creciendo, motivada por la frecuencia de fenómenos climáticos extremos y sus consecuencias sobre los ecosistemas y la calidad de vida.



Estrategia y
Modelo de negocio



Cadena de valor y
Grupos de interés



Normativas ASG



Riesgos ASG globales
y sectoriales



Tendencias ASG

Fase 1
CONTEXTO ASG

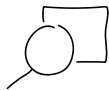
Cadena de valor y grupos de interés

	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fase 6	Fase 7
FASES	Innovación, diseño y desarrollo	Aprovisionamiento (Materias primas, componentes, subconjuntos, productos, servicios, etc.)	Producción de componentes, producto final y/o servicios	Venta, distribución a clientes y servicio post-venta	Fabricación del producto final de clientes, distribución y venta al consumidor final	Uso del producto	Fin de vida útil
ACTIVIDADES PRINCIPALES	Engloba el conjunto de actividades de innovación, investigación y desarrollo llevadas a cabo para cubrir las necesidades del cliente, y con el objetivo de detectar nuevas propuestas de productos o servicios que puedan crearse. Incluye los procedimientos de conceptualización, diseño y desarrollo de los componentes, producto final o servicios, según sea el caso. Esta fase también comprende la identificación de las necesidades del cliente.	Engloba la compra y aprovisionamiento de materias primas, componentes, subconjuntos, productos, servicios, etc. Tiene en cuenta la extracción y adquisición de materias primas tanto de los proveedores directos, como indirectos de las cooperativas. También incluye la distribución y el transporte de las materias primas hasta las cooperativas y sus filiales comerciales.	Incluye los procesos industriales para la fabricación de componentes, producto final y/o servicios por parte de las cooperativas.	Esta fase incluye el conjunto de actividades que permiten la venta y distribución de componentes, productos o servicios a los clientes. Se promueve el posicionamiento de la marca y se impulsa el establecimiento de nuevas relaciones comerciales y alianzas. También se llevan a cabo tareas de servicio post-venta incluyendo el recambio de piezas.	Esta fase aguas abajo engloba la fabricación, distribución y venta por parte de una entidad distinta a Copreci, pero relacionada con la cooperativa debido a su necesidad de componentes, productos o servicios. En esta fase se fabrican productos finales por parte de clientes de sectores muy variados (cocinas, lavadoras, barbacoas, estufas, etc.). Afecta a las cooperativas involucradas en procesos “business to consumer (BTC)”, es decir, que desarrollen componentes o soluciones que requieran un ensamblaje o transformación posterior por parte del cliente. Finalmente se distribuyen y venden al consumidor final.	Incluye el uso de componentes, producto final y servicios, así como su mantenimiento.	Engloba actividades de gestión del final del ciclo de vida de los productos, incluido el reciclado.
GRUPOS DE INTERÉS AFECTADOS O QUE PUEDEN AFECTAR A ESTA FASE	Clientes Colaboradores y alianzas Comunidad y agentes locales Órganos de gobierno Personas trabajadoras Entidades financieras Administración pública	Proveedores Clientes Administración pública	Clientes Colaboradores y alianzas Comunidad y agentes locales Órganos de gobierno Personas trabajadoras Entidades financieras Administración pública	Clientes Órganos de gobierno Personas trabajadoras Administración pública	Clientes Consumidor final Comunidad y agentes locales Administración pública	Consumidor final Clientes Comunidad y agentes locales Administración pública	Consumidor final Clientes Comunidad y agentes locales Administración pública

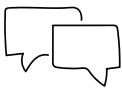
Fase 1
IDENTIFICACIÓN DE IMPACTOS,
RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Partiendo del contexto ESG descrito, el Grupo Fagor identificó una serie de impactos, riesgos y oportunidades (IROs), considerando para cada uno de los factores previamente evaluados, como la ubicación geográfica, las relaciones comerciales y su influencia, así como las actividades específicas desarrolladas y los recursos necesarios para las mismas.

Como resultado del procedimiento, el Grupo elaboró una long list de IROs conformada por 101 impactos, riesgos y oportunidades ESG a lo largo de su cadena de valor, siendo 40 de ellos impactos (26 negativos y 14 positivos) y 61 a riesgos y oportunidades (48 riesgos y 13 oportunidades). Este listado inicial fue posteriormente aterrizado a cada una de las cooperativas, donde Copreci identificó 30 impactos (19 negativos y 11 positivos) y 32 riesgos y oportunidades (26 riesgos y 6 oportunidades) adaptados a su actividad industrial específica.



Expertos ASG mediante
análisis de contexto
elaboran un primer listado
de impactos, riesgos y
oportunidades



Reuniones con el equipo
para ajustar y validar el
listado de impactos, riesgos
y oportunidades a evaluar

Fase 3
EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

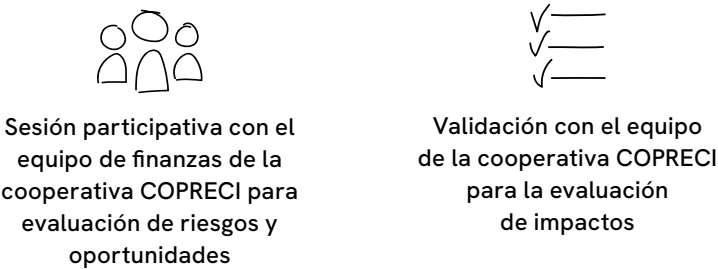
Copreci evaluó un listado de 62 impactos, riesgos y oportunidades sobre temas ESG a lo largo de la cadena de valor. 30 de ellos fueron impactos (19 negativos y 11 positivos) y 32 riesgos y oportunidades (26 riesgos y 6 oportunidades). A continuación, se detallan los principales factores evaluados tanto para la materialidad de impacto como para la materialidad financiera (riesgos y oportunidades).

Materialidad de impacto: se evaluaron la probabilidad y la gravedad (escala, alcance y carácter irremediable) de cada impacto.

Materialidad financiera: se evaluaron la probabilidad de ocurrencia y la magnitud potencial considerando los posibles efectos financieros de los riesgos y las oportunidades.

TEMAS ESRS	Materialidad de impacto		Materialidad financiera	
	Positivo	Negativo	Riesgo	Oportunidad
E1 — Cambio climático				
E2 — Contaminación				
E3 — Agua y recursos marinos				
E4 — Biodiversidad y ecosistemas				
E5 — Economía circular				
S1 — Personal propio				
S2 — Trabajadores de la cadena de valor				
S3 — Comunidades afectadas				
S4 — Consumidores y usuarios finales				
G1 — Conducta empresarial				

 Material No material



Fase 4

VALIDACIÓN DE LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES MATERIALES

La metodología y el enfoque del Análisis de Doble Materialidad fueron actualizados por expertos en la materia, siguiendo las directrices de EFRAG, en colaboración con el Equipo del Proyecto de Materialidad del Grupo Fagor, con el objetivo de asegurar su correcta comprensión y aplicación a la realidad de la organización. Los resultados obtenidos fueron presentados al Comité Directivo en fecha 14 de noviembre de 2024 para su revisión y validación por parte de la alta dirección. Asimismo, se recabó la opinión de los responsables de la evaluación de riesgos y de los grupos de interés, con el fin de identificar oportunidades de mejora y posibles ajustes en el proceso.



Sesión final de validación de
resultados de la Materialidad de
Impacto y la Materialidad Financiera
con el equipo de sostenibilidad de
la cooperativa COPRECI

7.2

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

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
Información general			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1Detalles organizacionales GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-6 (a + b.i) Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 3-2 (a)Lista de temas materiales	1. Carta del Presidente/Dirección General 3 Somos Copreci 3.1. Un modelo de empresa singular: Nuestros principios, nuestro legado 3.2. La Gobernanza Cooperativa 3.3. Una Cultura Constructiva y Cooperativa 3.4. Un modelo de negocio competitivo 3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad 6.Creamos Riqueza, Impulsamos el desarrollo Comunitario 7.1. Proceso de Definición de Temas Materiales	
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	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad 3.6. Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta. 4. Responsables con el planeta 4.1.1. Cadena de Suministro responsable 4.2. Compromiso con el clima 5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación 5.2. Seguridad y salud en el trabajo 7.1. Proceso de Definición de Temas Materiales	
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	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad 7.1. Proceso de Definición de Temas Materiales	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
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. Responsables con el planeta	
· Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 2-23 Compromisos y políticas	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad	
· 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	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad	
· 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	
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)	4.1.1. Cadena de Suministro responsable 4.2 Compromiso con el clima 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)	4.1.1. Cadena de Suministro responsable 4.1.4. Gestión Eficiente y Circular de los Recursos 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales-Residuos	
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 303-3 a-b	4.1.1. Cadena de Suministro responsable 4.1.4. Gestión Eficiente y Circular de los Recursos 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales-Agua	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
Información sobre cuestiones medioambientales			
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1 a	4.1.1. Cadena de Suministro responsable	
	GRI 301-2 a	4.1.3. Cadena de Suministro Libre de Sustancias no permitidas	
		4.1.4. Gestión Eficiente y Circular de los Recursos	
		7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales-Materias primas	
Energía: Consumo; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 3.3 -d	4.1.1. Cadena de Suministro responsable	
	302-1 a-b	4.1.4. Gestión Eficiente y Circular de los Recursos	
	302-1 a-b	4.2 Compromiso con el clima	
		7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales-Energía	
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero y medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3.3 -d	4.1.1. Cadena de Suministro responsable	
	(Con visión a los GRI 305)	4.2 Compromiso con el clima	
	305-1 a	7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones medioambientales-Energía	
	305-2 a		
	305-3 a		
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 101 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 101 Biodiversidad)	*	No se realizan actividades u operaciones en áreas protegidas.

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
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	5. Un modelo laboral y social generador de bienestar y riqueza 5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación. 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	5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación. 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 Empleado	5. Un modelo laboral y social generador de bienestar y riqueza 5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación. 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		5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación. 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	5.1.Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación	
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad		5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
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		5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación	
Implantación de medidas de desconexión laboral		5.4. Otras cuestiones sociales y relativas al personal	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1. b) iii Diversidad en órganos de gobierno y empleados	5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación. 7.3. Información complementaria - información sobre cuestiones sociales	
Organización del tiempo de trabajo		5.4. Otras cuestiones sociales y relativas al personal	
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	5.4. Otras cuestiones sociales y relativas al personal	
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)	5.2. Seguridad y salud en el trabajo 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.	5.2. Seguridad y salud en el trabajo 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		3.1. Un modelo de empresa singular: Nuestros principios, nuestro legado 3.2. La Gobernanza Cooperativa 3.3. Una Cultura Constructiva y Cooperativa	
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)	5.3. Talento: formación, desarrollo y atracción	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
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)	5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación 4.3. Innovación/Producto Sostenible/Nuevos Negocios	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación)	5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación	
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)	5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación	
Medidas adoptadas para promover el empleo		3.1. Un modelo de empresa singular: Nuestros principios, nuestro legado 3.2. La Gobernanza Cooperativa 5.3. Talento: formación, desarrollo y atracción	
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)	5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación	
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)	5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación 4.3. Innovación/Producto Sostenible/Nuevos Negocios	
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)	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad 3.6. Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta. 5.1. Diversidad e igualdad de oportunidades. No discriminación	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
Información sobre respeto a los derechos humanos			
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 3.3 -d Gestión de los temas materiales (con visión a los GRI 2-23 Compromisos y políticas)	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad 3.6. Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta	
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 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos)	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad 3.6. Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta	
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	3.6. Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta	
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)	3.6. Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta	
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)	3.5. Nuestro enfoque estratégico hacia la sostenibilidad 3.6. Ética e integridad en los negocios. Un Código de conducta	

Contenidos de la Ley 11/2018 INF	Estándar utilizado (GRI)	Apartado	Observaciones
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		4.1.1. Cadena de Suministro responsable	
Consideración en las relaciones con proveedores y s 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 Suministro responsable 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 en la Cadena de suministro	
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 en la Cadena de suministro	
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. Copreci S.coop y Copreci Zaragoza y Copreci Turquía disponen del certificado ISO14001.

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 2025 y 2024, no se han registrado durante dichos ejercicios provisiones para posibles contingencias relacionadas con la mejora y protecciones del medioambiente, ni responsabilidades conocidas y/ o compensaciones a recibir.

RESIDUOS

A continuación, se presentan algunas cifras relacionadas con la economía circular y los residuos resultantes de la actividad del grupo:

GRI 306-4 / GRI 306-5

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

	En las instalaciones (t)	Fuera de las instalaciones (t)	Total 2025 (t)	% respecto al Total 2025	Total 2024 (t)	% respecto al Total 2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Residuos PELIGROSOS							
Preparado para la reutilización	0	-	0	0%	14	0%	-
Reciclado	280	-	280	7%	298	7%	-6%
Otras operaciones de valorización	0	-	0	0%	0	0%	-
Total	280	-	280	7%	312	7%	-6%
Residuos NO PELIGROSOS							
Preparado para la reutilización	0	-	0	0%	1,3	0%	-
Reciclado	3.672	-	3.672	93%	3.893	93%	-5%
Otras operaciones de valorización	0	-	0	0%	0	0%	-
Total	3.672	-	3.672	93%	3.894	93%	-5%
Residuos evitados							
Total	3.952	-	3.952	100%	4.206	100%	6%

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

	En las instalaciones (t)	Fuera de las instalaciones (t)	Total 2025 (t)	% respecto al Total 2025	Total 2024 (t)	% respecto al Total 2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Residuos PELIGROSOS							
Incineración (con recuperación energética)	-	-	-	-	-	-	-
Incineración (sin recuperación energética)	63	-	63	17%	49	15%	28%
Traslado a un vertedero	179	-	179	49%	214	66%	-16%
Otras operaciones de eliminación	-	-	-	-	-	-	-
Total	242	-	242	66%	263	82%	-8%
Residuos NO PELIGROSOS							
Incineración (con recuperación energética)	-	-	-	-	-	-	-
Incineración (sin recuperación energética)	11	-	11	3%	1	0%	1000%
Traslado a un vertedero	110	-	110	30%	58	18%	89%
Otras operaciones de eliminación	3	-	3	0,8%	-	-	-
Total	124	-	124	34%	59	18%	110%
Residuos generados para eliminación							
Total	366	-	366	100%	321	100%	14%

MATERIAS PRIMAS

GRI 301-1 a / GRI 301-2 a

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

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Latón NO reciclado (t)	127	104	22%
Latón SÍ reciclado (t)	842	943	-11%
% reciclado	87%	90%	3%
Consumo TOTAL Latón (t)	969	1.047	-7,4%
Aluminio NO reciclado (t)	1.740	1.553	12%
Aluminio SÍ reciclado (t)	2.467	2.352	5%
% reciclado	59%	60,2%	-2%
Consumo TOTAL Aluminio (t)	4.207	3.905	7,7%
Acero NO reciclado (t)	1.299	1.045	24%
Acero SÍ reciclado (t)	0	0	-
% reciclado	0%	0%	-
Consumo TOTAL Acero (t)	1.299	1.045	24,3%

Consumo de embalaje, en toneladas métricas (t)

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Embalaje Papel - Cartón NO reciclado (t)	235	224	5%
Embalaje Papel - Cartón Sí reciclado (t)	721	629	14%
% reciclado	75%	74%	1%
Consumo TOTAL Papel Cartón (t)	956	853	12%
Embalaje Madera NO reciclado (t)	853	934	-9%
Embalaje Madera Sí reciclado (t)	4	3	33%
% reciclado	1%	0,34%	194%
Consumo TOTAL Madera (t)	857	937	-8,5%
Embalaje Plástico NO reciclado (t)	15	18	-17%
Embalaje Plástico Sí reciclado (t)	85	83	2%
% reciclado	85%	82%	4%
Consumo TOTAL Plástico (t)	100	101	-1%

ENERGÍA

GRI 302-1 a-b / 302-4 a

Consumos energéticos

	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Consumo eléctrico de origen NO Renovable (kwh)	23.493.142	17.781.319	32%
Consumo eléctrico de origen Renovable (kwh)	5.356.185	8.523.537	-37%
% renovable	18,5%	32%	-42%
Total consumo eléctrico (kwh)	28.849.327	26.304.856	9,6%
Gas natural (kwh)	7.061.566	7.184.669	-1,7%
Gasóleo (l)	32.826	26.939	22%
Gasolina (l)	1.148	1.502	-24%
Gas Licuado de Petróleo (LP) (l)	76.284	73.977	3%

AGUA

GRI 303-3 a-b

Varias de las plantas del grupo Copreci han realizado mediciones de la calidad del agua durante el 2025. Todos los resultados han sido favorables.

Además, especialmente en plantas en zonas de stress hídrico, se toman medidas como Turquía, que cuenta de un documento donde se define cómo hacer un buen uso, además de educar a las nuevas incorporaciones sobre ello. O la planta de México, donde se aumenta el riesgo de inundaciones, y por esta razón, en México cuentan con un plan de emergencia en caso de que ocurriese algo similar.

Extracción de agua

Extracción de agua según fuente en las zonas que NO están en zonas de estrés hídrico (ES, CZ, IT, CN)	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Agua superficial	-	-	-
Agua subterránea	-	-	-
Agua marina	-	-	-
Agua producida	-	-	-
Agua de terceros	21.825	23.712	-7,9%
Total (m³)	21.825	23.712	-7,9%
Extracción de agua según fuente en las zonas que SI están en zonas de estrés hídrico (MX, TR)	2025	2024	Variación 2024 - 2025 (%)
Agua superficial	-	-	-
Agua subterránea	-	-	-
Agua marina	-	-	-
Agua producida	-	-	-
Agua de terceros	8.693	9.021	-3,6%
Total (m³)	8.693	9.021	-3,6%
Total (m³)	30.518	32.733	-6,7%

EMISIONES

305-1 a / 305-2 a / 305-3 a

2025 Huella de Carbono Grupo Copreci (ton CO₂ eq.)

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
Copreci S. Coop	1.089	4.888	487.595	493.571
Copreci México	216	2.431	13.987	16.634
Copreci Chequia	112	822	1.057.436	1.058.370
Copreci Systems	51	254	5.675	5.980
Copreci China	3	1.031	41.416	42.449
Copreci Turquía	28	468	22.116	22.612
Copreci Zaragoza	79	121	14.289	14.489
Grupo Copreci	1.577	10.015	1.642.513	1.654.106

2025 Huella de Carbono Grupo Copreci (ton CO₂ eq./miles € de facturación)

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
Copreci S. Coop	0,01	0,04	3,96	4,00
Copreci México	0,01	0,06	0,35	0,42
Copreci Chequia	0,00	0,02	26,18	26,20
Copreci Systems	0,01	0,03	0,58	0,61
Copreci China	0,00	0,09	3,51	3,59
Copreci Turquía	0,00	0,01	0,58	0,60
Copreci Zaragoza	0,00	0,01	0,68	0,69
Grupo Copreci	0,01	0,04	5,78	5,82

INFORMACION 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 2025 y 2024, distribuido por clasificación profesional, país, edad y sexo es el siguiente:

GRI 2-7 a.

Número de empleados/as, según sexo y región	2025	2024
Mujeres	202	178
% mujeres	36%	31%
Hombres	362	342
% hombres	64%	66%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ESPAÑA – Copreci.S Coop.	564	520
Mujeres	80	92
% mujeres	78%	77%
Hombres	23	28
% hombres	22%	23%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TURQUIA	103	120
Mujeres	108	100
% mujeres	73%	72%
Hombres	39	38
% hombres	27%	28%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS CHEQUIA	147	138

Número de empleados/as, según sexo y región	2025	2024
Mujeres	71	70
% mujeres	58%	56%
Hombres	51	54
% hombres	42%	44%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS CHINA	122	124
Mujeres	26	25
% mujeres	44%	46%
Hombres	33	29
% hombres	56%	54%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ITALIA	59	54
Mujeres	254	226
% mujeres	67%	63%
Hombres	127	134
% hombres	33%	37%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS MEXICO	381	360
Mujeres	95	97
% mujeres	86%	84%
Hombres	15	18
% hombres	14%	16%
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS ESPAÑA - ZARAGOZA	110	115
TOTAL Copreci	1486	1.431

GRI 405-1 b.

Número y porcentaje de empleados/as por categoría profesional y según grupos de edad	31.12.2025		31.12.2024	
	Núm.	%	Núm.	%
Cargos directivos	18		18	
Menores de 30 años	-	0%	-	0%
Entre 30 y 50 años	5	28%	8	44%
Mayores de 50 años	13	72%	10	56%
Cualificado	568		570	
Menores de 30 años	55	10%	51	9%
Entre 30 y 50 años	347	61%	358	63%
Mayores de 50 años	166	29%	161	28%
No cualificado	891		834	
Menores de 30 años	119	13%	113	13%
Entre 30 y 50 años	499	56%	471	56%
Mayores de 50 años	273	31%	250	30%
CONSEJO RECTOR	9		9	
Menores de 30 años	-	0%	-	0%
Entre 30 y 50 años	7	78%	6	67%
Mayores de 50 años	2	22%	3	33%

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 2024 y 2025 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	2025	2024
Indefinida	1.321,2	1.267
Cargos directivos	18	15,83
Consejo rector	9	9
Cualificado	541,54	548,95
No Cualificado	752,69	693,25
Temporal	178,4	196,7
Cargos directivos	0	0
Consejo rector	0	0
Cualificado	27	25,94
No Cualificado	151,39	170,73

Promedio anual de contratos indefinidos y temporales según grupo de edad	2025	2024
Indefinida	1.320,2	1.267
Menores de 30 años	120,78	113,19
Entre 30 y 50 años	775,02	769,32
Mayores de 50 años	424,38	384,52
Temporal	179,4	196,7
Menores de 30 años	55,74	50,49
Entre 30 y 50 años	78,81	82,47
Mayores de 50 años	44,85	63,74

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según género	2025	2024
Tiempo completo	1.445,77	1.405,37
Hombre	644,4	643,18
Mujer	801,37	762,19
Tiempo parcial	53,81	58,36
Hombre	17,22	20,56
Mujer	36,59	37,8

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según clasificación profesional	2025	2024
Tiempo completo	1.445,82	1.405,37
Cargos directivos	18	15,41
Consejo rector	9	8
Cualificado	537,59	540,71
No Cualificado	881,23	841,25
Tiempo parcial	53,81	58,36
Cargos directivos	0	0,42
Consejo rector	0	1
Cualificado	30,96	34,21
No Cualificado	22,85	22,73

Promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial según grupo de edad	2025	2024
Tiempo completo	1.445,82	1.405,37
Menores de 30 años	176,52	163,03
Entre 30 y 50 años	811,69	806,39
Mayores de 50 años	457,61	435,95
Tiempo parcial	53,81	58,36
Menores de 30 años	0	0,65
Entre 30 y 50 años	42,19	45,40
Mayores de 50 años	11,62	12,31

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

El número de personas empleadas a 31 de diciembre de 2025 y 2024 según el tipo de contrato y la jornada es el siguiente:

GRI 2-7 b. (i, ii, iv, v)

Número total y distribución de modalidades de contrato según sexo	31.12.2025	31.12.2024
Contratación indefinida		
Hombres	554	573
Mujeres	741	690
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS INDEFINIDAS	1295	1.263
Contratación temporal		
Hombres	96	70
Mujeres	95	98
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TEMPORALES	191	168
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS	1.486	1.431
Contratación a jornada completa		
Hombres	631	623
Mujeres	799	752
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TIEMPO COMPLETO	1.430	1.375
Contratación a tiempo parcial		
Hombres	19	20
Mujeres	37	36
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS TIEMPO PARCIAL	56	56
TOTAL PERSONAS EMPLEADAS	1.486	1.431

El desglose de los despidos en el ejercicio 2025 del Grupo Copreci distribuido por edad, clasificación profesional y sexo es el siguiente:

En el 2024, este fue el desglose del total de las plantas Copreci.

[illegible]

REMUNERACIONES MEDIAS Y BRECHA SALARIAL

En este informe se encuentra el desglose de las remuneraciones medias en el ejercicio 2025 y 2024 del Grupo Copreci, distribuido por edad, clasificación profesional y sexo, 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.

	2025			2024		
	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50	Menor de 30	Entre 30 y 50	Mayor de 50
Remuneración media, por edad	15.405	24.080	31.307	13.175	22.897	28.810

	2025		2024	
	Cualificados	No cualificados	Cualificados	No cualificados
Remuneración media, por clasificación profesional	36.077	16.526	33.441	15.107

PERSONAS SOCIAS Y EMPLEADAS CON DISCAPACIDAD

GRI 405-1 b.

Número de empleados/as con discapacidad por clasificación profesional a 31/12	2025	2024
Consejo rector		
Nº personas empleadas	0	0
Cargos directivos		
Nº personas empleadas	0	0
Cualificado		
Nº personas empleadas	4	4
No Cualificado		
Nº personas empleadas	9	9

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 150.139 horas durante el ejercicio 2025; en 2024 fueron 172.777 horas.

SALUD Y SEGURIDAD

El número de reuniones en el ejercicio 2025 y 2024 del mencionado Comité ha sido como sigue:

	2025	2024
España - Copreci S.Coop	5	4
México	2	3
Turquía	5	6
China	2	1
República Checa	12	8
Italia	3	0
España - Zaragoza	2	3

	2025	2024
El número de todas las personas empleadas cubiertos por la ISO45001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	564	520
El porcentaje de todas las personas empleadas cubiertos por la ISO 45001, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	37,9%	36,3%

Accidentes de trabajo

GRI 403-9a

	2025		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias	0	1	1	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Número de accidentes laborales registrables	19	15	33	22
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral	Lesiones en las manos, que se producen principalmente por golpes o cortes ocasionados por objetos y herramientas durante la ejecución de las tareas. Seguido por patología osteomuscular por movimientos repetitivos.			

GRI 403-10a

Dolencias y enfermedades laborales	2025	2024
Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	2	4

PORCENTAJE DE PERSONAS CUBIERTAS POR CONVENIO
POR PAÍS

A continuación, se desglosa el detalle por país del porcentaje de personas empleadas que se rigen por convenio, a cierre del ejercicio 2025 y 2024:

GRI 2-30 a.

	2025		2024	
	Cubierto por convenio colectivo de aplicación	No cubierto por convenio colectivo de aplicación	Cubierto por convenio colectivo de aplicación	No cubierto por convenio colectivo de aplicación
España ⁽¹⁾ Copreci S.Coop	10,14%	89,86%	11,27%	88,73%
México ⁽²⁾	84%	16%	75%	25%
Turquía ⁽²⁾	83,5%	16,5%	81%	19%
Italia	100%	0%	100%	0%
Chequia	100%	0%	100%	0%
China	100%	0%	100%	0%
España Zaragoza	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 y Turquía solo las personas empleadas de mano de obra directa se rigen por convenio.

FORMACIÓN

Durante los ejercicios 2025 y 2024 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 2025	142	479	6097,75	3131,5
Horas de formación 2024	16	239	5.295	9.456

INFORMACION SOBRE LA SOCIEDAD

En lo referente a los Beneficios / (Pérdidas) obtenidos por país, la información a cierre de los ejercicios 2025 y 2024 es la siguiente (en miles de euros):

Beneficio / (Pérdida) antes de impuestos*	
2025	2024
España	6.843
México	445
Turquía	(718)
China	17
Italia	181
Chequia	1.196

* 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 2024 por el Grupo ascienden a 48 miles de euros (fueron 41 miles de euros durante el ejercicio 2023).

Subvenciones públicas recibidas

La información referente a las subvenciones públicas recibidas ha sido incluida en los Estados Financieros Consolidados, concretamente, en el ejercicio 2024 se han recibido unas subvenciones de explotación por importe de 859 miles de euros (686 miles de euros en el ejercicio 2023).



Headquarters

Copreci S.Coop.

Araba Ibilbidea
20550 Aretxabaleta
Gipuzkoa (Spain)

