



Jasangarritasun Memoria 2024

Informazio Ez-Finantzarioaren 2024ko Egoera

Aurkibidea

1. Lehendakaritzaren/Zuzendaritza Nagusiaren gutuna	4
2. Copreci gara	7
3. Pertsona Erantzukideak eta Protagonistak gara	12
4. Planetarekin arduratsuak	41
5. Balio Diferentziala sortzen dugu Modu Jasangarrian	53
6. Aberastasuna sortzen dugu, Garapen Komunitarioa bultzatzen dugu	62
7. Txostena egiteko prozedura	69



1 Lehendakartzaren gutuna



Amaia Salbide
Copreci S.Coop.eko lehendakaria

Dokumentu honek, gizarte eta ingurumen erantzukizunarekin Coprecin dugun konpromisoa islatzeaz gain, gero eta konplexuagoa den ingurune globalean ditugun erronkak eta aukerak ere jorratzen ditu.

Azken urtean, dibisen gorabehera esanguratsuen eta etengabe aldatzen ari den panorama geopolitikoaren lekuko izan gara. Faktore horiek eragina izan dute gure eragiketetan eta estrategietan, eta azkar egokitu behar izan dugu, gure lehiakortasunari eta jasangarritasunari eusteko. Erronka horiek gorabehera, arriskuak arintzea ez ezik, hazkunde iraunkorra eta arduratsua ere sustatzen duten ekimenak ezartzea lortu dugu.

Ingurune honetan arrakastaz nabigatzeko asmoz, Copreciren 2025-2028 Plan Estrategiko berria egiten hasi gara. Plan horri esker, datozen urteetarako bide orri argi eta anbiziotsu bat ezarri ahal izango dugu, gure jasangarritasun helburuak merkatuaren beharrekin eta Copreciko bazkideen eskakizunekin bat egingo dutelarik. Gure industrian liderrak izaten jarraitzeko konpromisoa dugu, eta plan hori funtsezkoa izango da helburu hori lortzeko.

Bestalde, Coprecin kultura kooperatiboa eraldatzeko proiektu garrantzitsu bati ekin diogu. Proiektu honen helburua gure bazkide guztien protagonismoa, kide izatearen harrotasuna eta konpromisoa indartzea da.

”

Gure ustez, antolaketa kultura sendo bat funtsezkoa da etorkizuneko erronkei aurre egiteko eta taldeko kide bakoitza balioetsia eta motibatua sentituko den giroa sustatzeko, arrakasta kolektiboa lortzen laguntzeko

Eraldaketa horren bidez, lankidetzaz, berrikuntza eta jasangarritasuna oinarri izango dituen gune bat sortu nahi dugu. Copreciko pertsona bakoitza gure misioaren eta ikuspegiaren parte izatea nahi dugu, eta elkarrekin etorkizun erresiliente eta oparoagoa eraiki ahal izatea.

Benetan eskertzen dut Copreciko pertsona guztien etengabeko konpromisoa eta dedikazioa elkarrekin egiten ari garen bidai honetan. Bidea elkarrekin eginez gero tontorreko unea ederragoa izango baita.

Adeitasunez,
Amaia Salbide, Presidenta de Copreci S.Coop

“Gure negozioak berritu eta modu jasangarrian garatzen ditugu, aukerak sortu, ekitatea sustatu eta gure komunitateen ongizateari lagunduko dion eraldaketa soziala bultzatzeko.”

“Jasangarritasunarekiko konpromisoa izango da gure 2025-2028 plan estrategikoaren motorra”

”



Javier García
CEO

Jasangarritasuna pertsonetatik integratzen dugu, kontzientzia sustatuz, konpromisoak indartuz eta etorkizun partekatu eta erresilientea eraikiz. Irmoki uste dugu ekintza indibidual bakoitza katalizatzaile bat izan daiteke denok batera aldatzeko eta etorkizuneko belaunaldietarako mundu bidezkoago, oparoago eta jasangarriako bat lortzera jo dezagun. Ikuspegi hori da 2025-2028 aldiko plan estrategiko landu berriaren muina, gure ekimen eta erabaki guztiak bideratuko dituen, eragin positibo iraunkorraren bila.

Ekonomia berri honetan liderrak izan nahi dugu, eta gure lehiakortasunagatik nabarmendu, balio proposamen aparta eta iraunkorra eskainita. Eskaintzen ditugun produktu eta sistemetatik harago joan nahi dugu, ingurumenaren babesean eta ongizate sozialean eragin positiboa sortuta.

Nire eskerrik beroena adierazi nahi diet jasangarri izateko egindako ahaleginetan lagundu duten pertsona guztiei. Lan ingurunean ekimenak bultzatu dituzten langileei, eta etengabe babesa eskaini diguten gure bazkideei eta alderdi interesdunei ere bai. Jarrai dezagun lankidetzan etorkizun jasangarriagoa eraikitzeko, 2025-2028 aldirako dugun plan estrategikoaren helburuek gidatuta..

2 COPRECI gara



2.1. Gure nortasuna

COPRECI Enpresa Talde Lider Globala da, eta mundu osoan du presentzia. Lerro zuria, Outdoor, Home Comfort eta Sektore Profesionaleko osagaiak, funtzioetarako soluzioak, elektronika eta etxeko ekipamenduaren fabrikatzaileentzako sistemak garatzen eta fabrikatzen ditu.

TALDEA, hain zuzen, COPRECI S. COOP. lantegi matrizeak, 1963an Aretxabaletan sortutako kooperatibak, eta mundu osoko hainbat eskualdetan (Amerika, Europa eta Asia) barreiatuta dauden hango sozietate partaideek osatzen dute.

COPRECIn mende erdi baino gehiago daramagu sektorean lider izaten. Lehen egunetik, zentzua eta sendotasuna eman dizkiogu balioa sortuz esperientzia osasungarriak, erosoak eta seguruak sortzen laguntzeko dugun asmoari, printzipio kooperatiboetan oinarrituta, eta aberastasuna sortzeko dugun gaitasunarekin, garapen sozial, ingurumeneko eta ekonomiko jasangarriak bultzatu ditugu, presente gauden lekuetan.

MAEL COCCION SL, MAELITZ SL eta SOLUCIONES TECNOLOGICAS INTEGRACION Y AUTOMATIZACION SL enpresak GRUPO MAEL gisa aipatuko dira aurrerantzean.

COPRECI TALDEA 8 herrialdetan dago presente. Gure plantetako batzuek historia eta esperientzia handia dute, eta beste batzuetan erronka berriei ekin diegu. Guretzat garrantzitsua da istorio hau azpimarratzea: 2024an 35 urte bete genituen kanpoan lehen planta, Copreci Mexiko, inauguratu genuenetik. Eta Copreci Txina gure plantaren 20 urteak ere ospatu ziren



Txosten honek ez du duela gutxi inauguratu den Copreci Egypt lantegiari buruzko informaziorik jasotzen, ikusi baita, jarduera hasi berria denez, ez duela eragin esanguratsurik txosten honetan aurkeztutako datuetan.

- COPRECI DE MEXICO, SA DE CV en Guadalajara 44940 Jalisco, México
- COPRECI SYSTEMS, S.R.L. 31015 Conegliano (TV), Italia
- COPRECI TR.LTD.STI. Dilovasi/KOCAELI, Turquía
- COPRECI CHINA en 519040 Zhuhai, China
- COPRECI CZ, S.R.O. Dvorce u Bruntálu, República Checa
- COPRECI USA 72209 Little Rock (Arkansas) USA
- MAEL COCCION S.L. en 50014 Zaragoza, España
- MAELITZ S.L. en 50014 Zaragoza, España
- SOLUCIONES TECNOLÓGICAS INTEGRACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN S.L. en 50014 Zaragoza, España
- COPRECI EGYPT FOR MANUFACTURING, en 44619 EL-SHARKIA, Egipto

“Hazkunde ekonomikoaren, ingurumenaren babesaren eta gizarte ongizatearen arteko oreka ahalbidetzen dugu”

COPRECI TALDEA, MONDRAGON TALDEKO kidea den heinean, erreferentea da ingurunearekin, lehiakortasunaren hobekuntzarekin, berrikuntzarekin eta balio bereizgarri duen konpromisoagatik, betiere gizartean aberastasuna sortzeko helburuarekin, enpresa garapenaren eta enplegu sorkuntzaren bidez. Proiektu globala da hau, sustrai kultural sakonak ditu, eta mundu osoan dago finkatuta.

Jasangarritasuna beti egon da gure antolamendu ereduko kooperatiboaren ADNan. Ez gara hutsetik abiatzen, gurea da garapenaren dimentsio ekonomiko eta sozialak modu berritzailean integratu zituen esperientzia bat. Hori da jaso dugun herentzia baliotsua, eta orain herentzia horri jarraipena ematea eta aurrean ditugun erronka berriak txertatuz egokitzea dagokigu, ikuspegi global batetik eta garapen jasangarria sustatuz..

2.2. Enpresa eredu berezia

PERTSONA ERANTZUKIDEAK ETA PROTAGONISTAK GARAS



“Giza faktorearen erabateko protagonismoa duen enpresa parte hartzailearen eredu”.

Etorkizun hobea, desberdina, inklusiboa, arduratsua, ekitatiboa eta solidarioa egiteko ahaleginak batzen dituzten pertsonak gara. JASANGARRIA. Gizartearen, ekonomiaren eta ingurumenaren ikuspuntutik

COPRECI pertsonen proiektu bat gara, presente gauden lekuan errotuta eta lurralde espazioan identifikazio, ordezkaritza eta kide izateko espazio gisa inskribatuta dauden pertsonen proiektu bat. Kooperatibismoak pertsonak erdigunean jartzen ditu, modu justu, demokratiko eta eraginkorrean, egonkortasun ekonomikoa eta ongizate jasangarria lortzeko. Eredu kooperatiboak erdigunean jartzen du demokraziaren praktika enpresa esparruan, eta, beraz, bere protagonisten esku uzten du erabakiak hartzea. Gure Printzipio Kooperatiboek hauek bultzatzen dituzte:

Atxikimendu askea, antolaketa demokratikoa, lanaren subiranotasuna, autoexijentzia eta erantzukidetasunaren balioak, kudeaketan parte hartzea, lanaren bidezko ordainsaria, ordainsarien elkartasuna, hezkuntza eta ikaskuntza jasangarria, aukera berdintasuna, enplegu egonkorra eta kalitatezkoa, elkarren arteko lankidetzak, eraldaketa soziala eta izaera unibertsala, besteak beste.

Eta proiektu kooperatiboaren jabe eta protagonista izatearen estatus horrek, aldi berean, eredu zorrotzago bat garatzen laguntzen du, kudeaketa efizientea konpromisoarekin eta erantzukidetasunarekin uztartzen duena



PLANETAREKIN ARDURATSUAK

“Bidezko sozietatea eta ekitatiboa. Zaindu beharreko planeta bat”.

Kooperatibak eraldaketa estrukturalerako tresna gisa duen bokazioa da bere ezaugarri bereizgarri eta berezia, eta, beraz, ongizate komunitario bat sortzen eta gauden inguruko ingurumen alderdiak zaintzen laguntzen dugu beste eragile batzuekin batera. Norabide horretan gizarte ekimen gisa erabiltzen diren mekanismoek eta baliabide komunitarioak mobilizatzeak, Taldeko kooperatiba guztien inplikazioarekin batera, ekimen berritzaileak bultzatzen dituzte hainbat arlo ekonomiko eta sozialetan, Erkidegoko autogobernuaren eskemen pean



BALIO DIFERENTZIALA SORTZEN DUGU MODU JASANGARRIAN

“Aberastasuna sortzea, garapen ekonomikoa eta gizartearen ongizatearen oinarri materialak “

Gurea, Esperientzia bat da, etorkizuneko belaunaldientzat ingurunea, gizartea eta planeta hobetzen lagunduko duen enpresa proiektu sozial bat utzi nahi duena. Gure kide izatearen, nortasunaren eta errotzearen zentzuaren bidez, balio diferentzial bat sortu genuen gure bezeroekiko, nekez kopia daitekeena. Balio proposamen bat eraikitzen dugu, non lehiakortasuna, berrikuntza, balio diferentzialaren sorkuntza proiektuan presente dauden eta eskaintzen dugun produktu edo sistematik haratago doazen. Gurea bizitza pertsonaleko eta komunitarioko proiektu esperientzia bat da, eta hortik abiatuta pertsonok taldea osatzen dugu eta balio jasangarria sortzeko proiektua posible egiten dugu, aldagai ekonomikoak izanik pertsonen duintasuna eta bizi hazkundea maila egokian eta ekitatiboan eramateko euskarria. Pertsona bakoitzak bere onena ematea eskatzen duen jomuga bat da hau, eta, horrela, eredu eta emaitza bereizgarri bat ematen du gure bezeroentzat eta iristen garen gizartearentzat.

2.3. Garapen Jasangarrirako Helburuetarako ekarpena

Coprecik, bere jardueraren bidez, zeregin aktiboa du GIHen lorpenean.

Lehentasunezko GIH hauetan eman dezake baliorik handiena eta eduki dezake inpakturik handiena Coprecik:



SOMOS PERSONAS CORRESPONSABLES Y PROTAGONISTAS

RESPONSABLES CON EL PLANETA

CREAMOS VALOR DIFERENCIAL DE MANERA SOSTENIBLE



4 EDUCACION DE CALIDAD



ODS 4.
Guztionezko kalitatezko hezkuntza inklusiboa nahiz bidezkoa bermatzea eta etengabeko ikaskuntzarako aukerak bultzatzea

AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



ODS 6.
Uraren erabilgarritasuna eta kudeaketa jasangarria nahiz guztionezko saneamendua bermatzea..

ENERGIA 7 ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



ODS 7.
Energia eskuragarria, fidagarria, jasangarria eta modernoa guztionez bermatzea

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO



ODS 8.
Lan duina eta hazkunde ekonomikoa

9 INNOVACIÓN INDUSTRIAL,

E INFRAESTRUCTURA



ODS 9.
Industria, berrikuntza eta azpiegitura

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



ODS 11.
Hiriak eta giza kokalekuak inklusiboak, seguruak, erresilienteak eta jasangarriak izatea lortzea

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMOS RESPONSABLES



ODS 12.
Ekoizpen eta kontsumo arduratsuak.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



ODS 13.
Klimaren aldeko ekintza

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



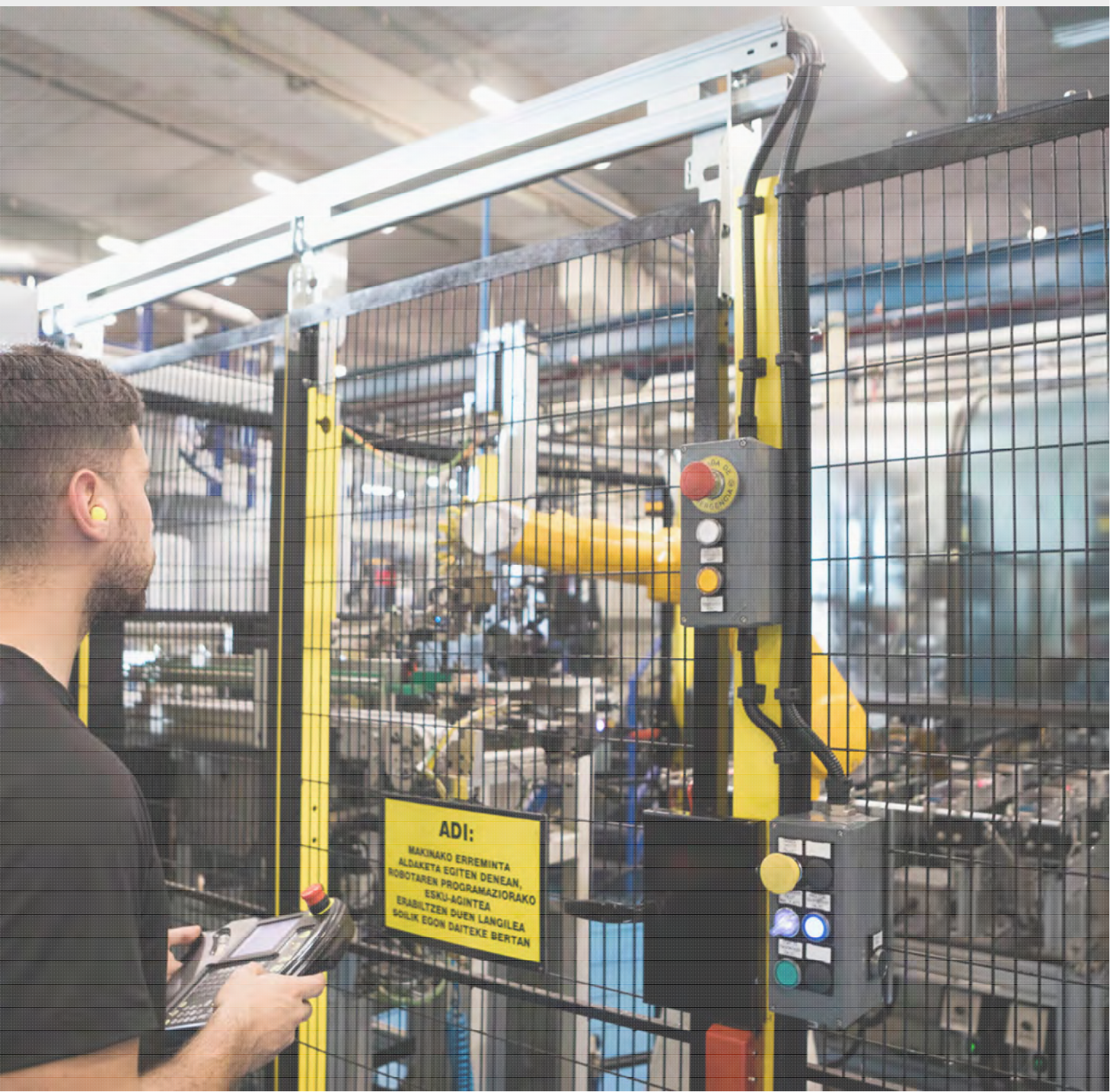
ODS 16.
Bakea, justizia eta instituzio sendoak.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



ODS 17.
Garapen Jasangarrirako Aliantzak.

3 Pertsonak gara erantzukideak eta protagonistak





“Copreci gara, Proiektu Kooperatibo bat partekatzen dugun pertsona erantzukideak eta protagonistak”.



3.1. Proiektu partekatua eta kooperatiboa

“COPRECI Taldearen gobernantza sendoa bermatzen dugu, eta jokabide kooperatibo eta lehiakorrak sustatzen ditugu, printzipioen eta balioen bidez eta eredu kooperatibo, parte hartzaile, arduratsu, etiko eta integratu baten bidez”.

“Lankidetzak indartsuago egiten gaitu, eta aukera emango digu etorkizun konplexu eta aldakorrari aurre egiteko, aurrean ditugun erronka zorrotzei erantzuteko behar deb jarrerarekin, indarrarekin eta baliabideekin.



3.1.1. Gobernantza Kooperatiboa

“Eredu kooperatiboak, gure lan komunitatea gidatzen duten oinarritzko printzipioen definizioan eta adierazpenean oinarrituta, gure kideen giza helburuak eta helburu sozialak bete nahi ditu enpresa egitura errentagarri eta sendo bat lortuz, eta pertsonaren zerbitzura jartzen du lankidetzak, gure munduarekin eta ingurunearekin elkartasunean.

COPRECI Taldeko sozietateak bat datoz COPRECI, S. Coop matrizearen Gobernu Korporatiboaren jarraibideekin eta, KOOPERATIBA bat denez, oso izaera berezia du.

COPRECI, S. Coop.en Gobernu korporatiboa, kudeaketa eta ordezkaritza bere organoetan daude, bai eta organo horietako bakoitzaren antolakuntza egitura propio baten bidez arautzen duten estatutu eta araudietan ere”

Kooperazioak indartsuago egiten gaitu.

Kooperatibako gobernu organoak eta haien eginkizunak benetan demokratikoak izan daitezzen, bazkideok haien hautaketan eta haietako kide izaten inplikatzeari bultzatzen da, bai eta parte hartzeko eta lan subiranotasuneko sistema baten berezko komunikazio sarean eta erabakiak hartzeko sarean aktiboki parte hartzea ere.



Comité de
vigilancia

Asamblea

Consejo Rector

Consejo Social

Dirección General - Gerencia



DIRECCIONES REGIONALES

- Agentes
- Delegaciones



DIRECCIONES
DE NEGOCIO



DIRECCIONES
DE PLANTA



DIRECCIONES
CORPORATIVAS

Órganoa	Eginkizun eta ezaugarri nagusiak
Batzar Nagusia	Batzar Nagusia , bazkide guztiek eraturako organoa, guztien artean zehaztutako proiektua partekatze eta onartzeko topagunea da. Bere eskumeneko gaiak buruz eztabaidatu eta erabakiak hartzeko organoa da, besteak beste, sozietatearen kudeaketa aztertu eta zentsuratzeko, kontuak eta balantzeak onartzeko, soberakinen banaketa erabakitzeko eta heziketa eta sustapen kooperatiborako eta beste helburu interesgarri batzuetarako ekarpena aplikatzeko irizpideak ezartzeko.
Kontseilu Errektorea	Kontseilu Errektorea kide anitzeko organoa da, eta berari dagozkio kooperatiba kudeatzea eta ordezkatzea. Eremu instituzionala eta estrategikoa gobernatzen, onartzen eta gainbegiratzen du. Arlo horietan dituen eskumen guztiak erabiltzen ditu, legeak edo estatutuek beste organo sozial batzuentzako berariaz utzitakoak izan ezik. Eskumenak ditu enpresaren jardutako jarraibide orokorrak ezartzeko eta indarreko legeriak eta Kooperatibaren Estatutuek esleitzen dizkieten gainerako egintzak egiteko.
Zuzendaritza Kontseilua	Gerentziak , Kontseilu Errektoreak izendatuta eta Zuzendaritza Kontseiluak lagunduta eta aholkatuta, esparru estrategikoa eta kudeaketa exekutiboa proposatu eta egikaritzen ditu. Zuzendaritza Kontseilua enpresako organo gorena da enpresa eginkizunekin zerikusia duten arlo guztietan, eta Kontseilu Errektoreak ikuskatuta aritzen da. Kudeaketa sozioenpresarialaren esparru osoan enpresaren enpresa garapena aurreikustea, planifikatzea eta sustatzea da bere eginkizun nagusia.
Zaintza Batzordea	Honako hauek dira bere eginkizun nagusiak: urteko kontuak berrikustea, enpresaren liburuak berrikustea, Batzarrak gainerako organoetarako kideak hautatzeko eta izendatzeko prozesua zaintzea, eta Legeak berariaz agintzen dizkion gainerakoak.
Kontseilu Soziala	Enpresako bazkideen ordezkaritza organoa da, eta Kontseilu Errektorearen informazioko, aholkularitzako eta kontsultako oinarritzko eginkizunak bete behar ditu bazkide langileen baldintzei eragiten dieten alderdi guztietan.

LKooperatibako organoen (Kontseilu Errektorea, Zuzendaritza Kontseilua eta kontseilu Soziala, batez ere) arteko harremanak Gobernu Kooperatiboa deituriko gobernu organoen egitura eta funtzionamendua arautzen duten arau, printzipio eta prozeduren multzoan ezarrita daude. Organo sozial horiek Batzarrak onartutako proiektu partekatuaren erantzukizuna izango dute beti, eta Kooperatibaren interes orokorrari lehentasuna ematea izango dute xede.

Kooperatibaren izaera demokratikoak, bestalde, sozietate alderdiaz gain, autogestioaren eta, ondorioz, bazkideek enpresa kudeaketaren esparruan duten parte hartzearen garapen progresiboa ere badakar berekin, hain zuzen ere, partaidetza mekanismo eta bideen bitartez eta kooperatibaren kudeaketako oinarritzko aldagaien bilakaerari buruzko informazio gardentasunaren bitartez.

Horrela, Kontseilu Soziala hilero elkartzen da Kontseilu Errektorearen lehendakariarekin. Gainera, Kontseilu Sozialak parte hartzen duen berariazko hainbat batzorde daude ezarrita, eta horiek urtean zehar bilerak egiten dituzte, maiztasun ezberdinekin, helburuaren arabera. Batzorde horietan, Kontseilu Sozialeko ordezkariak hainbat organorekin batera parte hartzen dute (batzuetan Kontseilu Errektorearekin, Zuzendaritza Kontseiluarekin edo Mondragon taldeko eta Fagor taldeko beste kooperatiba batzuekin batera ere bai). Batzorde horietan, lan egutegiari, laneko arriskuen prebentzioari, euskarari, eraldaketa sozialari eta interes pertsonaleko prestakuntzarako laguntzei buruzko gaiak kudeatzen dira.

Gobernantza hori konfiantzan eta kudeaketaren etikan oinarritzen da. Ereduak proiektuaosatzen duten pertsonen garapen integrala zaintzen du.

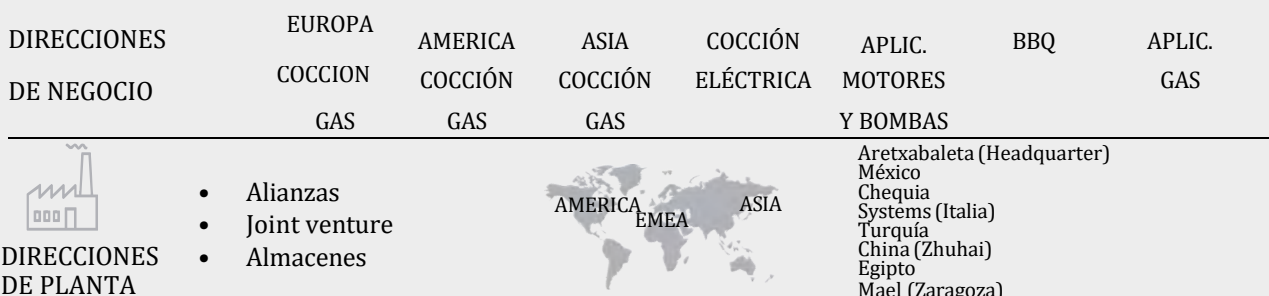
Eta, horretarako, aukera ematen du pertsonak erabaki organoetan parte har dezaten, organoetako kide gisa ikas dezaten, organoetan zeharkakotasuna izan dezaten,

organoetan emakumeak egon daitezten, organoetara demokratikoki iristeko aukera berdintasuna izan dezaten eta, hori guztia, interesen oreka bermatzen duen kudeaketa autoerregulagarriaren esparruan.

Taldearen kudeaketa eredua

Gaur egun, COPRECI Taldea Arlo Korporatiboek, Arlo Operatiboek eta Negozio batzuek osatzen duten erakundea da, eta horien bidez garatzen dugu Gizarte eta Enpresa Proiektua hainbat eskualdetan,

eta jarduera operatibo bat egiten dugu Taldeko ekoizpen planta guztietan, mundu osoko aliantzekin, agenteekin eta ordezkariarekin.



Gure Gobernantza Kooperatiboaren eredua Kudeaketa Eredutik integratu batekin konbinatzen da (garapen jasangarriaren printzipioak betetzen dituzten ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 eta SR-10 Ziurtagiriaren bidez egiaztatua: gizarte, ingurumena eta ekonomia,

Horrek aukera ematen du gure interes taldeen premiak COPRECIren Proiektu Sozioenpresarialaren bidez asetzeko..

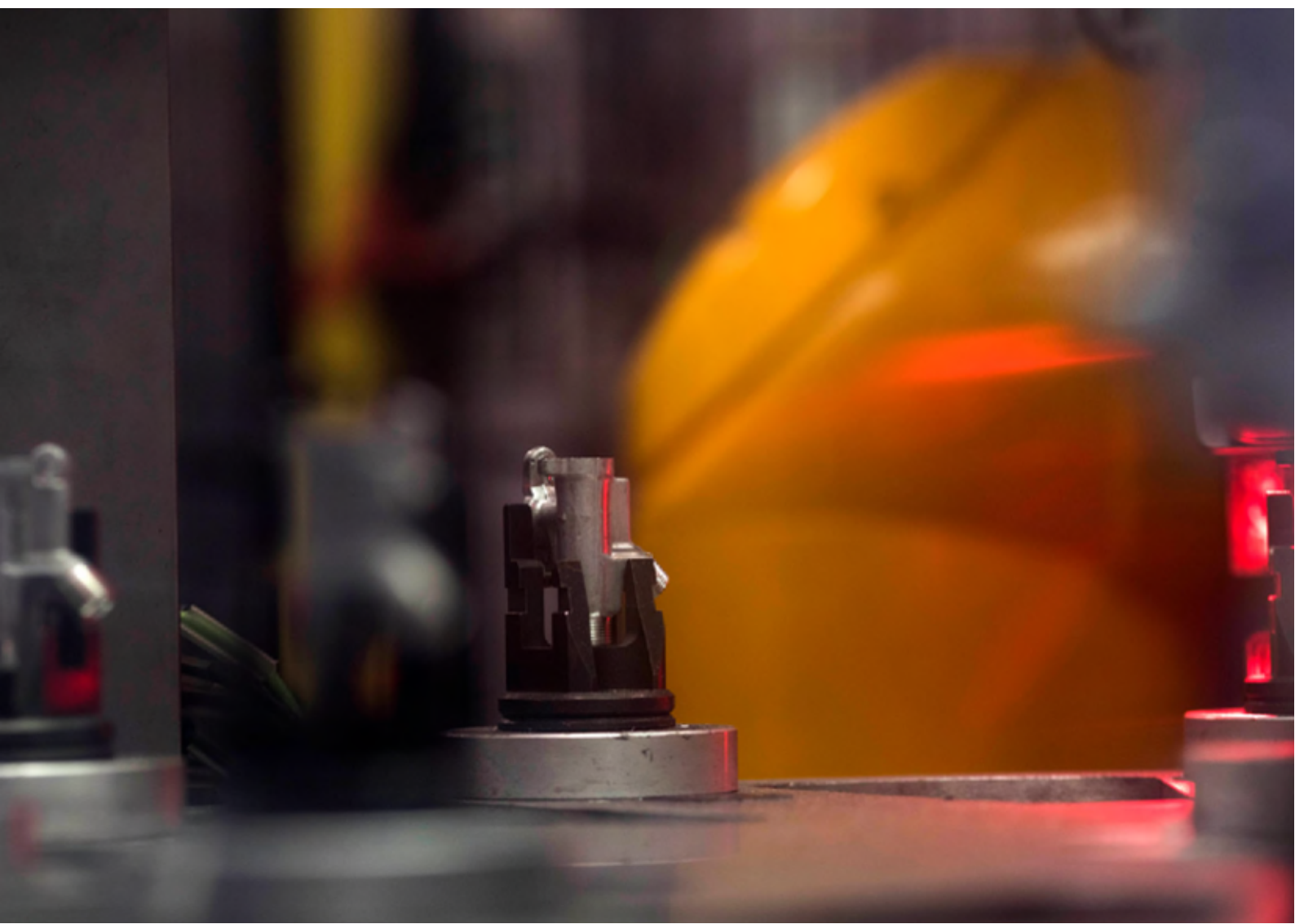
Misioa, Bisioa eta Balioak

COPRECIREn XEDEA

“Esperientzia osasungarri, eroso eta seguruak sortzen laguntzea, printzipio kooperatiboak abiapuntu izanik eta gauden tokietan garapen jasagarria, ekonomikoa eta soziala bultzatuta”

COPRECIREN MISIO KORPORATIBOA

- Bizi garen ingurunean haztea eta enplegua sortzen eta Garapen Jasagarriarekin konprometitutako proiektu kooperatiboa garatzen jarraitzeko aukera emango diguten onura ekonomiko eta sozialak sortzea.
- Ikuspegi globalarekin, lantegi guztiak integratuta, nazioartean dugun lidergoa bultzatuta.
- Gure bezeroentzako balio erantsia handituz, eta berrikuntzaren eta lankidetzaren bidez lehiarako posizioa hobetuz.
- Eraldaketa digitala geure gain hartuz.
- Gure konpromisoak eta protagonismoak, banakakoak zein kolektiboak, COPRECI osatzen dugun pertsonen enplegarritasuna eta kide izatearen harrotasuna areagotuko ditu, eraginkortasunik handiena lortuz.





Balio korporatiboak

COPRECik, MONDRAGON Taldeko kide den aldetik, oinarritzko printzipio kooperatiboetan oinarritzen ditu bere balioak. Printzipio horiek Taldeko kooperatiben sei hamarkada baino gehiagoko ibilbidean landutako ideia multzoa biltzen dute.

COPRECik esperientzia kooperatiboaren oinarritzko printzipioak aplikatzen ditu bere jardura osoan

eta bere Estatutu Sozialen eta Barne Araudiaren buru den Printzipioen Adierazpenaren bidez integratzen ditu.

Balio horiek COPRECiren izaera definitzen dute, eta kohesioa bultzatuko duen eta kudeaketaren filosofia bereizia garatuko duen identitate zentzua sortzen dute.

01 Gure bezeroen asebetetzea

Umiltasunez entzuten jakinda, haien proiektu globaletan parte hartuz eta gure lehiakideek nekez kopiatu ditzaketen berezitasunak emanez.

02 Berrikuntza

Gure posizio lehiakorra hobetzeko bide gisa eta merkatuan desberdinak izaten utziko digun balioa emanez, arintasunez eta efizientziaz jardunda.

03 Konfiantza pertsonengan

Enpresa anbiziotsua gara, eta pertsonen protagonismoa bultzatzen dugu, helburuak lortzeko. Pertsona konprometituak eta autoexijenteak. Horretarako, ezarritako aldaketa ereduetan oinarritzen gara, eta gure kultur aniztasuna lehiarako abantaila bihurtzen dugu

04 Interkooperazioa

Gure ustez, gure lantaldeek beste kooperatiba eta kanpoko partner batzuekin batera egindako elkarlana funtsezkoa da gure arrakasta lortzeko.

Arriskuak, erronkak eta gai materialak

Kudeaketa esparru guztietan arriskuak eta aukerak eta horien inpaktuak identifikatzeko aukera ematen duten ingurunearen azterketa eta barneko azterketa Kudeaketa Sistema Integratuan adierazitakoaren arabera egiten dira.

Arrisku Batzordeko Hiruhileko Zuzendaritza Taldeak bere lan plana hedatu du 2024an, honako metodologia honetan oinarrituta:

- Arriskuen eta haztapenen unibertsoa berrikustea (kategorizazioa). Arrisku berriak identifikatuz.
- Bat gatz diagnostikoarekin eta hasitako ekintzen planarekin, 8 edo gehiagoko haztapena duten arriskuak minimizatzeko.
- Haztapenak berrebaluatzen ditugu.
- Arrisku Taula/Instalazioa "semaforoa" eguneratzen dugu.
- Txostena Copreci Taldeko Zuzendaritza Batzordearen Kudeaketa Kontrolean sartzen dugu.

Aldi berean, ezohiko batzorde baterako deialdia egiten da aparteko arrisku egoerak hautematen direnean, eta bertan arrisku hori minimizatzeko ekintzak zabaltzen dira.

2024an arrisku batzordeko kideen osaera eguneratu da. Zuzendaritza talde osoak eta kontseilu errektoreko kide batzuek ere parte hartzen dute. Arriskuen mapan TCFDn, CDPn, SBTin jakinarazi beharreko arrisku klimatikoaren ondoriozko arriskuak eta aukerak txertatzeko lana egiten jarraitu dugu, asmoa baita mapa bakarra izatea. Arrisku kategorizatu bakoitzaren jarraipena egiteko organoa gehitu zaio arriskuen mapari. Aukeren taula lantzen hasi da, zeina heltzen joango den.



Hurrengo taulan COPRECik GAI MATERIAL GARRANTZITSU bakoitzerako erabiltzen duen kudeaketa eredua ageri da, bere kudeaketa prozesu estrategikoan garatzen duen arriskuen analisiaren arabera:

EKONOMIA		Kudeaketa Eredua
HAZKUNDE EKONOMIKO JASANGARRIA ETA BALIOA SORTZEA	Gaur eta bihar modu jasangarrian haztea, eskualde guztiak garatuz egungo negozioen eraldaketaren eta negozio eredu berrien garapenaren bitartez, eta ekonomia eta finantza sendotasuna bermatuz.	- Kudeaketa Sistema Integratua (ISO 9001ren arabera Ziurtagiria) - Kudeaketa Sistema Integratua (ISO14001ren arabera Ziurtagiria) - Kudeaketa Sistema Integratua (ISO 45001ren arabera Ziurtagiria). Jokabide Kodea Elkarlankidetzako Kooperatiboko Mekanismoa. Lankidetzako mekanismoak eta elkarlankidetzako aliantzak (Unibertsitatea, Taldeko Zentro Teknologikoak).
ALIAINTZAK ETA EKOSISTEMA IREKIA	Aliantza ekosistema bat sortzea, balio bereizgarri baten ekarpenarekin gure lehiarako posizioa indartuko duena.	
HORNIDURA KATEAREN KUDEAKETA ARDURATSUA	Hornitzaileak Taldearen premia eta eskakizunekin bat etortzera bultzatzea (produktuaren ingurumen adierazpena, erosketa jasangarriak, gizarte erantzukizuna), balio kate jasangarri baten garapena bermatuz.	

ARRISKUEN KUDEAKETA

- Finantza eta Kreditu Arriskuak
- Bezeroak eta eskaintza
- Hornitzaileak eta hirugarrenak
- Materialen arriskua
- Prozesuen arriskua
- Eragiketa arriskuak
- Sute arriskuak



ETIKA ETA GOBERNU ONA		Kudeaketa Eredua
GOBERNU KORPORATIBOA	Taldearen gobernantza sendoa printzipio, balio eta jokabide kooperatibo eta lehiakorren bidez bermatzea, arriskuen identifikaziotik eta kudeaketatik ikasiz eta, gardentasunaren eta parte-hartzearen bidez, gobernantza partekatuz, barrutik nahiz kanpotik.	* Estatutu Sozialak * Barne Araudi Kooperatiboa * Erakunde kulturaren eredua. * Kudeaketa Sistema Integratua (ISO 9001ren arabera Ziurtagiria) * Kudeaketa Sistema Integratua (ISO14001ren arabera Ziurtagiria) * Arriskuen ebaluazioa LSOKSn. * Jokabide Kodea
ETIKA ETA OSOTASUNA NEGOZIOETAN	Gobernu-organoen eta TALDEKO pertsona guztien jokabide etiko eta arduratsua bermatzea, gure printzipio eta balioen sendotasuna ziurtatuko diguna.	

ARRISKUEN KUDEAKETA

- Estrategikoa, bereziki jasangarritasuna estrategian integratzea.
- Geopolitikoa (Eragiketa egiten dugun Herrialde Arriskua)
- Lege arriskuak
- IT-Informazioa, (Zibersegurtasuna)
- Ospearena eta erantzukizun soziala. Gure Jokabide Kodean identifikatutako egoerak dira.

Bestalde, Giza Eskubideekin zerikusia duten arriskuei dagokienez, Copreci Taldeak giza eskubideekiko konpromisoa du, pertsona guztien duintasuna eta dagozkien eskubideak errespetatzen direla bermatzeko. Ikuspegi horretatik, Copreci Taldeak bere jarduera garatzen duen arlo eta herrialde guztietan bere jardueraren ondorioz sortzen diren gizarte eta lan arriskuak identifikatzea erabaki du.



INGURUMENA		Kudeaketa Eredua
BALIABIDEEN KUDEAKETA ERAGINKORRA (ENERGIA, URA ETA HONDAKINAK)	Baliabide naturalak (energia, ura eta sortutako hondakin guztiak) modu eraginkorren eta zirkularrean kudeatzea, eta beren bizi ziklo osoan material jasangarrien erabilera sustatzea, araudiak betetzen dituztela eta haietara egokitzen direla ziurtatuz eta gure bezeroek ingurumen gaietan dituzten eskakizunak kontuan hartuz.	* Kudeaketa Sistema Integratua ISO 14001 ziurtagiriarekin * Ekodiseinua aplikatzea gure produktuen energia eraginkortasuna hobetzeko. * Arriskuen ebaluazioa IKSn * Jokabide kodea
KLIMA ALDAKETA / EMISIOAK	Erakunde gisa klimari eragiten diogun inpaktua murriztea, klima arriskua eta bere aukerak proiektu sozioenpresarialaren garapen estrategian integratuz.	

ARRISKUEN KUDEAKETA

- Eragiketa Arriskuak, balio katearen ikuspegi integratzailearekin lotuta, eta jasangarritasun irizpideak hornidura katean nola integratu.
- Ingurumen arriskuak,
 - Material arriskutsuen eta/edo ez-baimenduen erabilera ezabatzea bultzatuz.
 - Baliabideak alferrik galtzea (ura, energia, materialak...)
 - Hondakin arriskutsuak sortzea.

Klima arriskuak, aldizkakoak eta kronikoak. Klima aldaketaren larrialdia aitortzen dugu, bai eta egoera horretatik eratorritako baldintza berriak ere. Erakunde gisa kliman sortzen dugun inpaktua murriztea funtsezkoa da gure proiektu sozioenpresariala garatzeko.



LANEKO PRAKTIKAK		Kudeaketa Eredua
ENPLEGUAREN KALITATEA	Enplegua sortzea eta langileen ongizatea sustatuko duten kalitatezko lanpostu egonkorak eskaintzea.	* Estatutu Sozialak * Kooperatibaren Barne Araudia * Lan denboren, ordainsarien eta enpleguaren kalitatearen erregulazioarekin lotutako araudiak. * Kudeaketa Sistema Integratua. * Jokabide kodea
LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA	Osasunaren, segurtasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko neurriak betetzen direla bermatzea, arreta berezia jarritz prebentzio ekintzetan eta langileen prestakuntzan, langileen ezbehar tasa eta absentismoa murriztu ahal izateko.	* Kudeaketa Sistema integratua (ziurtagiria ISO 45001ren arabera) * Arriskuen ebaluazioa LSOKSn eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeetan (LSO) + Laneko Arriskuen Prebentzioa (LAP) * Jokabide kodea
ANIZTASUNA ETA AUKERA BERDINTASUNA. DISKRIMINAZIOARIK EZ.	Lan ingurune inklusiboa, diskriminaziorik gabea eta bidezkoa sustatzea, pertsona guztien arteko aniztasunarekiko errespetuan eta aukera berdintasunean oinarritutakoa.	* Estatutu Sozialak * Kooperatibaren Barne Araudia * Kudeaketa Sistema Integratua eta Jokabide Kodea. * Jazarpenen aurkako protokoloa * Berdintasun Plana
TALENTUA ERAKARTZEA ETA ATXIKITZEA ETA ANTOLAKUNTZA IKASKUNTZA	Langileen garapen profesionala erraztuko duten inguruneak sustatzea, erakundearen estrategiarekin bat etorriz, garapen hori kanporantz ere proiektu dadin, gure enpresa marka indartuz, erantzunkidetasunaren eta protagonismoaren kultura errotuta.	* Estatutu Sozialak * Kooperatibaren Barne Araudia * Lan denboren, ordainsarien, prestazioen eta abarren erregulazioarekin lotutako araudiak * Kudeaketa Sistema Integratua. * Elkarlankidetzako Kooperatiboko Mekanismoak * Lankidetzako mekanismoak eta elkarlankidetzako aliantzak (Unibertsitatea, Taldeko Zentro Teknologikoak). * Lankidetzako mekanismoak eta elkarlankidetzako aliantzak (Unibertsitatea, Taldeko Zentro Teknologikoak).
ARRISKUEN KUDEAKETA	-Eragiketa arriskuak, hala nola istripu eta gertakari kopurua murriztea -Pertsonak eta lan ingurunea: talentua erakartzeko eta atxikitze egon litezkeen zailtasunak, gure pertsonen beren profila etorkizunean eskatzen diren profiletara egokitzeko zailtasunak.	



KALITATEA ETA BALIO PROPOSAMENA GURE PRODUKTU ETA SISTEMETAN		Kudeaketa Eredua
BERRIKUNTZA ETA EKONOMIA ZIRKULARRA	Bizkortasunez eta eraginkortasunez berritzea, produktuak eta sistemak eskaintzeko, gure bezeroentzako balio erantsi bereizgarria sortuz. Horrela, soluzio jasangarriagoak eskaini ahal izango dizkiogu merkatuari, ekonomia zirkular baten bidez klimaren gaineko eragina minimizatuz.	* Kudeaketa Sistema Integratua (ISO 9001ren arabera Ziurtagiria) * Kudeaketa Sistema Integratua (ISO14001ren arabera Ziurtagiria) * Elkarlankidetzako Kooperatiboko Mekanismoa * Lankidetzako mekanismoak eta elkarlankidetzako aliantzak (Unibertsitatea, Taldeko Zentro Teknologikoak).
PRODUKTU, SISTEMA ETA ZERBITZUEN KALITATEA ETA FIDAGARRITASUNA	Gure produktu, sistema, soluzio eta zerbitzuen kalitatea eta fidagarritasuna bermatuko duen balioa ematea eta lehiarako eraginkortasuna bermatzea.	

ARRISKUEN KUDEAKETA

Arrisku estrategikoak: berrikuntza estrategia da, eta jasangarritasuna integratu ondoren, erronka bihurtzen da produktu, prozesu eta zerbitzu jasangarrietan eta ekonomia zirkularraren ikuspegitik berritzea ere, baldin eta lider izaten jarraitu nahi badugu, eta talentua erakarri, ingurune aldakor baterako prestatu eta interes taldeen itzaropenak betetzen jarraitu nahi badugu.

GIZARTE GAIAK		Kudeaketa Eredua
ERALDAKETA SOZIALA	Tokiko ingurunean eta gizartearen aktiboki parte hartzea, gizarte eta ekonomia aurrerapena sustatuko duten ekintza sozial eta solidarioko ekimenetan lagunduz, herritarren ongizatea kontuan hartuta eta ondarea utziz aberastasuna sortzeko helburuarekin.	* Estatutu Sozialak eta Emaizten Ordainsariaren inguruko Araudiak * Eraldaketa Sozialerako COPRECiren Sistemaren Eredua eta Araudiak * Eraldaketa Sozialerako FAGOR Taldearen Sistemaren Eredua eta Araudiak * Eraldaketa Sozialerako MONDRAGON Taldearen Sistemaren Eredua eta Araudiak

Helburu Estrategikoak GOBERNANTZAN

GOBERNANTZA KOOPERATIBOA, organoen argitasuna, kideen gaitasuna eta konfiantzazko harremanak ahalbidetzen dituzten gobernantza prozesu sendoen bidez.

TALDEAREN KUDEAKETA. Jasangarritasunaren eta kudeaketa sistemaren estrategia holistikoki integratzea TALDE osoan. Jasangarritasuna, COPRECiko pertsona eta negozio guztien lehiakortasunaren eta kulturaren elementu gidari eta bereizgarri gisa, proiektuari, planetari eta legatuari laguntzeko.

ARRISKUEN KUDEAKETA Jarduteko neurriak aurreratu eta ezarriko dituen arriskuak kudeatzeko jarduneko ereduari jarraitzea, Taldea integratuz eta klimarekiko ekintza arriskuaren ereduak, materialtasun bikoitzaren gaiak eta jakinarazpen ereduak integratuz.

BARNE ETA KANPO KOMUNIKAZIOA. Gure ekarpenari, gure balio bereizgarriari eta gure egiten jakiteari balioa ematea.

3.1.2. Kultura Lehiakorra eta Kooperatiboa.

Eredu kooperatiboa pertsonak inplikatzeko, konpromisoak betetzen eta anbizio handiko helburuak ezartzen dituen kulturaren oinarritzen da, langile eta jabekide gisako alderdi bikoitzean. Kultura horretan, erantzukizun kooperatiboaren ikuspegitik, norbere buruari asko eskatzen dioten erabakiak hartzen dira hainbat gairi buruz, esaterako, emaitzen banaketari, soldata aurrerakinen mailari, errentagarritasun helburuei, finantza ratio egokiei, anbizio handiko enpresa helburuei eta abarri buruz.

Kultura hori egunero sortzen da lidergo kooperatiboaren estiloarekin, taldean lan egiteko eta guztion ongizatea zaintzeko moduarekin eta goi mailako informazio, ikaskuntza, partaidetza eta autonomia sistemekin.

“Antolakuntza kultura lehiakor eta kooperatiboak, proiektu partekatuarekiko protagonismoaren eta erantzunkidetasunaren bidez, COPRECI proiektua bultzatzen du”.

Zeharkako eskumenak lantzen ditugu, edo hauek garatzea dakartenak: ikasteko kezka eta interesa eta gaiak erlazionatzeko gaitasuna garatzea, elkarlaneko eta elkarrekiko lankidetzako ekosistema bat eta gizarte trebetasunak kudeatzea, eta oso ingurune aldakorrera egokitzeko gaitasuna malgutasun handiz garatzea, eboluzionatu egiten duen erakunde ireki, interkonektatu eta arin batean.

Helburu Estrategikoak Kultura Lehiakor eta Kooperatiboan

Pertsonen konpromisoa sustatzea kultura kooperatiboaren eraikuntzarekiko, etorkizuneko gaitasunak eta pertsonak eta erakundearen sistemak eraldatu eta testuinguru berrira egokitzeko beharrezko portaerak garatuz, aurrera egiteko.

Gure proiektu sozioenpresarialaren erronkak lortzeko behar dugun eraldaketan eta bilakaeran lagunduko diguten talde planak eta hobekuntza pertsonaleko planak, talde kontzientzia eta taldeek erakunderako eta proiekturako eskaintzen duten balio erantsia landuz.

Gure ereduaren funtsezko elementuen inguruko hausnarketa eta elkarriketa prozesuak, aldaketa disruptiboak eta negozioen eta gizartearen etorkizuneko bilakaera kontuan hartuta, maila guztietan eguneratzeko eta erabaki koherenteak hartzeko: erantzunkidetasuna, legatua, kolektiboa babestea, elkartasuna, proiektu kooperatiboaren helburua, lidergo kooperatiboa, etab.

2024an, autoebaluazio prozesuari forma ematen jarraitu dugu. Prozesua 2023an sartu genuen, eta bertan pertsonak berak, aurreko ekitaldiko feedbackean oinarrituta, jarduera baloratzeko baliatuta, hainbat taldetan sartu zen autoebaluazio prozesua, egin dituen aurrerapenen autoebaluazioa egiten du, eta indartu beharko dituen konpetentziak proposatu ere proposatzen ditu. Hori dena bere arduradunarekin kontrastatzen eta aberasten da.

Gainera, 2024an erakundearen kulturaren jarri nahi izan dugu arreta. Kultura da erakunde batean nagusi diren jokabide kolektiboen multzoa. Eta horren sorrera harreman estiloak eta liderrek eta arduradunek bultzatzen dituzten lan sistematikek oso baldintzatuta dago

Era berean, kulturak eragin handia du pertsonengan, haien sentipenetan eta haien gogobetetze eta konpromiso mailan. Horrek ere eragina du erakundeak bere merkatuari ematen dion erantzunean eta epe ertainera begira duen lehiakortasunean.

Gure erakundearen kultura eta guztion konpromiso maila ezagutzeko asmoz, kulturari buruzko inkesta bat egin dugu, eta borondatezko parte hartzea %68koa izan da.

Azterketaren emaitzekin, 2025ean kultura eraikitzaileagoa garatzeko ekintza plana landuko da.

3.1.3. Ikaskuntza. Enplegarritasuna.

“Pertsonen garapen profesionala erraztuko duten inguruneak sustatzen ditugu, erakundearen estrategiarekin bat etorriz, gure enpresa marka indartuz, erantzunkidetasuna ren eta protagonismoaren kulturen errotuta”

Enpresek inoiz baino gehiago behar dituzte ingurunea (gero eta aldakorragoa) irakurtzeko ezagutzak, trebetasunak eta gaitasuna, eta modu kontzientean eboluzionatu behar dute, pertsonak bere potentziala modu jasangarrian gara dezan. Argi dago lanaren bilakaera planteatzen duen funtsezko alderdia dela.

Egunerokotasuna efizientziaz kudeatzea eta etorkizunera begira egotea eskatzen du horrek, eta horrek eragin erabakigarria du pertsonengan. Enplegarritasuna aldatu egiten da gaitasun, trebetasun eta ezaugarri pertsonalen bilakaeraren arabera eta, horregatik, pertsona horiez baliatzen da eta bere enplegarritasuna lantzen du, bere lanaren eta gaitasunen bidez kooperatibaren premietan laguntzeko. Beraz, lan egitea eta ikastea elkarrekin doazen alderdi dinamiko batez ari gara.

Kontzeptu hori talentua kudeatzeko prozesuekin osatzen da. Prozesu horietan, beharrezkoa den talentu jaso eta nola erakarri eta egungo profilen bilakaera nola kudeatu lantzen da. Horri input batzuk gehitu behar dizkiogu, hala nola piramide demografikoa, iraultza teknologikoa, robotizazioa, digitalizazioa eta balio kate globalean eta, ondorioz, beharrezko lanbideen mapan eragina izango duten beste alderdi batzuk.

Pertsonak gaituak izan daitezen eta eguneratuta egon daitezen, egungo ikaskuntza eredua garatu behar da. Eredu horrek, osoa izanik eta hainbat aldagairi erreparatuta (lanbide heziketa, sozietate heziketa, lan osasuna, mentoring-a, hizkuntzak, etab.), ikasgaietan eta metodologietan doitzen joan behar du inguruneak eskatzen duen abiaduraren arabera.

“Ikaskuntzan eta gutako bakoitzak proiektuari eta gizarteari modu bereizgarrian ematen diegun balioaren sorkuntzan oinarritutako kultura irekia praktikatzeko dugu”.

”

E 2024an, barne sustapenaren aldeko apustu berezia egin dugu, gure langileen garapen profesionala bultzatzeko. Tresna horrekin, motibazioa indartzea eta erronka berriei aurre egiteko eta esparru profesional berrietan hazteko aukera ematea bilatzen da.



Talentuaren kudeaketa

“Talentu berriak erakartzea errazten duten inguruneak sustatzen ditugu, Copreci Proiektuaren estrategiarekin bat etorritz”.

Prestakuntza zentroekin, unibertsitateekin eta zentro teknologikoekin elkarlanean aritzen garenez, ikasleak eta talentu berriak sartzen ditugu gure proiektuan. Ezagutza sareak garatzen ditugu, eta zentro horiekin lankidetzan aritzen gara talentua kudeatzen. Pertsonen bizi zikloa eta talentuaren garapena zaintzen ditugu beharren arabera eta ikuspegi estrategikoarekin.

Helburu Estrategikoak Antolakuntza Ikaskuntzan

Erakundea enplegarritasun kontziente eta arduratsu baterantz eraldatzea. Ikaskuntzaren KULTURA lantzea

Talde planak eta plan pertsonalak, proiektuaren erronkak gauzatzeko behar dugun eraldaketaren eta eboluzioaren aldaketa egiten lagunduko digutenak, taldeen kontzientzia eta balio erantsia landuz, erakunderako eta proiekturako.

Pertsonen garapen profesionala eta talentu berriak erakartzea erraztuko duten inguruneak sustatzea, proiektuaren estrategiarekin eta premiekin bat etorritz. Aurrera egiten jarraitzea Antolakuntza Ikaskuntzaren Metodo eta Metodologiaren alderdian.

Kultura eta maila guztietako ikaskuntza jasangarriaren eredua. Erakundearen ezagutza kudeatzea, eta adimen kolektiboa ikasi eta indartzen duen erakundea izatea.

2024an, talentua erakartzeko, kaptatzeko eta fidelizatzeko estrategia markatu dugu, eta, horretarako, gure erakundearen ikasleak sartuko ditugu, inguruko unibertsitate eta lanbide heziketako zentroekin lankidetzan estuan arituz.

Taldeen eta erakundearen dinamika guztietan integratuz, proiektuan protagonismoa izan dezatela bultzatzen dugu, Copreci barruan haien parte hartzea, prestakuntza eta garapena indartzeko.

Era berean, unibertsitateetako eta inguruko formazio zentroetako proiektu eta bisitetan aktibo jarraitzen dugu, bai eta ikasleekin lotutako foroetan parte hartzen ere,



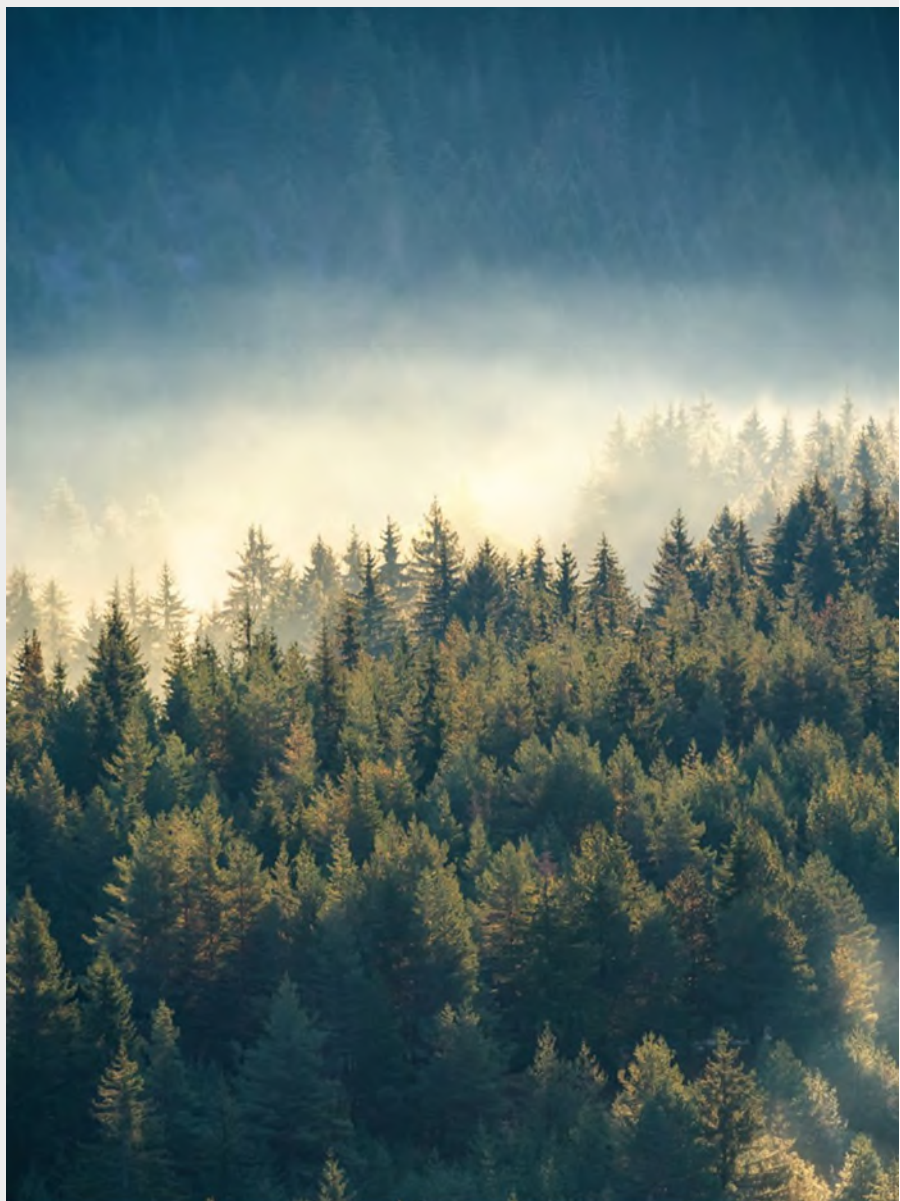
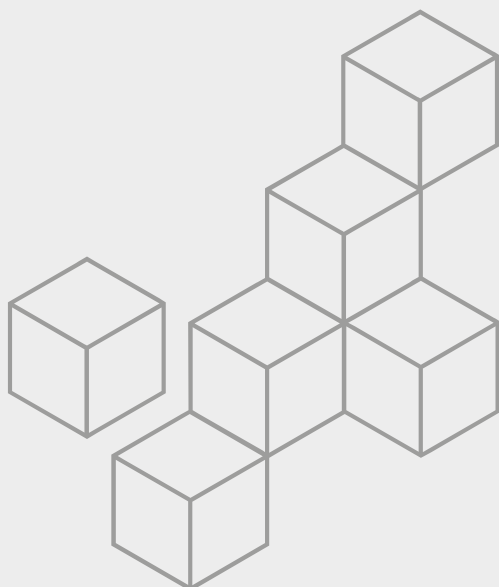
hala nola Impact Day delakoan (Mondragon Sarietan, non gure garaiko erronkei aurre egiteko modu berritzaileak planteatzen dituzten gradu bukaerako eta master bukaerako lan onenak saritzen diren) eta Beint (Nazioarteko bein programan, titulazioa duten gazteak gaitzea bilatzen duena).



Ikasleen bisita ugari jaso ditugu urtean zehar

3.2. Copreci gara. Gure errealitatea sortzen dugu

**“ Gobernu organoen
eta TALDEKO
pertsona guztien
jokabide etiko eta
arduratsua
bermatzea, gure
printzipio eta balioen
sendotasuna
ziurtatuko diguna”.**



3.2.1. Etika eta osotasuna negozioetan. Printzipio eta balioen kultura bat. Jokabide kode bat

Gure printzipioak eta balioak gure Estatutu Sozialetako eta gure kooperatibaren barruko harremanak arautzen dituen Kooperatiben Barne Erregelamenduko jarraibideetan jasota daude. Giza eskubideak eta ustelkeriaren aurkako politika Kooperatibaren Barne Araudian eta Estatutu Sozialetan jasotako printzipio etikoen eta portaera eta jokabide arauen funtsezko zatiak dira.

Hala ere, hirugarrenek egiazta ditzaketen ebidentzietan oinarritutako enpresen gizarte erantzukizuneko sistemen orientabideek jarraibide horien osagarri izan behar izan dute, arlo horietan dugun konpromisoa agerian utziko duten kudeaketarako tresna, erantzukizun eta helburu bihurtzeko. Esaera zaharrak dioen bezala: «on izatea ez da aski, on itxura ere izan behar da».

Giza eskubideak

Copreci Taldeak Jokabide Kode bat du Kode horrek adierazten du bere jardueran giza eskubideak errespetatzeko eta enpresa jarduera garatzen duen herrialdeetan aplikatu beharreko lege eta arau guztiak betetzeko hartuta due konpromisoa. Bere Jokabide Kodean ezartzen den bezala, Copreci Taldeak Giza Eskubideen Aldarrikapeneko oinarritzko printzipioak onartzen ditu, NBEk (Nazio Batuak, 1948an) emandako definizioaren arabera. Ikuspegi horretatik, Copreci Taldeak bere jarduera garatzen duen arlo eta herrialde guztietan bere jardueraren ondorioz sortzen diren gizarte eta lan arriskuak identifikatzea erabaki du.

Barne mailan, lana kontratatzeke eta antolatzeke politikak herrialde bakoitzean indarrean dauden araudiak eta legediak errespetatuz ezarri dira, eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen hitzarmenak sustatuz eta betez (lanerako gutxieneko adina, elkartzeke askatasuna, negoziazio kolektiborako eskubidea, diskriminaziorik eza).

Printzipio orokor gisa, ezarrita dago, lanbide jarduerak garatzean, Copreci Taldeko edo hirugarren alderdiko edozein pertsona garrantzitsuk bizi den eta lan egiten duen herrialdeko indarreko legedia ezagutu eta bete behar duela, eta bere mendeko langileak duintasunez eta errespetuz tratatuko dituela.

Copreci Taldeko edo hirugarren alderdiko edozein pertsonak, legea ez betetzera behartu edo bultzatzen badute, berehala jakinarazi beharko dio gaia bere arduradunari edo Taldeko Giza Baliabideen Zuzendaritza Korporatiboari, jokabide kodean ezarrita dagoen bezala.

Nabarmendu behar dugu Taldearen instalazio guztietan daudela salaketak jasotzeko postontziak eta xede horretarako berariazko helbide elektroniko bat (socialresponsibility@copreci.es), eta horien bidez Jokabide Kodearen aurkako edozein jardunbide edo jokabide gaizto salatu daitekeela, hala nola eroskeria, ustelkeria, abusuak, diskriminazioa, etab. Copreciko zuzendaritza organoak arduratzen dira Jokabide Kodea betetzen dela zaintzeaz eta horrekin lotutako gorabeheraren bat gertatuz gero neurriak hartzeaz, etorkizunean ez direla berriro gertatuko ziurtatuz.

Giza eskubideak urratzearen ondoriozko salaketak

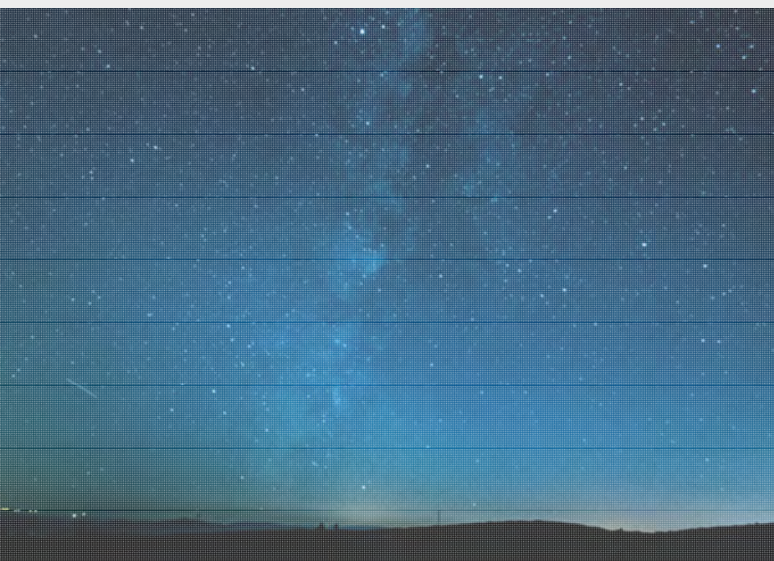
2024an, gai etikoekin zerikusia duten eta Kontseilu Errektorean edo gobernu organo baliokide batean aztertu diren gaiak zenbatu ondoren, ez da giza eskubideak ez errespetatzearen esparruan irekitako auzirik kontabilizatu, jazarpen kasuak barne.

Derrigorrezko lana ezabatzea, haurren lana desagerraraztea eta elkartzeke eskubidea

Haurren lanari dagokionez, Jokabide Kodeak dio Copreci Taldeak eta haren hirugarren alderdiek ez dutela haurrik kontratatuko eta langile guztien jaioteguna jasotzen duen erregistro bat izango dutela.

Halaber, Copreci Taldearen Jokabide Kodeak debekatu egiten du bere lantegi guztietan derrigorrezko lanak eta lan neketsuak egitea.

Bestalde, Copreci Taldeak elkartzeke eta negoziazio kolektiborako askatasuna errespetatzeko konpromisoa hartu du, eta diskriminazio eta esplotazio mota oro baztertzen du. Horrela, Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) xedapenak betetzen direla zaintzen du



Ustelkeriaren, eroskeriaren eta kapitalak zuritzearen aurkako borroka

Jokabide Kodea funtsezko elementua da ustelkeria, eroskeria eta kapital zuritzeak prebenitzeko. Copreci enpresan lanean hasi diren langile berriei horretarako ezarritako harrera eskuliburu bidez jakinarazten zaie, eta langile berriek sinatu egin behar dute. Kodea betetzen dela monitorizatzeaz arduratzen den kontrol egitura bat dago.

Eskuliburu horietan, Jokabide Kodea nahitaez irakurri eta bete behar dela adierazten da. Kodearen kopia bat Copreci Taldearen Interneteko eta Intraneteko helbidean aurki daiteke.

Gainera, Kooperatibaren Barne Araudiak Arau hauste oso larritzat jotzen ditu:

- Iruzur egitea, funtsak desbideratzea, bidegabe erabiltzea, bidegabe jabetzea eta antzekoak; iruzurra, desleialtasuna, agindutako kudeaketetan konfiantzaz abusatzea; edo lankideei, Kooperatibari edo beste edozein pertsonari ebastea edo lapurtzea, Kooperatiba barruan edo edozein lekutan egindako zerbitzu ekintzetan.
- Kooperatibaren bezeroei zerbitzuren bat egiteagatik edo egin izanagatik horiengandik edo orokorrean beste pertsonengandik zuzenean edo zeharka ordainsariak, promesak, abantailak edo nolana hiko prerrogatibak kudeatu edo onartzea.

Era berean, hutsegite larri horien aurkako zehapen prozedurak gure Estatutu Sozialean daude azalduta.

Eta Zaintza Batzordeak (Kooperatibako barne organoa, Kontseilu Errektorearen independentea) barne funtzionamendua eta kontuak ikuskatzeko eskumenak ditu. Eginkizun horretan, identifikatutako anomaliak detektatu eta horien aurka egin dezakete. Bere eginkizunak Estatutu Sozialetan jasota daude.

Ustelkeria, eroskeria eta kapitalak zuritzea prebenitzeko hartutako neurriak

Ustelkeriari eta eroskeriari dagokionez, Jokabide Kodean ezartzen da erabat debekatuta dagoela hirugarrenengandik opariak jasotzea eta/edo hirugarren alderdiari eskaintzea, baldin eta, duten balioagatik, kortesia gainditzen duen oparitzat har badaiteke eta tratamendu pertsonal mesedegarria edo Copreci Taldeko edozein enpresarentzako tratamendu mesedegarria lortzeko egiten bada. Halaber, Copreci Taldeko konpainiek hautagaiak eta alderdi politikoak ezin dituztela finantzatu adierazten du, eta erabat debekatuta dagoela funts eta kreditu publikoak eskuratzea Plangintza eta Baliabide Sailaren aldez aurreko baimenik gabe.

Kapital zuritzeari dagokionez, transakzio orok kontabilitate mailan egon behar duela zehazten da. Bestalde, transakzio orok dagokion kopia izan behar du, edozein unetan kontsulta daitekeena eta transakzioaren egileak eta transakzioa egitea baimendu, grabatu eta artxibatu zutenak identifikatzeko aukera ematen duena.

Jokabide desegokiak komunikatzeko honako bide hauek ezarri dira:

- Arduradunari edo Giza Baliabideen Zuzendaritza Korporatiboari jakinaraztea
- Posta elektronikoko helbide baten bidez jakinaraztea (socialresponsibility@copreci.es)
- Postontziak

2024an ez da ustelkeriarekin edo eroskeriarekin lotutako gairik jorratu. Eta urtean zehar prebentzio ekintzak gauzatu dira, hala nola gure Jokabide Kodearen arabera oparirik ez emateko politika jakinaraztea.

Kasu batean zein bestean, jasotako erreklamazioak konfidentzialtasun osoz tratatuko direla bermatzen da.

3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.

Balioen ereduak garapen ekonomikoa (ingurunea) giza ongizatearen zerbitzura jartzen du (helburua). Kolektibo sozialaren eta, oro har, gizartearen interes orokorrari, gizarte kohesioari eta ongizateari ekarpenak egitea eredu kooperatiboaren funtsezko helburuak dira, eta ongizatearen gizartearen baterako eraikuntzan maila handiak lortzen laguntzen duen eredua da. Ongizatea dimentsio anitzeko kontzeptu gisa hartuta, pertsonen beren bizitzengatik eta laneko eta bizikidetzan naturaleko inguruneagatik (pertsonak eta ingurunea) egiten dutenarekin eta egin dezaketenarekin lotuta.

Eredua, balioa eta aberastasuna sortzeko gaitasun gisa. Aberastasuna ez da kapital finantzarioaren arabera soilik neurtzen, kapital sozialaren arabera ere neurtzen da. Etengabe bilatzen da aberastasuna sortzeak pertsonen eta gizartearen kohesioa areagotzea. Sortzen duen aberastasuna bidezkotasunez sortu eta banatzeko gai den eredua.

Pertsonen berezko autonomia lan esparrura eramaten da, eta autokudeaketarako askatasuna eta gaitasuna ematen ditu. Eta aberastasunaren bidezko banaketa sistema bat denez, ereduak honako hauek eskaini eta ematen ditu:

Aniztasuna helburu, berdintasuna ardatz

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen

Gure Estatutu Sozialak atxikimendu askearen printzipio kooperatiboaren inguruan dugun jarrera islatzen dute, besteak beste, genero baldintzengatik diskriminaziorik ezaren ikuspegiarekin: «Ez dira onarpena ukatzeko arrazoiak izango ideia politikoak, sindikalak edo erlijiosoak, ezta eskatzailearen arraza, hizkuntza, sexua edo egoera zibila ere, baldin eta helburu sozialarekin bateraezinak ez badira».

Halaber, Antolakuntza Demokratikoaren printzipio kooperatiboak bazkide langileen oinarritzko berdintasuna aldarrikatzen du, izateko, edukitzeko eta ezagutzeko eskubideei dagokienez. Horrek esan nahi du enpresaren antolakuntza demokratikoa onartu behar dela, honako hauetan zehaztuta:

- a) Bazkide guztiek osatutako Batzar Nagusiaren subiranotasuna: "pertsona bat, boto bat".
- b) Gobernu organoak demokratikoki aukeratzea eta, zehazki, Kontseilu Errektorea, Batzar Nagusiaren aurrean organo horiek kudeatzeaz arduratzen dena.
- c) Komunitate osoa eskuordetuz Taldea kudeatzeko izendatutako zuzendaritza organoekin lankidetzan aritzea. Organo horiek behar adina eskumen izango dituzte, beren eginkizuna modu eraginkorrean garatzeko onura ekonomikorako.



“Coprecik berdintasunean oinarritutako oinarritzko printzipio kooperatiboak ditu”.

Enplegu baldintzei dagokienez, lanpostua betetzeko profil indibidualaren arabera izan behar dute, ez ezaugarri edo sinesmen pertsonalen arabera.

Beraz, ez du diskriminaziorik egingo kontratazio, ordainsari eta onura prozesuetan eta kontratuaren sustapen, diziplina eta amaieran, arraza, erlijio, sexu, egoera zibil, adin, afiliazio politiko, jaioterri, sexu orientazio edo legeak debekatutako beste edozein arrazoiengatik, hala jasota baitago gure Jokabide Kodean.

Horregatik, lan bizitzan zehar, aukera berdintasuna bizi egiten da. Pertsona eta etengabeko ikaskuntza oinarritzat hartzen dituen sistema denez, garapen profesionala jarduera onaren eta merkatuaren premietara egokitzearen eskutik dator.

Giza kualifikazioa eta lanbide kualifikazioa langileen kolektibo osoaren eskura dauden elementu gisa hartuta

Berdintasun printzipioetako bat, funtsean, langile guztientzat funtsezko onura sozialen kontzeptu berak eskaini ahal izatea da, kontratu edo lanaldi mota edozein dela ere: osasun laguntza, ezintasun eta baliaezintasun estaldura, erretiroaren hornidura, eta familia onurak, hala nola amatasun edo aitatasun baimenak, etab.

Enplegatu kopurua, sexu arabera (ekitaldiaren itxieran)	31.12. 2024	31.12. 2023
Emakumeak	788	766
Emakumeen %	55%	53,98%
Gizonak	643	653
Gizonen %	45%	46,02%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK, GUZTIRA	1.431	1.419

Kontratu mugagabeen eta aldi baterakoen urteko batez bestekoa, generoaren arabera	2024	2023
Mugagabeak	1266	1430
Emakumeak	687,1	800
Gizonak	579,9	630
Aldi baterakoa	197,7	209,5
Emakumeak	112,8	95,1
Gizonak	83,9	114,4

Enplegatu kopurua eta ehunekoa kategoria profesionalaren eta sexuaren arabera	31.12.2024		31.12.2023	
	Núm.	%	Núm.	%
Zuzendari karguak	18		16	
Emakumeak	4	22%	3	19%
Gizonak	14	78%	13	81%
Kualifikatua	570		596	
Emakumeak	157	28%	182	30%
Gizonak	413	72%	414	70%
Kualifikaziorik gabea	834		798	
Emakumeak	623	74%	577	72%
Gizonak	211	26%	221	28%
Kontseilu Errektorea	9		9	
Emakumeak	4	44%	4	44%
Gizonak	5	56%	5	56%

Nabarmendu egin behar da COPRECik berariazko prozedura bat duela ezarrita jazarpen kasuetarako: “jazarpen moralari edo sexu arrazoiengatik jazarpenari aurre egiteko protokoloa”. Protokolo horretan, jazarpenatzat zer hartzen den, zer prebentzio neurri ezarri diren eta horrelako egoera bat gertatzen denerako jarduketa prozedura zein den deskribatzen dira

Laneko indarkeria eta/edo jazarpen egoerak aztertze, ebaluatze, arbitratze eta, hala badagokio, konpontze proposamena egiteko ardura duen batzordea Gatazkak ebaluatze eta kudeatzeko batzordea da. Salaketan kanalak salaketaren eta salatzailearen konfidentzialtasuna bermatzen du.



Atxikimendu askearen printzipio kooperatiboak bazkide berrien sarrera ez mugatzeaz gain, aniztasunarekiko errespetua ere badakar. Bere muga bakarra enplegua sortzeko gaitasuna da. Gaur egun frogatzen ari da aniztasuna eta inklusioa (genero, kultura eta beste hainbat alderditan), gai etikoak izateaz gain, lehiarako abantaila lortzeko elementuak ere badirela eta eragin positiboa dutela talentuaren erakarpenean, bezeroarekiko orientazioan, langileen gogobetetzean edo berrikuntzan eta sormenean.

Ezgaitasunen bat duten pertsonen irisgarritasunari dagokionez, Copreci Taldeak irisgarritasunari buruzko araudia betetzen du presentzia duen herrialde guztietan. Hala, Copreci Taldearen lantegi propio guztiak erabat egokituta daude gaur egun Coprecin lan egiten duten desgaituentzat.

Copreci Taldeak konpromiso handia erakusten du diskriminaziorik ezarekin, desgaituak gizarteratzearekin eta irisgarritasun unibertsalarekin. **Hala, 2024ko ekitaldian Copreci Taldeak desgaitasuna duten 13 lagun izan ditu** (2023an, 12). Guztiek dute kalitatezko lanpostua, egonkorra eta baldintza berdinetan. Gainera, nabarmendu egin behar da Taldea gizarteratze fundazio eta enpresekin elkarlanean aritzen dela, 6. Kapituluari (Aberastasuna Sortzen dugu, Garapen Komunitarioa Bultzatzen dugu) azaldu den bezala..

Soldata arrakala saihesten duten oinarritzko printzipioak

Tanto Kooperatiben berezko arauak (bazkide langileei edo kooperatibistei soilik aplikatu dakizkieke), aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak nahiz enpresa akordioak (bai kooperatiba sozietatearekin, bai Copreci Taldeko beste edozein lantegirekin lan kontratua duten besteren konturako langile guztiei aplikatu dakizkieke), Copreci Talde osoko bazkideen eta besteren konturako langileen gutxieneko ordainsaria arautzen dute, eta antzeko lanpostuen arteko ekitate irizpideak ezartzen dituzte, langile horien generoa edozein dela ere.

“COPRECIn pertsonen lan egiten dute, haien jatorria edo egoera kontutan izan gabe *Eginkizun berdinekin, ordainsari berdina printzipioa*”

Alde horretatik, bai hitzarmenaren mende dauden langileen ordainsariak, bai kooperatibaren barne arauen mende dauden langileenak, lanpostuaren arabera ezarrita daude, eta ez hura betetzen duen pertsonaren arabera; horrela, generoagatiko diskriminazioa saihesten da.

Ordainsaria ezartzeko, urteetan egiaztatutako metodologia bat aplikatzen da, erabateko gardentasuna eta homogeneousutasuna bermatzen dituen eta eskualdean gizarte desorekarik txikiena ere bermatzen saiatzen dena. Metodologia hori balorazioan aditua den batzorde batek aplikatzen du. Batzordea Giza Baliabideen arloko profesionalak eta organo sozialetako ordezkariak osatzen dute, prozesuan erabateko gardentasuna bermatuz.

Matrizearen ordainsari sistema erreferentzia metodologikoa da COPRECI Taldeak dituen lantegietarako. Oinarri horiek errespetatuz eta betez, lantoki bakoitza dagokion herrialdearen idiosinkrasiara egokitzen da, kasu bakoitzean aplikatu beharreko araudiak eta hitzarmenak errespetatuz.

Erreleboko eta gaueko lanaren plusak, antzintasunagatiko plusak eta abar lotuta daude lantegi-herrialde bakoitzeko erreferentzia araudi eta hitzarmenekin, eta betetzen duen lanpostuarekin koherentzian aplikatu behar zaizkio langileari.

Ekitaldi batean egin daitezkeen ordainsarien igoerak lantegiko langile guztiei aplikatu behar zaizkie, ideia politiko, sindikal edo erlijiosoengatik, arrazagatik, hizkuntzagatik, sexuagatik edo egoera zibilagatik inolako diskriminaziorik egin gabe.

Zuzendaritzari ez zaizkio aplikatzen taldeko langileen ordainsari irizpide desberdinak.

Ordainsari finkoaz gain, ordainsari aldakor bat dago. Ordainsari aldakor horretan, hileko kudeaketa operatiboaren emaitza eta urteko helburu estrategikoen lorpena saritzen dira.

Nabarmendu behar da 2024an jasangarritasuneko 3 ardatz estrategikoak (pertsonak, planeta eta balio diferentziala

modu jasangarrian sortzea) presente egon zirela urteko helburu horietan, eta, horrekin batera, gure kolektibo osoari aplikatu beharreko ordainsari aldakorrean ere bai.

Gizonen eta emakumeen arteko batez besteko ordainsariak

Txosten honetan Copreci Taldearen 2024ko eta 2023ko ekitaldiko batez besteko ordainsarien banakapena dago, adinaren, sailkapen profesionalaren eta sexuaren arabera banatuta, eurotan.

Nabarmentzekoa da batez besteko ordainsaria kalkulatzeko Taldeko enplegatuek ekitaldian jasotako benetako ordainsari gordina -kontzeptu guztiak sartuta- hartzen dela oinarritzat. Hau da Copreci taldeko langile guztiak kontuan hartuta zenbaketa osoa:

	2024		2023	
	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
Batez besteko ordainsaria, sexuaren arabera	29.979	18.277	28.358	16.654

Kontseilu Errektorearen eta Goi Zuzendaritzaren ordainsariak lanpostu bakoitzak erakundean duen erantzukizunaren arabera finkatzen dira, Pertsonen Zuzendaritza Politikan adierazitako Ordainsari Politikan ezarrita dagoen bezala.

Arrakala hori gizonak eta emakumeak betetzen duten lanpostuaren ondoriozkoa da, izan ere, lanpostu berdinean ez dago ordainsari desberdinik generoaren arabera.

Ondoren xehatuko da sexuaren arabera bereizita (eurotan).

Nabarmendu behar da goi zuzendaritzako emakumeen batez besteko ordainsari erreala modu esanguratsuan igo dela. Horren arrazoia da zuzendaritza kontseiluaren osaera aldatu egin dela 2023tik.

	2024		2023	
	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
Kontseilu Errektorearen batez besteko ordainsaria (1) (eurotan)	37.699	52.366	38.654	48.199
Goi zuzendaritzaren batez besteko ordainsaria (eurotan)	92.990	79.586	89.757	64.267

(1) Kontseilu Errektorea gure gobernu organo gorena da. Kontseilu Errektorea osatzen duten bazkideek ez dute inolako ordainsari finko edo aldakorrik jasotzen lan horrengatik. Kooperatiban egunero egiten duten lanari dagokion ordainsaria jasotzen dute, eta ez dute aparteko ordainsaririk jasotzen Kontseilu Errektoreko kide izateagatik. Gainera, Kontseilu Errektore honetako kideak 2 urtean behin partzialki berritzen dira; beraz, Kontseilu Errektorearen eta goi zuzendaritzaren batez besteko ordainsaria kalkulatzeko, abenduaren 31n talde horietan zeuden kideak hartu dira kontuan.

Sozietateko lanpostu berdinen edo batezbestekoen ordainsaria

Lan ordainsariak, bestalde, bat datoz dagokion herrialdeko lan merkatuan daudenekin, kasu guztietan hitzarmeneko eta/edo sektoreko erreferentziak errespetatuz. Copreci Taldeko soldatak bere jardute eremu diren herrialdeetan dauden lanbide arteko gutxieneko soldaten berdinak dira eta kasu gehienetan handiagoak dira.

Nabarmendu egin behar da Jokabide Kodean ezarrita dagoela Copreci Taldeak eta haren hirugarren alderdiek, gutxienez, lanbide arteko gutxieneko soldata ordaindu beharko dietela langileei, tokiko legediaren arabera (legeak xedatutakoaren arabera lan egin behar diren orduetan oinarrituta)

Soldata arrakala lantegiko	2024		20223	
	Langile kualifikatuak	Langile ez-kualifikatuak	Langile kualifikatuak	Langile ez-kualifikatuak
España Copreci S.Coop	2,25%	-10,4%	5,21%	-5,88%
México	18,75%	14,33%	22,83%	15,54%
Turquía	0,77%	-25,09%	-6,91%	-7,03%
China	17,09%	11,26%	4,38%	10,11%
Italia	19,69%	10,97%	18,32%	7,34%
Chequia	22,74%	13,75%	27,30%	7,82%
España Grupo Mael	-16,29%	-	7,75%	5,64%

Berdintasun plana diseinatzeko prozesuaren diagnostikoa egiteko garaian, COPRECik gaur egun profil tekniko-teknologikoko ikasketak dituzten emakumeak kontratatzeke dituen zailtasunak nabarmendu ziren, eta horrek eragina izan dezake langile kualifikatuen kategorietan (gutxi gora behera 25-30%). Adibidez, gaur egun, Goi Mailako Prestakuntza Ziklo tekniko-enpresariala ikasi duten emakumeen oso eskaintza txikia dago merkatuan, langile kualifikatuen gure kolektiboaren zati bat izango litzatekeena.

Nolanahi ere, 2024an egiaztatu da Aretxabaletako lantegian langile kualifikatuaren kategorian arrakala murriztu dela.

Bestalde, ohikoagoa da langile ez-kualifikatuetan soldata arrakala negatiboa izatea, Copreci taldean emakumeen presentzia handia baita horien artean. Langile kualifikatuetan txikiagoa da emakumeen presentzia,

Ordainsari arrakala

2024ko eta 2023ko ekitaldiko lanbide kategoriaren arabera soldata arrakala jarraian xehatuko da, lantegien arabera. Horretarako, Copreciren lantegi bakoitzean kualifikatutako eta kualifikatu gabeko langileen soldata arrakalak kalkulatu dira gizonen eta emakumeen artean. Arrakala kalkulatzeko, orduko soldataren kontzeptua erabili da. Arrakalaren datuan ehuneko negatibo batek esan nahi du, kategoriaren barruan, eta batez bestekoa kontuan hartuta, emakumeen taldeak gizonen taldeak baino gehiago irabazten ari dela.



nahiz eta, oro har, arrakala maila txikia den. Arrakala handiagoa izatearen arrazoiak historian zehar jarduera arlo batzuetan (lantaldearen osaeran) izan den emakumeen presentzia txikia, lanpostuen espezializazio desberdinak eta antzintasuna dira, batez ere.

Grupo Mael-en kasuan, gaur egun ez dago gizonetzko langilerik kualifikatu gabekoaren kategorian.

Laneko segurtasuna eta osasuna.

COPRECI bere langileen laneko segurtasunarekin eta osasunarekin konprometitutako taldea da. Esparru estrategikoaren arabera, Taldearen bilakaera jardueraren esparru guztietan izandako etengabeko hobekuntza prozesuan oinarritu da, pertsonen segurtasunari arreta berezia eskainiz. Horregatik, Taldearen helburua, gai honi dagokionez, istripuen eta gorabeheren kopurua murrizten joatea da.

Hori dela eta, COPRECIk lantoki seguru, garbi eta osasungarri bat ematen die langileei, aplikatu beharreko legeria betez eta, honako hauek bermatuz, gutxienez: edateko ura, osasun instalazioak, suteak itzaltzeko ekipamenduak, instalazio medikoak, larrialdietarako irteerak, segurtasun, aireztapen eta argiztapen ekipamendu egokiak. Halaber, bazkideak eta enplegatuek beren lana modu seguruan egiteko behar bezala prestatuta daudela bermatuko du.

Taldearen Jokabide Kodean Laneko Segurtasunari eta Osasunari lotutako atal espezifiko bat dago. Atal horretan, ezarrita dago Copreci Taldeak eta hirugarren alderdiek laneko segurtasun eta osasunaren arloan legeak xedatzen duena bete beharko dutela. Hain zuzen ere, honako gai hauek jasotzen ditu:

- Suteen prebentzioa
- Istripuen eta gertakarien kudeaketa
- Laneko segurtasun eta osasunaren alorreko prestakuntza
- Makinen segurtasun elementuak
- Segurtasuneko jarraibideak
- Norbera Babesteko Ekipamenduen (NBE) hautaketa eta erabilera
- Lehen laguntzetarako ekipamendua eta langileen prestakuntza



“Segurtasun eta osasun estandar gorenak bermatzen ditugu. Horretarako, lanean jarraitzen dugu gure lantegi guztietan kudeaketa sistema bateratu bat ezartzeko eta zero istripu tasa lortzea ahalbidetuko digun prebentzioko eta autoebaluazioko kultura indartzeko”.

COPRECIk eta bere hirugarren alderdiek laneko segurtasun eta osasuneko legezko ikuskapenak betetzen dituzte, gobernuaren eta bezeroen ikuskapenen ondoriozko ekintza zuzentzaileak betetzen direla ziurtatuz eta ekintza horiek epe barruan dokumentatuz.

Azpiarratu behar dugu Aretxabaletako plantan (Copreci S.Coop), laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistemen ISO45001 arauaren arabera ziurtagiria dutela. Gainerako plantetan ziurtagiri hori eduki ez arren, horietako batzuek Lan Arriskuen Prebentziorako politika espezifikoa dute.

Era berean, Taldeko lantegi guztietan, Italiako plantan izan ezik, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzorde bat dago, eta enpresaren ordezkariak eta langileek parte hartzen dute bertan, prebentzioko ordezkarien bidez. Bilera horiek, besteak beste, Taldeak arlo horretan dituen jarraibide guztiak betetzen direla eta segurtasunari eta osasunari buruzko gai guztiei

buruzko informazioa, parte hartzea eta kontsulta ematen dela gainbegiratzeko balio dute,

Laneko osasuna eta segurtasuna Copreci Taldearen zutabeetako bat izanik, lantegi guztietako langile berriek, harrera planaren zati gisa, arrisku orokorrei buruzko hasierako prestakuntza jasotzen dute, eta, zehatzago, lanpostuarekin lotutako arriskuei buruzkoa. Gainera, etengabeko prestakuntza bermatzen da, ikastaro espezifikoaren bidez.

Lan arriskuen prebentzio sistema hobetzen jarraitzeko, lantegi guztietan auditoriak egiten dira, barruko auditoriak edo barrukoa.

Copreci Taldearen lantegi guztietan dago laneko segurtasunaz eta osasunaz arduratzen den pertsona bat gutxienez, edo, bestela, kanpoko prebentzio zerbitzu bat dute. Lantegi gehienetan dago zerbitzu medikoa. Arlo hauetan lan egiten da:

- Arriskuen eta aukeren ebaluazioa
- Segurtasuna. Ebaluazioaren ondoriozko prebentziozko ekintzak eta ekintza zuzentzaileak

- Istripu tasa
- Higienea
- Ergonomia
- Absentismoa
- Laneko Arriskuen Prebentzioa ekintzetan
- Osasuna. Enpresa osasungarria. Osasunaren zaintza.
- Laneko segurtasun eta osasunaren gaineko prestakuntzaderivadas de la Evaluación.



“Laneko segurtasun eta osasun estandar gorenak dituzten lantokiak bermatzen ditugu”.

Honako hauek dira 2024ko eta 2023ko lan istripuei buruzko indizeak

	2024		2023	
	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
Maiztasun indizea*	15,50	12,23	11,44	14,92
Larritasun indizea**	0,48	0,39	0,22	0,33

* (Istripu bajadunen kopurua x 1000000) /Lan egindako ordu kopurua

** (Galdutako egun kopurua x 1000) /Lan egindako ordu kopurua

Beste gai sozial batzuk eta langileei buruzkoak

Babes soziala: Gizarte laguntza eta aurreikuspena emateko sistema bat dugu, hainbat alderdi garrantzitsu biltzen dituena: erretiroa, alarguntasuna eta ezintasun iraunkorra, enplegurako laguntza, aldi baterako ezintasuna, osasun laguntza edo familia prestazioak (amatasuna, aitasuna, haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskua, etab.)

Pertsonaren ingurunea. Pertsonen bizitzan zuzeneko eta zeharkako ondorioak dituen ingurune egonkor bat sortzen dugu hainbat esparrutan: osasuna, hezkuntza, ingurumena, parte hartzea, kultura, kontsumoa, aurrezkia edo harreman sozialak.

Lanaren antolaketa eta lanean deskonektatzeko neurriak ezartzea

Copreci Taldeak badaki oso garrantzitsua dela lan ordutegiak arrazionalizatzea bizitza profesionalaren eta pertsonalaren arteko oreka bilatzeko. Lantegietan, Taldeak lan bizitza eta familia bateragarri egiteko neurriak ditu, batez ere lanaldi murrizketei eta lanaldi malguei dagokienez.

2024tik Aretxabaletako lantegian Telelaneko modalitateko araudia ere badugu, laneo malgutasun neurri berri gisa.

Bulegoetan, bestalde, sartzeko eta irteteko ordutegi malgua dago, eta bazkaltzeko ordutegia nahi duten eran antola dezakete, pertsonen laneo erantzukizunak,

2024an, Aretxabaletako plantan 46 pertsonak lanaldi murriztua eskatu eta baliatu zuten, kontziliazio neurri gisa, eta horietatik 21 gizonak ziren. Grupo Maelen kasuan, 9 emakume izan ziren, eta beste 2 emakume Italiako plantan, eta, azkenik, beste emakume bat Txekiako plantan. Guztira, 58 enplegatu. (2023an 48 pertsona izan ziren eta horietatik 19 gizonak izan ziren. Grupo Maelen kasuan, 9 emakume izan ziren, eta beste 2 emakume Txekiako plantan, eta, azkenik, beste emakume bat Italiako plantan. Guztira, 60 enplegatu.

2024an Telelanaren modalitateko araudia garatzeko batzorde bat sortu dugu, eta 2024ko urrian arrakastaz ezarri dugu. Gaur egun, erakundeko 35 pertsona daude Telelaneko modalitatera atxikita, Aretxabaletako plantan.

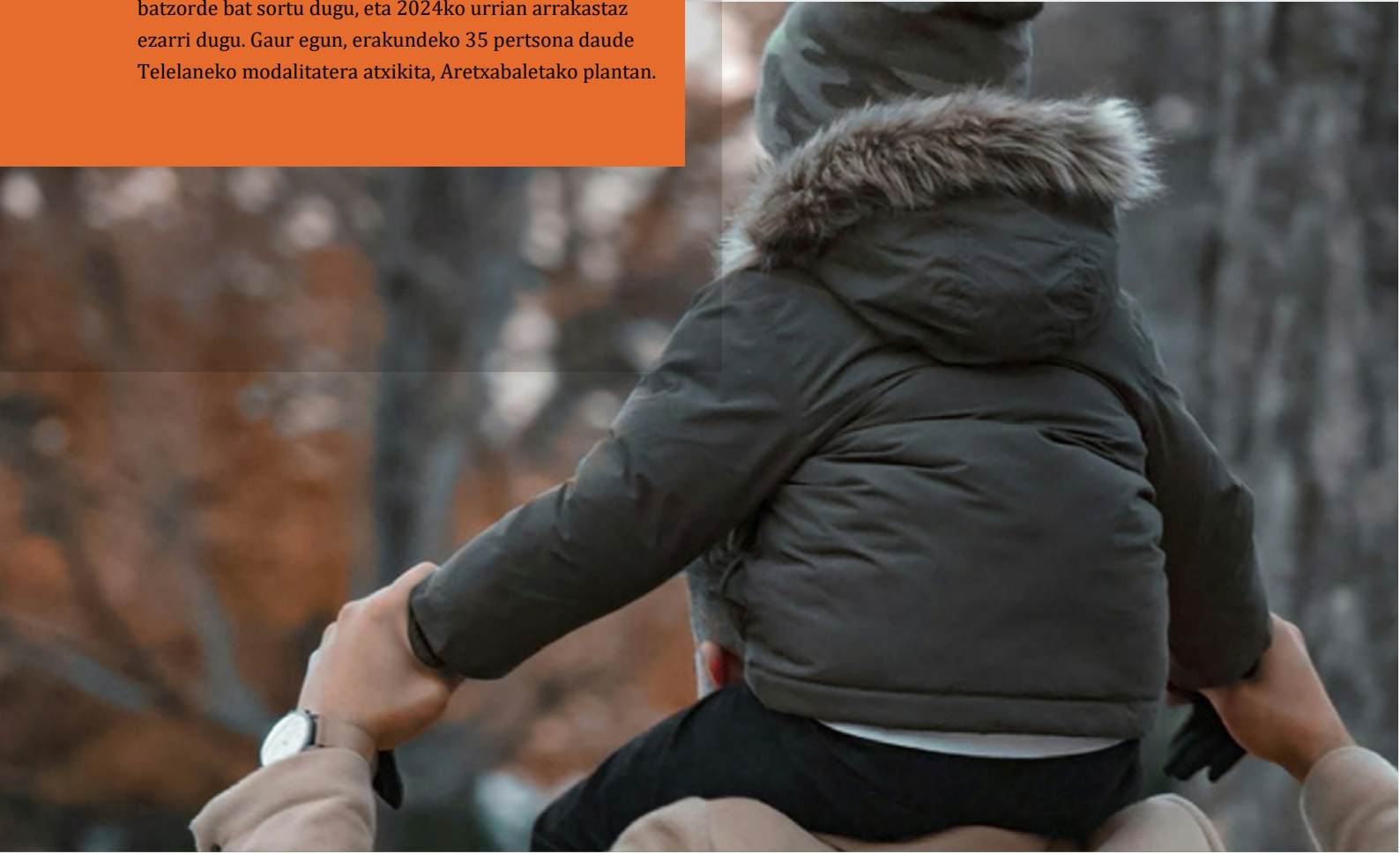
norberarenak eta familiakoak modu egokian beren gain har ditzaten. Ordutegi malgu hori txandaka lan egiten duten bazkideen eta langileen kasuan aplikagarria ez den arren, lana uztartzeko eta antolatzeko beharren kudeaketa aktiboa aplikatzen da, eskura ditugun tresnekin.

Copreci Taldeak bere bazkide eta enplegatuei lan ingurune osasungarria eskaintzeko eta aisialdiaz gozatzeko aukera bermatzeko lan egiten du.

Copreci Taldeak errespetatu egiten ditu hitzarmenek eta aplikatu beharreko legeriak ezarritako etenaldiak eta atsedenaldiak. Lanaldia, urte osokoa zenbatuta, berdina da bazkide eta enplegatu guztientzat eta, ondorioz, horietako bakoitzak, bere lanpostuaren berezitasunak alde batera utzita, lanaldi bera egiten du urte osokoa zenbatuta.

GRI 401-3

Seme edo alaba baten jaiotzagatiko baimena	2024	2023
Aitatasun/amatasun baimena hartu duten langileak	46	30
Emakumeak	25	14
Gizonak	21	16



Copreci eta euskara

Eraldaketa sozialaren aldeko apustuaren barruan, euskararen erabilera sustatzeko eta areagotzeko beharrezkoak diren urratsak bultzatzen jarraitzen dugu COPRECIn

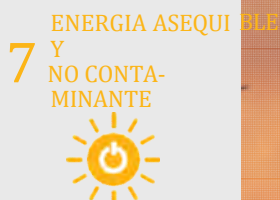
Berrogei urte baino gehiago daramagu lanean euskarak gero eta presentzia handiagoa izan duen lan mundu bat posible egiteko. Euskararen Normalizazio Politika bat ezarrita daukagu, eta bertan jasotzen dira lan eremu guztietan jarraitu beharreko hizkuntza irizpideak. Talde naturaletan euskararen erabilera areagotzeko helburuak lantzen ditugu (bilerak, dinamikak, komunikazioak, etab.). Antolaketari dagokionez, euskara bi organo espezifikoren bidez kudeatzen da: jarraipen batzordea eta euskara batzordea.

Barruan egiten den euskararen gestioan eta erabileran eragiteaz gain, Coprecik gizartean ere sustatzen ditu ekimenak. Horren adibide da 2024an KORRIKA babesteko egindako ekarpena: 2 kilometro diruz lagundu zituen eta lekukoa Copreciko euskara ikasleek eraman zuten, ikasketa prozesuan egiten ari diren lanaren aitortza gisa. Coprecin ere KORRIKA girotzeko hainbat jarduera antolatu ziren, hala nola lehiaketak, zozketak eta abar.

2024an Coprecik Bikaineko goi mailako ziurtagiria lortu du. Ziurtagiri horrek euskararen presentzia, erabilera eta gestioa egiaztatzen ditu. Euskararekin urteetan egindako lanaren, hartutako konpromisoaren eta egindako ibilbidearen sekulako aitortza izan da. Guztion lorpena da, eta bikaintasun horretan sakontzen jarraitzea da aurrera begira dugun erronka



04 PLANETAREKIN ARDURATSUAK



“Lehiakortasuna bermatzen dugu balio kate eraginkor, zirkular eta jasangarri baten bidez” eta “Klimaren gaineko eragina murrizteko konpromisoa hartzen dugu”.

4.1. Balio kate eraginkor, zirkular eta jasangarria

Gure balio kateak linealetatik zirkularretara aldatzeko erronka gauzatzeko ikuspegi integratzaile bat aplikatu behar da, jardueren, produktuen eta zerbitzuen bizitza zikloan inplikaturako balio kate osoa bilduko duena.

4.1.1.- Balio katea eta Hornidura Jasangarria

Coprecin gure bezeroentzako erreferentziatzeko hornitzaile izan nahi dugu. Horretarako, gure hornitzaileen hornidura kateak integratzen ari gara, segurtasunaren eta osasunaren, giza eskubideen errespetuaren, ingurumenaren, etikaren eta osotasunaren arloko gure balioekin eta eskakizunekin bat etorritik.

Balio kate jasangarriak diseinatu nahi izan ditugu produktu familia bakoitzerako, eta abiapuntu bat eta epe labur, ertain eta luzerako helburu bat finkatu ditugu, hornidura kate osoan eraginkortasuna, zirkulartasuna eta erantzukizuna lortzeko.

Coprecin Ikuspegi Estrategikoarekin lan egiten dugu eta ikuspegi horrek aukera ematen digu gure estrategiak prestatzeko eta berrikusteko erosketa kategoriatan, hornitzaile estrategikoetan, proiektu berriekin, eta kokatuta gauden eskualdeetan, ikuspegi horren zati bat gure hornitzaileen interes taldearekin partekatuz. Horretarako, hornitzaileekin zuzenean lan egiten duten taldeek osotasunez, zintotasunez eta gardentasunez joka dezaten zaintzen dugu.



HELBURU ESTRATEGIKOAK – Balio kate eraginkor, zirkular eta jasangarria

Integramos criterios de sostenibilidad en los procesos de Erosketa prozesuetan jasangarritasun irizpideak integratzen ditugu hornidura katearen homologazio eta ebaluazio prozesuetan, hornitzaileei laguntzeko planekin.

Hornitzaile eta Materialen/Tekniken Arriskuaren Azterketa indartu dugu, Copreci Taldearen Hornitzaile Parke osoaren Ikuspegi Globalarekin, balio katea, negozioak eta erregionalitatea integratuz. Arriskuaren kudeaketa aktiboa, lan egiten dugun merkatu globalean beharrezkoak diren aurrerapenerako, malgutasunerako eta egokitzapenerako balio gisa.

Bezeroarengandik hurbilen dauden balio kateak erregionalizatzen ditugu, ez malgutasun eta hurbiltasun irizpideagatik soilik, baita ingurumenaren gaineko inpaktuak murrizteko eta balio gehiago sortzen lagundu ahal izateko ere. Hurbileko Aliatu Sarea izatea, arriskua egokitzeko eta murrizteko moduan jardutea.

Balio kate desberdinen VSM jasangarriak produktu familia desberdinetarako. Kostuen eta joeraren inpaktua integratuz. Arriskuak eta aukerak ASG Gaietan integratuz, hornitu, ekoitzi eta saltzen dugun herrialdearen arabera.

Eraldaketa digitala gure hornitzaileekiko informazio fluxuetan eta hornitzaileen kudeaketan. Hornidura katearen datua, informazioa eta ezagutza digitalizatzea.

Arduera nabarmena 2024an, Hornidura Kate Jasangarriaren Kudeaketaren inguruan.

Jasangarritasuna balio katean txertatzea

2024an Bide Orriaren diseinua lantzen aritu dira HAZI proiektuaren barruan.

Lan hori kanpoko laguntzaileekin batera egin da, eta, horren bidez, hedapen eredu posible bat garatu da, egungo erosketen kudeaketa Balio Kate jasangarri bihurtzeko eraldaketa egiteko. Horretarako, azken urteetan egindako lana ekarri da

Zehaztutako bide orrian 13 lan arlo hedatu dira, datozen urteetarako lehenetsita. 2025. urte honetan bide orri horrekin lerrokatutako helburuak definituko dira.



4.1.2. Balio Kateko Material, Produktu, Sistema eta Zerbitzuen Kalitatea eta Fidagarritasuna

Copreci Taldearen produktuek bermeak dituzte segurtasunaren arloan, eta berme bat dute erabilerarako fidagarritasunaren arloan. Gure produktu eta sistemen ezaugarriak izan dira fidagarritasuna, efizientzia eta jasangarritasuna izan dituzte ezaugarri, gure bezeroek eta merkatuak aitortu dituztenak. Kalitate sendo eta lehiakor baten alde lan egiten dugu, garapenetatik hasita, hornidura katea landuz, eta gure bezeroak hornitu arte.

“Kalitatea eta fidagarritasuna ematen dizkiegu gure produktu eta sistemei, zirkulartasunarekin batera balio katearen jasangarritasuna eta kontsumitzaileen osasuna eta segurtasuna lortzen lagunduz”.

Copreci Taldeak “Bezeroen Kudeaketa Operatiborako” prozesu esparru bat du. Bere helburua bezeroei arreta emateko prozesuan erabili beharreko metodologia bat ezartzea da, bere proiektuetan parte hartuz, bere estrategietan lankidetzat estua bultzatuz eta saldu osteko zerbitzua emanez.

Gure bezeroak eta azken erabiltzaileak gogobetetzea gure balio korporatiboetako bat da. Copreci Taldeko lantegi guztiek errekamazioak kudeatzeko eta tratatzeko barne prozesu bat dute. Prozesu horren bidez, etengabeko hobekuntza eta kalitatean, fidagarritasunean, jasangarritasunean, segurtasunean eta, azken batean, erabiltzaileen eta kontsumitzaileen gogobetetasunean eragin handiagoa izatea lantzen dugu.

Coprecik 4.0 industria baten aldeko apustua egin du, interkonektibitatean, ikaskuntza automatizatuan eta produkzio prozesuetako denbora errealeko datuetan oinarrituta. Datuen erabilera intentsiboaren aldeko apustuak aukera ematen digu digitalizazioari eta automatizazioari baldintza hobeetan aurre egiteko, produkzio-prozesuen kostuan, kalitatean eta eraginkortasunean optimizatzeko. Horrek, hondakin gutxiago sortzea eta baliabideak hobeto aprobetxatzea eragingo du

“Ekoizpen azkarrago, sendoago, kalitate handiagoko eta kostu txikiagokoaren aldeko apustua egin dugu. Baliorik eransten ez duen prozesu baten zati oro identifikatuz eta ezabatuz”

2024an MES sistema ezarri da (Manufacturing Execution System), denbora errealeko ekoizpen prozesuak kudeatzeko eta optimizatzeko aukera ematen duena, eraginkortasuna eta kalitatea hobetzeko.

Copreci Aretxabaletako ataletako batean ezarri da eta atal guztietan ezartzearen aldeko apustu irmoa egiten dugu, Prozesu industrialen Digitalizazioaren bidez bikaintasun operatiboa maximizatzeko.





HELBURU ESTRATEGIKOAK – Lehiarako kalitatea eta kalitate jasangarria

LEHIARAKO KALITATEA gure produktuen eta soluzioen fidagarritasuna eta jasangarritasuna modurik lehiakorrenean eta balio kate osoan sortutako ahalik eta hondakinik txikienarekin bermatuko dituen.

KALITATEAREN BERMEA Balio Proposamen Berrietara bideratzea (Eginkizuna, Sistemak, Elektronika, balio kate jasangarri berriak integratuz).

EFIZIENTZIAREN DIGITALIZAZIOA eragiketei buruzko informazio zehatzagoa eta egokiagoa ematen duten Tresna Digitalak (4.0 industria eta beste batzuk): Hondakinak, akastunak eta txatarrak identifikatzea eta arintzea, joerak eta arriskuak eta aukerak identifikatzea.

4.1.3. Baimendu gabeko Substantziarik ez duen Hornidura Katea.

Gure lehentasunezko interes taldeekin gardentasun harremana izaten laguntzen dugu, eta legediak eta gure bezeroek debekatutako material arriskutsuak eta/edo debekatuak ezabatzea bultzatzen dugu.

Materialak behar bezala kudeatzea eta pertsonen ongizatea eta ingurumena bermatzea eta gure produktuekin eta/edo jarduerekin haiengan eragin negatiborik ez dugula sortzen ziurtatzea da helburua. Ingurunearekiko, planetarekiko eta pertsonen babesarekiko konpromisoa funtsezko zutabea da Copreci Taldearentzat.

Ingurunearekin konpromiso sendoa izatea Copreci Taldeak bere interes taldeei ematen dien balio bereizgarria da. Horretarako, zaintzari, betetzeari eta txostenak egiteari eskainitako prozesu baten pean horrelako materialak edo substantzia kaltegarriak kudeatzeko moduari buruzko jarraibideak aurkezten dituzten hainbat araudi eta/edo legetan oinarritzen gara.

“Baimendu gabeko substantziarik gabeko hornidura katea osatzen laguntzen dugu”.

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

KIMIKOEN eta gure hornidura katean eta gure diseinu eta homologazio prozesuetan debekatuta dauden materialen erabileraren gaineko COMPLIANCE Bermatu eta Ziurtatzen duen Prozesua sistematizatzea.

Produktu kimikoen kontrola hobetzea hornidura kate osoan. Betetze horiek zaindu eta bermatuko dituzten mekanismoak ezartzea. TESTA ETA DATA

Baldintza kimikoen maila igotzea hornidura katean.

Produktuaren eta debekatutako beste material batzuen ingurumen adierazpenaren prozesua digitalizatzea

2024an nabarmendutako jarduera

- Kimikoen gaineko Compliance Prozesua sistematizatzea

Gai arriskutsuen edo baimendu gabeen kudeaketa forma hartzen ari da erakundean. Hasiera-hasieratik sartu genuen produktu garapen berrietan, eta produktuan substantzia kutsatzaileak ezabatzeko proiektuak egiten ere jarraitzen dugu.

- Kontrol eta zaintza prozesua hobetzea hornidura katean

Hornidura kateko kontrolerako eta zaintzarako prozesuaren digitalizazioa lantzen jarraitzen dugu.

- Baldintza maila igotzea hornidura katean

Hornitzaileekin batera, bezero eskakizunen eta lege eskakizunen kudeaketak uztartzen jarraitzen dugu, gure kate osoa eskakizun guztiei erantzuteko prest egon dadin. Hornitzaileen parkearen egoera ezagutzeko bidean aurrera egiteko, batera lanean ari gara ASG gaien inguruan hornitzaileek duten heldutasuna baloratzeko.

- Materialen gaineko Compliance prozesuaren digitalizazioa

Materialen Compliance prozesuaren digitalizazioan lanean jarraitzen dugu aplikazio espezifiko batekin, MCR Matrial Compliance Regulatory aplikazioarekin.



4.1.4. Balio Kateko baliabideen kudeaketa efiziente eta zirkularra.

Coprecin gure lantegi guztietan ingurumena kudeatzeko sistema eta plan energetikoa ezartzeko ahaleginean jarraitzen dugu, Talde osoa ingurumenean ahalik eta inpaktu txikiena izango duen ekoizpen eredu eraginkor baterantz doala ziurtatzeko.

“Modu eraginkor eta zirkularrean kudeatzen ditugu baliabideak”

Estrategiaren esparruan, lehenetsuneko gisa ezarri ditugu balio kate osoan hondakinak murrizteko eta balorizatzeko ekintzak, eta arreta berezia jartzen dugu hornitzaileekin ekimenak garatzeko eta hondakin arriskutsuak murrizteko, zero hondakin arriskutsu izateko helburuarekin.

Helburu Estrategikoak – Baliabideen kudeaketa eraginkorra eta zirkularra

Ingurumena eta energia kudeatzeko sistema ezartzea taldearen lantegietan. Taldearen lantegi guztietan ingurumen arloan bezeroek egindako eskakizunei behar bezala erantzutea

Bizi Zikloaren Azterketen bidez, baliabideak (ura, elektrizitatea, hondakinak,...) alferrik ez galtzeko ahaleginean jarraitzea, bai eta uraren kontsumoa eta tratamendua (enplegua murriztea, tratamendua, birzirkulazio prozesuak) murrizteko ere, batez ere estres hidrikoko eremuetan dauden lantegietan.

Enbalajeek ingurumenean duten inpaktua aztertzea eta, beste erakunde batzuekiko sinergiaren bidez, enbalajeek ingurumenean duten inpaktua murrizteko planaren barruko ekintzak.

Hondakinen hierarkizazioa eta balorizazioa balio katean. Hondakinak tipologiaren arabera eta kudeaketa hobetzeko tresna digitalak erabiliz lortutako minimizazio tasen arabera zenbatzea eta kuantifikatzea. Hondakin Arriskutsuak Zerora hurbiltzea..

2024an nabarmendutako jarduera

Ingurumenaren kudeaketa plantetan

2024an Copreciko plantetara ingurumen kudeaketa zabaltzen aurrera egin dugu, eta ondorioz Copreci Turkiako plantak ISO 14001 ingurumen ziurtagiria lortu du.

Energiaren kudeaketa plantetan

Planta bakoitzeko energia kontsumoa murrizteko aktiboki lan egiten jarraitzen dugu, murrizteko ekintza zehatzekin.

- Aretxabaletako planta, bere jarduera mailagatik, energia kontsumoetan inpakturik handiena duen taldeko planta da, eta 2023ko datuekin alderatuta gasaren eta elektrizitatearen kontsumoa dezente murriztea lortu da 2024an.
- Gainera, 2024an, gure partner energetikoarekin batera, Eraginkortasun Energetikoaren gestioaren road-map-a diseinatu dugu, eta Aretxabaletako plantan Eraginkortasun Energetikoa Kudeatzeko Plana dugu. Plan hori 2025ean garatuko da, eta lehen pauso gisa Energiaren Kudeaketako Batzorde berria eratu da.
- Mexikoko plantan aktiboki jardun da, urteko target espezifikoeekin, elektrizitate eta gas kontsumoak murrizteko
- Txekiako plantan instalazioak hobetu dira (konpresorea ordeztu) eta itzaltze pasiboko proiektua jarri da abian: eguzki argia mugatzen du eta aire girotuaren kontsumoa murrizten du o

Enbalajeek ingurumenean duten eragina murrizteko plana

Osaigaien enbalajeetan eta produktu bukatuen enbalajeetan plastikozko material gutxiago erabiltzeko lan egin da.

Hauek izan dira Aretxabaletako plantan egindako lanen adibide batzuk:

- Dekoletajeko produktueta plastikozko poltsak erabiltzeari uztea. Paraleloan, elastomeroetarako osagaietan plastikozko poltsa mota horiek ez erabiltzeko lanean jarraitzen da.
- Produktu bukatuen arloan, enbalajeen erabiltzen den plastikozko materiala (filma, etiketak, zumitza eta abar) aldatu da, eta material birziklatua eta birziklagarria erabiltzen hasi da.
- Kartoizko hondakinak %4,85 murriztea lortu da. Italiako plantan ere, jatorri birziklatuko bilgarriak inplementatu dituzte (bai plastikozko poltsetan bai kartoian), edo materiala baso kate jasangarri batetik datorrela ziurtatu (paleten kasuan).).

Zero hondakin

- Aurretik, Aretxabaletako plantaren hondakinen mapa egin zen, hondakinen egoera zehatzago ezagutzeko eta hondakinak hobeto kudeatzeko eta murrizteko. Informazio horrekin, 2024an hondakinak kudeatzen jarraitu dugu, hodbakina hobeto bereiziz, balorizazio handiagoa lortzeko, eta baimendutako hondakin kudeatzaileekin harreman estua izanda, hondakin bakoitzerako prozesurik egokienak bilatzeko. Aldi berean, Hondakin Arriskutsuak Minimizatzeko Plana aurkeztu zen (2024-2028).
- Planta batean baino gehiagotan hondakina kudeatzeko sistema eraginkorraren prozedura hobetu da: Italiako eta Turkiako plantetan egin da hori. Gainera, Turkiako plantan inbertsioak egin dira hondakinak jatorrian bereizteko instalazioak izateko.

Erabilitako baliabideak optimizatzea

- Italiako plantan lubrikaziorako olio mineralaren kontsumoa %20 murriztea lortu da urtean.
- Aretxabaletako plantan instalazioak mantentzeko lanak egin dira, ur biltegien hustuketak saihesteko beste modu bilatzeko eta, horrela, ur kontsumoa murrizteko.

HONDAKINEN KUDEAKETA

2024an ez da lortu 2023ko urtean baino hondakin gutxiago sortzea. Aitzitik, %15,6 hondakin gehiago sortu da. Halere, gutxiago izan dira 2022ko ekitaldiarekin alderatuta.

Kontrapuntu gisa, hondakinaren osaerak eta bizitza bukaerak bilakaera positiboa izan dute, eta, beraz, sortutako hondakin arriskutsu guztia nabarmen murriztu da (-%26)

eta sortutako hondakinen ahalik eta kopuru handiena berreskuratzen ere aurrera jarraitzen dugu, aurtan hondakinen %96 berreskuratuta (aurreko ekitaldian, aldiz, %86 izan zen)
Planta guztietan hondakinen bereizketa hobetzeko, hondakinak berrerabiltzeko edo minimizazio plan zehatzak egiteko lanean ari dira.

	Kantitateak 2024an (t)	%, 2024ko guztizkoarekiko	Kantitateak 2023an (t)	%, 2023ko guztizkoarekiko	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
HONDAKINAK, guztira	4527	100%	3.916	100%	15,6%
Hondakin motaren arabera banaketa:					
Hondakin ez-arriskutsuak, guztira	3953	87%	3.139	80%	26%
Hondakin arriskutsuak, guztira	574	13%	776	20%	-26%
Azken tratamenduaren arabera banaketa:					
BERRESKURATUTAKOA, guztira	4206	93%	3.374	86%	25%
SUNTSITUTAKOA, guztira	321	7%	541	14%	-41%

MATERIAS PRIMAS Y EMBALAJE

Jarraian, Copreci Taldean gehien kontsumitzen diren lehengaien kontsumoak aurkezten dira, bai eta enbalajeen kontsumoak ere.

Lehengai nagusien kontsumoa, tona metrikoetan (t)

Osagaiak berreskuratu eta berrerabiltzeko prozesuei eta letoizko eta aluminiozko txirbilaren birsamentari esker, gure lehengai nagusien kontsumoaren inpaktua txikitzea lortu dugu..

	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Letoi kontsumoa GUZTIRA (t)	1.047	1.428	-27%
% birziklatua	90%	93%	-3%
Aluminio kontsumoa GUZTIRA (t)	3905	3.117	25%
% birziklatua	61.8%	60%	3%
Altzairu kontsumoa GUZTIRA (t)	1.045	1.011	3%
% birziklatua	0%	0,35%	-

Enbalajeen kontsumoa, tona metrikoetan (t)

Talde gisa, enbalajeen kontsumoa murrizteko formulak bilatzen jarraitzen dugu. Lege bidez bultzatu diren edo barruan abian jarri ditugun ekimen batzuegatik izan da hori. Adibidez, plastikozko erretiluak kentzea, bilgarri itzulgarrien erabilera bultzatzea edo jatorri birziklatuko packaginga lehenestea.



	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Paper eta kartoi kontsumoa GUZTIRA (t)	853	799	7%
% birziklatua	74%	85%	-13%
Egur kontsumoa GUZTIRA (t)	937	853	10%
% birziklatua	0,34%	0%	-
Plastiko kontsumoa GUZTIRA (t)	101	94	7%
% birziklatua	82%	82%	0%



ENERGIA KONTSUMOAK

Elektrizitatea

Eraginkortasun energetikoa da etorkizun jasangarria lortzeko funtsezko erronketako bat. Copreci Aretxabaletako plantan, talde mailan kontsumo handiena duen plantan, alegia, urteko kontsumoa %5 murriztea lortu da. Eta murrizketa horren alde egiten jarraitzen dugu Energia Batzorde berria aktibatuz.

Elektrizitatearen kontsumo intentsiboena duen gure bigarren plantan, Mexikoko plantan, alegia, energia kontsumoa murrizteko proiektua aktibatuta dute, baina 2024an ezin izan da jaitsierarik ikusi elektrizitatearen arloko azken emaitzan, jarduera handiagoa izan delako.

Azpimarratzekoa da, halaber, jatorri berriztagarriko energiaren portzentajeak nabarmen handitu dela, merkaturatzaileekin egindako akordio berriei esker.

	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Jatorri Ez-berriztagarriko elektrizitatearen kontsumoa (kwh)	17.781.319	18.228.213	-2,5%
Jatorri berriztagarriko elektrizitatearen kontsumoa (kWh)	8.523.537	7.639.224	11,6%
% berriztagarria	32%	30%	9.7%
Kontsumo elektrikoa guztira (kWh)	26.304.856	25.867.437	1.7%

Gas naturala

Elektrizitatea bezala, gas kontsumoa da funtsezko beste puntu bat. Gasaren kasuan, kontsumoa %1,9 murriztu dugu aurreko ekitaldikoarekin alderatuta. Nabarmendu behar da gas naturala kontsumitzen duten Copreci taldeko planta guztiek 2023an baino gutxiago kontsumitzea lortu dutela.



	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Gas naturala (kwh)	7.184.669	7.329.086	-1,9%

Ura

Garbiketa makinetan sortutako tentsioaktiboak dituen ura aprobetxatzen jarraitzen dugu, ur kontsumoa eta sortzen den hondakina murrizteko, hondakina murriztuta.

2024an taldeko hainbat plantatan uraren erauzketaren neurketa zehatzagoa lortzeko lan egin da, eta igoeraren zati bat inplementazio horren ondorio da.

	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Ur ateratzea, iturriaren arabera, estres hidrikoko eremuak EZ diren lekuetan	23.712	20.390	16%
Ur ateratzea, iturriaren arabera, estres hidrikoko eremuak diren lekuetan (MX, TR)	9.021	5.788	58%
Ur ateratzea guztira (m3)	32.733	26.178	25%



4.2. Klimarekiko konpromisoa

Klima aldaketaren urgentzia onartzen dugu. Hobeto ulertzen ari gara gure jardueren gure balio kateetan egiten duten BEGen zeharkako emisioak (1, 2 eta 3 irismeneko emisioak ere deitzen zaie). Kalkuluak adierazten duenez, gure 3 irismeneko emisio gehienak eskuratzen ditugun lehengaien isurketekin lotuta daude, bai eta gure produktuen erabileraren ondorioz eta haien bizitza baliagarriaren bukaeran ematen zaien tratamenduaren ondorioz gertatzen diren isurketekin ere.

Carbon Disclosure Project (CDP) proiektuan parte hartzen dugu. Industria eta gure bezeroak baloratzen dituen ekimena da. Gure ustez, klima estrategia osatuago bat garatuta gure enpresa ikuspegi orokorra ere babesten dela, klimaren bide orria gure bezeroekin partekatuz. Funtsezkoa da erakunde gisa klimari eragiten diogun inpaktua murriztea, proiektu sozioenpresarialaren garapenean klima arriskua eta haren aukerak txertatuz, lider izaten jarraitzeko, talentua erakartzeko, ingurune aldakor baterako prestatzeko eta interes taldeen itxaropenak betetzen jarraitzeko, klimarekin dugun konpromisoa sustatuta.

“1 eta 2 irismeneko karbono neutraltasuna ezarri dugu helburu gisa 2030erako, bai eta eta energiaren %80 elektrizitate iturri berriztagarrietatik etortzea bermatzea ere, kontsumoaren %30 autokudeaketako proiektuetatik etorritakoa izanik”.

COPRECIren anbizioa ez da soilik ekonomikoki haztea, baizik eta estandar sozial, ekologiko, kultura, demokratiko eta solidarioei jarraituz haztea. Etorkizuneko erronkari erantzuteko, ezinbestekoa da gero eta lehiakorragoa den merkatu batean arrakasta sozioenpresariala izatea, baina, ezinbestekoa da, halaber, neurri handi batean eta horrekin oso lotura handia izanda, honako gaitasun hauek edukitzea: Negozio garapena eta ingurumen inpaktua banatzea, estrategia korporatiboan jasangarritasuna modu horizontalean txertatuko duen enpresa ereduaren sustatzea, helburu eta adierazle iraunkorren negozioaren garapenarekin eta kudeaketarekin lotuz.

Helburu estrategikoak – Klimarekiko konpromisoa

Aldez aurretik egindako auditorietan identifikatutako instalazioen efizientzia energetikoa.

2030erako bermatzea erosten den energia elektrikoaren %80 berriztagarria izatea, eta kontsumitzen den energiaren %30, autokudeaketa proiektu berriztagarrien bidez lortutakoa izatea

Emisioak murrizteko bide orri bat izatea Klima Politika korporatibo baten barruan (SBTi-rako prestatzea)

Hornitzaille estrategiko guztien ingurumen jarduna bultzatzea, 2030erako klimaren aldetik neutralak izaten laguntzeko, 2050erako karbonoan neutrala den hornidura kate bat lortzeko.

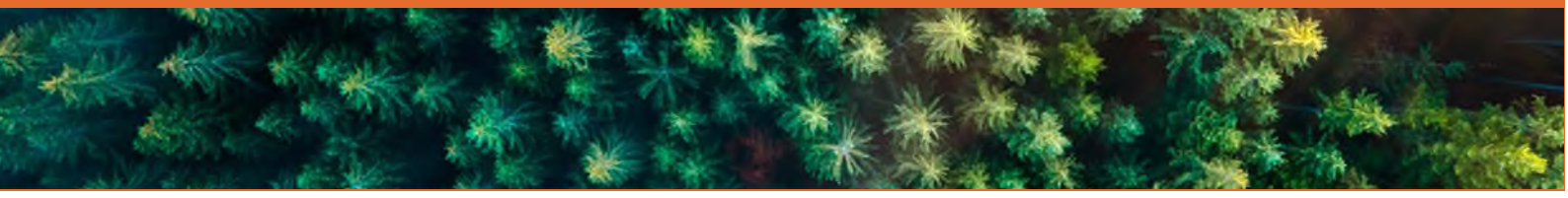
Produktuen Bizi Zikloaren analisia produktu familia guztietan, eta NETzerorantz egiteko murrizketa ekintzen plan bat izatea.

Gida (TCFD) erabiltzea klima aldaketaren gure ikuspegia bultzatzeko eta klima aldaketaren arriskuaren ebaluazioa hobetzeko enpresa arriskuaren kudeaketaz dugun ikuspegian.

2024an Las Carolinas proiektua sendotu da. Hamabost kooperatibak osatzen dugu proiektu hori, eta Murtziako probintzian (Espainia) panel fotovoltaikoen bidez energia sortzeko enpresa bat osatu dugu. Coprecik bere beharren %5-%6 artean jasotzeko parte hartu du proiektuan. Instalazioak amaituta daude eta 2025ean

parke horretatik autokontsumitzen hastea aurreikusten da, eta, horretarako, energia konpainiekin azken xehetasunen definizioa amaitzen ari da.

Gainera, Copreci Aretxabaletako aparkalekuan auto elektrikoak kargatzeko 4 puntu jarri dira



COPRECI TALDEAREN KARBONO AZTARNA

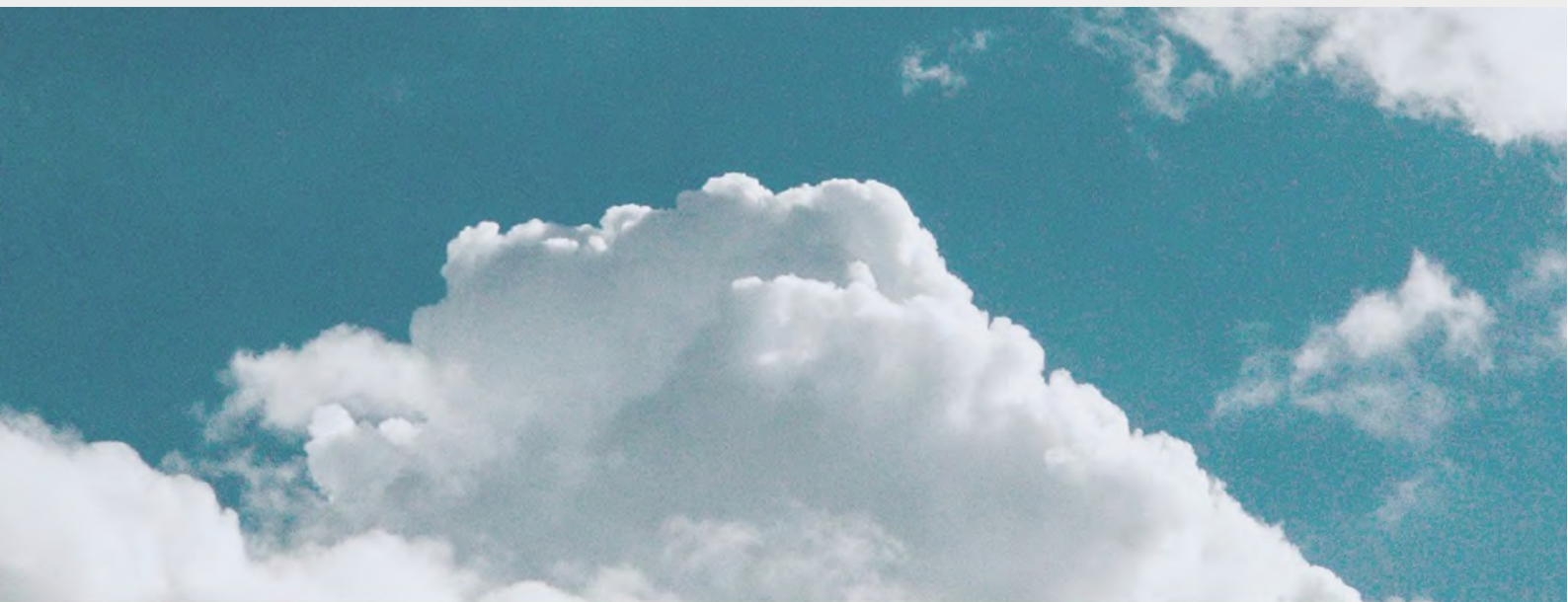
Jarraian aurkezten diren datuek Copreci Taldearen emisioak islatzen dituzte, ton CO2 eq-tan. Kalkulu horiek GHG protokoloan oinarritzen dira.

Hurrengo taulan ikus daitekeen bezala, hiru irismenetako datuak sartzen dira:

- 1 irismena: instalazio geldikor eta mugikorretako erregaien kontsumoak eragindako zuzeneko emisioak, baita gas hozgarriek eragindako emisio iheskorrak ere.

- 2 irismena: elektrizitatearen kontsumoak eragindako zeharkako emisioak. Merkatuan oinarritutako neurketak dira.
- 3 irismena: ondasunak eta zerbitzuak erostea, kapital ondasunak, garraioa eta banakaeta uretan gora eta uretan behera, sortutako hondakinak, negozio bidaia, enplegatuen desplazamendua, produktuen erabilera.

	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
1 Irismena (tona CO2 bal.)	1.763	1.760	0,2%
2 Irismena (tona CO2 bal.)	8.381	8.308	1%
3 Irismena (tona CO2 bal.)	1.865.972	1.677.658	11%
Guztira (ton CO2 eq.)	1.876.116	1.687.726	11%



Copreci Taldearen karbono aztarnaren ezaugarria da 3 Irismenean eragin handia duela. Merkatuan jarritako produktuetako batzuek beren bizitza baliagarrian duten kontsumo elektrikoa eta azken produktuak egiteko behar diren material eta osagai motak dira horren arrazoia. Izan ere, 3 irismenak igoera handia izan du (%11koa) 2024ko salmenten osaeraren ondorioz, erabilera fasean kontsumo handiena duten produktu bukatuak dira-eta gehien saltzen direnak.

Fokua Copreci Aretxabaletan jarrita, gure planta nagusian, non klimaren helburu estrategikoak gidatzen ari garen, aztarna % 3,6 murriztea lortu da tona CO2 baliokide guztietan, eta 3 irismenetan behera eginda

Behin taldearen karbono aztarnaren osaera ezagutzen dugunean, murrizketetan lan egiten jarraitzeko unea da, Zero Emisioetarako Klimaren Bide Orri baten jarraibideei jarraituz.

Behin taldearen karbono aztarnaren osaera ezagutzen dugunean, murrizketetan lan egiten jarraitzeko unea da, Zero Emisioetarako Klimaren Bide Orri baten jarraibideei jarraituz.

05 Balio diferentziala sortzen dugu modu jasangarrian

8 TRABAJO
DECENTE Y
CRECIMIENTO
ECONÓMICO



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMOS
RESPONSABLES



17 ALIANZAS PARA
LOGRAR LOS
OBJETIVOS



5. Balio diferentziala sortzen dugu modu jasangarrian

“Jasangarritasunaren alde egiten dugu, balio diferentziala sortzeko eta gure ondare kooperatiboa ziurtatzeko”

5.1. Balio proposamen diferentziala

5.1.1. Balio Diferentziala sortzen dugu

Copreciren balio proposamena, funtsean, hauek garatzen da: osagaiak eta beraien funtzio eta prestazioak, erabiltzaileari esperientzia osasungarriak eskaintzen dizkioten sistemak eta soluzioak, kontsumo etikoa errazten dutenak eta ingurumena errespetatzen dutenak.



“Bezero bakoitzari egokitutako BALIO PROPOSAMEN DIFERENTZIAL bat sortu dugu, produktu, funtzio eta sistema jasangarrietan berrikuntza arinak eginez eta lankidetzan aritzeko eta parte hartzeko eko-sistema irekien bidez”.



Motorrak eta ponpak

Motorren teknologiarri buruz dugun ezagutza sakonak aukera ematen digu uraren kontrolerako eta erregulaziorako soluzioen katalogo zabala eskaintzeko. Soluzio mekatronikoetatik, hala nola, garbigailu eta ontzi garbigailuetarako drainatze eta garbiketa ponpak, eta sistema elektroniko konplexuak ere bai.

Etxetresna elektrikoaren bihotzean dauden osagaiak, portaera isila ahalbidetzen dutenak, eta garbiketa bakoitzean egiten den ur eta energia kontsumoak zaintzen dituztenak. Teknologiako eta ekoizpeneko goi mailako estandarrekin fabrikatutako osagaiak, etxetresna elektrikoari balio diferentziala ematen diotenak, haren bizitza luzatuta eta etxetresna elektrikoaren fabrikazio prozesu osoan hondakinen kudeaketa ahalik eta txikiena izanda.

Egosketa elektronikoa

30 urte baino gehiagoko esperientzia dugu, eta esperientzia horrek Europako Indukzioen garapenean eta fabrikazioan liderretako bat izatera eraman gaitu.

Gure katalogoan diseinu modularrak eta malguak ditugu, kozinatzearen inguruan elementu eta funtzio berriak dituztenak, hala nola FlowIn sistema, baita prestazio berriak ere, indukzio plaka beste gailu batzuekin konektatuz.

Erabiltzailearentzako prestazioak eskaintzen ditugu, hainbat interface moduren bidez, baita segurtasun prestazioak eta esperientziako prestazioak ere, kozinatze eta maneiu erraza, praktikoa, segurua, efizientea eta osasungarria eskainita.

Osagaien sektoreko esperientziak, indukzio sukaldeetako osagaien balio kateak ezagutzeak eta gure gaitasun industrialak, gainera, aukera ematen digute indukzio sukaldeetarako bobinak_fokuak fabrikatzeko, European lidergo posizioa izanda.

“Coprecin zaratarik ez duen etxe bat bilatzen dugu. Uraren kudeaketa efizientearen lagunduko duten eta energia kontsumo txikia duten osagai teknologikoak garatzen ditugu, helburu horretan laguntzeko”



Urteak daramatzagu aplikazioetan kontrol eta zirkuitu elektronikoak diseinatzen. Gure erosketa ahalmenaren bidez, eta fabrikazioaren bidez, Fagor Electronicarekin (EMS) dugun aliantza estrategikoko harremanean oinarrituta, aukera bat gara, aplikazio desberdinetarako elektronikaren hornitzaile global gisa aitortua.

“Ahotsa, keinuak eta entzumena dira ikusmen urritasuna duten pertsonen Copreciko indukzio gaine sukaldeetan erabil ditzaketen komunikazio kanalak”



Gas egosketa

60 urte baino gehiagoko esperientzia dugu, eta esperientzia horrek ahalbidetu digu gas egosketako aparatuetan gasa erregulatzeko osagaien eta soluzioen garapen eta fabrikazioan erreferentzia orokorra izatea.

Segurtasun maila handiak eskaintzen dituzten produktu eta sistemen sorta zabala dugu, eta horren adibide dira ditugun balbulak, termostatoak, pizteko sistemak argiztapenarekin eta gas trenaren azpimuntaketak.

Malguak eta berritzeko bokazioarekin, erantzun lokal, azkar eta eraginkorra ematen dugu, gure bezeroek munduan zehar dituzten beharretara bideratua, erabiltzaileari sukaldean esperientzia berri eta seguru bat eskainita



BBQ eta OUTDOOR COOKING

Gas balbulen betiko soluzioak eta kontrol elektronikoak elkartzen dituen outdoor sektoreko fabrikatzaile bakarra gara munduan.

Barbakoetarako sistemak eta aplikazioak eskaintzen ditugu, segurtasun sistemekin, komunikazio sistemekin eta gure bezeroei aukeren mundu oso bat irekitzen dizkieten funtzionaltasunekin.

Gure produktu gama etengabe berritzen ari da. Horregatik, kalitatea gure zigilua da, eta berrikuntza gure etengabeko erronka. Konfiantza da eraiki dugun eta denboran zehar mantendu dugun balioa.



Sektore profesionala

Coprecik hainbat produktu gama ditu sektore profesionalerako. Balbulak, motorrak eta kontrol elektronikoa duten sistemak era guztietako gailu profesioaletarako, hala nola gas sukaldeak, plantxak, hozkailuak, labeak, kebabak..., sukaldaritzaren, jatetxeen eta gastronomia profesionalaren eremu bateko ekipaetan funtzio eta prestazioen sorta bat betetzeko.

Horietako bakoitza bezero bakoitzaren neurrira garatua. Sektore profesional eta industrialerako funtzioak eta prestazioak

“Ostalaritzako ekipamenduetarako osagaietan adituak gara”



Etxeko Conforta

Etxeko konfortaren arloan ditugun soluzioak teknologikoki aurreratuak dira, eta gasaren kontrolerako elektronika dute. Kalitate estandar zorrotzekin garatuta daude, eta lasaitasuna, segurtasuna eta erosotasuna eta ingurune osasungarria bermatzen duten prestazioak eskaintzen dituzte.

“Etxeko Konfortaren arloan ditugun Soluzioek erosotasuna eskaintzen dute eta ingurune seguru eta osasungarria sortzen dute”



Helburu Estrategikoak – Balio Diferentziala sortzen dugu

Berrikuntza hainbat funtziotan, hala nola gasa kontrolatzeko, erregulatzeko eta eramateko funtzioetan, garbitzean, kozinatzean, eta beste zeregin batzuetan bezero bakoitzari egokitutako balio erantsi bat sortzeko, fokua funtzioetan, prestazioetan eta sistemetan jarrita

Konektibitate, elektronifikazio eta adimen artifizialeko soluzioak garatzea, kozinatze, garbitze eta lehortze lanetan esperientzia hobetzeko, hori guztia modu jasangarrian.

Garapen berri guztiek zehaztutako jasangarritasun irizpideak txertatuta dituztela bermatzea, bai diseinuan, bai fabrikazioan, balio katean, logistikan, etab.

5.1.2. Berrikuntza eta Ekonomia Zirkularra

Berrikuntza estrategikoa da. Posizio lehiakorretik berritzen dugu, balio proposamen diferentzial bat eskaintzeko, gure produktuen eta sistemen erabilera iraunkorra ahalbidetzeko, kliman ahalik eta inpaktu txikiena izateko. Gure produktu eta soluzioek joera, teknika eta teknologia berriak dituzte: konektibitatea, elektronifikazioa eta adimen artifiziala, kozinatzean, garbitzean eta lehortzean esperientzia hobea izateko, hori guztia modu jasangarrian. Partner estrategikoez inguratzen gara, eta horiek gure coretik kanpoko teknologiak eskaintzen dizkigute. Horri esker, berrikuntza maila handiagoa lortzeko aukera dugu.

Coprecin jasangarriagoak eta zirkularragoak diren produktu, prozesu eta negozioetarantz aurrera egitea ahalbidetzen diguten berrikuntza proiektuak lantzen ditugu. Mundu jasangarriago baterako berritzen dugu, eta produktuak garatzen ditugu planetaren erronka berrietan pentsatuta

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

pensando Material birziklatua eta bigarren mailako materialak sartzen ditugu produktuetan, zirkulartasuna sustatzeko. Kontsumitzen ditugun baliabideen zirkulartasuna eta sortzen ditugun hondakinak berrerabiltzea lortzera bideratzen ditugu gure berrikuntzak.

Helburu Estrategikoak – Berrikuntza eta Ekonomia Zirkularra

Gaitasun berrietan oinarrituta berritzen dugu, balio proposamen diferentzial bat eskaintzeko, kliman ahalik eta inpaktu txikiena izateko, ekonomia zirkular baten bidez.

Arintasunez eta efizientziaz berritzen dugu, ekosistema ireki baten bidez, balio erantsi diferentziala sortuz, gure bezeroekin batera irtenbide jasangarriagoak eskaini ahal izateko.

Produktu familia guztien bizi zikloaren analisia. Dimentsio zirkularra barne hartzen duen ingurumen informazio garrantzitsua jasotzea. Informazioa eta arkitektura digitala prestatzea pasaporte digitaletarako.

Ekimen eta prozesu zirkular eta digitalak abian jartzea. Balio Proposamenean gure produktuen eta sistemen Zirkulartasuna txertatzea

HARMONY proiektuaren misioa da balio kate kritikoak ziurtatzea eta ekonomia jasangarri eta zirkularrerako bidea erraztea. Proiektuak birziklapen integraleko prozesu bat garatuz lortu nahi du hori, tartean imanak bildu eta desmuntatzea, baita metalak berreskuratu eta iman berriak ekoiztea ere. Iman berriak, berriz, inpaktu handiko hiru aplikaziotan baliozkotuko dira, etxetresna elektrikoen industrian, besteak beste.



5.2 Hazkunde ekonomiko jasangarria

5.2.1. Hazkunde ekonomiko jasangarria eta aliantzak

Pertsonez eta baliabideez hornitzen gara, aliantzak garatzen ditugu, posizionamendua lantzen dugu eta aukera berriak diseinatzeko eta garatzeko balio proposamenak diseinatzen ditugu.

Sendotasun ekonomiko eta finantzarioa mantentzen dugu, jarduera berriak sortuz eta egungoak eraldatuz, arrisku hauek kudeatzeko eta minimizatzeko politika aktiboa aplikatuz: merkatu arriskua (truke tasaren arriskua, interes arriskua arrazoizko balioan eta prezioen arriskua barne), kreditu arriskua, likidezia arriskua eta interes tasaren arriskua eskudiru fluxuetan. Likidezia arriskuaren kudeaketa zuhurra egiten dugu, behar besteko efektiboa eta balio negoziagarriak mantentzea eta eskuragarri dauden kreditu lerroen zenbateko nahikoaren bidez finantzaketa eskuragarri izatea oinarri hartuta.

Produktuen salmentak kreditu historia egokia duten bezeroei egiten zaizkiela ziurtatzeko politikak ditugu.

Etorkizuneko transakzio komertzialetatik, aktibo eta pasibo aitortuetatik, sortzen den truke tasaren arriskua kontrolatzeko, eperako dibisa kontratuak edo eragiketak dibisan neteatzeak erabiltzen ditugu.

Gainera, emaitzak banatzeko kongresu araudiak aplikatzen ditugu. Funts propioak indartzera eta finantza ratioak hobetzera bideratutako arauak dira. Araudi horrek independentzia, finantza zor garbia, ebitda eta enpresaren errentagarritasun tasa kontuan hartzen ditu interesak sortzeko eta kapitalizatzeko muga gisa. Ratioak betetzeak, gainera, zorpetzea mugatzera behartzen du, ingurune gero eta hegazkorragoan baikaude eta interes tasen igoerak baitaude.

Horrek guztiak ahalbidetzen digu enpresa bermatzaile eta jasagarri gisa posizionatzen jarraitzea, hazkunde eta eraldaketa erronkei aurre egiteko gaitasunarekin.

“Hazkunde ekonomiko eta jasangarria nahi dugu, denboran irauten duena eta belaunaldi berriei COPRECIren legatua bermatuko diena.”

Gainera, interkooperazioak lehiakorgo egiten gaitu. Urtero, eta oro har, MONDRAGONeko kooperatiba guztiek beren emaitza positiboan %5 ematen dizkiote MONDRAGON Fundazioari, Kohesio eta Garapen Funtsa eratzeko, MONDRAGONen esperientzia kooperatiboaren kohesioa eta garapena ahalbidetuko duten proiektuak garatzeko. Funts horren helburua da bideragarritasun analisiak egitea edo I+G+B proiektuak finantzatzea, besteak beste. Era berean, eta oro har ere, emaitza positiboan %5en pareko ekarpenak egiten dira urtero, inbertsio gisa, MONDRAGON Inversiones, S. Coop.ek kudeatutako nazioarteko hedapen funts bat eratzeko. Baliabide horiek kooperatibei nazioarteko hedapen eta hazkunde prozesuetan laguntzeko erabiliko dira, bai eta enpresa proiektuak bultzatzeko edo kooperatiben ondare egiturak indartzeko ere, besteak beste.

“Aliantzen eko-sistema bat dugu, lehiarako dugun posizioa indartzen duena, balio diferentzial bat ematekorakoan”.

Datozen urteetan, hazten eta posizionatzen jarraituko dugu, menderatzen ditugun merkatu guztietan balio proposamen diferentzial batekin, garapenaren alde eginda, interkooperazioan oinarrituta eta aliantzen sarea garatuta..

Helburu estrategikoak -Hazkunde ekonomiko jasangarria eta aliantzak

Crece Menderatzen ditugun merkatuetan haztea, balio proposamen diferentzial batekin.

Erreferenteak gara elektronikaren hornitzaile global gisa, Fagor Electronicarekin dugun aliantza estrategikoko harremanak lagunduta.

Funtzioan eta sistemetan oinarritutako balio proposamen bat garatuz hazi egiten gara, aliantza sarean eta erosketan ez-organikoetan oinarrituta.

Aliantza teknologikoak, industrialak eta merkatukoak garatzen ditugu, presentzia lokala edukita gure lidergo globala indartzeko.

5.2.2. Balio sortzea. Negozio eredu berriak

Dimentsio eta posizionamendu egokiak dituzten aukerak eta proiektuak garatzen ditugu, egungo negozioak eraldatzeko aukera ematen digutenak, hazteko aukera berriak sortuz eta merkatuari balio proposamen jasangarri berriak emanez, ekonomia zirkular baten inguruan.

Gainera, lankidetzako ekosistemak sortzera bideratutako ildo estrategikoak ditugu, horien bidez gure balio proposamenen jasangarritasunaren eta zirkulartasunaren inguruan aukera berrien garapena bultzatzeko.

Coprecik, ekonomia zirkularrekin konpromisoa duen heinean, RAEE-Loop proiektuan parte hartzen du, Circular Replayrekin lankidetzan. Etxetresna elektrikoaren industrian piezak eta osagaiak modu selektiboan lehengoratzeko da proiektuaren asmoa.

Proiektua Klimaren, Azpiegituren eta Ingurumenaren Europako Agentzia Exekutiboak (CINEA) finantzatuta dago, Europar Batasunaren LIFE programaren barruko proiektu bat da, eta kudeaketa zirkularrean espezializatutako enpresa partzuergo bat du.

RAEE-Loop-ek osagaiak berrerabiltzea eta digitalizazioa sustatzen ditu funtsezko tresna gisa. Circular Replayk, bazkide teknologikoa den heinean, osagai berreskuragarrien identifikazioa eta prozesamendua errazten duen software bat jartzen du, eta, horri esker, Coprecik osagaiak berreskuratzeko eta produkzioan berrerabiltzeko lanak optimizatu ditzake, eraginkortasuna hobetuta eta zirkulartasuna sustatuta.

“MODU globalean eta jasangarrian HAZTEN GARA, Eskualdeak garatzeko eta sendotasun ekonomiko eta finantzarioa eta COPRECIn legatua bermatzeko”.



“Gure balio katearen zirkulartasunaren inguruan aukera berriak garatzen ditugu”.

06 Aberastazuna sortzen dugu

Garapen komunitariorako
laguntza



6.1. Aberastasuna sortzen dugu eta garapen komunitarioa bultzatzen dugu gure inguruan

“Lankidetza eta autoantolaketa komunitarioa bultzatzen dugu, Garapen Jasangarrirako Helburuak lortzeko”

Duela 60 urte baino gehiago sortu ginen komunitatearen beharrei erantzuteko; beraz, gure jatorriak inguruko komunitatean bertan daude errotuta. Gizartearen erronkak gureak ere badira, eta gainerako kooperatibekin, eragile sozialekin eta administrazio publikoekin lankidetzan ari gara, XXI. mendeko erronka zahar eta berrietarako erantzunak bilatzen.

Mende berriak erronka berriak dakartza, eta premiazkoa da lurraldeek, enpresek bezala, jasangarritasunerako trantsizioa egitea. Gure enpresa kooperatiboaren eredia gai da aberastasuna ekitatez sortzeko eta banatzeko. Kooperatibek gizarteari egiten dioten ekarpena kualitatiboa, integrala eta epe luzekoa da. Aberastasuna ez da kapital finantzarioaren arabera soilik neurtzen, kapital sozialaren arabera ere neurtzen da. Etengabe bilatzen da aberastasunaren sorrerak gizartean inpaktua izatea.

Enpresa jardueratik haratago, jarrera proaktiboa dago eta agerikoa da ingurunearen ongizatean zuzeneko eragile gisa jarduteko dagoen borondatea,

izan ere, hurbileko inguruneko kultura, elkartasun eta ingurumen alderdiak zainduz, pertsonak eta haien lan bektorea osatzen duten alderdiak zaintzen ari dira..

Sortutako aberastasunaren barne banaketa elkartasun adierazpen bat da. Baliabideak birbanatzen ditugu, hainbat funtsen bidez eta ekonomia, ingurumen eta gizarte garapenerako ekimenak bultzatuz, gauden leketan.

Copreci eta Mondragon Korporazioa

COPRECI, Korporazioko kide den heinean, eta taldearen printzipio kooperatiboetan oinarrituta, eraldaketa sozialaren esparruan ere partekatzen ditu bere gizarte eta enpresa politikan zehaztutako erronka estrategikoak. Korporazioaren 2021-2024 aldirako Politik Sozioenpresarialak inguruan eragin sozial positiboa sortzeko duen bokazio garbia jasotzen du BISIO moduan

MONDRAGON Taldea bera presente dagoen leketan ehun sozioenpresarial indartsuak eta solidarioak sortzen laguntzen duen errealitate bat da.

Bere 2 erronka estrategikoen bitartez:



“Balioak bizi”: gure eredu kooperatiboa eta pertsonen konpromisoa, enpresa beste modu batean, solidarioago eta jasangarritasunarekin eta eraldaketa sozialarekin konprometituago egitea ahalbidetu behar diguten bereizgarriak dira.



“Mundu hobe bat egin”: kooperatiben legatua sinisten dugu, hurrengo belaunaldiei, kooperatiba sendoagoak eta hobeak ez ezik, pertsonentzat eta planetarentzat garapen eredu hobe utzita.

Copreci eta Fagor Taldea

Copreci, era berean, Fagor osatzen duten zortzi kooperatibetako bat da, eta kooperatiba horietako bakoitza erreferenteak dira jardute eremu duten sektoreetan. Gaur egun Mondragon Korporazio izenez ezagutzen den talde kooperatiboaren sorburu gara.

Fagor Taldean jasangarritasunarekin dugun konpromisoa ez da soilik barrura begirakoa. Komunitatearen autogestioan oinarrituta, gure kooperatibak kokatuta daudeneko lurraldeek eta komunitateek jasangarritasunerako egin behar duten bidearekiko konpromisoa dugu. Horretarako, Fagor Taldeetik lurraldeko gainerako eragileekin lankidetzan aritzen gara, Garapen Jasangarriko Helburuak lortzeko bidea elkarrekin egin dezagun.

COPRECI. S. Coop.ek **Eraldaketa Sozialeko Batzorde** bat du, non Kontseilu Errektoreko, Kontseilu Sozialeko eta Zuzendaritzako kideak eta bazkide boluntarioak elkartzen diren, alde batetik, FAGOR Taldeak garatutako eraldaketa sozialeko proiektuen jarraipena egiteko, eta, bestetik, kooperatibak bultzatuko dituen jarduerak proposatzeko.

“Garapen Jasangarrirako Helburuetan oinarrituta, gizartea eraldatzeko dugun bokazioa indartu nahi dugu, erreferente izan nahi dugunengan fokalizatuz”.

Grupo FAGOR, y por otro se elaboran propuestas de actividades a impulsar desde la propia cooperativa.

Sustapen eta Heziketa Kooperatiboko Funtzak (IPDK)

Taldea osatzen duten kooperatiben urteko irabazien %10ekin elikatzen dira, hori baita Euskadiko Kooperatiben Legeak ezartzen duena. Gainera, COPRECIn beste %2 gehiago bideratzen du funts horretara, eraldaketa sozialarekin dugun konpromiso irmoaren erakusgarri.

Hau da Copreci S.Coopek 2023an Sustapen eta Heziketa Kooperatiboko Funtsetara bideratu duen zuzkidura:

	Fagor Taldea	Copreci
Urteko irabazien %10, eta kopuru horretatik:		
%20 Mondragon Korporazioaren FEPI funtsa (Kooperatiba arteko Hezkuntza eta Sustapen Fondoa) bideratzen da	734.761 €	35.550 €
Gainerakoa (%80) Fagor Taldearen mailan eskuragarri dagoen IPDK funtsa bideratzen da. Funtz horren zati bat Fagor Taldearen mailan kudeatzen da, eta beste zati bat kooperatibak berak	2.986.569 €	142.200 €
Urteko irabazien %2, ekarpen gehigarri gisa, Fagorren eraldaketa sozialerako funtsa	743.315 €	35.550 €
2024ko zuzkidura guztira	4.464.645 €	213.300 €



Euskadi Agenda 2030 Sariaren lehen edizioa egin da hainbat erakundek Garapen Jasangarriko Helburuekin (GJH) duten konpromisoa aitortzeko. Fagor Taldea saritutako 60 erakundeetako bat da. (berria)

Jarraian, **Fagor Taldearen Funts Sozialaren edo IPDKren banaketa erakusten** da, non Garapen Jasangarrirako Helburuen lorpena bultzatu nahi dugun, eta, ildo horretan, hainbat eskalatako proiektuak lagundu ditugu:

- Fagor Komunitatea
- Debagoiena
- Euskal Herria
- Mundua

2024an, Coprecik 142.200 euro jarri zituen Fagot Taldearen IPDK funtserako, hainbat esparrutan dauden beharrei erantzuteko eta gizartearen hainbat proiekturi / eragileri laguntzeko (132.000 euro 2023an). Fagor Taldeak 2.986.569 euroko ekarpena egin zuen guztira (2.347.933 eurokoa 2022an).

(milaka eurotan)	2020	2021	2022	2023	2024
Fagor Taldearen IPDK funtsa	3.254	1.076	2.410	2.348	2.986
Copreci S.Coop.en ekarpena	248	183	428	132	142

Barruko araudia erreferentziatzen hartuta, 2024ko funtsak eremu guztietara esleitzea erabaki zen, honela banatuta::
REPARTO FONDOS COFIP GRUPO FAGOR 2024

	TOTAL DISPONIBLE	PROMOCIÓN EUCATIVA %25 746.642€	PROMOCIÓN SOCIAL Y COOPERATIVA (60-65) %65 1.941.270 €				DISTRIBUCIÓN COMUNITARIA (10-15) %10 298.657€	
		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	142.200 €	35.550 €	35.550 €	34.128 €	14.220 €	8.532 €	2.844 €	11.376 €
TOTALA	2.986.569 €	746.642 €	746.642 €	716.677 €	298.657 €	179.194 €	59.731 €	238.926 €

Fagorreko pertsonak Garapen Jasangarriko Helburuetan inplikatzeari.

Hauek dira arlo honetan bultzatu ditugun ekimen nagusiak:

FAGOR EUSKARAZ	FAGOR ELKARREKIN	FAGOR MUGI
20 urte baino gehiago daramatzagure kooperatibetan euskara planak bultzatzen, pertsonak euskaraz lan egin ahal izan dezaten. Oro har, Taldearen zein kooperatiben euskara biziberritzeko planak eta horietan zehaztutako ekintzak finantzatzeko ekimenetara bideratu dugu partida.	Pertsonak Garapen Jasangarriko Helburuetan inplikatzeko dinamikak eta ekimenak sustatzen ditugu. Horien artean daude elkartasun kanpainak, gizarte erakundeekin lankidetzak dinamikak, lan boluntarioak, eta abar. Hainbat ekimen argitaratu dira Fagor Elkarrekinen. Boluntariotzak (First Lego League, Mundukide, Kirol Egokituaren Gipuzkoako Federazioa...) edo Valentziako hondamendiaren ondoren laguntzeko diru bilketak, bai eta Zaporeak elkartearekin lankidetzan arituta Lesbosen errefuxiatuei laguntzeko elikagai bilketa egitea ere.	Mugikortasun planen bidez bultzatzen dugu lantokirako joan-etorriak modu jasangarrian egitea, besteak beste bizikleta, garraio publikoa eta auto partekatua erabiltzea sustatuz. 2024an Fagor Taldean 282.218 kilometro egin ditugu modu jasangarriagoan, 241 pertsonaren artean. 34.469 kgCO2 gutxiago isuri dugu.
Guztira, 716.777 euro, Fagor Taldeak jarriak, eta diru horretatik 34.128 euro izan dira Coprecik 2024an egindako ekarpena.	Guztira, 62.998 euro, Fagor Taldeak jarriak, eta diru horretatik 2.844 euro dira Coprecik 2024an egindako ekarpena.	

Garapen jasangarria bultzatzea Debagoiena eskualdean

Gure kooperatibetako ekoizpen zentro gehienak Debagoienan daude; beraz, Fagor Taldeak konpromiso berezia du eskualdearekin. Hauek dira arlo honetan bultzatu ditugun ekimen nagusiak:

DEBAGOIENA 2030	GIZABIDEA FUNDAZIOA
Debagoienaren garapen jasangarria bultzatzeko sortutako sarea da. 2024an zehar trantsizio energetikoari arreta berezia eskaintzen jarraitzen dugu. Eraginez piztu ekimenaren bidez, eskualdeko komunitate energetiko emergenteetako bazkide laguntzaile izateko konpromisoa hartuta. Gainera, 2024an Arrasateko Arima Zubi gunean esku hartze integral bat garatzeko proiektu batean lan egin dugu: Arima Bizi. Hainbat eragileren inplikazioarekin batera, hirigune honek dituen mugikortasun arazoei irtenbideak bilatzeko helburuan lan egin dugu.	Gizabidea Fundazioaren bidez, 40 urte baino gehiago daramatzagu lurraldeko hezkuntza eragile kooperatiboekin lankidetzan, eskualdean kalitatezko hezkuntza eskaintzeko beharrezkoak diren azpiegituren finantzaketan laguntzeko. 2022an hainbat hitzarmen sinatu ditugu MGEPeekin, HUHEZIREkin eta Arizmendi Ikastolarekin, eta hamarkada batean diruz lagundu beharreko proiektuak zehaztu ditugu.
Guztira, 746.642 euro, Fagor Taldeak jarriak, eta diru horretatik 35.550 euro dira Coprecik 2024an egindako ekarpena.	Guztira, 746.642 euro, Fagor Taldeak jarriak, eta diru horretatik jarri ditu guztira, eta diru horretatik 35.550 euro dira Coprecik 2024an egindako ekarpena.

Euskal Herriaren garapen jasangarria bilatzen duten proiektuak babestea

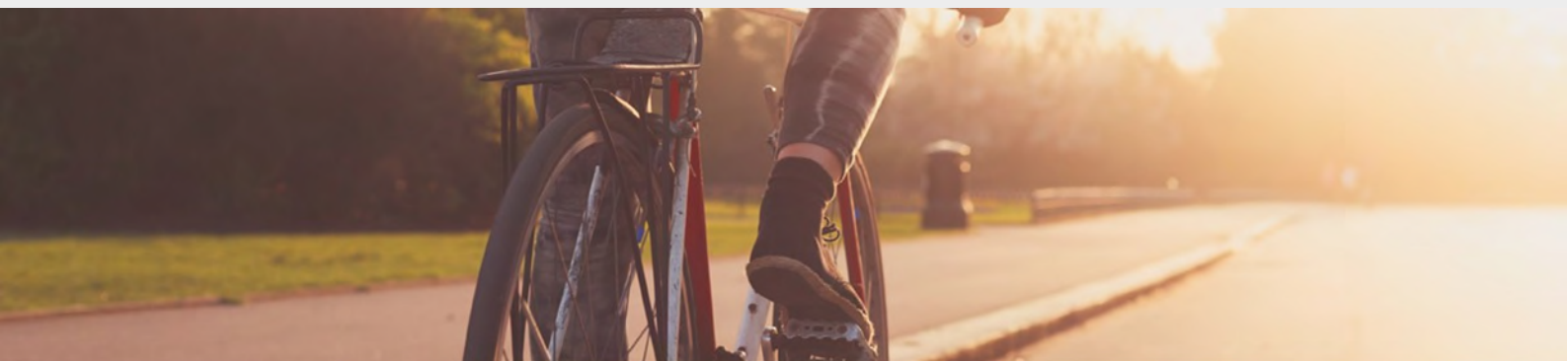
FAGOR HERRIGINTZA	Euskal Autonomia Erkidegoko beste proiektu batzuk
Fagor Herrigintza lankidetzat programa bat da, euskal gizartetik sortutako ekimenak babesteko eta laguntzeko bitartekoa. Horretarako, gure kooperatibetako bazkideek programa honen laguntza jasoko duten proiektuak aukeratu dituzte, 9 proiekturen artean, eta hau da 2024ko emaitza: - Plaka fotovoltaikoak Ghanako Lanbide Heziketako zentroan (Hiruatz): 60.000 euro - Teilatu bizia, plaka fotovoltaikoak, baratzea eta adinekoen inklusioa (Txintxirri ikastola): 40.000 euro - Ihitten elkartearen "Bullyingari galga" ikus-entzunezkoa: 20.000 euro.	Fagor Herrigintza lankidetzat programako dirulaguntzen onuradun diren proiektuez gain, beste elkarte batzuek ere jaso dute gure babesa 2024an.

Guztira, 149.146 euro, Fagor Taldeak jarriak, eta diru horretatik **8.532 euro dira Coprecik 2024an egindako ekarpena.**

Garapenerako lankidetzat

MUNDUKIDE FUNDAZIOA	GARABIDE
Mundukidek, batez ere, Mozambiken eta Brasilen garatzen du bere lana, eta urteak daramatza, filosofia kooperatiboarekin bat etorritik, bere komunitateen garapen endogenoa sustatzen. Bere jarduera finantzatzeaz gain, gure kooperatibetako bazkideek aukera dute Mundukidek programak dituen herrialdeetan kooperante gisa parte hartzeko.	Garabide hizkuntza gutxituak berreskuratzeko prozesuetan laguntzen duen erakundea da, euskara suspertzeko prozesutik ikasitakoa beste herrialde batzuetako prozesuekin partekatuz eta haien esperientzietatik ikasiz.

Fagor Taldeak 298.657 euro jarri ditu guztira, eta diru horretatik **14.220 euro dira Coprecik 2024an egindako ekarpena.**



TOKIKO ELKARTEEN SUSTAPENA

IPDKren zati bat Copreciren plantak dauden herrietako elkarteen jarduera diruz laguntzera bideratzen dugu.

Jarraian, COPRECik 2024an bultzatutako horrelako proiektu sozialen zerrenda jaso da

Proiektua	Azalpena	COPRECI
GuHaziakGara laguntza elkarte	Etorkinei Laguntzeko Elkartea (Aretxabaleta)	2.820 €
UDA Kirol Elkartea	Aretxabaletako kirol kluba	450 €
IKAZKIN Trail	Aretxabaletako UDA Kirol Elkartek antolatzen duen mendi lasterketa	200 €
Debatea Elkartea	Aretxabaletako Elkartea, TEA duten pertsonen laguntza emateko modu erregularrean	300 €
Katearen Loturak	Debagoienean patologia duala (substantzien erabilera + nahasmendu mentala) duten pertsonen laguntzeko diziplina anitzeko lan elkarte	500 €
Ortzadar Elkartea	Adimen muga duten pertsonen eta haien familiek sustatutako elkarte	300 €
SHIFA Elkartea	Erizain batzuek sortutako irabazi asmorik gabeko elkarte, Saharar kanpamentuetan herritarren osasuna hobetzeko	300 €
Loramendi Elkartea	Aretxabaletan euskara normalizatzeko eta euskal kultura indartzeko helburua duen elkarte.	500 €
AMS Mundu solidarioa	Garapen bidean dauden herrialdeei laguntzeko GKEa.	1.400 €
Ndank Ndank	Kulturartekotasunaren eta euskaldunen eta senegaldarren arteko garapenerako lankidetzaren sustapena	700 €
Gipuzkoako Elikagai Bankua (Bergara)	Zailtasunak dituzten familiei oinarrizko elikadura eskuratzea ahalbidetzea.	1.000 €
Sos Arrazakeria	Larruzalaren koloreagatik, jatorriagatik edo kulturagatik egiten den diskriminazio eta segregazio ororen aurka borrokatzeko sortutako fundazioa.	300 €
Ereindajan elkarte	Elikadura subiranotasunean eta kontsumo jasangarrian oinarritutako elkarte.	500 €
Ludomania	Ludopatiari buruzko prebentzio tailerrak Aretxabaletan	400 €
GUZTIRA		9.670 €

Gainera, Coprecik, azken urteetan garatzen ari garen programa baten barruan, beste **1.706 euro bideratu zituen interes pertsonaleko formazio kontzeptu gisa.** Copreci Taldeko langileentzako laguntza espezifikoa bat da, profesionalki garatzeko ez ezik komunitateari egiten dioten ekarpena sustatzeko beren kabuz ikastea bultzatu nahi dutenentzat, zehazki.

Coprecik laguntzen jarraitzen du bera dagoen lekuetan

Turkian dugun plantan 2024ko lurrikara izugarriak kaltetutako eremua berreskuratzen inplikatur jarraitzen dugu. Horregatik, Malatya eskualdean, kaltetutako eremu horretako eskola txiki bati lagutzen jarraitu dugu, eta aurten instalazio berriak prestatu ahal izan dituzte bertan.

Era berean, Txekian dugun lantegia 1.000 biztanle pasatxoko herri batean kokatuta dago, eta modu estuan laguntzen du bertako jarduerekin, hala nola haur futboleko tokiko taldeari eta udalak antolatutako beste ekitaldi batzuei laguntza ematen.

Coprecin ditugun langileek parte hartzea:

Aurten ere Copreciko langileek Lesbosen errefuxiatuta daudenentzat janaria biltzeko kanpainan parte hartu zuten, Zaporeak elkartearen eskutik.

Nabarmendu behar da, halaber, Debagoieneko Gurutze Gorriarekin lankidetzan kanpaina bat aktibatu zela kooperatibaren barruan, gure bazkideek ere banakako ekarpenak egin zituzaten, Fagor Taldetik modu kolektiboan eskainitako laguntzaz gain de manera colectiva desde el Grupo Fagor.

Aurten ere Coprecik Mundukide Fundazioaren IX. Lasterketa Solidarioan parte hartu zuen. Ekitaldiaren bidez bildutako dirua Mundukidek Afrikan eta Hego Amerikan egiten dituen lankidetzaren programetan inbertituko da.



07 Txostena egiteko prozedura



7. Txostena egiteko prozedura

Dokumentu honek COPRECİren Informazio Ez Finantzarioaren Egoera aurkezten du, honako hauek ezarritako eskakizunekin bat etorritz: 11/2018 Legea, abenduaren 28koa, Merkataritza Kodea aldatzen duena; Kapital Sozietatei buruzko Legearen testuategina, uztailaren 2ko 1/2010 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartua; eta 22/2015 Legea, uztailaren 20koa, Kontu Auditoretzari buruzkoa, informazio ez finantzarioari eta aniztasunari buruzkoa. Era berean, Taldearen Jasangarritasun Memoria gisa aurkeztu da (urterokoa).

Txostena, COPRECİ Taldearen bilakaera, emaitzak eta egoera eta bere jarduerak 2024ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra ingurumen, gizarte eta ekonomia gaitan duen inpaktua ulertzeko behar den informazioa jasotzen duena, GRI Estandarrak metodologiaren arabera egin da, Funtsezko aukerarekin bat etorritz, eta COPRECİk bere interes taldeei ematen dien garrantzia eta jasangarritasunaren alde egiten duen apustua adierazten ditu, Taldearen jarduera ekonomikoa garapen sozial eta ingurumenekoa denboran jasangarria izatea ahalbidetzen duten oinarritzko printzipioekin lerrotatuta egotea bermatzeko, aldi berean Nazio Batuen Garapen Jasangarriko Helburuetan lagunduta.

Txosten hau egitea gardentasunez jokatzeko eta kontuak emateko modua da argi eta garbi, eta, hori ez ezik, kudeaketa prozesuak eta Taldearen estrategia hobetzen ere laguntzen du, epe laburrean eta ertainean gauzatu ahal izango diren hobekuntza aukera berriak identifikatuz.

Txostena egiteko prozesuan Gerentziak eta COPRECİko arlo nagusietako arduradunek parte hartu dute zuzenean, baita Taldeko Kontseilu Errektoreko lehendakariak ere, bazkideen ordezkari gisa.

Sartu den informazio guztia enpresa matrizearena eta COPRECİ Taldea osatzen duten eta kontu bateratuetan aintzat hartu diren filial guztiena da, Copreci Egypt plantari ezik. Egypt.

7.1 Gai materialak definitzeko prozesua

Jasangarritasunarekiko konpromisoa COPRECİren parte da eta bere jardueraren garapenean berezko zerbait da. Horren erakusgarri, bere jasangarritasun estrategiaren diseinua egin da, eta, horretarako, COPRECİk materialtasun bikoitzaren analisi prozesua egin du, jasangarritasunari buruzko gai garrantzitsuak finantzen ikuspegitik eta gizarte, ingurumen eta gobernantza arloko inpaktuaren ikuspegitik (ASG alderdiak) identifikatzeko. Prozesu horrek aukera ematen du 11/2018 Legeak informazio ez-finantzarioaren eta aniztasunaren arloan egindako errekerimenduari erantzuteko..

7.1.1 Gure interes taldeak

COPRECİk honako interes talde hauekin duen konpromisoa erakusten du.

Interes taldeak – BARRUKOA

Personas Socias-Trabajadoras del GRUPO COPRECİ

Interes taldeak – KANPOKOA

Bezeroak, bezero partnerrak eta erabiltzaileak

Hornitzaileak, Laguntzaileak, Interkooperazioa Aliantzak.

Gizartea, komunitatea eta gizarte erakundeak

Jaurilaritza eta Herri Administrazioa

Bazkideak Langileak

Kooperatiba batean, bazkide langileek alderdi bikoitza dute, barneko zein kanpoko interes talde gisa. Jasangarritasuna kudeatze aldera, interes talde hori kanpoko taldeztat jo da, izan ere, kooperatibako langileak diren heinean, bazkideek hainbat behar eta itxaropen dituzte lan, segurtasun, ordainsari, kontziliazio, prestakuntza eta abarrei dagokienez, eta horiek entzun eta zaindu egin behar dira..

Bezeroak

Interes talde bat da, eta oso aktibo agertzen da jasangarritasunaren arloan inplikatzeko eskatzen baitigu, dela ekonomikoaren ikuspuntutik dela ingurumenaren eta gizartearen ikuspuntutik. Gero eta nabarmenagoa da alderdi horiei ematen zaizen garrantzia, proiektuak esleitzean gu homologatzeko eta gu ebaluatzeko erabiltzen diren irizpideetan. Gainera, bezero gehienak korporazio multinazional handiak dira, eta horrek ere eragina dauka, traktore efektua baitute beren hornidura kate osoan, non gu parte bat garen.

Hornitzaileak, laguntzaileak, aliantzak

Interes talde horrek ez dauka joera handirik bere beharrak eta itxaropenak proaktiboki azaltzeko. Hala ere, gure industria ereduaren ezaugarriak, batez ere ingeniari-tza enpresa gisa identifikatzen gaituenak, egiten du hornitzaileekin eta batez ere lehengaien hornitzaileekin dugun mendekotasuna eta beste enpresa laguntzaile eta/edo aliatu batzuekiko tratua gero eta garrantzitsuago izatea.

Administrazioa

Erregulazio, araudi eta legeen bidez, Administrazioak bere egungo beharrak agintzen ditu, eta horiek kontuan hartu behar ditu COPRECik. Erregelamendu bidez zehaztutako behar horietatik haratago, identifikatu beharreko beste behar eta itxaropen batzuk izan ditzakete, horietatik eratorritako etorkizuneko aukerak eta arriskuak ebaluatzeko.

Gizartea Komunitatea eta Erakunde Sozialak

Ezarrita gauden inguruneetan beste kezka sozial batzuk daude, hainbat erakunderen bidez bideratzen direnak, askotariko eremuetan, eta epe luzera eragin gaitasuna metatzen dutenak, bai erregulazio berrien bidez, bai gure erakundera zuzeneko eta zeharkako eskarien bidez. Horregatik uste dugu gure interes taldea dela.

Interes talde horien garrantziari dagokionez, lan jardunaldi batean ezarri zen eta han identifikatu zen bazkide langilean, bezeroen eta hornitzaileen pisu espezifikoak kanpoko gainerako interes taldeena baino nabarmen handiagoa zela. Interes taldeekin komunikatzeko hainbat kanal erabiltzen ditugu

Talderik esanguratsuenei dagokienez, inkestak erabili ziren haien ordezkariekin harremanetan jartzeko eta, horrela, informazioa lortzeko. Bezeroen kasuan, 3 talde handi aukeratu ziren, eta elkarriketak egin ziren beren erakundeetako jasangarritasun arduradunekin.

7.12 Gai Materialak – COPRECiren Materialtasun Bikoitza

Joerak identifikatzea eta alderdi materialak eguneratzea hiru fase hauen bidez planteatzen da:

Fase 2. INTERES TALDEEN IDENTIFIKAZIOA ETA LEHENESPENA

Identifikazioa; COPRECiren ekintzek edo jarduerak interes taldeetan dituzten inpaktuak kontuan hartuta.

Fase 2 GARRANTZITSUAK IZAN DAITEZKEEN GAIK IDENTIFIKATZEA

Barne iturriak

- MONDRAGON Taldearen Jasangarritasunaren arloko lerrokatzeak
- FAGOR Taldearen Jasangarritasuneko plan estrategikoa
- Bezeroei, langileei eta beste batzuei egindako inkestak emaitzak
- Mondragoneko Osagaien Dibisioaren materialtasun azterketaren emaitzak

Kanpo iturriak

- Gai zerrenda GRI Estandarren arabera
- Jasangarritasuneko estandar internazionalak eta sektorialak
- Munduko Ituna
- Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuak
- Informazio ez-finantzarioaren Europako Zuzentaraua/11/2018 Legea, informazio ez-finantzarioari eta aniztasunari buruzkoa

COPRECira ekarrita

- Jasangarritasuneko joera global eta sektorialen analisia.
- COPRECiren barne analisia.
- ASG arriskuen analisia
- Garrantzitsuak izan daitezkeen gaien zerrenda.

Fase 3 GARRANTZITSUAK IZAN DAITEZKEEN GAIEN LEHENESPENA

Identifikatutako gai materialen lehenespena gai horiek COPRECIn duten garrantziak eta inpaktu probabilitateak zehazten dute, eta, aldi berean, interes taldeen itxaropenak kudeatzeko eta balioa sortzeko gaitasunarekin lotzen da. Interes taldeei inkestak bidez kontsulta eginez egin da lehenespena.

• Gai materialak barne eta kanpo ikuspegitik lehenestea, Zuzendaritza Kontseiluarekin workshop bat eta barne zein kanpo taldeentzako inkestak eta online elkarrizketak eginez.

• Finantza materialtasunerako irizpideak sartzea, ASG arloko arriskuek erakundearen balio finantzarioan dituzten inpaktuak kontuan hartuta.

Fase 4 BERRIKUSPENA ETA BALIOZKOTZEA

Baliozkotzea; Jasangarritasun arloko erakundearen jardunaren arrazoizko ordezkaritza orekatua, bai eragin negatiboak dagokienez, bai positiboak dagokienez.

• Materialtasun bikoitzeko matrizea egitea.
• Barne lan saioa emaitzak berrikusteko eta behin betiko gai materialak baliozkotzeko. Saio hori Zuzendaritza Kontseiluarekin egin zen.



Hemen aurkezten den informazio ez-finantzarioaren egoera identifikatutako gai material horien arabera egituratzen da, 11/2018 Legeak eskatzen dituen eduki guztiak barne



7.2. 11/2018 Informazio Ez-Finantzarioaren Legearen eskakizunen erreferentzia taula eta Global Reporting Initiativeren edukiak (GRI adierazleak)

Informazio Ez-Finantzarioaren 11/2018 Legearen edukiak	Erabilitako estandarra (GRI)	Atala	Oharrak
0. Información general			
Taldearen negozio ereduaren deskribapen laburra, honako hauek sartuta: enpresa ingurunea, antolaketa eta egitura, jarduera eremu dituen merkatuak, helburuak eta estrategiak, eta etorkizuneko bilakaeran eragina izan dezaketen faktore eta joera nagusiak.	GRI 2-1 Antolaketa xehetasunak GRI 2-6 (a + b.1) Jarduerak, balio katea eta beste harreman komertzial batzuk GRI 2-22 Garapen Jasangarrirako estrategiari buruzko adierazpena GRI 3-2 (a) Gai materialen zerrenda	1. Lehendakariaren/Zuzendaritza Nagusiaren gutuna 2.1 Gure nortasuna 2.2 Enpresa eredu berezia 2.3 Garapen Jasangarrirako Helburuetarako ekarpena 3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa 5.1.1. Balio Diferentziala sortzen dugu	
Taldeak aplikatzen dituen politikak, tartean direla arrisku eta eragin esanguratsuak identifikatu, ebaluatu, prebenitu eta arintzeko eta egiaztapen eta kontrolerako aplikatutako arreta prozedura eta hartu diren neurriak barne.	GRI 2-23 Konpromisoak eta politikak GRI 3-3 (a;b;c;d;e) Gai materialen kudeaketa	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa 3.2.1 Etika eta osotasuna negozioetan 7. Txostena egiteko prozedura. Kapituluak: 3.2.1+3.2.2+4.1.1+4.1.2+4.1.3+4.1.4 + 4.2 +5.1.1+5.1.2+5.2.2+6	
Taldeko jardueren lotutako gai horiekin zerikusia duten arrisku nagusiak, hala nola, egokia eta proportzionatua denean, arlo horietan ondorio negatiboak izan ditzaketen harreman komertzialak, produktuak edo zerbitzuak, eta taldeak arrisku horiek nola kudeatzen dituen, horiek detektatzeko eta ebaluatzeko erabilitako prozedurak azalduz, arlo bakoitzerako erreferentzia diren esparru nazionalen, europarren edo nazioartekoaren arabera. Detektatu diren inpaktuei buruzko informazioa sartu behar da, eta inpaktu horiek xehatu behar dira, batez ere epe laburrean, ertainean eta luzean dauden arrisku nagusiei buruzkoak.	GRI 2-12 (a;b;c) Gobernu organo gorenaren funtzioa inpaktuen kudeaketa gainbegiratzean	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa	
1. Ingurumen gaiei buruzko informazioa			
Enpresaren jardueren ingurumenean eta, hala badagokio, osasunean eta segurtasunean gaur egun dituzten eta edukiko dituztela aurreikusten diren ondorioak	GRI 2-22 Garapen Jasangarrirako estrategiari buruzko adierazpena	Enpresaren jardueren ingurumenean eta, hala badagokio, osasunean eta segurtasunean gaur egun dituzten eta edukiko dituztela aurreikusten diren ondorioak	
· Ingurumen ebaluazio edo ziurtaginaren prozedurak	GRI 2-23 Konpromisoak eta politikak	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa	
· Ingurumen arriskuen prebentzioarako erabilitako baliabideak	GRI 3-3 e.ii Gai materialen kudeaketa	7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa	
· Zuhurtasun printzipioaren aplikazioa	GRI 2-23 Konpromisoak eta politikak	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa	
· Ingurumen arriskuak diren hornidurak eta bermeak	GRI 2-27 a Legeria eta araudiak betetzea	7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa	

Informazio Ez-Finantzarioaren 11/2018 Legearen edukiak	Erabilitako estandarra (GRI)	Atala	Oharrak
Ingurumenean eragin larria duten karbono emisioak prebenitzeko, murrizteko edo konpontzeko neurriak, jarduera baten edozein kutsadura atmosferiko espezifiko kontuan hartuta, zarata eta argi kutsadura barne	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 302 eta 305 estandarrei begira (emisioak))	4.2 Klimarekiko konpromisoa. 4.1.1.- Balio katea eta Hornidura Jasangarria 7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa- emisioak...	
Prebentzio, birziklapen, berrerabilpen neurriak, hondakinak berreskuratzeko eta ezabatzeko beste modu batzuk.	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 306-4 eta 306-5 estandarrei begira (Efluateak eta hondakinak))	4.1.4.- Balio Kateko baliabideen kudeaketa efiziente eta zirkularra. 7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa	
Elikagaiak xahutzeari aurre egiteko ekintzak.	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 306 estandarrei begira (Efluateak eta hondakinak))	*	Eduki hori ez da materiala Copreci Taldearentzat, bere ekoizpen prozesuan ez baitu integratuta elikagaiak gehitzea eta tratatzea.
Ur kontsumoa eta ur hornidura, tokiko mugen arabera. Urak eta efluateak	GRI 303-3 a-b	7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa	
Lehengaien kontsumoa eta horien erabileraren eraginkortasuna hobetzeko hartutako neurriak	GRI 301-1a GRI 301-2a	4.1.1 Balio katea eta Hornidura Jasangarria 4.1.3 Baimendu gabeko sustantziarik gabeko hornidura katea 4.1.4 Balio Kateko baliabideen kudeaketa efiziente eta zirkularra 7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa	
Energia: Kontsumoa; efizientzia energetikoa hobetzeko hartutako neurriak, energia berriztagarrien erabilera	GRI 3.3 -d 302-1 a-b 302-4 a	4.1.4 Balio Kateko baliabideen kudeaketa efiziente eta zirkularra 7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa	
Berotegi Eftukoko Gasen emisioak eta klima aldaketaren ondorioetara egokitzeko hartutako neurriak.	GRI 3.3 -d (GRI 305 estandarrei begira) 305-1 a 305-2 a 305-3 a	4.2 Klimarekiko konpromisoa. 4.1.1.- Balio katea eta Hornidura Jasangarria 7.3. Informazio osagarria - ingurumen gaiei buruzko informazioa	
BEG emisioak murrizteko epe ertain eta luzera borondatez ezarritako helburuak, eta helburu horretarako ezarritako bitartekoak.	GRI 3.3 -d (GRI 305-5 estandarrei begira)	4.2 Klimarekiko konpromisoa.	
Biodibertsitatea babesteko edo lehengoratzeko hartutako neurriak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 304 estandarrei begira (Biodibertsitatea))	*	Ez da jarduera edo operaziorik egiten eremu babestuetan.
Jarduerak edo operazioek eremu babestuetan eragindako inpaktuak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 304 estandarrei begira (Biodibertsitatea))	*	Ez da jarduera edo operaziorik egiten eremu babestuetan.

Informazio Ez-Finantzarioaren 11/2018 Legearen edukiak	Erabilitako estandarra (GRI)	Atala	Oharrak
2. Gai sozialei buruzko informazioa			
Langileen kopuru osoa eta banaketa, sexuaren, adinaren, herrialdearen eta sailkapen profesionalaren arabera	GRI 2.7-a GRI 2.7-b.i/ii/iv/v GRI 2.7-c.ii Enplegatuak GRI 405-1. b)i GRI 405-1. b)ii Aniztasuna gobernu organoetan eta enplegatuen artean	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua. 7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Lan kontratuen modalitateen guztirako kopurua eta banaketa	GRI 2.7-a GRI 2.7-b.i/ii/iv/v GRI 2.7-c.ii Enplegatuak	7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Kontratu mugagabeen, aldi baterako kontratuen eta denbora partzialeko kontratuen urteko batezbestekoa, sexuaren, adinaren eta sailkapen profesionalaren arabera	GRI 2.7-a GRI 2.7-b.i/ii/iv/v GRI 2.7-c.ii GRI 2.7-e Enplegatuak	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua. 7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Kaleratzeen kopurua, sexuaren, adinaren eta sailkapen profesionalaren arabera		7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Batez besteko ordainsariak eta haien bilakaera, sexuaren, adinaren eta sailkapen profesionalaren arabera bereizita edo balio berdina		3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua. 7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Soldata arrakala	GRI 405-2 Emakumeen eta gizonen oinarrizko soldaten eta ordainsarien ratioa	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Sozietateko lanpostu berdinen edo batezbestekoen ordainsaria	GRI 202-1 Hasierako ordainsari estandarraren erlazioak generoaren arabera, tokiko gutxieneko ordainsariarekin alderatuta	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua. 7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Kontseilarien eta zuzendarien batez besteko ordainsaria, barruan sartuta ordainsari aldakorra, dietak, kalte-ordainak, epe luzearako aurrezpenerako aurreikuspen sistemetara ordaindu beharrekoa eta sexuaren arabera bereizita jasotzen den beste edozein kopuru		3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Deskonexio laboraleko neurrien ezarpena		3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Desgaitasunen bat duten enplegatuak	GRI 405-1. b) iii Aniztasuna gobernu organoetan eta enplegatuen artean	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Laneko denboraren antolaketa		3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Absentismo orduen kopurua		7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Kontziliazioaz gozatzen laguntzeko eta guraso biak erantzunkidetasunez aritzera bultzatzeko neurriak	GRI 401-3-a/b Aitatasun lizentzia	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	

Informazio Ez-Finantzarioaren 11/2018 Legearen edukia	Erabilitako estandarra (GRI)	Atala	Oharrak
2. Gai sozialei buruzko informazioa			
Laneko osasun eta segurtasuneko baldintzak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 403 estandarri begira (Osasuna eta Segurtasuna))	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua. 7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Lan istripuak eta gaixotasun profesionalak (maiztasuna eta larritasuna), sexuaren arabera bereizita	GRI 403-9 Lanarekin zerikusia duten lesioak GRI 403-10a Lanarekin zerikusia duten gaixotasunak	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua. 7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Elkarriketa sozialaren antolaketa, langileei informazioa emateko eta kontsulta egiteko eta haiekin negoziatzeko prozedurak barne		3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua. 3.1.1.- Gobernantza Kooperatiboa 3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Hitzarmen kolektiboaren mende dauden enplegatuen portzentajea, herrialdeka	GRI 2-30a Negoziazio kolektiboko hitzarmenak	7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Hitzarmen kolektiboen balantzea, bereziki laneko osasunaren eta segurtasunaren eremuan		7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Prestakuntzaren arloan ezarritako politikak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 404 estandarri begira (Prestakuntza eta irakaskuntza))	3.1.3 Ikaskuntza. Enplegarritasuna	
Prestakuntza orduen kopurua guztira, kategoria profesionalen arabera	GRI 404-1 Trebakuntza orduen batezbestekoa urteko, enplegatuko	7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Desgaitasunen bat duten pertsonentzako irisgarritasun unibertsala	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 405 (Aniztasuna eta aukera berdintasuna) eta GRI 406 (Diskriminaziorik eza) estandarrei begira)	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Gizonen eta emakumeen arteko tratua eta aukera berdintasuna sustatzeko hartu diren neurriak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (405 (Aniztasuna eta aukera berdintasuna) eta GRI 406 (Diskriminaziorik ez) estandarrei begira)	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Berdintasun planak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 405 (Aniztasuna eta aukera berdintasuna) eta GRI 406 (Diskriminaziorik eza) estandarrei begira)	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Enplegua sustatzeko hartutako neurriak		2.1 Gure nortasuna 3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa	
Jazarpen sexualari edo sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 405 (Aniztasuna eta aukera berdintasuna) eta GRI 406 (Diskriminaziorik eza) estandarrei begira)	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Desgaitasunen bat duten pertsonen integrazioa eta irisgarritasun unibertsala	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 405 (Aniztasuna eta aukera berdintasuna) eta GRI 406 (Diskriminaziorik eza) estandarrei begira)	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	
Edozein eratako diskriminazioaren aurkako politika eta, hala badagokio, aniztasunaren kudeatzekoa	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 405 (Aniztasuna eta aukera berdintasuna) eta GRI 406 (Diskriminaziorik eza) estandarrei begira)	3.2.2. Ongizatea eta Aberastasuna sortzen dituen Lan eta Gizarte Eredua.	

Informazio Ez-Finantzarioaren 11/2018 Legearen edukia	Erabilitako estandarra (GRI)	Atala	Oharrak
3. Giza eskubideen errespetuari buruzko informazioa			
Giza eskubideetan behar bezalako arretarako prozedurak aplikatzea	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 2 -23 estandarrei begira (Konpromisoak eta Politikak))	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa 3.2.1 Etika eta osotasuna negozioetan	
Giza Eskubideak urratzeko arriskuak prebenitzea eta, hala badagokio, egindako abusuak arintzeko, kudeatzeko eta konpontzeko neurriak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 2-25 estandarrei begira (Ipaktu negatiboak konpontzeko prozesuak))	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa 3.2.1 Etika eta osotasuna negozioetan	
Giza eskubideak urratzearen ondoriozko salaketak	GRI 2-26 Aholkularitza eskatzeko eta kezkak planteatzeko mekanismoak	3.2.1 Etika eta osotasuna negozioetan	
LANEren oinarritzko hitzarmenetan, elkartzeko askatasuna eta negoziazio kolektiborako eskubidea errespetatzearekin, enplegu eta okupazioko bereizkeria ezabatzearekin, derrigorrezko edo nahitaezko lana kentzearekin eta haurren lana eraginkortasunez ezabatzearekin zerikusia duten xedapenak sustatu eta betetzea	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 408-1 eta 409-1 estandarrei begira (diskriminaziorik eza, elkartzeko negozio kolektiborako askatasuna, haurren lana, behartutako edo nahitaezko lana eta giza eskubideak))	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa 3.2.1 Etika eta osotasuna negozioetan	
4. Ustelkeriaren eta kapital zuritzearen aurkako borrokari buruzko informazioa			
Ustelkeria, eroskeria eta kapital zuritzearen aurkako borroka prebenitzeko hartutako neurriak	GRI 2-26 Aholkularitza eskatzeko eta kezkak planteatzeko mekanismoak GRI 2-23 Konpromisoak eta politikak GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 205 (Ustelkeriaren aurkakoa) estandarrari begira)	3.1.1 Gobernantza Kooperatiboa 3.2.1 Etika eta osotasuna negozioetan	
5. Sozietateari buruzko informazioa			
Sozietatearen jarduerak tokiko enpleguan eta garapenean eta tokiko populazioetan eta lurraldean duen inpaktua	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	0. Aberastasuna sortzen dugu, garapen komunitarioa bultzatzen dugu	
Tokiko komunitateetako aktoreekin izandako harremanak eta haiekin hitz egiteko moduak	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	Aberastasuna sortzen dugu, garapen komunitarioa bultzatzen dugu	
Elkartzeko edo babesletzeko ekintzak	GRI 2-28 Elkarteetan afiliatzea	Aberastasuna sortzen dugu, garapen komunitarioa bultzatzen dugu	
Erosketa politikan gai sozialak, genero berdintasunekoak eta ingurumenekoak sartzea		4.2 Klimarekiko konpromisoaren kapitulua 5.1.2 Berrikuntza eta ekonomia zirkularra. 5.2.2. Balioa sortzea. Ekonomia zirkularra	
Hornitzaileekiko eta azpikontratistekiko harremanetan haien gizarte eta ingurumeneko erantzukizuna kontuan hartzea.	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 308 (Ingurumenaren ebaluazioa) eta GRI 414 (Ebaluazio soziala) estandarrei begira)	4.1.1 Balio katea eta Hornidura Jasangarria	
Hornitzaileak eta azpikontratistak gainbegiratzeko eta ikuskatzeko sistemak eta horien emaitzak		4.1.3 Baimendu gabeko sustantziarik gabeko hornidura katea	
Kontsumitzaileen osasunerako eta segurtasunerako neurriak	GRI 3.3 -d Gai materialen kudeaketa (GRI 416 (Bezeroen osasuna eta segurtasuna) estandarrari begira)	4.1.2 Balio kateko material, produktu, sistema eta zerbitzuen kalitatea eta fidagarritasuna	
Lortutako irabaziak, herrialdeka	GRI 207-4b. vi Txostenen aurkezpena, herrialdeka	7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Ordaindutako irabazien gaineko zergak	GRI 207-4b. viii Txostenen aurkezpena, herrialdeka	7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	
Jasotako dirulaguntza publikoak	GRI 201-4a. iii Gobernutik jasotako laguntza finantzarioa	7.3. Informazio osagarria - Gai sozialei buruzko informazioa	

7.3. Informazio osagarria

INGURUMENEO GAIEI BURUZKO INFORMAZIOA

Ingurumenaren kudeaketa

Copreci, S.Coop.ek Kalitatearekin, Ingurumenarekin, Laneko Arriskuen Prebentzioarekin eta Erantzukizun Sozialarekin lotutako kudeaketa una [sistema integratuaren politika bat du](#). Politika horrek oinarrizko baldintza gisa ezartzen du Kudeaketa Sistema Integratua ezartzea, enpresa bikaintasunaren eta jasangarritasunaren printzipioei jarraituz, eta hainbat konpromiso kontuan hartuz. Besteak beste, konpromiso hauek nabarmentzen dira:

- Lgeria betetzea
- GSI betetzen dela, etengabe hobetzen dela eta eraginkorra dela bermatzea
- Ingurumena babestea eta ingurumena zaintzeko beharrezko baliabideez hornitzea
- Erakundeko maila guztietan segurtasun eta osasun maila handia lortzea, osasunean kalteak eta narriadurak prebenitzeko, lan baldintza seguruak eta osasungarriak emanez
- Bazkide eta langile guztiei kontsulta, parte hartzea, prestakuntza eta informazioa bermatzea
- Komunikazio bide ireki bat ezartzea, eta interes taldeen eskura jartzea
- Sistema integratua urtero berrikustea, haren eraginkortasuna zehazteko
- Taldearen Jokabide Kodea mantentzea, komunikatzea eta betetzen dela ziurtatzea
- Gizarte erantzukizunaren printzipioak errespetatzen direla bermatzea.Mantener, comunicar y asegurar el cumplimiento del

Era berean, instalazio guztiek dute ingurumeneko berariazko politika bat edo, bestela, beste politika generiko batzuetan aipatzen da ingurumena. Copreci S.coop.ek eta Grupo Maelek -biak Espainian daude-, ISO14001 ziurtagiria dute. Jasangarritasunaren Plan Estrategikoa modu holistikoan egin da, Copreci talde osoa bere barruan hartuta, eta horrek ekarri du Turkian dugun plantak 2024an ISO 14001 ziurtagiria lortu berri izana.

Egiturari eta antolaketari dagokionez, Copreci taldeko instalazio guztiek gutxienez pertsona bat dute ingurumen alderdiak gainbegiratzen eta kudeatzen.

2024ko eta 2023ko ekitaldietako Taldearen finantza memoria bateratuko 5.14 oharrean adierazten den bezala, ekitaldi horietan ez da erregistratu ingurumena hobetzearekin eta babestearekin zerikusia duten gertakizunetarako hornidurarik, ez eta erantzukizun ezagunik eta/edo jaso beharreko konpentsaziorik ere.

Hondakinak

Jarraian, ekonomia zirkularrarekin eta taldearen jardueraren ondoriozko hondakinekin lotutako zifra batzuk aurkezten dira:

Balorizazio eragiketa bidez ezabatzeko EZ diren hondakinak, tona metrikotan (t)

GRI: GRI 306-4 / GRI 306-5

	Instalazioetan (t)	Instalazioetatik kanpo (t)	Guztira 2024an (t)	%, 2024ko guztizkoarekiko	Guztira 2023an (t)	%, 2023ko guztizkoarekiko	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Hondakin ARRISKUTSUAK							
Berriz erabiltzeko prest	14	-	14	0%	14	0%	
Birziklatua	298	-	298	7%	246	7%	
Balorizatzeke beste eragiketa batzuk	0	-	0	0%	0	0%	
Guztira	312	-	312	7%	260	8%	17%
Hondakin EZ-ARRISKUTSUAK							
Berriz erabiltzeko prest	1,3	-	1,3	0%	103	3%	
Birziklatua	3.893	-	3.893	93%	2.986	88%	
Balorizatzeke beste eragiketa batzuk	0	-	0	0%	24	1%	
Guztira	3.894	-	3.894	93%	3.114	92%	20%
Saihestutako hondakinak							
Guztira	4.206	-	4.206	100%	3.374	100%	20%

Balorizazio eragiketa bidez ezabatzeko diren hondakinak, tona metrikotan (t)

	Instalazioetan (t)	Instalazioetatik kanpo (t)	Guztira 2024an (t)	%, 2024ko guztizkoarekiko	Guztira 2023an (t)	%, 2023ko guztizkoarekiko	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Hondakin ARRISKUTSUAK, guztira							
Errausketa (energia berreskuratuta)	-	-	-	-	-	-	-
Errausketa (energia berreskuratugabe)	49	-	49	15%	99	18%	
Zabortegi batera eramatea	214	-	214	66%	177	33%	
Ezabatzeko beste eragiketa batzuk	-	-	-	-	240	44%	
Guztira	263	-	263	82%	516	95%	-49%
Hondakin EZ-ARRISKUTSUAK							
Errausketa (energia berreskuratuta)	-	-	-	-	-	-	-
Errausketa (energia berreskuratugabe)	1	-	1	0%	7	1%	
Zabortegi batera eramatea	58	-	58	18%	18	3%	
Ezabatzeko beste eragiketa batzuk	-	-	-	-	0	0%	
Guztira	59	-	59	18%	25	5%	59%
Residuos generados para eliminación							
Guztira	321	-	321	100%	541	100%	-41%

Lehengaiak

Lehengai nagusien kontsumoa, tona metrikoetan (t)

GRI 301-1 a / GRI 301-2 a

	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Letoi EZ-birziklatua (t)	104	98	6%
Letoi birziklatua (t)	943	1.330	-29%
% birziklatua	90%	93%	-3%
Letoi kontsumoa GUZTIRA (t)	1.047	1.428	-27%
Aluminio EZ-birziklatua (t)	1.553	1.233	26%
Aluminio birziklatua (t)	2.352	1.884	25%
% birziklatua	60,2%	60%	0%
Aluminio kontsumoa GUZTIRA (t)	3.905	3.117	25%
Altzairu EZ-birziklatua (t)	1.045	1.008	4%
Altzairu birziklatua (t)	0	3,51	-
% birziklatua	0%	0,35%	-
Altzairu kontsumoa GUZTIRA (t)	1.045	1.011	3%

Enbalajeen kontsumoa, tona metrikoetan (t)

	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Paperezko enbalajea - Kartoi EZ-birziklatua (t)	224	121	85%
Paperezko enbalajea - Kartoi birziklatua (t)	629	678	-7%
% birziklatua	74%	85%	-13%
Paper eta kartoi kontsumoa GUZTIRA (t)	853	799	7%
Egurrezko enbalaje EZ-birziklatua (t)	934	853	9%
Egurrezko enbalaje birziklatua (t)	3	-	-
% birziklatua	0,34%	0%	-
Egur kontsumoa GUZTIRA (t)	937	853	10%
Plastikozko enbalaje EZ-birziklatua (t)	18	17	6%
Plastikozko enbalaje birziklatua (t)	83	77	8%
% birziklatua	82%	82%	0%
Plastiko kontsumoa GUZTIRA (t)	101	94	7%

Energía
GRI 302-1 a-b / 302-4 a
Energia kontsumoak

	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Jatorri Ez-berriztagarriko elektrizitatearen kontsumoa (kwh)	17.781.319	18.228.213	-2,5%
Jatorri berriztagarriko elektrizitatearen kontsumoa (kWh)	8.523.537	7.639.224	11,6%
% berriztagarria	32%	30%	9.7%
Kontsumo elektrikoa guztira (kWh)	26.304.856	25.867.437	1.7%
Gas naturala (kwh)	7.184.669	7.329.086	-1,9%
Gasolioa (l)	26.939	8.633	212%
Gasolina (l)	1.502	21.254	-93%
Petrolio-gas likidotua (LP) (l)	73.977	54.672	35,3%

Ura
GRI 303-3 a-b
Ura ateratzea

Ur ateratzea, iturriaren arabera, estres hidrikoko eremuak EZ diren lekuetan (ES, CZ, IT, CN)	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Azaleko ura	-	-	-
Lur azpiko ura	-	-	-
Itsasoko ura	-	-	-
Ekoiztitako ura	-	-	-
Hirugarrenen ura	23.712	20.390	16%
Guztira (m3)	23.712	20.390	16%
Ur ateratzea, iturriaren arabera, estres hidrikoko eremuak diren lekuetan (MX, TR)	2024	2023	2023 - 2024 Aldakuntza (%)
Azaleko ura	-	-	-
Lur azpiko ura	-	-	-
Itsasoko ura	-	-	-
Ekoiztitako ura	-	-	-
Hirugarrenen ura	9.021	5.788	58%
Guztira (m3)	9.021	5.788	58%
Guztira (m3)	32.733	26.178	25%
Ur berrerabilia (m3)	0	0	0%
Intentsitate hidrikoa (m3/mill. €)	123	98	25%

Copreci taldeko hainbat plantek uraren kalitatearen neurketak egin dituzte 2024an. Emaiza guztiak onak izan dira. Gainera, planta batzuetan uraren erabileraren eraginkortasuna hobetzeko neurriak hartu dira, besteak beste, Turkian, estres hidrikoaren eremuan dagoen lantegia baita.

Ur sanitarioa bakarrik kontsumitzen den arren, ura egoki erabiltzeko modua zehazten duen dokumentu bat dute, eta, gainera, langile berriak horri buruz hezten dituzte. Mexikoko lantegia ere estres hidrikoko eremuan dago, eta eremu horretan uholde arriskua areagotzen da. Hori dela eta, antzeko zerbait gertatuz gero, larrialdietarako plana dute Mexikon.

Emisioak

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

2024 Copreci taldeko karbono aztarna (ton CO2 eq.)

	1 irismena	2. irismena	3 irismena	Guztira
Copreci S. Coop	1.250	3.736	657.078	662.064
Copreci Mexico	246	2.309	10.682	13.238
Copreci Czech Republic	117	632	1.103.898	1.104.646
Copreci Systems	51	338	2.732	3.121
Copreci China	7	795	39.071	39.873
Copreci Turkey	28	465	31.176	31.669
Grupo Mael	65	106	21.334	21.506
Copreci Taldea	1.763	8.381	1.865.972	1.876.116

2024 Copreci taldeko karbono aztarna (ton CO2 eq./fakturazioko milaka €)

	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3	Total
Copreci S. Coop	0,01	0,03	5,56	5,60
Copreci Mexico	0,01	0,06	0,27	0,34
Copreci Czech Republic	0,00	0,02	28,72	28,74
Copreci Systems	0,00	0,03	0,26	0,30
Copreci China	0,00	0,07	3,58	3,66
Copreci Turkey	0,00	0,02	1,09	1,10
Grupo Mael	0,00	0,00	1,00	1,01
Copreci Taldea	0,01	0,03	7,00	7,03



Gai sozialei buruzko informazioa

Plantillari buruzko datuak

GRI 2-7 a

Plantillaren xehakapena, 2024ko eta 2023ko abenduaren 31n, sailkapen profesionalaren, herrialdearen, adinaren eta sexuaren arabera banatuta, hau da::

Enplegatu kopurua, sexuaren eta eskualdearen arabera	2024	2023
Emakumeak	178	186
Emakumeen %	31%	34,25%
Gizonak	342	357
Gizonen %	66%	65,75%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK GUZTIRAESPAÑA- COPRECI.S COOP	520	543
Emakumeak	92	90
Emakumeen %	77%	79,65%
Gizonak	28	23
Gizonen %	23%	20,35%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK GUZTIRA -TURQUIA	120	113
Emakumeak	100	91
Emakumeen %	72%	69,47%
Gizonak	38	40
Gizonen %	28%	30,53%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK GUZTIRA- CHEQUIA	138	131
Emakumeak	70	73
Emakumeen %	56%	59,84%
Gizonak	54	49
Gizonen %	44%	40,16%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK GUZTIRA- CHINA	124	122
Emakumeak	25	22
Emakumeen %	46%	43,14%
Gizonak	29	29
Gizonen %	54%	56,86%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK GUZTIRA- ITALIA	54	51
Emakumeak	226	217
Emakumeen %	63%	61,30%
Gizonak	134	137
Gizonen %	37%	38,70%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK GUZTIRA- MEXICO	360	354
Emakumeak	97	87
Emakumeen %	84%	82,86%
Gizonak	18	18
Gizonen %	16%	17,14%
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK GUZTIRA- ESPAÑA-GRUPO MAEL	115	105
COPRECI GUZTIRA	1.431	1.419

GRI 405-1 b.

Langile kopurua eta ehunekoa, kategoria profesionalaren eta adin taldeen arabera	31.12.2024		31.12.2023	
	Kop	%	Kop.	%
Zuzendari karguak	18		16	
30 urtetik beherakoak	-		-	0,0%
30 eta 50 urte artean	8	44,4%	8	50,0%
50 urtetik gorakoak	10	55,60%	8	50,0%
Kualifikatua	570		596	
30 urtetik beherakoak	51	8,90%	43	7,2%
30 eta 50 urte artean	358	62,80%	385	64,6%
50 urtetik gorakoak	161	28,20%	168	28,2%
Kualifikaziorik gabea	834		798	
30 urtetik beherakoak	113	13,50%	94	11,8%
30 eta 50 urte artean	471	56,50%	459	57,5%
50 urtetik gorakoak	250	30,00%	245	30,7%
KONTSEILU ERREKTOREA	9		8	
30 urtetik beherakoak	-	0,00%	-	0,0%
30 eta 50 urte artean	6	66,70%	6	66,7%
50 urtetik gorakoak	3	33,30%	3	33,3%

Kontratuen eta kontratu modalitateen urteko batezbestekoa

Pertsonen esperientzia eta ezagutza izan dira Copreci Taldeak historian zehar izan duen lehia posizioaren ardatzetako bat. Ikuspegi hori koherentea da Copreci Taldearen kontratazio politikarekin, denboran harreman iraunkorrak sortzera bideratuta baitago.

2024ko eta 2023ko ekitaldietan enplegatutako pertsonen urteko batezbestekoa, kontratu motaren eta lanaldiaren arabera, sexuaren, adinaren eta sailkapen profesionalaren arabera, hau da:

Kontratu mugagabeen eta aldi baterakoen urteko batezbestekoa, sailkapen profesionalaren arabera	2024	2023
Mugagabeak	1.267	1.430
Zuzendari karguak	15,83	19
Kontseilu Errektorea	9	9
Kualifikatua	548,95	570
Kualifikaziorik gabe	693,25	832
Aldi baterakoa	196,7	209,5
Zuzendari karguak	0	1
Kontseilu Errektorea	0	0
Kualifikatua	25,94	44,1
Kualifikaziorik gabe	170,73	164,4

Kontratu mugagabeen eta aldi baterakoen urteko batez bestekoa, adin taldearen arabera	2024	2023
Mugagabeak	1.267	1.430
30 urtetik beherakoak	113,19	173
30 eta 50 urte artean	769,32	865
50 urtetik gorakoak	384,52	391
Aldi baterakoa	196,7	209,5
30 urtetik beherakoak	50,49	46,7
30 eta 50 urte artean	82,47	87,6
50 urtetik gorakoak	63,74	75,2

Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko kontratuen urteko batezbestekoa, generoaren arabera	2024	2023
Lanaldi osoa	1405,37	1591
Gizonak	643,18	731
Emakumeak	762,19	860
Lanaldi partziala	58,36	49
Gizonak	20,56	13
Emakumeak	37,8	35

Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko kontratuen urteko batezbestekoa, sailkapen profesionalaren arabera	2024	2023
Lanaldi osoa	1405,37	1592
Zuzendari karguak	15,41	19
Kontseilu Errektorea	8	8
Kualifikatua	540,71	583
Kualifikaziorik gabe	841,25	981
Lanaldi partziala	58,36	47
Zuzendari karguak	0,42	1
Kontseilu Errektorea	1	1
Kualifikatua	34,21	31
Kualifikaziorik gabe	22,73	16

Lanaldi osoko eta lanaldi partzialeko kontratuen urteko batezbestekoa, adin taldearen arabera	2024	2023
Lanaldi osoa	1405,37	1591
30 urtetik beherakoak	163,03	219
30 eta 50 urte artean	806,39	913
50 urtetik gorakoak	435,95	459
Lanaldi partziala	58,36	49
30 urtetik beherakoak	0,65	1
30 eta 50 urte artean	45,40	40
50 urtetik gorakoak	12,31	7

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

Lan kontratuen modalitateen kopurua guztira eta haien banaketa

2024ko eta 2023ko abenduaren 31n, enplegatutako pertsonen kopurua, kontratu motaren eta lanaldiaren arabera, hau da:

Kontratu modalitateen kopuru osoa eta banaketa, sexuaren arabera	31.12.2024	31.12.2023
Kontratazio mugagabea		
Gizonak	573	572
Emakumeak	690	694
MUGAGABE ENPLEGATUTAKO PERTSONAK, GUZTIRA	1.269	1266
Aldi baterako kontratazioa		
Gizonak	70	81
Emakumeak	98	72
ALDI BATERAKO ENPLEGATUTAKO PERTSONAK, GUZTIRA	168	153
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK, GUZTIRA	1.431	1.419
Lanaldi osorako kontratazioa		
Gizonak	623	634
Emakumeak	752	725
LANALDI OSOAN ENPLEGATUTAKO PERTSONAK, GUZTIRA	1.375	1.359
Lanaldi partzialeko kontratazioa		
Gizonak	20	19
Emakumeak	36	41
LANALDI PARTZIALEAN ENPLEGATUTAKO PERTSONAK, GUZTIRA	56	60
ENPLEGATUTAKO PERTSONAK, GUZTIRA	1.431	1.419

Kaleratze kopurua

Hona hemen Copreci taldearen 2024 ekitaldiko kaleratzeen xehakapena, adinaren, sailkapen profesionalaren eta sexuaren arabera banatua:

[illegible]

2023an, hori izan zen Copreci planta guztien banakapena.

[illegible]

Batez besteko ordainsariak eta soldata arrakala

Txosten honetan Copreci Taldearen 2024ko eta 2023ko ekitaldiko batez besteko ordainsarien banakapena dago, adinaren, sailkapen profesionalaren eta sexuaren arabera banatuta, eurotan.

Nabarmentzekoa da batez besteko ordainsariaren kalkulu oinarria Taldeko langileek ekitaldian jasotako ordainsari gordin erreala dela, kontzeptu guztiak barne

	2024			2023		
	30 baino gutxiago	30 eta 50 artean	50 baino gehiago	30 baino gutxiago	30 eta 50 artean	50 baino gehiago
Batez besteko ordainsaria, adinaren arabera	13.175	22.897	28.810	11.400	21.464	26.623

	2024		2023	
	Kualifikatuak	Kualifikaziorik gabeak	Kualifikatuak	Kualifikaziorik gabeak
Batez besteko ordainsaria, sailkapen profesionalaren arabera	33.441	15.107	31.677	13.381

Desgaitasunen bat duten bazkideak eta langileak

GRI 405-1 B.

Desgaitasunen bat duten langileen kopurua sailkapen profesionalaren arabera	2024	2023
Kontseilu Errektorea		
Langile kop.	0	0
Zuzendari karguak		
Langile kop.	0	0
Kualifikatua		
Langile kop.	4	5
Kontseilu Errektorea		
Langile kop.	9	7

Absentismo orduen kopurua

Taldeak erregistratutako absentismo indizearen jarraipena egitea ahalbidetzen duten adierazleak erabiltzea ezartzen du. Helburu horrekin, kontuan hartu da bazkideek eta langileek

gaixotasun bajengatik eta lan istripuagatik dituzten absentismo orduen kopurua, eta **2024ko ekitaldian 176.119 izan dira** ordu horiek; 2023an, berriz, 155.049 ordu izan ziren.

Osasuna eta segurtasuna

2024ko eta 2023ko ekitaldietan, batzorde horrek honako bilera hauek egin ditu

	2024	2023
España Copreci S.Coop	4	3
México	3	3
Turquía	6	6
China	1	1
República Checa	8	8
Italia	0	0
España Grupo Mael	3	2

	2024	2023
ISO45001 arauak estaltzen dituen langile guztien kopurua, hirugarren baten auditoriaren edo ziurtapenaren mende	520	543
ISO 45001 arauak estaltzen dituen langile guztien ehunekoa, hirugarren baten auditoriaren edo ziurtapenaren mende	36,3%	38,3%

Lan istripuak

	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Lan istripuek eraginda gertatu diren eta ondorio larriak izan dituzten lesioen tasa	1	0	0	0
Lan istripuak eragindako lesio baten ondorioz gertatutako heriotzen tasa	0	0	0	0
Lan istripu erregistragarrien kopurua	33	22	14	23

GRI 403-10a

Laneko gaitzak eta gaixotasunak	2024	2023
Laneko gaitz edo gaixotasun baten ondorioz gertatu diren heriotzen Kopurua	-	-
Erregistratu daitezkeen laneko gaitz eta gaixotasunen kasuen kopurua	4	1
Laneko gaitz eta gaixotasun mota nagusiak	Patologia osteomuskularra mugimendu errepikakorrenatik edo atzamarrak eta/edo eskuak harrapatzeagatik	

Hitzarmenez estalitako pertsonen ehunekoa, herrialdeka

GRI 2-30 a.

Ondoren, 2024 eta 2023 ekitaldi itxieran hitzarmen bidez arautzen diren langileen ehunekoaren xehetasunak ematen dira, herrialdearen arabera:

	2024		2023	
	Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak estalita	Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak estali gabea	Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak estalita	Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboak estali gabea
España Copreci, S. Coop. ⁽¹⁾	11,27%	88,73%	16,94%	83,06%
México ⁽²⁾	75%	25%	80,00%	20,00%
Turquía ⁽²⁾	81%	19%	81,42%	18,58%
Italia	100%	0%	100%	0%
Chequia	100%	0%	100%	0%
China	100%	0%	100%	0%
España Grupo Mael	100%	0%	100%	0%

(1) Bazkide kooperatibisten kontratuei dagokie. Kontratu horiek ez dituzte hitzarmen kolektiboek arautzen, baizik eta berariazko arau multzoa dute, kooperatibarekiko eskubideak eta betebeharrak arautzen dituenak.

(2) Copreci Mexiko eta Turkiako plantetan, zuzeneko eskulanean langileak bakarrik arautzen dira hitzarmen bidez.

Formakuntza

2024ko eta 2023ko ekitaldietan, hainbat prestakuntza ekintza egin dira. Hona hemen kategoria profesionalaren araberako prestakuntza orduen kopurua:

	Kontseilu Errektorea	Goi Zuzendaritza	Kualifikatuak	Kualifikaziorik gabeak
2024ko prestakuntza orduak	16	239	5.295	9.456
2023ko prestakuntza orduak	531	186	5.222	3.056

SOZIETATEARI BURUZKO INFORMAZIOA

Herrialde bakoitzeko lortutako Irabaziei / (Galerei) dagokienez, 2024ko eta 2023ko ekitaldiak ixtean, honako informazio hau eman da (milaka eurotan):

	Irabaziak/(galera) zergen aurretik*	
	2024	2023
España	6.843	3.179
México	445	(1.645)
Turquía	(718)	259
China	17	289
Italia	181	45
Chequia	1.196	640

* Bateratze doikuntzak ezabatu gabe.

Ordaindutako irabazien gaineko zergak

2024ko ekitaldian Taldeak ordaindutako sozietateen gaineko zergen edo baliokideen zenbatekoei dagokienez, 48 mila euro dira (41 mila euro izan ziren 2023ko ekitaldian).

Jasotako dirulaguntza publikoak

Jasotako dirulaguntza publikoei buruzko informazioa Finantza Egoera Bateratuetan sartu da; zehazki, 2024ko ekitaldian 859 mila euroko ustiapen dirulaguntzak jaso dira (686 mila euro 2023ko ekitaldian).

