



# **GRUPO EMPRESARIAL COPO, S.A. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**Estado de Información No Financiera  
e Informe de Verificación Independiente  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023**

**GRUPO EMPRESARIAL COPO, S.A. y SOCIEDADES  
DEPENDIENTES**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023

## Estado de Información no Financiera

A finales del 2018, entró en vigor la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018) que sustituye el Real Decreto Ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, determinadas sociedades, entre las que se encuentra Grupo Empresarial Copo, S. A. y sus sociedades dependientes, deben preparar un estado de información no financiera, que debe incorporarse en el informe de gestión o en un informe separado correspondiente al mismo ejercicio que incluya el mismo contenido y cumpla los requisitos exigidos, y que incluya, entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, debiendo incluir las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Para el cálculo de los indicadores clave de resultados no financieros incluidos en este Estado de Información No Financiera se ha utilizado la guía GRI (*Global Reporting Initiative*), marco internacional de reporting, y que se contempla en el nuevo artículo 49.6.e) del Código de Comercio introducido por la Ley 11/2018.

Asimismo, para la elaboración de la información no financiera contenida en el presente Informe, se ha considerado la Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2017 sobre Directrices sobre la presentación de informes no financieros (Metodología para la presentación de información no financiera, 2017/C 215/01).

El presente Informe se corresponde con el **Estado de Información No Financiera de Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades Dependientes** (en adelante el "Grupo" o "Grupo Copo").

Los datos incluidos son el resultado de la agregación de las distintas magnitudes de las compañías incluidas en el perímetro de consolidación por integración global<sup>1</sup>.

Los datos correspondientes a las sociedades multigrupo consolidadas por puesta en equivalencia (Copo Ibérica S.A. y Dujo Copo, S.A.) no se han considerado con el objetivo de que determinadas magnitudes de las CCAA consolidadas y las no financieras del presente informe sean comparables. No obstante, con el objetivo de tener una visión global del Grupo, se informa sobre estas sociedades en los apartados relativos a estructura societaria y operativa.

La información del Estado de Información No Financiera de Grupo Copo está verificada por A3M Auditores y Consultores del Noroeste S.L., en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, de conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

---

<sup>1</sup> Nota 1.2 Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas

1	GRUPO COPO .....	- 5 -
1.1	MODELO DE NEGOCIO .....	- 6 -
1.1.1	Misión, visión, valores y objetivos estratégicos .....	- 6 -
1.1.2	Organización y estructura .....	- 7 -
1.1.3	Presencia geográfica .....	- 9 -
1.1.4	Entorno .....	- 11 -
1.1.5	Prevención, control e identificación de riesgos .....	- 12 -
2	POLÍTICAS Y COMPROMISOS .....	- 15 -
2.1	Política de Sostenibilidad .....	- 15 -
2.2	Código Ético .....	- 16 -
2.2.1	Compromisos de conductas y prácticas responsables .....	- 16 -
2.2.2	Compromiso Social y Protección del medio ambiente .....	- 18 -
2.3	Modelo de prevención de delitos penales .....	- 19 -
3	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL .....	- 20 -
3.1	Salud y seguridad .....	- 21 -
3.2	Formación .....	- 22 -
3.3	Comunicación .....	- 23 -
3.4	Organización del trabajo, conciliación y desconexión laboral .....	- 24 -
3.5	Relaciones laborales y negociación colectiva .....	- 24 -
3.6	Igualdad, diversidad, no discriminación e inclusión. ....	- 24 -
3.7	Empleo .....	- 25 -
3.8	Retribuciones .....	- 27 -
4	MEDIOAMBIENTE .....	- 29 -
4.1	Contaminación (atmosférica, hídrica, acústica y lumínica) .....	- 31 -
4.2	Cambio climático .....	- 31 -
4.3	Uso sostenible de recursos naturales .....	- 32 -
4.3.1	Consumo de electricidad .....	- 32 -
4.3.2	Consumo de combustibles .....	- 33 -
4.3.3	Consumo de agua .....	- 34 -
4.3.4	Consumo de materiales .....	- 34 -
4.4	Economía circular y gestión de residuos (prevención, reducción, reciclaje y reutilización) .....	- 35 -
4.5	Protección de la biodiversidad .....	- 36 -
5	SOCIEDAD .....	- 36 -
5.1	Comunidad .....	- 36 -
5.2	Clientes .....	- 39 -
5.3	Proveedores .....	- 39 -
5.4	Información Fiscal .....	- 43 -

6	RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	- 44 -
7	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO .....	- 46 -
8	CONTENIDOS Ley 11/18.....	48

# 1 GRUPO COPO

Grupo Copo es un grupo industrial que desarrolla su actividad principalmente en el área de negocio de componentes de automoción.

El Grupo está especializado en la investigación, diseño, desarrollo y fabricación de: piezas de poliuretano para la función asiento, tejidos, espumas técnicas, soluciones de EPP, revestimientos y guarnecidos para el interior del automóvil y otras espumas destinadas a otros sectores.

Los objetivos estratégicos del Grupo son:

- Satisfacer de las **expectativas** de nuestros **clientes** a través de la calidad de la gestión y la implicación de toda la organización
- Crecimiento, expansión y eficacia para acompañar a nuestros clientes y proveerlos con el mejor producto en la búsqueda constante de **generar valor para los socios, accionistas y resto de grupos de interés**

La generación de valor, más allá de la rentabilidad económica, lleva implícito el comportamiento del Grupo como un agente de desarrollo social sostenible. En este aspecto, en la **Política de Sostenibilidad**, el Grupo manifiesta su profundo compromiso por ofrecer la mejor **calidad a sus clientes**, velando, por la eficiencia de los procesos, la **salud y seguridad de sus trabajadores**, la preocupación por el **medioambiente**, la **seguridad de la información** y el respeto por la **comunidad y el entorno**.

Cuatro son los pilares clave del desarrollo social del Grupo:

- Innovación > **diferenciación a través de la I+D+i**
- Cuestiones sociales y relativas al personal > **las personas como base de la organización**
- Medioambiente > **protección y defensa del medioambiente**
- Sociedad > **satisfacción clientes, proveedores, empleados y otros agentes sociales**

A lo largo de este informe, si bien se comenzará haciendo una presentación del Grupo, se pretende:

- mostrar las **políticas y compromisos del Grupo** en relación con estos temas de importancia material para la organización y sus principales grupos de interés
- hacer un repaso de su estado actual dentro del Grupo:
  - madurez e integración dentro de la organización > aspectos y prácticas destacables
  - posicionamiento estratégico (principales objetivos y líneas estratégicas) > valoración capacidad de mejora
  - herramientas de análisis y evaluación de riesgos asociados

De esta manera, se dará cobertura a los de los principales aspectos no financieros que se consideran materiales para el Grupo.

## 1.1 MODELO DE NEGOCIO

### 1.1.1 Misión, visión, valores y objetivos estratégicos

A continuación, los pilares de la **Dirección Estratégica** del Grupo:

#### MISIÓN

Responder a las necesidades de nuestros clientes, empleados y de la sociedad en general. Para ello desarrollamos una elevada capacidad técnica y un modelo de gestión eficaz y responsable, que nos permite mantener un crecimiento sostenible y comprometido con nuestros grupos de interés.

#### VISION

Ser la primera opción de nuestros clientes aportándoles, a través de la innovación y el desarrollo de nuevos productos, soluciones de alta calidad en las cuatro grandes líneas de negocio: espumas, utillajes, textil, hogar e interiores; llegando a convertirnos en sus socios estratégicos para dar respuesta a los retos del presente con la vista puesta en el futuro.

#### VALORES

- La integridad ética y profesional de nuestras relaciones internas y externas
- La mejora permanente de nuestros productos y servicios.
- El respeto y respaldo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

#### OBJETIVOS

- Satisfacción de las expectativas de nuestros clientes a través de la calidad de la gestión y la implicación de toda la organización
- Crecimiento, expansión y eficacia para acompañar a nuestros clientes y proveerlos con el mejor producto en la búsqueda constante de generar valor para los socios, accionistas y resto de grupos de interés

#### **Principales líneas estratégicas del Grupo:**

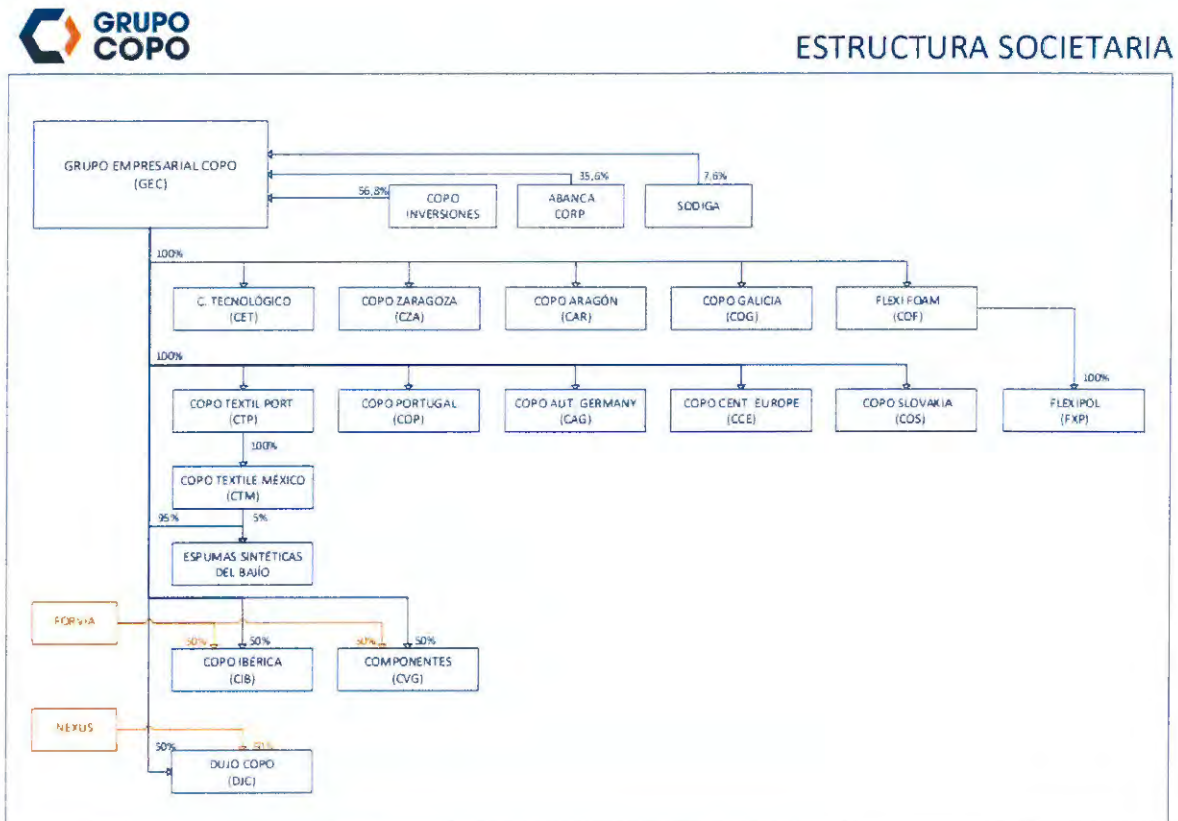
- Perfeccionamiento e innovación de la producción para mejorar la competitividad
- Prevención para evitar riesgos laborales y medioambientales
- Implicación de todos los miembros del Grupo Copo en la búsqueda y consecución de los objetivos
- Coordinación de todos los procesos productivos y de gestión para ganar en eficiencia
- Cumplimiento de la normativa legal en donde esté implantado el Grupo Copo, tanto nacional como internacionalmente

### 1.1.2 Organización y estructura

Grupo Copo es una empresa, de carácter fundamentalmente familiar e industrial, de capital 100% español.

Inició su actividad en el año 1969, con la instalación de una planta de fabricación de espuma de poliuretano en bloque continuo situada en el municipio de Mos, en el entorno industrial de Vigo. Posteriormente diversificó su campo de acción introduciéndose en el sector de componentes del automóvil.

#### Estructura societaria



#### Estructura operativa

Las compañías de Grupo Copo operan en el mercado, principal pero no exclusivamente, como proveedores de componentes de vehículos y sus principales **actividades y productos** son:

- Desarrollo y fabricación de productos poliméricos alveolares que conforman la función asiento; el Grupo se dedica a la fabricación de asientos y accesorios para auto (rellenos de espuma, apoyacabezas, apoyabrazos, etc.).
- Diseño, desarrollo y producción de tejidos para distintas aplicaciones en el interior del automóvil como la fabricación de tejidos para asientos y paneles de puerta, tejidos para techos y pilares, tejidos calefactables y *foamización* de tejidos.
- Desarrollo y fabricación de revestimientos y guarnecidos para auto como alfombras y moquetas, falso piso de moqueta o alfombras y pisos de carga lavables de termoplásticos.
- Fabricación de espumas para paneles de puerta, espumas para techos, espumas para cubiertas y asientos.
- Creación y fabricación de soluciones para insonorización y absorción acústica como insonorizantes y absorbedores acústicos, insonorizantes térmicos y acústicos de compartimentos de motor o conductos de aire con absorbedor acústico.
- Fabricación de piezas en polipropileno expandido con funciones de insonorización y absorción de impacto, función almacenamiento en el maletero y función anti-submarinaje.



- Desarrollo, fabricación y distribución de espuma de para diferentes aplicaciones en sectores como hogar, mobiliario, calzado, confort y descanso, y otro tipo de sectores productivos con necesidades de espuma.

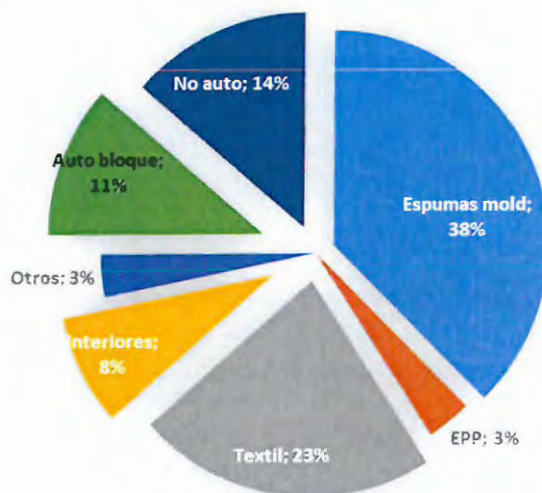
El desarrollo de actividades de I+D y taller focalizadas en la mejora de procesos industriales en las distintas actividades del grupo, el desarrollo de nuevas formulaciones para alcanzar valores de confort diferenciados, reducir olores, reducción de peso y nuevas prestaciones.

El Grupo organiza su actividad en cinco **áreas de negocio**: I+D+i, Espumas moldeadas-EPP, Interiores, Textil y Espuma en Bloque:

I+D+i	SOLUCIONES AUTO			SOLUCIONES ESPUMA
	ESPUMAS –EPP	INTERIOR	TEXTIL	BLOQUE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Centros de I+D+i</li> <li>• Centro Tecnológico de Grupo Copo</li> <li>• Centro de I+D+i Textil (Copo Textil Portugal)</li> <li>• Centro de I+D+i Espuma en Bloque (Flexipol)</li> <li>• 1 Centro de Diseño: Copo Automotive Germanv</li> </ul>	Productos: • Asientos espuma HO • Asientos espuma HR • Apoya-cabezas/codos In situ • Absorbedores de impacto y otras piezas de EPP • Corte Mallas/TNT • Confección fundas • Utillajes	Productos: • Moquetas e interiores termocoformados	Productos: • Tejidos para Techos • Tejidos para Asientos • Foamizado de tejido	Productos: • Espuma en Bloque • Moldeados Hogar • Núcleo colchón • Núcleo almohada
	6 Plantas : • Copo Zaragoza • Copo Ibérica(*) • Copo Galicia • Copo Central Europe • Copo Aragón • Copo Slovakia	1 Plantas: • Componentes de Vehículos de Galicia	2 Plantas: • Copo Textil Portugal • Copo Textil México	2 Plantas: • Flexipol • Dujo Copo(*)
	+ Planta Utillajes			

(\*) Copo Ibérica / Dujo Copo<sup>2</sup>

El reparto de la **Cifra de Negocio**<sup>3</sup> por área de negocio en 2023 ha sido el siguiente:



La cifra de ventas consolidada del Grupo en el ejercicio 2023 ha ascendido a 189,9 millones de euros, lo que supone un incremento del 8,2% respecto de la cifra de 2022.

<sup>2</sup> Sociedades multigrupo consolidadas por puesta en equivalencia 2023. Magnitudes de estas dos compañías no incluidas en los datos y magnitudes reflejados en el EINF del Grupo.

<sup>3</sup> Cifra de Negocia Consolidada. CCAA Consolidadas Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades Dependientes a 31/12/2023

### 1.1.3 Presencia geográfica

Grupo COPO es referente nacional en el sector y cuenta con presencia en Europa y América.

En la actualidad cuenta con **9 plantas** de producción en España, Portugal, México, Rep. Checa y Eslovaquia, 3 centros tecnológicos y de I+D+i en España y Portugal y 1 centro de diseño, desarrollo y oficina comercial en Alemania.

Así mismo, cuenta con otras dos plantas, una en España y otra en Cuba, participadas por el Grupo.

A finales de 2021 se inició el proyecto de apertura de una nueva planta productiva en Eslovaquia. En 2022, Copo Slovakia comenzó a operar y se espera que alcance su plena capacidad en 2024. Esta nueva fábrica será la segunda del Grupo en Europa Central.



(\*) Copo Ibérica / Dujo Capo<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Sociedades multigrupo consolidadas por puesta en equivalencia 2023. Magnitudes de estas dos compañías no incluidas en la elaboración del EINF del Grupo.

**Cientes**

La cartera de clientes del Grupo, en el sector de la automoción, se divide en dos grandes categorías: fabricantes de automóviles (*OEM's*) como a industrias de componentes de primer nivel (*Tier's 1*).

Los productos se incorporan hoy en día en los vehículos de los principales constructores de automóvil del mundo. Volkswagen, Peugeot, Citroën, Mercedes, General Motors, Renault, Audi o Skoda son algunas de las principales marcas a las que proveemos.

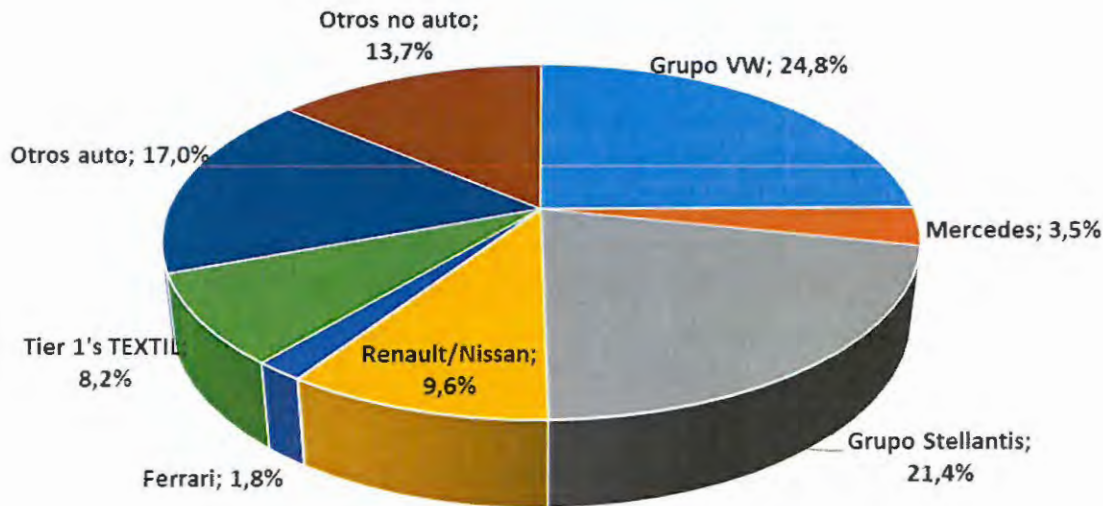
En 2019 Grupo Copo se estrenó en el mercado de las marcas Premiun de automóviles. En este segmento ha participado en el diseño, desarrollo y fabricación del asiento para un coche deportivo de una exclusiva y conocida marca a nivel mundial como es Ferrari, para su modelo superdeportivo SF90 Stadale. Para ello ha utilizado su proceso propio patentado INALCO que permite realizar el relleno de espuma conjuntamente con la tapicería y la armadura: un solo producto resultante en lugar de tres.

Además, ha incorporado tejidos en los vehículos de BMW e iniciado la introducción del tejido calefactado en el constructor Maserati.

En 2021, han tenido lugar la consolidación de la producción en serie de varios de estos proyectos del mercado Premiun así como el inicio de serie de soluciones de tejido calefactado para vehículos de este segmento.

Durante 2022, Copo ha abierto una nueva fábrica en Eslovaquia con el objetivo de potenciar su presencia en el mercado centro europeo y satisfacer los pedidos de nuevos clientes como Porsche y Audi. La apertura de esta planta también permitirá a la empresa expandirse con otros clientes en la zona. Se espera que la fábrica esté a pleno rendimiento para el año 2024.

A continuación, se presenta la distribución de las ventas de producto terminado por clientes finales durante el 2023:



#### 1.1.4 Entorno

##### Año 2023

La producción global de automóviles experimentó un crecimiento significativo en 2023, alcanzando una producción mundial de 90.3 millones de vehículos ligeros, lo que representa un aumento interanual del 9.7%. Este crecimiento se apoyó en una demanda mundial fuerte y en la estabilización de la cadena de suministro de semiconductores.

En 2023, se logró superar los niveles de producción de vehículos ligeros de 2019, el año anterior a la pandemia, aunque con diferencias en la distribución por regiones. China incrementó su participación en la producción mundial de vehículos ligeros al 32% en 2023, en comparación con el 27% en 2019, mientras que la participación de Europa disminuyó al 20%, desde el 24% en 2019.

No obstante, el sector continuó enfrentando retos relacionados con el aumento de costes durante 2023. A diferencia de 2022, cuando el aumento de los costes se debió principalmente al incremento en los precios de las materias primas, en 2023, los principales factores de la inflación de costes fueron el precio de la energía, los costos laborales y, en menor medida, los precios de las materias primas, algunos de los cuales empezaron a disminuir.

Por ello, el 2023 se podría decir que se ha caracterizado por ser un año de contrastes, marcado tanto por aspectos positivos como negativos. Entre los factores favorables, destaca el aumento de la producción de automóviles a nivel mundial y la bajada de los precios de las materias primas. Sin embargo, este impulso se ha visto contrarrestado por desafíos significativos como la alta inflación, el incremento en los tipos de interés y las fluctuaciones desfavorables en los tipos de cambio.

En España la producción de vehículos ha continuado su recuperación tras la pandemia y registra un crecimiento del 10,4% en 2023 en comparación con el año anterior. Se produjeron 2,4 millones de unidades durante el pasado ejercicio, avanzando en la normalización de la producción tras superar los problemas de aprovisionamiento de los últimos años. Además, el 2023 se ha continuado con el proceso de transformación del sector hacia una mayor sostenibilidad y digitalización.

##### Retos del sector

El mundo está cambiando y, con él, el sector de automoción, que viene experimentado en los últimos años una transformación intensa que afecta tanto a la evolución de la demanda como la innovación en la oferta

En este contexto de transformación del sector, que afecta tanto a la demanda como a la oferta, los fabricantes de componentes están desempeñando un papel crucial en la transformación del sector de automoción al ayudar a los OEM a enfrentar diversas tendencias que surgen de las demandas de la sociedad, y que se resumen en los siguientes apartados:

- **Cambio climático:** es la principal amenaza para el planeta y ha provocado el desarrollo de una normativa que se está acelerando y haciendo cada vez más ambiciosa y global traduciéndose, en el sector de la automoción, en la electrificación como energía alternativa y la reducción de la huella ambiental corporativa.
- **Cambio demográfico:** el reparto de la población mundial, con mayor peso en Asia (60%) y mayor crecimiento en África, define dónde debería verse impulsado el mercado de Automoción en los próximos años. Además, confluyen otros factores demográficos que van a promover cambios en el sector de automoción y su demanda, como el aumento en la esperanza de vida y el envejecimiento de la población o la creciente urbanización de la misma coexistiendo en las grandes ciudades diversas opciones de movilidad, con el coche compartido como alternativa.
- **Cambios geopolíticos:** se espera un fuerte crecimiento en los próximos años en los mercados emergentes sin que las estrategias de proteccionismo tengan impacto significativo en el sector de automoción.
- **Cambios tecnológicos:** avanzamos hacia una cuarta revolución industrial donde primarán las mejores y más eficientes arquitecturas de vehículos donde el uso del correcto material será decisivo. La aplicación de diversas tecnologías en el sector de automoción será decisiva en esta nueva generación.

- **Cambios sectoriales:** además del reto de avanzar hacia la electrificación del automóvil para la descarbonización del sistema de movilidad y frenar el cambio climático, siguen siendo críticos en las mega tendencias del sector la experiencia del usuario con apuesta por el confort, principalmente representado por la incorporación de sistemas de techo, la seguridad y protección de los pasajeros y la autonomía y conectividad de los automóviles.
- **Cambios en la cadena de suministro:** los fabricantes de automóviles van concentrándose en sus competencias básicas y amplían la subcontratación de producción a sus proveedores. Además, se espera que en los próximos años la empresa digital se vaya implantando cada vez más en la industria del automóvil.

Con el objetivo de asegurar la **competitividad**, la **innovación y el crecimiento**, las empresas del sector de la automoción están enfocando sus recursos en incorporar aplicaciones, tecnologías y materiales nuevos a los vehículos, sin olvidar prestar atención a los pilares “clásicos” de la competitividad del sector: la contención de costes, la eficiencia y la consecución de economías de escala, la innovación, la captura de talento o la incorporación y desarrollo de nuevos productos.

Así mismo, **la sostenibilidad** del sector de la automoción se ve directamente influida por la tendencia global del **incremento de la movilidad**, las **limitaciones de los combustibles fósiles** y el **cambio climático**.

El 2035 será el año clave para el sector automoción. La normativa europea obligará a llevar a cabo la transición del motor de combustión hacia modelos más ecológicos.

Países, empresas y consumidores deben cambiar su forma de pensar y actuar para adaptarse a los cambios que se plantean en materia de movilidad sostenible.

La Unión Europea ha dado recientemente un paso adelante en materia de movilidad sostenible. Se ha aprobado definitivamente que 2035 sea el año en el que se ponga punto final a la producción y venta de coches con motores de combustión. La ley también introduce objetivos más estrictos en el camino hacia las ventas de vehículos cero emisiones, dejando cierto margen de maniobra para los fabricantes a pequeña escala e incluyendo en los planes los combustibles sintéticos.

Adicionalmente y, de cara a 2030, los fabricantes de automóviles también deberán reducir las emisiones de CO2 en un 55% de sus vehículos turismo nuevos y en un 50% para las furgonetas. Una decisión tomada como parte del paquete ‘Fit for 55’ para lograr la neutralidad de carbono en 2050. A ello se suma la estricta normativa Euro 7, prevista para entrar en vigor en 2025.

Todas estas novedades marcan un antes y un después en nuestra forma de movernos. Un aluvión de nuevos retos de movilidad sostenible que obligan al sector de la automoción a cambiar su hoja de ruta para los próximos años. Nuevos propósitos que deberán tener como base la sostenibilidad de todos los procesos.

#### 1.1.5 Prevención, control e identificación de riesgos

Grupo Copo dispone de un sistema de análisis de riesgos y oportunidades basado en metodología y herramientas **ISO 9001** y el **modelo de Excelencia** del Grupo (CSE, *Copo Sistema de Excelencia*), que le permite identificar, evaluar y dar respuesta a eventuales contingencias en el desarrollo de su actividad que, de materializarse, podrían dificultar la consecución de los objetivos corporativos. Este procedimiento, identifica los distintos tipos de riesgos a los que se enfrenta el Grupo, fija el nivel de riesgo que considera aceptable y establece las acciones medidas oportunas para mitigar su impacto en caso de que llegara a materializarse.

Con periodicidad anual, el Grupo lleva a cabo la **identificación y evaluación de nuevos riesgos y oportunidades**, así como el **control, gestión y seguimiento** de aquellos riesgos y oportunidades que hayan sido identificados en períodos anteriores y de los resultados de las acciones asociadas.

Estos procesos tienen como objetivo asegurar el cumplimiento y efectividad de los planes de acción acordados y tener una continua supervisión de los principales riesgos de la compañía.

Este sistema es un proceso integrado en todo el Grupo, implantado en todas las compañías del Grupo.

Fruto de este proceso, anualmente, se elaboran las **matrices de evaluación de Riesgos** y de acciones para abordarlos, que contempla y valora no solo los riesgos del negocio, sino también al funcionamiento interno de la compañía.

Los principales riesgos asociados a los objetivos fundamentales de la organización, así como las acciones asociadas para mitigar sus posibles impactos, se describen a continuación.

### **Deslocalización de la fabricación de automóviles fuera de España**

Uno de los riesgos estratégicos identificados por Grupo Copo en el ámbito de su actividad es la potencial deslocalización de la fabricación de automóviles fuera de España debido a la búsqueda de menores costes de producción y optimización de las estrategias logísticas.

Por ello Grupo Copo se ha planteado invertir en una **nueva planta productiva en Eslovaquia** cuya actividad se centrará en la foamización de tejidos y fabricación de espumas para asientos.

La foamización de tejidos arrancó en 2023 y en 2024 está previsto el inicio de producción (SOP) del primer proyecto de asientos de espuma.

### **Costes salariales en contexto de inflación**

En el ámbito de la gestión de riesgos, Grupo Copo enfrenta el desafío de la escalada en los costes salariales, marcada por el actual contexto económico. Dos aspectos destacan en este escenario:

- Por un lado, durante 2023 se han conseguido cerrar las negociaciones colectivas en las fábricas de España, estableciendo un marco estable para los costes laborales en el corto a medio plazo.
- Por otro lado, persiste una incertidumbre significativa respecto a la evolución de los costes salariales en Portugal, lo que podría implicar futuras presiones sobre la estructura de costos de la empresa.

### **Contexto global de búsqueda de sostenibilidad**

Tendencia creciente de los clientes hacia la demanda de compromisos más robustos en el área de compras sostenibles y la difusión de compromisos relacionados con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) a lo largo de toda la cadena de suministro. Esta tendencia refleja una evolución en las expectativas del mercado, priorizando no solo la calidad y el coste de los productos, sino también la sostenibilidad y responsabilidad corporativa en su producción y distribución.

Para ello en Grupo Copo ha llevado a puesto en marcha las siguientes iniciativas a lo largo de 2023:

- Proyectos pilotados por la Dirección de I+D+i del Grupo para abordar las diferentes líneas estratégicas en materia de innovación y sostenibilidad. Los principales proyectos estratégicos en los que participa Grupo Copo son:
  - **ECLIPSE**. Investigación de rutas tecnológicas de reciclado y revalorización de residuos
  - **ENERTEX**. Desarrollo de tejidos de alta calidad como alternativa al cuero, de tejido fotovoltaicos y optimización procesal para la reducción de consumos de agua, energía y reducción de residuos.
  - **REFOAM**. Desarrollo de polioles producidos a partir de residuos industriales, post-consumos y empleo de CO2 como precursor de polioles.
  - **CENTAURO**. Investigación de formulación y producción de polímeros alveolares ecosostenibles para el Automóvil Eléctrico.
  - **GRECO**. Unidad mixta con CETEG enfocada a investigar y desarrollar en tecnologías de smartización poniendo en primer término para ambas líneas la reducción del impacto ambiental como vector de impulso.
- Se han reforzado y actualizado las directrices generales de Compras. Esta actualización incluirá la integración explícita de compromisos sostenibles y criterios ESG.

- Implantación modelo de cálculo de LCA para las diferentes unidades funcionales del Grupo y desarrollo de metodología para el cálculo de la huella de carbono organizacional en respuesta a los requisitos de cliente para incluir información de huella de carbono en las ofertas comerciales.
- Desarrollo de nueva metodología para la medición de huella de carbono organizacional

### Seguridad de la Información

Uno de los riesgos significativos a los que se enfrenta Grupo Copo está asociado con la gestión y protección de la información. La creciente digitalización de los procesos empresariales y la dependencia de sistemas informáticos hacen imperativa la implementación de sistemas de gestión de la información robustos y medidas de seguridad efectivas.

Acciones puestas en marcha en Grupo Copo:

- En 2022 se ha desarrollado la metodología para la implantación Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) y con ello se ha realizado la revisión de políticas y directrices y medidas de Seguridad de la Información.
- En 2023, cuatro compañías del Grupo obtienen el sello TISAX. Durante 2024, están planificadas auditorías para la obtención del sello TISAX en otras cuatro plantas del Grupo.
- Por otro lado, en 2023, con el objetivo de revisión de las medidas implantadas para la protección de los datos personales en las compañías del Grupo, se han revisado las políticas de privacidad. En 2024, se han planificado proceso de auditoría interna.

### Nuevos requisitos legales, normativos y contractuales

- En 2023 se finaliza la Fase II del Programa de Compliance con la publicación de la **Política Anticorrupción**, Procedimiento Sancionador y con la apertura de **Canal Interno y Externo de Comunicación y Denuncia**. Se lleva a cabo la actualización y adaptación del Modelo de Prevención de Delitos a las nuevas exigencias derivadas de las modificaciones del Código Penal. Durante 2023 el grupo actualizó su sistema interno de información, adaptando y mejorando el canal de consultas y denuncias, con el fin de cumplir con los requisitos y garantías previstas en la ley 2/2023 que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (LPI).
- En 2022 y 2023 se elaboran **Planes de Igualdad** para las compañías de España y se realizan las correspondientes valoraciones de puestos y auditorías retributivas (Orden PCM/1047/2022) y adaptación a principales novedades contempladas en la Ley 15/2022, de 12 de julio. Durante 2024 se formalizarán las actualizaciones de los planes de igualdad para la adaptación a últimos requisitos legales y se pondrán en marcha los Planes de Igualdad de las compañías de Portugal.
- Con la publicación de la Directiva 2014/95/EU, también llamada **Directiva de información no financiera (NFRD)** y su correspondiente transposición a la legislación española con la Ley 11/2018, Grupo Copo inició la elaboración de su Estado de Información No Financiera (EINF). Próximamente habrá cambios con respecto a los actuales informes, dado que la Comisión Europea adoptó una propuesta de **Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**, que modificará los requisitos marcados por la anterior directiva, sentando unos pilares del desarrollo sostenible e impulsando a las empresas con una estrategia de sostenibilidad.

Durante 2024, Grupo Copo deberá de analizar los cambios que le serán de aplicación y poner en marcha las acciones necesarias para cumplir con los nuevos requisitos de información.

A grandes rasgos, las propuestas de modificación incluyen los siguientes cambios en los criterios ESG:

- El EINF pasará a denominarse Informe de Sostenibilidad.
- Ampliación del rango de aplicación.
- Requisitos más detallados y normalizados sobre la información que deben presentar las empresas.
- Mayor acceso a la información, exigiendo sus publicaciones en una sección dedicada en los informes de gestión de las empresas.
- Obligación de que la información forme parte de los informes de gestión.
- Digitalización de los informes. Formato electrónico, señalando la información sobre sostenibilidad con "etiquetas".

## 2 POLÍTICAS Y COMPROMISOS

### 2.1 Política de Sostenibilidad

Nuestra Política de sostenibilidad involucra un profundo compromiso de toda la organización por ofrecer la mejor calidad en el producto y servicio hacia nuestros clientes. Para ello, alineados con nuestra dirección estratégica, velamos constantemente por: la calidad de los procesos, la salud y seguridad de nuestros trabajadores, la preocupación por el medio ambiente, la seguridad de la información y el respeto por las comunidades y entornos.

Como parte de un proceso permanente, la ejecución de esta política se lleva a cabo a través de los siguientes **compromisos**:

1. Compromiso con la **seguridad y la salud**, con la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo, velando por la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas con el fin de proporcionar un lugar de trabajo seguro, sano y libre de potenciales daños que pueden generar deterioro en la salud de nuestros empleados, contratistas y comunidad circundante.
2. Compromiso con la **calidad del producto y satisfacción** de las expectativas de nuestros **clientes**. La satisfacción de nuestros clientes es un objetivo imprescindible, permanente y prioritario para alcanzar relaciones estables y duraderas con los mismos. Para ello, se establecen canales de comunicación que permitan ofrecerles soluciones inmediatas, favoreciendo un contacto directo y permanente para la identificación de oportunidades de mejora.
3. Compromiso con la **protección y defensa con el medioambiente**. Comprometiéndonos con la prevención de la contaminación y la preservación del medioambiente, promoviendo actividades y buenas prácticas encaminadas a la reducción de impacto, usando de forma sostenible los recursos materiales, fomentando el ahorro de energético y la reducción en la generación de residuos.
4. Compromiso con la **innovación y la mejora continua**, perfeccionando nuestros sistemas productivos con el avance en el conocimiento teórico y práctico de los mismos, mejorando la competitividad de nuestros productos y desarrollando innovaciones y prácticas que nos diferencien, buscando una coordinación óptima entre las distintas funciones, así como la máxima eficacia y eficiencia en los procesos tanto productivos como de gestión, poniendo a disposición los medios humanos, recursos y materiales suficientes y adecuados.
5. Compromiso con la **formación e integración**, apostando por el desarrollo de las personas e implicando a todos los miembros de la organización y resto de partes interesadas en la búsqueda y consecución de los objetivos y metas.
6. Compromiso con un **clima laboral saludable**, apostando por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, fomentando la participación, el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y familiar.
7. Compromiso con el **buen gobierno y comportamiento ético**, estableciendo los procedimientos necesarios para poner en práctica los valores esenciales de la organización y transparencia, manteniendo una comunicación permanente y transparente y una actitud de colaboración con todos nuestros grupos de interés.
8. Compromiso con la **seguridad de la información, protección y tratamiento adecuado de los datos personales**, garantizando en todo momento la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos tratados en Grupo Copo.
9. Compromiso **legal**. Grupo Copo asume el compromiso de cumplir los requisitos aplicables, tanto legales y reglamentarios como otros que la organización suscriba.

Durante el año 2023, Grupo Copo ha adaptado su Política de Sostenibilidad con el fin de reflejar su compromiso con el uso de energías renovables. Con esta acción, el grupo subraya su intención de dar prioridad al empleo de fuentes de energía renovable en sus operaciones, evidenciando un esfuerzo por minimizar el impacto ambiental y contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático.



## 2.2 Código Ético

El **Código Ético** de Grupo Copo refleja los **principios generales, compromisos y prácticas del Grupo** tanto con su personal como con los grupos de interés con los que se relaciona, de modo que fija las reglas esenciales de comportamiento, así como los criterios de actuación que deben ser observados en el desempeño de sus responsabilidades profesionales para un buen funcionamiento del Grupo.

El ejercicio profesional del Grupo debe estar marcado por los principios de **legalidad, buena fe, responsabilidad, transparencia, integridad y confidencialidad**. La finalidad del Código Ético es ser punto de origen en el desarrollo e interiorización de cada uno de estos principios en la práctica empresarial, siendo referente en las relaciones que diariamente se producen a consecuencia de la actividad profesional en y con Grupo Copo. La actuación y toma de decisiones de y con los empleados debe estar fuertemente marcada por cada uno de estos principios, debiendo reformular toda conducta que contradiga o, en su caso, debilite la ética empresarial, ya sea internamente como de cara al exterior.

En el Código Ético, además de los principios generales se establecen las **pautas de actuación** ante determinados aspectos dejando de manifiesto la **ética y cultura empresarial**.

A continuación, se resumen los principales **compromisos de conductas y buenas prácticas** para Grupo Copo.

### 2.2.1 Compromisos de conductas y prácticas responsables

#### 2.2.1.1 *Cumplimiento de la legalidad*

Todas las actividades empresariales de las Sociedades que componen el Grupo Copo se realizarán con estricto cumplimiento de la legislación vigente que sea de aplicación en cada área, de ahí que sea premisa obligada el respeto a los acuerdos y contratos firmados con sus colaboradores.

#### 2.2.1.2 *Igualdad de trato y no discriminación*

Grupo Copo respetará los Derechos Humanos y los principios de la Organización Internacional del Trabajo para el desarrollo de sus actividades y el trato y no discriminación a su personal. Grupo Copo, en coherencia con la legislación y las Declaraciones Universales de Derechos humanos y laborales, se compromete expresamente con el trato igualitario y no discriminatorio en su modelo de gestión.

En las decisiones adoptadas y en las actividades diarias de todas las áreas de trabajo de las distintas compañías se debe garantizar la igualdad de trato, tanto entre el propio personal como entre los agentes externos con vinculación a la empresa.

#### 2.2.1.3 *Conflictos de interés*

Los colaboradores del Grupo, empleados y directivos, deberán evitar cualquier situación que implique un conflicto entre los intereses personales y los intereses generales del Grupo, así como abstenerse en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos, un familiar o un tercero vinculados a ellos, tuvieran interés particular. Así mismo no podrán valerse de su posición en la Compañía de Grupo Copo en las que presten sus servicios para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

#### 2.2.1.4 *Uso de bienes y servicios de la compañía*

Las instalaciones y equipamientos de los lugares de trabajo serán usados en exclusiva para fines empresariales, debiendo hacer una utilización eficiente y responsable de los bienes y servicios del Grupo, no empleándose para beneficio propio, y asegurando la integridad, protección y conservación del patrimonio físico, financiero e intelectual del Grupo Copo.

#### 2.2.1.5 *Confidencialidad de la información y protección de datos personales*

El personal de Grupo Copo tiene el compromiso de mantener la confidencialidad y hacer un uso adecuado de la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, así como la de proteger la información y el conocimiento generado de su propiedad o que custodie.

Grupo Copo respetará en todo momento la Ley Orgánica de Protección de Datos, comprometiéndose a respetar la confidencialidad de los datos de carácter personal que maneja y no podrá ser utilizada esta información con usos diferentes a los empresariales, ni se podrá facilitar su contenido a empresas externas sin el consentimiento de los interlocutores afectados.

El Grupo está comprometida con la transparencia de su actuación, por ello, y siempre respetando las restricciones a la libre divulgación de información clasificada o confidencial, dará a conocer información sobre la actividad y los negocios de la compañía.

#### 2.2.1.6 *Relación con los empleados*

Grupo Copo se compromete a cumplir la legalidad vigente en materia laboral, de prevención de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, promoviendo un lugar adecuado de trabajo, minimizando, hasta intentar erradicarlo, cualquier riesgo de la plantilla.

Se promoverá una comunicación activa, que refuerce las relaciones entre la estructura organizativa, facilitando la toma de decisiones, cultivando el espíritu de equipo, y promoviendo un ambiente laboral con resolución de los conflictos de un modo directo, siendo el diálogo la principal herramienta.

Ninguna persona empleada en las sociedades que integran Grupo Copo será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, afiliación sindical, edad, nacionalidad o género.

#### 2.2.1.7 *Relación con el entorno y con las administraciones*

La misión empresarial tiene muy presente la relación con el entorno, lo que debe repercutir con la proyección de futuro y en las actuaciones vigentes de la compañía, debiendo mostrar siempre en consideración del lugar, la idiosincrasia y los posibles efectos o consecuencias de las decisiones empresariales.

Grupo Copo está comprometido con el crecimiento económico y social de las comunidades donde se encuentran sus empresas, a través de la creación de fuentes de empleo estables y de la colaboración con los agentes locales en aquellos aspectos en los que pueda aportar valor.

Las relaciones con las autoridades e instituciones públicas donde Grupo Copo desarrolle sus actividades se harán de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones legales para la prevención de la corrupción y el soborno.

#### 2.2.1.8 Relación con socios comerciales y terceros

El Grupo Copo compite en el mercado de manera leal y no admitirá en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas. La búsqueda de información comercial o de mercado por parte de los empleados de las compañías de Grupo Copo se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla.

En todos los países existen disposiciones aplicables destinadas a evitar la competencia desleal cuyo incumplimiento puede acarrear graves sanciones para la empresa siendo una obligación de toda persona que trabaje y/o colabore con las sociedades de Grupo Copo la de velar por la buena imagen y reputación del Grupo.

El Grupo Copo está instalado en los principios de la excelencia y de la mejora continua de sus procesos y sus productos, y protege a sus clientes estableciendo e implantando estándares de obligado cumplimiento en materia de calidad, salud y seguridad de producto. Así mismo mantendrá canales abiertos con los clientes para satisfacer las demandas de los mismos y recibir *feedback* a través de las encuestas de satisfacción que realiza.

Las relaciones con los proveedores, en los que se incluye cualquier tercero como consultores, contratistas, proveedores de servicios, proveedores de materias primas, componentes, etc., deben ser éticas, un acto inmoral o ilegal de un proveedor puede dañar la reputación del Grupo Copo.

El principio de transparencia y la persecución de una relación comercial estable debe presidir la elección de un posible proveedor para lo cual se han de valorar según sus méritos, la relación de la calidad del servicio y el precio, el impacto ambiental de sus actividades, el cumplimiento de la legislación en materia laboral y de PRL, etc., evitando los conflictos de interés, los obsequios y atenciones que no resulten apropiados, o cualquier otro tipo de favoritismo que pueda poner en peligro el proceso de selección o valoración.

#### 2.2.1.9 Prevención de la corrupción y el soborno

Los principios de Grupo Copo en materia de transparencia incorporan la prohibición de toda práctica no ética por parte de todos sus empleados.

Ningún empleado podrá ofrecer o conceder en el curso de sus relaciones profesionales, de forma directa o indirecta, obsequios u otros beneficios injustificados. En esta misma línea, ningún empleado deberá utilizar la posición profesional que ostente para solicitar, aceptar, obtener o hacerse prometer obsequios personales para él mismo, sus familiares o terceros, que no obtendría sin dicha vinculación empresarial. No se incluyen en dicha limitación la aceptación de esporádicos obsequios de cortesía de escaso valor o las invitaciones a comidas/eventos de alcance razonable si, en este contexto, se respetan las tradiciones locales, la ley aplicable y las normas internas establecidas en cada una de las compañías que integran el Grupo Copo. Más allá de ello, los empleados no podrán aceptar obsequios o invitaciones.

### 2.2.2 Compromiso Social y Protección del medio ambiente

La protección del medio ambiente y el ahorro de los recursos naturales son objetivos empresariales de elevada prioridad. El compromiso medioambiental de las compañías que conforman el Grupo se plasmará de forma continua en el mantenimiento de un adecuado sistema de normas, políticas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente, ratificados en su caso mediante sistemas de auditorías y las correspondientes certificaciones, trabajando con objetivos concretos de gestión medioambiental, y asumiendo un compromiso explícito con el cuidado y respeto del medio ambiente en el ejercicio de diario de sus actividades.

Las empresas que conforman Grupo Copo adoptarán políticas ambientales que proporcionen el marco de referencia para establecer y revisar objetivos y metas medioambientales basadas en:

- El respeto al medio ambiente mediante un uso racional de los recursos naturales y actuando contra la contaminación y en su prevención
- Cumplimiento de la legislación vigente
- Control de los aspectos ambientales derivados de sus actividades

- Fomento del uso sostenible de materias primas; reducción de residuos y emisiones favoreciendo el reciclado, reutilización y recuperación
- Formación y sensibilización continua de sus empleados buscando su implicación en el logro de los objetivos medioambientales
- Promoción de buenas prácticas ambientales entre sus proveedores y clientes
- Colaboración con las Administraciones Públicas, Organismos Competentes y Entidades del Sector en la definición e implementación de las condiciones del desarrollo sostenible

Los empleados del Grupo desarrollarán su actividad promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental del Grupo, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés. En su ámbito de responsabilidad y de acuerdo con las políticas de cada centro de trabajo, deberán esforzarse por mejorar las condiciones de las instalaciones desde el punto de vista ambiental y por aplicar una gestión eficiente de los aspectos ambientales. La actuación respetuosa con el medio ambiente es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados del Grupo, y desarrollar y promover en todos los niveles la conciencia por la responsabilidad medioambiente será una función directiva constante.

### 2.3 Modelo de prevención de delitos penales

Asimismo, a lo largo de los últimos años, en el marco del compromiso del Grupo con políticas de cumplimiento y cultura ética, se ha venido trabajando en la implantación de un Modelo de prevención de delitos penales o “Programa de Compliance”, que persigue no sólo una protección para las empresas que lo integran y sus trabajadores, sino que tiene también como objetivo la organización y gestión de la actividad, identificando los procesos y riesgos.

La implantación de este Modelo de prevención de delitos conlleva implícitamente la adopción por parte del órgano de administración de la Compañía, en cuanto sociedad matriz, de decisiones estratégicas dirigidas a fomentar la cultura ética y de cumplimiento normativo para todas las sociedades del Grupo. Se han identificado riesgos penales que van directamente asociados al impacto ambiental, social y de gobernanza; y planificado, además, su prevención y minimización.

Durante el ejercicio 2023 se ha dado cumplimiento a las obligaciones derivadas de las novedades legislativas española y portuguesa, con la implementación del sistema interno de información.

### 3 CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Uno de los pilares de Grupo Copo son sus recursos humanos. Su personal es el medio principal para alcanzar los objetivos del Grupo, no únicamente desde una visión productiva, sino desde el desarrollo intelectual de las ideas.

En su Política de Sostenibilidad, Grupo Copo se compromete a cumplir la legalidad vigente en materia laboral, de **prevención** de riesgos laborales y de **seguridad y salud** en el trabajo, promoviendo un lugar adecuado de trabajo, minimizando, hasta intentar erradicarlo, cualquier riesgo de la plantilla.

También deja de manifiesto su compromiso con la **formación e integración** de sus empleados, apostando por el desarrollo profesional, con la seguridad y salud, la prevención de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo y con la **igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la igualdad de género en toda la organización, la diversidad, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como fomentando la ausencia de cualquier tipo de discriminación manteniendo un entorno de trabajo justo y equitativo.

En esta línea en materia de **Igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres se han llevado a cabo la elaboración de diversos Planes de Igualdad con arreglo al nuevo marco legal español en esta materia. Para ello se han realizado los correspondientes análisis y estudios de diagnóstico desde una perspectiva de género que permite conocer con mayor detalle la realidad de la Empresa, la plantilla de trabajadores y trabajadoras, así como la definición de objetivos de mejora.

Cada plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres debe ser una prioridad en el Plan Estratégico de las empresas que conforman el Grupo Copo, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de gestión de los recursos humanos. La elaboración paulatina de estos Planes de Igualdad persigue los siguientes objetivos generales:

- Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de oportunidades, corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos
- Colaborar con la conciliación de la vida laboral y familiar

De acuerdo con lo establecido por el R.D. 901/2020 y 902/2020, las compañías del Grupo realizaron las primeras **valoraciones de puestos y auditorías retributivas** durante el año 2022. En el año 2023, se han completado las que estaban pendientes y se han establecido planes de acción y mejoras en respuesta a los diagnósticos realizados.

Del mismo modo, Grupo Copo promueve la **comunicación** activa, con el objetivo de reforzar las relaciones entre la estructura organizativa, facilitando la toma de decisiones, cultivando el espíritu de equipo, y promoviendo un ambiente laboral con resolución de los conflictos de un modo directo, siendo el diálogo la principal herramienta.

Ninguna persona empleada en las sociedades que integran el Grupo será objeto de **discriminación** por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, afiliación sindical, edad, nacionalidad o género.

Grupo Copo cuenta con un **Protocolo de Prevención y actuación en caso de acoso**. Mediante este documento se da respuesta al objetivo de cumplir y respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, con el establecimiento y adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de **discriminación** laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se pudiesen formular. Grupo Copo

se compromete con la adopción de las medidas correctoras necesarias para que tales conduzcas no se produzcan, y de ser el caso, cesen y/o se erradiquen. Para ello, desde la Dirección se continúa poniendo en marcha acciones de concienciación y comunicación para desarrollar la cultura que existe en la Empresa y mantener una actitud preventiva en relación con este tema de gran importancia social y empresarial.

Grupo Copo cuenta con una **Dirección Corporativa** que se encarga del **desarrollo y gestión de los RRHH** coordinando transversalmente las actividades del Grupo y garantizando que se cumplen las políticas y objetivos estratégicos en esta materia.

### 3.1 Salud y seguridad

Grupo Copo, basándose en los compromisos de su Política de Sostenibilidad y teniendo en consideración la legislación vigente al respecto, vela por **garantizar la salud y seguridad** de sus colaboradores. La promoción de un lugar de trabajo saludable y con las máximas condiciones de seguridad es un aspecto clave en la gestión de los Recursos Humanos del Grupo.

Para ello, integra en su sistema de gestión la **planificación preventiva**, el **control operacional de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo** y el conjunto de **medidas** necesarias para su **prevención** (plan de prevención, evaluación de riesgos laborales y actuación en caso de emergencia).

En Grupo Copo se desarrolla una actividad estable de promoción de la seguridad y salud laboral cuya gestión se sustenta en los siguientes pilares:

**Formación e información** a los trabajadores, proveedores y otros colaboradores que realicen actividades en las instalaciones del Grupo, sobre los riesgos existentes, las medidas de prevención a adoptar, la utilización segura de maquinaria y equipos y la ejecución de las tareas con el fin de que se realice el trabajo en condiciones seguras evitando accidentes. Para ello se dispone, entre otros, de los siguientes documentos:

- Manual de Autoprotección y Plan de Emergencia
- Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales

Durante el año 2023 se realizaron distintas acciones formativas y campañas de sensibilización para prevenir riesgos y mejorar la seguridad y salud en el trabajo, así como relacionadas con la prevención de delitos y la seguridad de la información.

En el marco de la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2023, que se centró en el lema "Trabajos seguros y saludables en la era digital", Grupo Copo lanzó una iniciativa enfocada en promover hábitos saludables entre sus colaboradores. Reconociendo la importancia del bienestar físico y mental, la empresa organizó actividades y recursos diseñados para fomentar una cultura de trabajo segura y consciente. Este esfuerzo subraya el compromiso de Grupo Copo con el mantenimiento de un entorno laboral que prioriza la salud y la seguridad de su equipo, adaptándose a los nuevos desafíos que presenta la digitalización en el ámbito laboral.

**Planificación preventiva** que consiste en un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad del Grupo (incluida la concepción, diseño y proyecto de procesos, lugares de trabajo, instalaciones, dispositivos, procedimientos, etc.), dirigidas a evitar o minimizar los riesgos derivados del trabajo. Dentro de la planificación preventiva, cabe destacar las siguientes operaciones y controles:

- Identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales
- Vigilancia de la salud
- Control de trabajos con riesgos especiales
- Control de proveedores de materiales y servicios
- Control de los materiales y bienes adquiridos, así como de los residuos generados

**Control operacional** con el objetivo de identificar y planificar las operaciones asociadas a los riesgos de seguridad y salud en el trabajo significativos, implementando controles con el propósito de asegurarse que se efectúan bajo condiciones especificadas o controladas.

#### **Sistema de gestión**

- Revisión por la Dirección del sistema de prevención
- Identificación y evaluación de riesgos y oportunidades en prevención
- Definición y seguimiento de acciones preventivas y correctivas

#### **Medición y seguimiento**

Se hace seguimiento de la seguridad y salud en las compañías, que queda reflejado en los indicadores que se publican en los paneles informativos distribuidos por las plantas.

Existe un objetivo de accidentabilidad dentro de los indicadores de gestión que se reportan a la Dirección de las plantas y del Grupo. En 2023, el número de accidentes que han causado baja por contingencias profesionales (AT y EP), ha sido de 28 en el total del año, de los cuales 12 fueron mujeres y 16 hombres.

Hasta el año 2023, dos de nuestras plantas habían alcanzado la certificación ISO 45001, un referente global en la gestión de seguridad y salud en el trabajo. A lo largo de ese mismo año, hemos logrado extender esta certificación a una nueva planta y se ha iniciado el proceso de certificación de otras dos de las plantas del grupo (prevista segunda fase y obtención de certificado en primer semestre del 2024).

La obtención de la ISO 45001 es un paso importante para nosotros, ya que asegura la implementación de estándares óptimos y prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud ocupacional. Esta certificación es un claro indicador del empeño del Grupo por proteger a nuestros empleados y por promover una cultura de mejora continua en todos nuestros espacios de trabajo.

### 3.2 Formación

En Grupo Copo, de acuerdo con su Política de Sostenibilidad, se considera que el **desarrollo y mejora de las capacidades y competencias** de cada una de las personas que lo integran es imprescindible para alcanzar cualquiera de sus objetivos empresariales, identificando las **necesidades formativas** y la organización de actividades eficaces que cubran tales necesidades.

En el planteamiento formativo establecido en Grupo Copo se distinguen dos aspectos diferenciados: Por un lado, facilitar la **incorporación** de nuevo personal, la actualización de conocimientos y la implicación en las actividades de la organización, y por otro lado, la progresiva **capacitación** para asumir nuevos trabajos o tareas.

Para promover este **proceso continuo de desarrollo y mejora**, con el que se pretende que cada persona ocupe, en todo momento, un puesto acorde a sus **capacidades y competencias**, se establece el sistema de gestión de recursos humanos descrito en este documento.

El **Plan de Formación Anual** es la herramienta que implantada en las compañías del grupo para gestionar la formación y dar seguimiento a las acciones formativas. Este tiene dos vertientes: la formación cíclica y la formación derivada de necesidades puntuales. Se hace una evaluación de la eficacia de la formación de todas las acciones realizadas. En todos los casos, la formación es evaluada al ser impartida y pasados unos meses, para evaluar su eficacia.

A lo largo de 2023, entre otras formaciones, se han llevado a cabo una serie de iniciativas formativas y campañas de concienciación enfocadas en la prevención de riesgos laborales y en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo enfocadas este año en promover los **hábitos saludables en la era digital**. Además, en 2023 se han realizado jornadas formativas relacionadas con la **prevención de delitos** y la **seguridad de la información**.

Además, en 2023 se ha trabajado en el desarrollo y definición de contenidos de una **plataforma de e-learning**. En 2024, esta plataforma se habilitará para los empleados del grupo e inicialmente alojará contenidos formativos básicos para la

incorporación de nuevos colaboradores. Entre los contenidos disponibles estarán el Código Ético, el Programa de Prevención de Delitos, el Protocolo de Prevención y Actuación en Caso de Acoso o las Directrices y Procedimientos básicos para la Seguridad de la Información.

A continuación, se detalla el número total de horas de formación por categoría profesional:

	<i>Horas de Formación</i>
Directores y Mandos Intermedios	3.797
Técnicos, Operarios y Otros	36.518
<b>TOTAL</b>	<b>40.315</b>

### 3.3 Comunicación

En Grupo Copo se considera de vital importancia **conocer** las **necesidades y aportaciones** de sus empleados con el objetivo de mejorar continuamente la sistemática de trabajo y el confort laboral, que se verá reflejado en la calidad del servicio prestado y, por tanto, la satisfacción del cliente.

Grupo Copo promueve la **comunicación activa**, con el objetivo de reforzar las relaciones entre la estructura organizativa, facilitando la toma de decisiones, cultivando el espíritu de equipo, y promoviendo un ambiente laboral con resolución de los conflictos de un modo directo, siendo el diálogo la principal herramienta.

El primer contacto de un nuevo trabajador con el Grupo se lleva a cabo mediante la entrega del **Manual de Acogida, Política de Sostenibilidad y Código Ético de Conducta**. De esta manera, se presentan información que ayuda a conocer el Grupo, su misión, visión y valores, cultura empresarial, origen y organización y estructura. Estos documentos están a disposición en el portal del empleado y portal colaborativo del Grupo.

Entre las diferentes vías de comunicación internas cabe destacar:

- Portal del empleado
- Paneles de indicadores y tableros de anuncios
- Portal colaborativo y correo electrónico
- Programas informáticos de gestión

En grupo Copo tiene implantado, como parte del Sistema de Excelencia del Grupo (CSE), dinámicas de comunicación y trabajo en equipo que son la base de la gestión de la mejora en todos los niveles de la organización. Los elementos básicos implantados para ello son: la organización humana (basada en la pirámide invertida y el trabajo en equipo), las dinámicas de intervalos cortos como TOP3 o Gemba Tour en todos los niveles, las dinámicas de resolución de problemas y el pilotaje visual.

De manera periódica, se realizan **encuestas de clima laboral** para detectar el grado de satisfacción del empleado en su actual puesto de trabajo, que son analizados y transformados en mejoras, si procede.



### 3.4 Organización del trabajo, conciliación y desconexión laboral

Existen acuerdos en materia de conciliación de la vida personal y familiar, flexibilización de la jornada, excedencias, cambios de turno, etc. También existen sistemas de acomodación de la jornada o incluso la suspensión del contrato con carácter temporal si fuera necesario.

Durante 2023, en el Grupo se han disfrutado un total de 30 permisos de maternidad y paternidad, de los cuales 9 han sido mujeres y 21 hombres.

Grupo Copo dispone de calendarios laborales que aplican a todos sus empleados y están en línea con la legislación de cada país.

No se dispone de políticas de desconexión laboral, si bien existe una cultura de respeto a los horarios y tiempos de descanso de las personas.

El total de horas de absentismo, que en 2023 ha sido de 102.139, horas que incluyen la totalidad de las no trabajadas, justificadas o no, por cualquier motivo (enfermedad, accidente laboral, permisos maternidad y paternidad, etc.).

### 3.5 Relaciones laborales y negociación colectiva

La gestión de las relaciones laborales en Grupo Copo se desarrolla de acuerdo con la **legislación laboral** que rige en cada planta.

En 2023, el **100%** de trabajadores del Grupo están cubiertos por **acuerdos colectivos**, tanto propios como sectoriales, donde se regulan las condiciones de trabajo

En cada uno de los centros de trabajo del Grupo, con arreglo a la legislación aplicable, se cuenta con representación social de los trabajadores (Comité de Empresa/Delegados de personal).

Existe canales abiertos con los trabajadores a través de las distintas comisiones que cuentan con la participación de los delegados de personal y la representación de la Dirección de cada centro de trabajo (Comité de Seguridad y Salud, Comisión Paritaria, Comisión de Formación, etc.).

### 3.6 Igualdad, diversidad, no discriminación e inclusión.

En su Política de Sostenibilidad, y en coherencia con la legislación y las Declaraciones Universales de Derechos humanos y laborales, Grupo Copo se compromete expresamente con el **trato igualitario y no discriminatorio**.

Tal y como se recoge en el Código de Conducta, en Grupo Copo se promueve la **igualdad, diversidad y no discriminación** en todos los niveles de la organización.

Se cuenta con Planes de Igualdad y Protocolos de Prevención del Acoso, y no se han detectado casos de discriminación en este sentido.

El número de empleados con discapacidad en el grupo es de 9 personas, todos ellos correspondientes a la clasificación profesional de Técnicos, Operarios y Otros.

### 3.7 Empleo

A cierre de 2023, el equipo humano de Grupo Copo está formado por 977 personas.

A continuación, se desagrega el dato de plantilla atendiendo a sus principales características (sexo, rango de edad, nacionalidad y clasificación profesional).

#### Distribución por sexo

Del total de la plantilla, el 65% son hombres y 35% mujeres.

<i>Sexo</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>Mujer</i>	<b>340</b>	<b>35%</b>
<i>Hombre</i>	<b>637</b>	<b>65%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>977</b>	<b>100%</b>

#### Distribución por rango de edad

Grupo Copo tiene una plantilla joven, fruto del relevo generacional llevado a cabo en los últimos años. El promedio de edad de los empleados del Grupo es de 43 años.

Distribución de la plantilla por rango de edad:

<i>Rango de Edad</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>Menor de 30</i>	<b>134</b>	<b>14%</b>
<i>Entre 30 y 50</i>	<b>575</b>	<b>59%</b>
<i>Mayor de 50</i>	<b>269</b>	<b>27%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>977</b>	<b>100%</b>

#### Distribución por área geográfica

El 48% de la plantilla se concentra en **España** (24% en Galicia y 25% en Aragón) y el 40% en **Portugal**.

<i>País</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>España</i>	<b>472</b>	<b>48%</b>
<i>Portugal</i>	<b>389</b>	<b>40%</b>
<i>Alemania</i>	<b>4</b>	<b>0.4%</b>
<i>República Checa</i>	<b>24</b>	<b>2%</b>
<i>Eslovaquia</i>	<b>30</b>	<b>3%</b>
<i>México</i>	<b>58</b>	<b>6%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>977</b>	<b>100%</b>

La distribución geográfica está directamente relacionada con la evolución del Grupo, siendo en España (Galicia) donde inicia su actividad en 1969, en Portugal donde apuesta de manera importante por el negocio textil en 2007 y su reciente implantación en México (2014) y República Checa (2015).

En Alemania, desde el 2014, el Grupo tiene representación comercial de los negocios de textil y espumas auto-EPP y equipo técnico de diseño y desarrollo para el textil.

En 2022, se inició el proceso de selección e incorporación del equipo para la planta de Eslovaquia, marcando así el comienzo de las actividades del Grupo en ese país. Durante 2023, se incorporaron 26 personas al equipo, y se espera que

las contrataciones continúen a lo largo de 2024. Este incremento de personal se debe a la planificación del inicio de la producción de espumas en el tercer trimestre del año.

#### Distribución por clasificación profesional

<i>Clasificación Profesional</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>Directores y Mandos Intermedios</i>	73	7%
<i>Res. Sección, Operarios y Otros</i>	904	93%
<b>TOTAL</b>	<b>977</b>	<b>100%</b>

El impacto del Grupo sobre el empleo se refleja en un **91%** de contratación indefinida.

<i>Sexo</i>	<i>INDEFINIDOS</i>	<i>TEMPORALES</i>
<i>Mujer</i>	92%	8%
<i>Hombre</i>	91%	9%
<b>TOTAL</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>

<i>Rango de Edad</i>	<i>INDEFINIDOS</i>	<i>TEMPORALES</i>
<i>Menor de 30</i>	71%	29%
<i>Entre 30 y 50</i>	93%	7%
<i>Mayor de 50</i>	98%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>

<i>Clasificación Profesional</i>	<i>INDEFINIDOS</i>	<i>TEMPORALES</i>
<i>Directores y Mandos Intermedios</i>	100%	0%
<i>Res. Sección, Operarios y Otros</i>	90%	10%
<b>TOTAL</b>	<b>91%</b>	<b>9%</b>

Promedio de contratos temporales e indefinidos en 2023:

	<i>Plantilla Promedio</i>	<i>%</i>
<i>Indefinidos</i>	847	88%
<i>Temporales</i>	119	12%
<b>TOTAL</b>	<b>966</b>	<b>100%</b>

Un total de 41 personas tienen contratos con jornadas parciales. La distribución es la siguiente:

<i>Sexo</i>	<i>CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</i>
<i>Mujer</i>	28
<i>Hombre</i>	13
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

<i>Rango de Edad</i>	<b>CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</b>
<i>Menor de 30</i>	2
<i>Entre 30 y 50</i>	26
<i>Mayor de 50</i>	13
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

<i>Clasificación Profesional</i>	<b>CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</b>
<i>Directores y Mandos Intermedios</i>	0
<i>Técnicos, Operarios y Otros</i>	41
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

La antigüedad media es de 11 años, considerando que las plantas de nueva creación, como resultado del crecimiento en el negocio textil y la internalización del Grupo, contribuyen a bajar la media.

El Grupo ha terminado el 2023 con una creación neta de empleo de 91 personas.

El número de despidos disciplinarios durante el 2023 ha sido de **8**, de los cuales 7 han sido hombres, 2 de la clasificación profesional Directores y Mandos intermedios y 6 dentro de la clasificación profesional de técnicos, operarios y otros. A continuación; la distribución por rango de edad:

<i>Rango de Edad</i>	<b>Nº Despidos</b>
<i>Menor de 30</i>	3
<i>Entre 30 y 50</i>	5
<i>Mayor de 50</i>	0
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

### 3.8 Retribuciones

Grupo Copo, en línea con su compromiso de igualdad de oportunidades establecido en su Código de Ético, promueve la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la promoción de profesionales y en la remuneración a igualdad de puesto.

La remuneración se establece en base a niveles de responsabilidad, competitividad externa y trayectoria profesional evitando hacer diferencias, más allá de los méritos logrados en el desempeño de su trabajo.

El marco de referencia para la determinación de las retribuciones queda establecido en los convenios colectivos/pactos de empresa aplicable en cada uno de los centros de trabajo.

#### Remuneraciones medias globales

A continuación, se detallan las remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional:

<b>Sexo</b>	<b>RETRIBUCIÓN MEDIA (€)</b>
<i>Mujer</i>	27.244 €
<i>Hombre</i>	26.195 €
<b>TOTAL</b>	<b>26.561 €</b>

<b>Rango de Edad</b>	<b>RETRIBUCIÓN MEDIA (€)</b>
Menor de 30	18.807 €
Entre 30 y 50	25.748 €
Mayor de 50	32.161 €
<b>TOTAL</b>	<b>26.561 €</b>

<b>Clasificación Profesional</b>	<b>RETRIBUCIÓN MEDIA(€)</b>
Directores y Mandos Intermedios	68.819 €
Técnicos, Operarios y Otros	23.148 €
<b>TOTAL</b>	<b>26.561 €</b>

### Brecha salarial<sup>5</sup>

En el estudio realizado sobre el nivel retributivo de todas las plantas del Grupo, no se observa brecha salarial.

De los datos promedio analizados, se obtiene como resultado que la retribución de las mujeres es un 4% superior.

Esta diferencia se debe a la diversidad de países en los que opera el Grupo (España, Portugal, México, Rep. Checa, Eslovaquia y Alemania) y a la composición de la plantilla de cada uno de ellos (perfiles de cualificación, experiencia profesional y antigüedad).

<sup>5</sup> **Brecha salarial:** diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Representa lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media

## 4 MEDIOAMBIENTE

Grupo Copo tiene un firme compromiso con la **protección y defensa del medioambiente**. Esto queda de manifiesto en la Política de Sostenibilidad del Grupo, donde se compromete con la **prevención de la contaminación y la preservación del medioambiente**, promoviendo actividades y buenas prácticas encaminadas a la **reducción del impacto**, usando de forma sostenible los recursos materiales, fomentando el **ahorro energético** y la **reducción en la generación de residuos**.

La protección del medio ambiente y el ahorro de los recursos naturales son objetivos empresariales de elevada prioridad. El compromiso medioambiental de las compañías se plasmará de forma continua en el mantenimiento de un adecuado sistema de normas, políticas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente, ratificados en su caso mediante sistemas de auditorías y las correspondientes certificaciones, trabajando con objetivos concretos de gestión medioambiental, y asumiendo un compromiso explícito con el cuidado y respeto del medio ambiente en el ejercicio de diario de sus actividades.

Las empresas que conforman Grupo Copo adoptarán políticas ambientales que proporcionen el marco de referencia para establecer y revisar objetivos y metas medioambientales basadas en:

- El respeto al medio ambiente mediante un **uso racional de los recursos naturales** y actuando contra la contaminación y en su prevención
- Cumplimiento de la **legislación** vigente
- **Control de los aspectos ambientales** derivados de sus actividades
- Fomento del **uso sostenible** de materias primas; **reducción de residuos y emisiones** favoreciendo el reciclado, reutilización y recuperación
- **Formación y sensibilización** continua de sus empleados buscando su implicación en el logro de los objetivos medioambientales
- Promoción de **buenas prácticas** ambientales entre sus **proveedores y clientes**
- **Colaboración** con las **Administraciones Públicas**, Organismos Competentes y Entidades del Sector en la definición e implementación de las condiciones del desarrollo sostenible

Este compromiso con el medioambiente y por el entorno es transversal a todas las áreas de negocio y a todos los centros de trabajo y productivos, donde se trabaja para cumplir la legislación ambiental y aplicar unos estándares mínimos a todos nuestros centros productivos.

Estas son algunas de las **líneas de estratégicas** en materia medioambiental definidas por el Grupo:

- Búsqueda de sustancias menos contaminantes y nocivas
- Eliminación de sustancias peligrosas
- Monitorización del consumo de agua y tratamiento de agua residual
- Potenciación del uso de biocomponentes para la reducción de la dependencia del petróleo
- Materias primas de origen reciclado en la división de textil
- Gestión de los residuos de los procesos productivos y aprovechamiento de los mismos

La **gestión y control de la operativa medioambiental** del Grupo tiene una estructura descentralizada. Cada planta productiva establece y sigue sus objetivos específicos de mejora y seguimiento del desempeño medioambiental. En este marco, se llevan a cabo las acciones de monitorización de eficiencia energética de los procesos e instalaciones, de control de consumo de agua y materias primas, así como de gestión adecuada de residuos.

Siete de las nueve plantas de producción del Grupo cuentan con la certificación ISO 14001 en gestión ambiental, demostrando su compromiso con la preservación del medio ambiente.

Derivada de la gestión ambiental según ISO 14001, las compañías del Grupo cuentan con procedimientos y programas de seguimiento, control y mejora de diferentes aspectos ambientales. Entre otros, podemos destacar los siguientes:

### Formación e información en medioambiente.

- Manual de acogida
- Guía medioambiental para proveedores y contratistas

**Control Operacional** de aspectos ambientales sistemática a seguir para identificar, evaluar y registrar los aspectos ambientales originados en el desarrollo de las actividades del Grupo que se puedan controlar para determinar los que puedan tener impactos significativos en el Medio Ambiente. Dentro del control operacional, cabe destacar las siguientes operaciones y controles:

- Evaluación/medición de aspectos ambientales
- Cumplimiento de requisitos legales medioambientales
- Monitorización energética
- Control de emisiones atmosféricas
- Control de aguas residuales
- Gestión de residuos
- Planes de emergencia

### Sistema de Gestión

- Revisión por la Dirección del sistema de gestión medioambiental
- Análisis de riesgos y oportunidades medioambientales
- Definición de acciones para abordar riesgos
- Medición y seguimiento de indicadores

El Grupo lleva a cabo actuaciones empresariales cuyo fin consiste en minimizar el impacto medioambiental y la protección y mejora del medio ambiente. En 2023 se han incurrido en gastos de tratamiento y retirada de residuos por importe de 83 miles euros.

A continuación, un resumen de las principales líneas de actuación:

<i>Naturaleza</i>	<i>Euros<sup>6</sup></i>
<i>Instalación Fotovoltaica</i>	67.306
<i>Instalación reciclado material</i>	92.166
<i>Equipos de filtrado</i>	9.186
<i>Compresor y climatización L6</i>	43.548
<i>Aeroterminas moldes</i>	75.537
<i>Puerta rápida ahorro energético</i>	4.585
<i>Variador de frecuencia intensificadores</i>	8.866
<i>Adecuación sistema contra incendios (Oficinas/Vestuarios)</i>	15.818
<i>Refrigeración equipos 2017</i>	11.176
<i>Instalaciones caldera climatización y enfriadora</i>	79.147
<i>Instalaciones aire comprimido</i>	41.665
<i>Puerta rápida ahorro energético</i>	5.240
<i>Sistema contra incendios sustitución Co2 por agua</i>	11.312
<i>Cambio de cubierta</i>	320.802
<i>Mejora sistema de protección contra incendios</i>	22.900
<i>Desterrado depósito</i>	24.000
<i>Sistema de depuración de aguas de las cabinas de corte</i>	111.027
<i>Equipamiento de seguridad para derrames de productos tóxicos</i>	11.985
<i>Almacén de residuos peligrosos</i>	12.982
<i>Maquina de refrigeración</i>	2.635
<i>Mejoras para la reducción de desperdicios</i>	12.307
<i>Circuito de agua caliente centralizada</i>	23.088
<i>Instalación atemperamiento moldes</i>	29.910
<i>Instalación eléctrica nave bajo consumo</i>	4.688
<i>Estanterías y galpón para residuos peligrosos</i>	9.613

<sup>6</sup> Nota 26 Memoria de Cuentas Anuales Consolidadas Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades Dependientes

<i>Renovación/ampliación equipo calentamiento de agua para PP</i>	1.410
<i>Instalación de red contra incendios</i>	10.718
<i>Recolección de residuos peligrosos</i>	4.373
<i>Recogida de residuos</i>	<u>82.744</u>
<b>TOTAL</b>	<b>1.150.734</b>

#### 4.1 Contaminación (atmosférica, hídrica, acústica y lumínica)

Como parte de la metodología de la ISO 14001, Grupo Copo ha implementado en sus plantas procedimientos de análisis, prevención, control y seguimiento de aspectos ambientales, entre los que se encuentran las emisiones atmosféricas o el ruido y las vibraciones.

Siguiendo la metodología de la norma ISO 14001 y bajo el marco legislativo de aplicación, de forma periódica se llevan a cabo controles y mediciones de las emisiones a la atmósfera, ruidos y vibraciones y se reportan a los organismos competentes en cada caso.

Hasta el momento, estos controles, mediciones y reportes se coordinan y gestionan en cada planta del Grupo de manera descentralizada y no existe ninguna plataforma común que integre la información.

#### 4.2 Cambio climático

Grupo Copo es consciente de la necesidad de sumarse a la lucha contra el Cambio Climático. Con el objetivo de llevar a la práctica este compromiso, el Grupo comenzó en 2021 en la definición de sus líneas de acción para alcanzar el **Cero Neto** y en inicio de acciones concretas de reducción de emisiones con el propósito de alcanzar el denominado **Cero Neto en 2050**.

Durante el año 2021, Grupo Copo inició un proyecto de gran importancia en su compromiso ambiental: el **proyecto GRECO** (Green and Smart Technologies for Product and Process Sustainability).

Este proyecto consiste en una Unidad Mixta de Investigación en colaboración con el Centro Tecnológico de Automoción de Galicia - CTAG y su objetivo principal es investigar y desarrollar tecnologías de smartización que permitan mejorar la competitividad del Grupo, teniendo como prioridad la reducción del impacto ambiental.

El proyecto fue presentado y aprobado en **septiembre de 2022** y tendrá una duración prevista hasta el año 2025. Una de las líneas principales de trabajo será la implantación de la medición de la huella de carbono para monitorizar su reducción en los distintos productos y procesos del Grupo.

Durante el 2022, se realizaron los esquemas de los diferentes procesos a evaluar (etapas, corrientes de entrada y de salida, consideraciones y estimaciones a realizar) y se desarrolló la metodología para recopilar los datos (cuantitativos) de inventario (corrientes másicas y energéticas, datos de transporte de materias primas) de los procesos a evaluar.

Durante el año 2023, en Grupo Copo ha dado un nuevo paso en su gestión medioambiental y ha establecido dos **metodologías** distintas para calcular la huella de carbono, adaptándose a diferentes necesidades y objetivos de sostenibilidad.

La primera metodología se basa en el **Análisis de Ciclo de Vida** (LCA, por sus siglas en inglés), una técnica integral utilizada para evaluar los impactos ambientales asociados con todas las etapas de la vida de un producto, desde la extracción de materias primas hasta su disposición final. Esta aproximación se emplea específicamente para la medición de la huella de carbono de productos, permitiendo identificar oportunidades de reducción de emisiones en cada etapa del ciclo de vida.

La segunda metodología se centra en la **medición de la huella de carbono a nivel organizacional**. Esta aproximación evalúa las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por todas las actividades de la empresa, incluyendo las operaciones internas y los procesos productivos. Su objetivo es proporcionar una visión completa del impacto de la organización en términos de emisiones de carbono, facilitando la implementación de estrategias de reducción y compensación a nivel corporativo y se utilizará como **indicador ambiental** global de la actividad del Grupo y se considerará como punto de referencia básico para el inicio de actuaciones de reducción de consumo de energía y la utilización de recursos y materiales con mejor comportamiento ambiental.



Además, en 2023 se invierte en contadores individualizados de diferentes unidades o etapas del proceso con el fin de tener pormenorizados los flujos energéticos asociados a los distintos procesos de producción, se hacen especificaciones importantes en materia de transporte y se comienza la recopilación de datos y la elaboración de inventarios de los principales procesos del Grupo.

Para el cálculo se ha tomado como referencia la guía desarrollada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (“Guía para el cálculo de la huella de carbono y para la elaboración de un plan de mejora” y “Calculadora de huella de carbono de organización”) y se reportará en toneladas de CO2 equivalentes, considerando en el cálculo las emisiones de alcance 1 y 2.

Además, se han identificado medidas para reducir las emisiones directas e indirectas (alcance 1 y 2) con el objetivo de reducir las emisiones de carbono asociadas a su cadena de valor. A continuación, se presentan algunas de estas medidas:

**Medidas de alcance 1+2** (emisiones directas e indirectas por la compra de electricidad y otras energías)

- Empleo de energías de origen renovable
  - Instalación de placas fotovoltaicas. Algunos ya instalados y otros previstos.
  - Compra de energía renovable. Durante 2024 y 2025 se prevé ampliar la compra de energía renovable.
- Medidas de eficiencia energética
  - Cambio de equipamientos
  - Cambio de iluminación
  - Eficiencia procesal
  - Instalaciones de medidores

A continuación, se muestran los datos relativos a la huella de carbono organizacional de Grupo Copo en 2023:

	2023
<i>Emisiones de Alcance 1+2</i>	10.721 tCO <sub>2</sub> e

### 4.3 Uso sostenible de recursos naturales

Para Grupo Copo, el uso responsable y eficiente de los recursos es fundamental para asegurar la sostenibilidad de su entorno operativo. Con este fin, el Grupo analiza cómo optimizar sus procesos y cómo minimizar su consumo de materiales y energía. Con estas acciones no solo contribuye a la protección del medio ambiente, sino que también mejora la eficiencia operativa y reduce los costes.

En la Política de Sostenibilidad del Grupo queda de manifiesto el compromiso del Grupo con el uso sostenible de los recursos naturales.

Durante el año 2023, Grupo Copo ha adaptado su **Política de Sostenibilidad** con el fin de reflejar su compromiso con el uso de **energías renovables**. Con esta acción, el grupo subraya su intención de dar prioridad al empleo de fuentes de energía renovable en sus operaciones, evidenciando un esfuerzo por minimizar el impacto ambiental y contribuir activamente a la lucha contra el cambio climático.

A continuación, se detallan de forma agregada la cantidad consumida de energía eléctrica, gas y agua y la cantidad de residuos generados durante el 2023.

#### 4.3.1 Consumo de electricidad

	2023
<i>Consumo Electricidad</i>	18.795.013 kwh

Las compañías del Grupo tienen en marcha programas de monitorización energética que permiten analizar en tiempo real consumos, detectar anomalías y poder establecer una gestión más eficiente de los consumos energéticos en la planta.

En esta línea, se ha arrancado la implantación de metodología industria 4.0 que apuesta por la "sensorización" para optimizar la captación de datos y el concepto de "machine learning" para el análisis de datos de proceso y producto. Otro de los objetivos es la reducción de tiempos de proceso, que consiste en optimizar los tiempos de ocupación de las líneas de producción para minimizar la cantidad de energía consumida por pieza.

Además, Se realizan evaluaciones sistemáticas y auditorías energéticas de manera periódica en **5 de los 9 centros productivos del grupo**, con el objetivo de examinar el consumo de energía y la eficiencia de los procesos. Estas actividades han permitido identificar oportunidades significativas para la reducción del consumo energético y la mejora de la eficiencia energética.

En el año 2023, se logró que una de las plantas equipadas con paneles solares generara el 100% de su consumo energético utilizando energía solar. Otra de las plantas con instalaciones similares entró en servicio en agosto del 2024 y alcanzó el un 4% de generación de energía sobre consumo total del año. En ambos casos, se ha obtenido el certificado de garantía de origen que acredita la procedencia renovable de la energía generada.

Adicionalmente, existen contratos para el suministro de energía que garantizan un % de origen renovable. En tres de las plantas del grupo este porcentaje es del 100%, aumentando así el porcentaje de energía renovable utilizada en nuestras operaciones.

Sumando la energía generada por las instalaciones fotovoltaicas y la adquirida mediante contratos de suministro renovable, el Grupo ha alcanzado un porcentaje de **61% de electricidad de origen renovable** sobre el total consumido, marcando un avance notable en nuestra estrategia de sostenibilidad y eficiencia energética.

Además de los beneficios ambientales, se espera que la generación de energía limpia a través de las placas fotovoltaicas permita a las empresas del Grupo reducir los costos de consumo eléctrico a largo plazo. De esta manera, se demuestra el compromiso del Grupo con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.

Por otro lado, además de promover el uso de energías renovables, para continuar mejorando la eficiencia energética de las instalaciones y asegurar un consumo responsable de energía, Grupo Copo ha incorporado en su operativa diaria nuevas actuaciones, entre las que destacan:

- **Actualización de equipos y líneas de producción:** Se han renovado equipos como compresores y se han modernizado líneas de producción, como la incorporación de un nuevo carrusel en Copo Zaragoza, eligiendo opciones más eficientes que reducen el consumo de electricidad y optimizan el uso de aire comprimido.
- **Iniciativas para ahorro de aire comprimido:** Se han adoptado medidas como la instalación de sopladores eficientes, reguladores de presión para disminuir las presiones de trabajo y un control riguroso de fugas, todo ello contribuyendo a una mayor eficiencia en el uso del aire comprimido.
- **Mejoras en aislamiento térmico:** La implementación de nuevos aislamientos térmicos contribuye a mantener la temperatura deseada de manera más eficiente, reduciendo la necesidad de climatización adicional y, por lo tanto, el consumo energético.
- **Actualización de iluminación:** La sustitución de la iluminación tradicional por tecnología LED, que es notablemente más eficiente, permite reducir significativamente el consumo de energía en la iluminación de las instalaciones.

#### 4.3.2 Consumo de combustibles

En 2023 el consumo de combustible de las plantas de Grupo Copo ha sido el siguiente:

	<i>2023</i>
<i>Consumo de Gas Natural</i>	<i>2.750.141 m3</i>
<i>Consumo de Gas Propano</i>	<i>164.322 Kg</i>
<i>Consumo de Gasóleo B</i>	<i>12.559 L</i>

### 4.3.3 Consumo de agua

En cuanto al consumo de agua, es importante destacar que Grupo Copo tiene en marcha el proyecto CENTAURO que contempla una línea de acción para reducir el consumo de agua en los procesos actuales y fomentar la reutilización de aguas de proceso, especialmente en los procesos de tratamiento de los productos textiles. De esta manera, se podrá reducir el impacto ambiental asociado al consumo de agua y optimizar el uso de los recursos naturales, mejorando la eficiencia de los procesos productivos y avanzando hacia la sostenibilidad.

	<b>2023</b>
<i>Consumo de Agua</i>	129.480 m3

### 4.3.4 Consumo de materiales

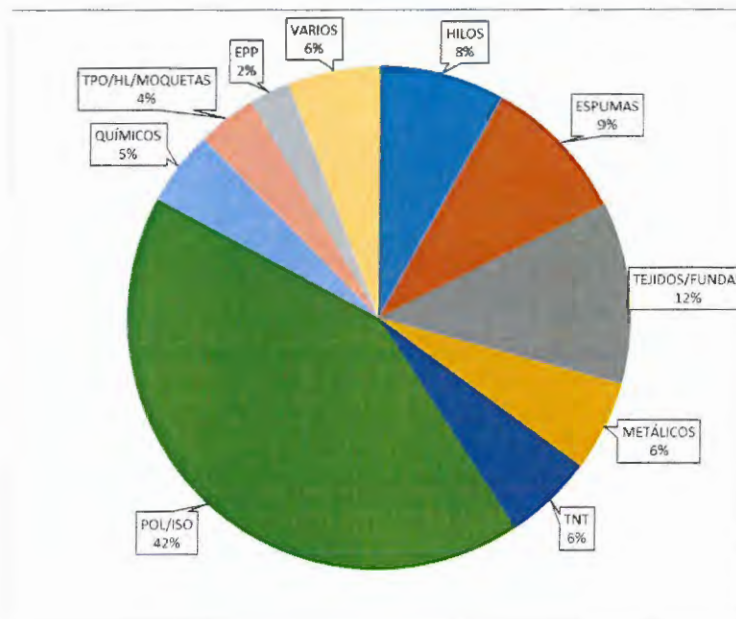
Para la fabricación de los distintos productos del Grupo, es necesaria la utilización, entre otros, de los siguientes materiales:

- materias primas químicas, entre las que destacan los poliols e isocianatos
- materiales, como los hilos o polipropileno expandido (EPP)
- componentes auxiliares como insertos metálicos, varillas y velcros.

Según los datos del 2023, el consumo de materias primas representa aproximadamente el 61,9% de las ventas del Grupo, siendo los productos químicos la principal familia con un 47% sobre el total.

En 2019 Copo Galicia inició la fabricación de su propia materia prima para la elaboración de piezas de EPP (Polipropileno Expandido) que inyecta a una cámara de vapor para crear piezas moldeadas medida. Su función es la absorción de impactos y el aislamiento acústico y térmico. En 2023 se consolidó el proceso de fabricación de esta materia prima.

En 2023, la distribución de las compras de materia prima por familias ha sido la siguiente:



En 2022 se aprobó el proyecto CENTAURO, que tiene como objetivo la investigación y producción de polímeros alveolares ecosostenibles para su uso en el sector del automóvil eléctrico. Este proyecto forma parte del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea, y su horizonte temporal es de 2022 a 2025.

El proyecto CENTAURO se enfoca en el desafío de mejorar la eficiencia del uso de materias primas en la producción de polímeros alveolares ecosostenibles. Esto implica abordar diversos aspectos, como la selección de materiales reciclados y la optimización del proceso de producción, con el objetivo de reducir el impacto ambiental y promover una economía circular en el sector automotriz.

Este proyecto representa un importante avance en la transición hacia un modelo de producción más sostenible y en la lucha contra el cambio climático, al mismo tiempo que impulsa la competitividad del sector automotriz en Europa y contribuye al logro de los objetivos de la UE en materia de economía verde y descarbonización.

Entre las medidas encaminadas a mejorar la eficiencia del uso de materias primas, podemos destacar las siguientes:

- Reducción de densidades de los productos para favorecer la reducción del peso del vehículo y adaptarse al nuevo concepto de automóvil Ligero (coche eléctrico)
- Optimización de los procesos productivos reduciendo las rebabas y la cantidad de piezas rechazadas durante el proceso. Reducir rechazo y subproductos.
- Reducción del consumo de isocianato por uso de moldes activos.
- Reducir consumo de agua en los procesos actuales. Reutilizar aguas de proceso.
- Reducir la inclusión de catalizadores químicos en las formulaciones PUR.

#### 4.4 Economía circular y gestión de residuos (prevención, reducción, reciclaje y reutilización)

Grupo Copo gestiona sus residuos de forma responsable, priorizando la minimización en origen y el tratamiento más sostenible y seguro para cada tipo.

Grupo Copo ha incorporado en su actividad todas aquellas metodologías, procesos, tecnologías y buenas prácticas de referencia en materia de gestión, reutilización y reciclaje de aquellos materiales que utiliza.

Grupo Copo tiene identificadas las principales categorías de residuos peligrosos y no peligrosos que producen las plantas y se controlan las cantidades generadas.

Del total de residuos generados, el 94% son residuos no peligrosos.

El destino de los residuos generados en nuestras plantas depende del tipo de residuos, de la ubicación de la planta y de la legislación del país correspondiente, y se recurre a gestores autorizados locales.

La generación de residuos durante el año 2023 ha sido la siguiente:

<i>Generación de Residuos</i>	<i>2023</i>
<i>Residuos peligrosos</i>	<i>218.174 kg</i>
<i>Residuos no peligrosos</i>	<i>3.599.004 kg</i>
<b>TOTAL RESIDUOS</b>	<b>3.817.178 kg</b>

Grupo Copo está investigando nuevas rutas tecnológicas para el reciclaje y la revalorización de residuos de polímeros y obtener polímeros reciclados de alta calidad. Con este objetivo, se han arrancado proyectos como REFOAM y ECLIPSE, que están adaptados a los productos y procesos de Grupo Copo y en línea con los principios de economía circular.

Entre las líneas de investigación que estamos desarrollando, destacan:

- Optimización del aprovechamiento de las bobinas de hilo para reducir la cantidad de residuos generados.
- Reciclaje y reutilización de residuos de poliuretano incorporándolos como materia prima.
- Reutilización de piezas no conformes en la formulación de perlitas de polipropileno expandido.

Con estas iniciativas, Grupo Copo busca reducir la generación de residuos y promover la reutilización de materiales, contribuyendo así a un modelo de producción más sostenible y respetuoso con el medio ambiente.

Además, como parte del PERTE para el desarrollo del Vehículo Eléctrico y Conectado, en 2022 se presentó el proyecto CENTAURO, el cual tiene como una de sus líneas de acción la reducción de residuos generados en los procesos fabriles (reducción de consumos + cero defectos).

#### 4.5 Protección de la biodiversidad

Los centros productivos y de investigación de nuestro Grupo están ubicados en polígonos o áreas industriales. Hasta la fecha, no se han registrado impactos significativos en la biodiversidad de áreas protegidas cercanas.

En el caso poco probable de que ocurra una emergencia que pueda tener un impacto ambiental en el entorno, nuestra compañía cuenta con planes de emergencia detallados que describen las medidas para minimizar los impactos negativos tanto en las personas como en el medio ambiente. Estamos comprometidos con la protección del medio ambiente y tomamos todas las medidas necesarias para minimizar los posibles impactos negativos que puedan ocurrir en el curso de nuestras operaciones.

## 5 SOCIEDAD

### 5.1 Comunidad

La Misión del Grupo tiene muy presente la relación con el entorno, lo que debe repercutir con la proyección de futuro y en las actuaciones vigentes de la compañía, debiendo mostrar siempre en consideración del lugar, la idiosincrasia y los posibles efectos o consecuencias de las decisiones empresariales.

Grupo Copo está comprometido con el **crecimiento económico y social** de las comunidades donde se encuentran sus empresas, a través de la **creación de fuentes de empleo estables** y de la **colaboración con los agentes locales** en aquellos aspectos en los que pueda aportar valor.

Como reflejo del compromiso con el desarrollo local, Grupo Copo se involucra de forma activa en **distintas iniciativas** orientadas al beneficio de la comunidad. Iniciativas tanto **de carácter económico** (clústeres y asociaciones empresariales) como de carácter **social** (apoyo a proyectos de mejora de la educación, sensibilización medioambiental, integración de colectivos desfavorecidos, etc.), que surgen del conocimiento de cada una de las plantas sobre la realidad social que les rodea.

#### Empleo local

Nuestra presencia en diferentes países y regiones nos ha hecho entablar relaciones muy diversas con las comunidades locales donde estamos presentes. Para Grupo Copo es importante integrarse en las comunidades locales y participar de las necesidades e inquietudes de índole económica, social y ambiental.

Durante el año 2023, la creación neta de empleo total en el Grupo ha sido de 91 personas, según el siguiente detalle:

	<i>Creación neta de empleo<sup>7</sup></i>
<i>España</i>	36
<i>Portugal</i>	26
<i>Alemania</i>	0
<i>República Checa</i>	1
<i>Eslovaquia</i>	28
<i>México</i>	0
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>

<sup>7</sup> *Creación neta de empleo: Número de contratos nuevos – (número de jubilaciones + número de bajas voluntarias + extinción contratos + número de despidos)*

El indicador de creación neta de empleo en 2023 reflejó un aumento positivo, sumando un total de 91 nuevos puestos de trabajo distribuidos en varias de nuestras ubicaciones.

En España, se generaron 36 nuevos empleos debido a las contrataciones para el arranque de nuevos proyectos y en Portugal se incrementaron en 26 debido al incremento de volumen de ventas. En Eslovaquia ha habido un notable aumento, con 28 nuevas contrataciones impulsado por el arranque de nuestra línea de foamizado textil y los preparativos para la futura línea de fabricación de espumas.

En Grupo Copo, aunque no contamos con protocolos escritos específicos para la contratación local, siempre buscamos priorizar la contratación de profesionales de las zonas donde operamos. De esta manera, queremos contribuir al fomento del empleo local y al desarrollo de las comunidades en las que estamos presentes.

### Comunidad educativa

La promoción de los aspectos formativos se gestiona a través de **convenios de colaboración** para la realización de prácticas de alumnos de Universidades y Centros de Formación Profesional. Algunos de los centros educativos con los que colabora el Grupo son:

- IES Benjamin Jarnes (Fuentes de Ebro)
- FEUGA – Fundación Empresa-Universidad Gallega
- Universidad de Vigo/ Universidade do Minho / Universidade de Aveiro
- ISEP (Instituto Superior Engenharia Porto)
- IES Politécnico de Vigo
- CPR Colegio Hogar Afundación
- Modatex (Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confeção e Lanifícios)
- Instituto Tecnológico de Monterrey / ITESM (MX)
- Escola Secundaria Tomás Palyo
- Escola Oliveira Junior
- Escuela Profesional Salesiana de Zaragoza
- CPR Plurilingüe Vigo
- Concello de Porriño
- CIFP Manuel Antonio (Vigo)
- CIFP Valentín Paz Andrade (Vigo)

Además, en Galicia, Grupo Copo colabora con FEUGA (Fundación Empresa-Universidad Gallega) en el programa de becarios, de manera que la planta transfiera conocimiento a las futuras generaciones de personas empleadas.

### Clústeres y Asociaciones Empresariales

Grupo Copo participa en aquellas organizaciones, instituciones o foros cuya finalidad es fomentar el desarrollo socioeconómico, la innovación, la calidad, o la contribución a la divulgación del conocimiento del sector de la automoción en los países donde está presente. Detallamos a continuación algunas de ellas:

#### Clústeres y Centros Tecnológicos Regionales:

- Clúster de Automoción de Galicia (CEAGA)
- Clúster de Automoción de Aragón (CAAR)
- AIMEN (Asociación Investigación Metalúrgica)
- CTAG (Centro Tecnológico Automoción de Galicia)
- CITEVE (Centro Tecnológico Têxtil e Vestuário)
- Cluster Automotriz de Guanajuato (MX)
- ITA (Instituto Tecnológico de Aragón)
- Cluster Aragones de la Salud (ARAHEALT)
- Digital Innovation Hub de Galicia (DIHGIGAL)

### Asociaciones industriales y económicas

- AFIA (Associação de Fabricantes para a Indústria Automóvel)
- Sernauto (Asociación Española de Proveedores de Automoción)
- Asociación del Polígono de As Gándaras
- Asociación de Empresarios de Mos
- AIRBE (Asociación de industriales de la Ribera Baja del Ebro)
- FEMPZ (Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza)

### Asociaciones Profesionales

- Colegio de Graduados Sociales de Aragón
- Colegio de ingenieros de Aragón
- Círculo de Empresarios de Galicia
- Catch Consulting (México)

### **Entidades sin ánimo de lucro**

Cada año, Grupo Copo renueva su colaboración con proyectos sin ánimo de lucro que tienen lugar en las comunidades donde estamos presentes. La mayoría de ellas surgen del interés de nuestras plantas por tener un papel activo en su comunidad.

El Grupo colabora con las siguientes **organizaciones sin ánimo de lucro**:

- Cruz Roja Española
- Cruz Vermelha
- Bomberos Unidos Sin Fronteras
- AECC (Asociación Española Contra el Cáncer)
- Orfanato Santa María da Feira
- Centrol Social Burgães
- Fundación INADE
- Fundación AMEDIS
- Fundación ÍNTEGRA
- Asociación Leonesa de Adaptación del Down A.C. (ALAD-MX)
- Centro de impulso social Guanajuato (MX) Puerto Interior
- Aldeas infantiles (CVG)
- Médicos del Mundo
- Centro de recuperação de Areias – Santo Tirso
- Bombeiros de São João da Madeira
- ONG La Caridad Zaragoza
- Caritas
- Banco de Alimentos
- Banco de sangre y tejidos de Aragón
- ACEESCA – Asociación de apoyo a personas con diversidad intelectual

Durante el 2023, entre otras, ha participado de las siguientes **campañas y jornadas**:

- Día Mundial del Donante
- Día Mundial Contra el Cáncer de Mama
- Día Mundial del Medioambiente "SinContaminacionPorPlasticos"
- Campaña 8M "Con M de Mujeres Extraordinarias"
- Día Mundial de la Sonrisa
- Semana Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Campaña Hábitos Saludables

## 5.2 Clientes

En su Política de Sostenibilidad, Grupo Copo pone de manifiesto su **compromiso** con la **calidad del producto** y la satisfacción de las **expectativas** de sus **clientes**.

Esto implica su compromiso con los principios de **excelencia y mejora continua** de sus procesos y sus productos, y con la protección de sus clientes estableciendo e implantando estándares de obligado cumplimiento en materia de calidad, salud y seguridad de producto. Así mismo, se compromete a mantener **canales abiertos** con los clientes para satisfacer las demandas de estos y recibir *feedback* a través de las encuestas de satisfacción.

La actividad de Grupo Copo está orientada a la satisfacción de sus clientes, que son tanto suministradores de sistemas de primer nivel (*TIER1*) como fabricantes de vehículos (*OEM*). El Grupo busca ser reconocido como un socio de referencia por su oferta integral, innovadora y competitiva en cuanto a soluciones.

### La calidad total y excelencia

Todas las compañías del Grupo han desarrollado y mantienen un **sistema de gestión de la calidad** que cuentan con las certificaciones internacionales requeridas por nuestros clientes, incluyendo en algún caso certificaciones de sistemas de gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo. Estos sistemas de gestión ayudan a **mejorar** continuamente, enfocándose en el cliente, promoviendo la prevención frente a la detección de una forma sostenible y segura.

### Canales de comunicación con los clientes

Grupo Copo apuesta por entablar **relaciones sólidas y duraderas** basadas en la **confianza con nuestros clientes** y, para ello, fomentamos el diálogo de manera continua que es lo que nos ayuda a mejorar y satisfacer sus necesidades.

Con este objetivo, se realizan **visitas y reuniones** periódicas con los clientes tanto de seguimiento de proyectos y como de presentación de innovaciones, con los correspondientes responsables de proyecto, ingeniería y calidad liderados por el responsable comercial asignado.

Además del contacto con los clientes de los proyectos y productos actuales del Grupo, la dirección Comercial organiza **jornadas** donde se dan a conocer las propuestas de innovación y mejora del Grupo. Estas jornadas se denominan "Tech Days" y tienen lugar, normalmente, en las instalaciones del cliente.

### Seguimiento y controles internos

El seguimiento del **desempeño de la calidad** de las piezas entregadas a nuestros clientes se realiza mediante la realización de **auditorías internas**, tanto de **producto** como de **proceso** como de **sistemas**, así como mediante la utilización de indicadores a todos los niveles de la organización.

### Auditorías de cliente

Por su parte el cliente realiza visitas periódicas a nuestras plantas para realizar **auditorías** y contribuir a nuestra mejora continua, así como **evaluaciones** recurrentes que nos permiten conocer nuestro nivel de calidad respecto a otros proveedores del cliente y tomar medidas de actuación en aquellos aspectos que el cliente considera que tenemos margen para la mejora.

Todas las **incidencias** ocurridas durante el año **2023** fueron solucionadas, gestionándose las mismas de manera favorable en unos plazos de tiempo óptimos.

## 5.3 Proveedores

Tal y como se refleja en el Código Ético del Grupo, las **relaciones con los proveedores**, en los que se incluye cualquier tercero como consultores, contratistas, proveedores de servicios, proveedores de materias primas, componentes, etc., deben ser **éticas**, evitando todo acto inmoral o ilegal.



El **principio de transparencia** y la persecución de una **relación comercial estable** debe presidir la elección de un posible proveedor para lo cual se han de valorar según sus méritos, la relación de la **calidad del servicio** y el **precio**, el **impacto ambiental** de sus actividades, el cumplimiento de la **legislación** en materia **laboral** y de PRL, etc., evitando los conflictos de interés, los obsequios y atenciones que no resulten apropiados, o cualquier otro tipo de favoritismo que pueda poner en peligro el proceso de selección o valoración.

No deben establecerse relaciones comerciales ni cualquier tipo de alianza con entidades que reconocidamente no respeten los **Derechos Humanos y los principios de la Organización Internacional del Trabajo** para el desarrollo de sus actividades o violen de forma sistemática la legislación vigente en materia económico-financiera, laboral, seguridad y salud, o medioambiental.

Durante 2023 se han revisado las directrices generales para la gestión de las Compras en Grupo Copo servirán de guía para todos aquellos profesionales que trabajan dentro del departamento de Compras con el objeto de construir una **base sólida de proveedores** promoviendo las **mejores prácticas en la compra** y contratación de bienes y servicios a través de una **gestión responsable y sostenible**.

Estas directrices generales no sólo orientan las prácticas dentro de la organización, sino que también se comunican y requieren a los proveedores de Grupo Copo. y abarcan tanto las **condiciones convencionales de compras** —como precio, calidad y fiabilidad— como **aspectos esenciales de sostenibilidad**, incluyendo criterios medioambientales, sociales y de gobernanza.

- Asegurar la **calidad** de los productos y servicios adquiridos cumpliendo no sólo con los **requerimientos técnicos** sino también de **seguridad, medio ambiente** y en lo relacionado a derechos **humanos y laborales**.
- Realizar una **selección de proveedores** basada en criterios objetivos que midan la **calidad, el servicio**, así como **criterios de responsabilidad social corporativa**.
- Fomentar las **Compras Sostenibles** de **materias primas, incorporables, bienes y energía**, etc., de acuerdo con las políticas y compromisos corporativos de Grupo Copo, **promoviendo la adquisición** de materiales reciclables, reciclados y/o de origen bio, priorizar la compra de equipos y productos con alta eficiencia energética y el uso de energías renovables.
- Velar por que se respeten los principios de **ética e integridad, igualdad de oportunidades y libre competencia, transparencia, independencia y objetividad** en la toma de decisiones.
- Promover la **colaboración con proveedores** para el **desarrollo e innovación de productos y servicios** que no solo cumplan con los estándares actuales de calidad y sostenibilidad, sino que también anticipen futuras demandas del mercado y regulaciones ambientales.

#### Requisitos generales para los proveedores del Grupo Copo

Todos los proveedores de Grupo Copo deben satisfacer una serie de **criterios** no sólo en términos de **calidad** sino también de **sostenibilidad** (condiciones laborales, seguridad y salud, aspectos ambientales, ética empresarial, etc.) todos ellos en consonancia con la Política de Sostenibilidad y el Código Ético del Grupo.

Durante el año 2021, el Departamento de Compras ha actualizado el contenido del documento interno utilizado para la evaluación inicial de proveedores, incluyendo criterios de Responsabilidad Social Corporativa (PPA - Análisis de Potencial de Compras). En el año 2022, se ha ampliado este documento incorporando cuestiones relacionadas con la Seguridad de la Información.

Además de estas iniciativas, a principios del 2024, para asegurar la difusión y adhesión a las directrices generales del Departamento de Compras en toda la cadena de suministro, Grupo Copo ha puesto en circulación un documento cuyo objetivo es que los proveedores suscriban sus compromisos en relación con los **derechos humanos, la integridad ética y profesional, la salud y seguridad, la gestión medioambiental y la protección de la información**, que constituyen los pilares fundamentales de la política de sostenibilidad de GRUPO COPO (**CSPR.07.01.009 V01 2402\_ESG- Compromisos ESG Proveedores**). Estos compromisos no solo reflejan nuestros valores corporativos, sino que también son esenciales para asegurar una práctica empresarial responsable y sostenible.

El compromiso de los proveedores con los principios que se mencionan en este documento es de obligado cumplimiento tanto para los proveedores habituales, que ya forman parte del panel de proveedores, de GRUPO COPO, así como para los nuevos proveedores que se quieran incorporar al mismo.

Por otro lado, la protección del medio ambiente y el ahorro de recursos naturales son objetivos de alta prioridad para Grupo Copo, por lo que se espera que los proveedores también demuestren su compromiso con el medio ambiente, asumiendo los principios y directrices ambientales definidos en la **Guía Ambiental** para proveedores y contratistas del Grupo incluida en el documento **“General Requirements for Grupo Copo Suppliers”**.

El Grupo también dispone del procedimiento de **Coordinación de Actividades Empresariales**, donde se recogen los **requisitos** que deben **cumplir** los proveedores y contratistas teniendo en cuenta el impacto que pueden los productos o servicios que suministran tener en la **seguridad y salud laboral**, en el **medioambiente** o en la **seguridad de la información** del Grupo.

Entre los compromisos de conducta y prácticas responsables que deben de adquirir los proveedores del Grupo, destacan:

#### **Derechos humanos y condiciones de trabajo**

- **Trabajo infantil:** El proveedor se compromete a no admitir el empleo de mano de obra infantil y se asegurará de que todas las personas que trabajen con él tengan, como mínimo, la edad legal de conformidad con la legislación nacional o internacional.
- **Trabajo forzado y obligatorio:** Los trabajadores tendrán libertad para finalizar la relación laboral observando los plazos establecidos. El proveedor no podrá recurrir en ningún caso a trabajo forzado y obligatorio. Se considera que un trabajo es forzado y obligatorio cuando se le exige a un individuo bajo amenaza y cuando dicho individuo no se ofrece voluntariamente.
- **Esclavitud moderna:** El proveedor no incumplirá la llamada “Esclavitud moderna”, incluyendo situaciones en las que se utilice la coerción, las amenazas o el engaño para explotar a las víctimas y socavarlas o privarlas de su libertad.
- **Diversidad, igualdad e inclusión:** El proveedor se compromete a poner en práctica políticas eficaces, compromisos y planes de acción que promuevan **la igualdad y la diversidad**, así como para otros derechos como, por ejemplo, la prevención de la crueldad, la degradación y las conductas inhumanas, etc.
- **No discriminación:** No se permitirá discriminación alguna en la contratación y evolución profesional, basada en la cultura, la nacionalidad, el sexo, la religión, las convicciones políticas y sindicales, las diferencias de experiencias, la trayectoria profesional, las características físicas, el embarazo, la edad, el estado de salud, y la orientación sexual.
- **Remuneración y prestaciones sociales:** La remuneración y las prestaciones sociales se corresponderán con el mínimo legal y el mínimo profesional garantizado y/o estipulado. El proveedor reconoce el principio de igualdad de remuneración con relación a trabajadores de igual categoría profesional e igual desempeño, en particular entre hombres y mujeres.
- **Jornada laboral:** El horario laboral debe adecuarse como mínimo a la legislación vigente aplicable, a los estándares del sector empresarial, o las convenciones de la OIT, en función de cuál sea la regulación con carácter más estricto.
- **Trato justo:** No se consentirá la práctica o el apoyo a actos de acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas en el lugar de trabajo. Se definirán políticas y procedimientos disciplinarios que deberán ser debidamente comunicados a todas las personas trabajadoras y se adoptará medidas para prevenir y reparar dichos actos.
- **Libertad de asociación:** Los trabajadores tendrán derecho a asociarse libremente, a unirse en sindicatos, y a nombrar representantes. El proveedor velará por que se respete la independencia y el pluralismo sindical. El proveedor se compromete a promover la negociación colectiva como un elemento central del diálogo social.

- **Uso de fuerzas de seguridad privadas o públicas:** Los proveedores no deben contratar ni utilizar fuerzas de seguridad privadas o públicas para proteger la empresa si, debido a la falta de formación o control por parte de la empresa, el despliegue de las fuerzas de seguridad puede dar lugar a violaciones de los derechos humanos.
- **Comunidades locales y pueblos indígenas:** Se consultará a las comunidades locales sobre las actividades, proyectos, estrategias y obras que afecten a sus territorios y sus vidas a través de un proceso de Consentimiento Libre, Previo, Informado y con procedimientos culturales adecuados. De esta forma se asegurará que no se participa ni se beneficia de reubicaciones forzosas impropias.

#### Ética empresarial

- **Integridad:** En cualquier actividad y relación comercial se espera un nivel máximo de integridad. Será perseguida cualquier forma de corrupción, soborno, (regalos e invitaciones, patrocinios, donaciones), extorsión, tráfico de influencias y fraude.
- **Competencia leal:** Se mantendrán estándares de negocios, publicidad y competencia justos y ejercerá una fiscalidad responsable, presentando y pagando las obligaciones tributarias en plazo y evitando la doble contabilidad.
- **Privacidad e información:** Se protegerán las expectativas de privacidad razonables sobre la información personal de todo aquél con quien se hace negocio, incluidos proveedores, clientes, consumidores y personas trabajadoras.
- **Propiedad intelectual:** Se respetarán los derechos de propiedad intelectual. La transferencia de tecnología y conocimientos se realizará de tal modo que los derechos de propiedad intelectual sean protegidos.

#### Salud y seguridad

- El proveedor se compromete a poner en práctica **políticas eficaces de salud y seguridad** en el trabajo basadas en la prevención, y en forma de planes de acción y compromisos que impliquen a cada uno según su nivel de responsabilidad, incluyendo a los interlocutores sociales.
- Los trabajadores deben disfrutar de un **entorno laboral saludable y seguro** que cumpla o supere los estándares de salud y seguridad laborales aplicables.

#### Medioambiente

- El proveedor debe actuar según el principio de precaución respecto a las cuestiones medioambientales, tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental, y fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente. A estos efectos se valorará estar en posesión del certificado ISO 14001, o cualquier otra norma equivalente.
- Las sustancias químicas u otras sustancias que supongan un peligro si se liberan al medioambiente deben identificarse y controlarse de modo que quede garantizado que su manipulación, transporte, almacenamiento, reciclado o reutilización y eliminación se realicen en condiciones seguras.
- El proveedor se compromete a adoptar una política voluntaria en el ámbito de la investigación con la finalidad de hacer evolucionar y llevar a sus productos a un nivel cada vez más elevado en términos de respeto al medioambiente.
- El proveedor se compromete en la lucha contra la contaminación medioambiental incluyendo la contaminación acústica, lumínica, del aire, del suelo y del agua. Asimismo, el cuidado del medioambiente y de la biodiversidad implica la prevención de la deforestación, el compromiso con el bienestar y rechazo del maltrato animal.

#### Evaluación, seguimiento y controles internos

La **evaluación del desempeño** se realiza a todos los proveedores, teniendo en cuenta todos los productos, servicios y materiales que proporcionan.

La evaluación del proveedor es continua. Grupo Copo puede solicitar al proveedor acciones, planes de acción, auditorías, revisiones, información, etc., dependiendo de los resultados obtenidos. Los resultados de la evaluación de desempeño se enviarán a los proveedores periódica y anualmente, indicando las acciones a realizar.

El **seguimiento** se realiza cada año en base a las no conformidades detectadas en sus suministros, como:

- Error en los envíos y no concordancia de las cantidades pedidas
- Dudosa, ambigua o errónea identificación de los suministros
- Desviación en características de especificaciones técnicas
- Daños en los embalajes o en los productos, a niveles perjudiciales para el producto y la seguridad
- Incumplimiento de plazo de entrega
- Falta de aplicación de Buenas Prácticas Ambientales
- Prestación de un mal servicio

La **calificación** total anual es el compendio de:

- Desempeño de **calidad**, desempeño de **logística** y desempeño de **servicio**
- **Certificaciones** del proveedor
- **Encuesta, capacidad ambiental y plan de contingencia**

La **evaluación consolidada** del panel de proveedores del Grupo en 2023 ha sido del **94%**.

#### **Auditorías de proveedor**

Las **auditorías** se establecen según:

- Seguimiento proveedores de importancia relevante
- Tras un estado bajo derogación
- Ante la degradación de la calidad o del servicio del proveedor
- Tras la evaluación anual de resultados y la evolución del proveedor

En caso de que se detecten no conformidades, el proveedor elaborará un **plan de acciones** y demostrará su puesta en marcha y eficacia.

La frecuencia de las reuniones periódicas, las auditorías y otras acciones a realizar al proveedor se establece en base a la tipología del producto/servicio a suministrar y las incidencias del proveedor. Se planificarán y se comunicarán previamente al proveedor.

Durante el año 2023, después de haber superado los principales problemas relacionados con la escasez de materias primas de años anteriores, se cierra el año marcado por una bajada generalizada en los precios de todas las materias primas. Esto ha llevado a la renegociación de los precios de los productos adquiridos por el Grupo. Además, se revisó la situación financiera de los principales proveedores, sin detectar ninguna situación crítica.

A pesar de los conflictos internacionales, no se ha producido ninguna incidencia en el suministro ni en la disponibilidad de materias primas.

A cierre del año 2023, no existen en el Grupo **incidencias** relevantes abiertas con proveedores.

## 5.4 Información Fiscal

Grupo Copo cumple con las obligaciones tributarias de los mercados en los que desarrolla su actividad de acuerdo con las normativas locales, de la Unión Europea e internacionales que apliquen encada caso, a través de buenas prácticas fiscales y de forma consistente con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa establecidos por el Grupo.

Grupo Copo está verticalmente integrado, lo que quiere decir que interviene en las distintas fases de la cadena de valor de su actividad industrial. El hecho de que estas actividades se desarrollen en distintos territorios supone que haya que determinar la parte del beneficio generado en la cadena de valor que se atribuye a cada territorio. Esta atribución de

beneficio se realiza de acuerdo con el principio de plena competencia, de conformidad con las normativas nacionales y con las Directrices de la OCDE en materia de precios de transferencia.

A continuación, se muestra el detalle de la contribución al resultado consolidado por área geográfica:

<b>Aportación al Resultado Consolidado <sup>8</sup> (Miles de Euros)</b>	
<i>España</i>	6.922
<i>Portugal</i>	3.453
<i>Alemania</i>	10
<i>Chequia</i>	-478
<i>Eslovaquia</i>	-2.909
<i>México</i>	-423
<b>TOTAL</b>	<b>6.575</b>

*Nota 14.b) Memoria de Cuentas Anuales Consolidadas Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades Dependientes a 31 de diciembre de 2023*

#### **Impuesto sobre Beneficios**

Detalle de impuestos sobre beneficios pagado durante 2023:

<b>Total Pagos IS (Miles de Euros) <sup>9</sup></b>	
<i>España</i>	1.650
<i>Portugal</i>	56
<i>México</i>	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.706</b>

*El importe de los pagos por IS se ha calculado teniendo en cuenta la totalidad de pagos a cuenta del ejercicio más la cuota consignada a pagar o devolver al cierre del propio ejercicio.*

#### **Subvenciones**

El importe total de las subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio 2023 ha sido de 1.295.961Euros.

## **6 RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

En su **Código Ético**, Grupo Copo, en coherencia con la legislación y las Declaraciones Universales de Derechos humanos y laborales, se compromete expresamente con el trato igualitario y no discriminatorio en su modelo de gestión, así como a

<sup>8</sup> *Nota 14.b) Memoria de Cuentas Anuales Consolidadas Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades Dependientes*

<sup>9</sup> *El importe de los pagos por IS se ha calculado teniendo en cuenta la totalidad de pagos a cuenta del ejercicio más la cuota consignada a pagar o devolver al cierre del propio ejercicio.*

la igualdad de trato y no discriminación en las decisiones adoptadas y en las actividades diarias de todas las áreas de trabajo de las distintas compañías, tanto entre el propio personal como entre los agentes externos con vinculación a la empresa.

Así mismo, en su **Protocolo de Prevención y Actuación en Caso de Acoso**, Grupo Copo ha declarado su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa, de recursos humanos y gestión de los colaboradores del Grupo.

El Protocolo de Prevención y Actuación en Caso de Acoso se elabora con el objetivo de prevenir que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el Protocolo define las conductas a prevenir, así como establece las medidas específicas para dicha prevención y facilitar la interposición de denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las conductas citadas. Para ello, se ha establecido un procedimiento que se pondrá en marcha en el momento en el que se denuncie alguna de esas conductas, garantizándose la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

Los principios básicos contemplados en este protocolo son:

- El respeto a la dignidad de la persona, el trato justo y la salvaguarda de un entorno laboral basado en el respeto forman parte de los valores y principios de GRUPO COPO
- Todas las personas integrantes de la Empresa, pero especialmente aquellas personas que dirigen equipos deben impedir, reaccionar, y en su caso, comunicar las conductas que infrinjan estos valores y principios.
- Grupo Copo se compromete a poner en marcha las acciones de concienciación y comunicación necesarias para desarrollar la cultura que existe en la Empresa y mantener una actitud preventiva en relación con este tema de gran importancia social y empresarial. Se investigarán todas las denuncias que se planteen y se seguirá el presente procedimiento de resolución de conflictos.

#### **Canal de denuncias – Sistema Interno de Información**

El comportamiento del personal de todas las compañías de Grupo Copo se entiende regido por los principios de conducta y por la normativa interna dispuesta para el desarrollo de sus tareas en el **Código Ético**.

Su divulgación por parte de todo el personal y agentes permitirá la comunicación por cualquier colaborador de Grupo Copo de posibles infracciones de la normativa vigente o de las directrices fijadas en el presente documento que puedan repercutir daños o pérdidas, o influir negativamente en la imagen del Grupo.

En 2023 Grupo Copo ha actualizado su canal de comunicación de denuncias, que es el medio preferente de comunicación de las infracciones relacionada con Grupo Copo o personas vinculadas que suponga una vulneración de los principios contemplados en el Código Ético del Grupo.

La comunicación se efectuará mediante un canal digital de denuncias que está disponible tanto en el Portal Colaborativo de Grupo Copo como en la **página web** de Grupo Copo.

El canal digital de denuncias da acceso a un formulario escrito en donde el informante puede comunicar cualquier infracción o irregularidad que considere que se ha cometido, así como cualquier sugerencia que desee plantear en relación con esta materia.

En 2023 no se han recibido consultas ni denuncias través de este Canal por abuso y/o vulneración de los Derechos Humanos.

## 7 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En la **Política de Sostenibilidad**, el Grupo plasma su compromiso con el buen gobierno y comportamiento ético. Grupo Copo se compromete a establecer los procedimientos necesarios para poner en práctica los valores esenciales de la organización y la transparencia, mediante una comunicación permanente y transparente y una actitud de colaboración con todos sus grupos de interés.

Queda establecido en el **Código Ético del Grupo** que los principios de Grupo Copo en materia de transparencia incorporan la prohibición de toda práctica no ética por parte de todos sus empleados.

Las relaciones con las autoridades e instituciones públicas donde Grupo Copo desarrolle sus actividades se harán de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones legales para la prevención de la corrupción y el soborno.

En 2023 Grupo Copo aprobó su **Política Anticorrupción** y ha puesto en marcha un **Sistema Interno de Información** que tiene por objeto establecer un procedimiento de comunicación sobre aquellas conductas o hechos relacionados con una actuación u omisión presuntamente delictiva o generadora de un riesgo de imputación penal.

Grupo Copo ha decidido implementar una política de tolerancia cero con cualquier práctica que pueda ser calificada como corrupción o soborno, tanto activo como pasivo.

En 2023, Grupo Copo ha trasladado a todos sus colaboradores mediante las correspondientes acciones formativas, la importancia de la integridad empresarial, implantando la **Política Anticorrupción** que regirá las interacciones entre el Grupo y cualquier tercero con los que el Grupo mantenga algún tipo de relación profesional.

El objeto de esta Política es describir las **pautas** a seguir en las relaciones que Grupo Copo y sus colaboradores mantengan con terceros con el fin de prevenir y detectar cualquier tipo de conducta que pudiera ser considerada como ilícita o generar una situación de riesgo para el Grupo.

La política Anticorrupción de Grupo Copo resulta de aplicación al Grupo y sus consejeros, directivos y empleados (así como a cualquier otra entidad en la que participen).

La Política Anticorrupción del Grupo es de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación.

La **prevención de la corrupción** es un compromiso de Grupo Copo y, por ello, los terceros proveedores del Grupo serán informados y se comprometerán al cumplimiento de esta Política en lo que les resulte de aplicación. El incumplimiento de esta Política por parte del proveedor constituye un incumplimiento del contrato que dicho proveedor y el Grupo hubieran suscrito y podrá implicar la resolución del mismo.

El **incumplimiento** de esta Política podrá dar lugar a la adopción de las acciones legales oportunas, incluidas las medidas disciplinarias que resulten de aplicación conforme al contrato, convenio colectivo o normativa que resulte en cada caso de aplicación, incluido el despido en el caso del personal laboral.

### Pautas de actuación

- Actuar con **transparencia** en la gestión de los asuntos relacionados con la actividad llevada a cabo por el Grupo, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.
- Ejercer sus funciones con dedicación a los fines del Grupo, absteniéndose de realizar cualquier conducta que sea contraria a sus funciones o que implique una **competencia desleal** con el Grupo.
- Respetar el principio de **imparcialidad**, de modo que se mantenga un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.
- Asegurar un **trato igual y sin discriminaciones** de ningún tipo en el ejercicio de las funciones encomendadas.
- Desempeñar su actividad con pleno **respeto a la normativa reguladora** de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.
- Guardar la **debida reserva** respecto a los **hechos o informaciones** conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de las competencias atribuidas.

- **Poner en conocimiento** a través de los sistemas internos establecidos cualquier **actuación irregular** de la que se tenga conocimiento.
- Abstenerse de participar en situaciones, actividades o intereses que impliquen una **competencia desleal** con el Grupo que puedan afectar a la reputación de Grupo Copo (incluyendo la realización de actividades en las que concurra alguna causa que pudiera afectar a su objetividad) y/o posición en el mercado.



## 8 CONTENIDOS Ley 11/18

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18 de 28 de diciembre.

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre		Estándares GRI relacionados	Apartado EINF
<b>Conocimiento grupo</b>	Breve descripción del modelo de negocio de la sociedad (o del grupo) que incluirá descripciones del entorno empresarial, la organización y estructura de la sociedad, mercados en los que opera, objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8, 102-9, 102-10, 102-15, 102-16	1.1 MODELO DE NEGOCIO
	Descripción de las políticas que aplica la sociedad (o el grupo) respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo las medidas adoptadas	102-16 102-17	1.1.5 RIESGOS Y OPORTUNIDADES 2. POLÍTICAS Y COMPROMISOS
	Resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. Se utilizarán especialmente estándares que puedan ser generalmente aplicados y cumplan con las directrices de la Comisión Europea en esta materia, como los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), u otros estándares internacionales reconocidos, debiendo mencionar en el informe el marco para cada materia.		3. INNOVACIÓN 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 5. MEDIOAMBIENTE 6. SOCIEDAD
<b>Medioambiente</b>	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos, e informando sobre los impactos detectados, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	102-15	1.1.5 RIESGOS Y OPORTUNIDADES
	<b>Contaminación</b> Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	103	
	<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b> Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103 306-2	5 MEDIOAMBIENTE

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre		Estándares GRI relacionados	Apartado EINF	
<b>Personal</b>	<b>Uso sostenible de los recursos</b>	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
		Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1	
		Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	103	
		Consumo de materias primas	103	
	<b>Cambio climático</b>	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia del uso de materias primas	301-1	
		Emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	103	
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103	
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin	103	
	<b>Protección de la biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103	
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-1 304-2	
	<b>Empleo</b>	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	102-8 405-1	
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 401-1 405-1	
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1	
		Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional	405-2	
		Brecha salarial	405-2	
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2	
		Remuneración media de los consejeros y directivos por sexo	405-2	
		Políticas de desconexión laboral	103	
		Empleados con discapacidad	405-1	
		Organización del tiempo de trabajo	103	

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre		Estándares GRI relacionados	Apartado EINF	
<b>Derechos Humanos</b>	<b>Organización del trabajo</b>	Número de horas de absentismo	401-2	7 RESPETO A LOS RECURSOS HUMANOS
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 403-2 103 401-2 401-3	
		<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	
	<b>Relaciones sociales</b>	Indicadores de siniestralidad	403-2	
		Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 403-1	
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	
	<b>Formación</b>	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	103 403-1	
		Políticas implementadas en el campo de la formación	103 404-2	
		Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional	404-1 404-2	
	<b>Accesibilidad</b>	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103 405-1	
		Política contra todo tipo de discriminación y de gestión de la diversidad	103 405-1	
	<b>Igualdad</b>	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	103 405-1	
		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103 405-1	
		Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres),	103 405-1	
		Medidas adoptadas para promover el empleo	103 405-1	
		<b>Respeto de los derechos humanos</b>	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	



Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre		Estándares GRI relacionados	Apartado EINF
<b>Información fiscal</b>	Quejas recibidas y resolución de las mismas	418-1 103-2 416-2 417-2	6.4 INFORMACIÓN FISCAL
	Beneficios obtenidos país por país	103 201-1	
	Impuestos sobre beneficios pagados	103 201-1	
	Subvenciones públicas recibidas	201-4	

**FIRMANTES**

En Mos, a 22 de marzo de 2023



Copo Zaragoza S.A.U.  
Rpte. José Antonio Rodríguez Estévez



Corporación Empresarial de Tenencia de Activos de Galicia, S.L.  
Rpte. Yolanda Ferreiro Vivero



Copo Inversiones, S.A.  
Rpte. Manuel Leonardo Sobral Seco



Xesgalicia Sociedad Gestora de Entidades de Inversión de Tipo Cerrado, S.A.  
Rpte. Raquel Rodríguez Espiño

Dña. María García de la Concha Álvarez, Secretaria no Consejera del Consejo de Administración de GRUPO EMPRESARIAL COPO, S.A.:

**CERTIFICO**

Que el **Estado de Información No Financiera** de Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades dependientes correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023, ha sido formulado por el Consejo de Administración de GRUPO EMPRESARIAL COPO, S.A., en su reunión del 22 de marzo de 2024, con vistas a su verificación por el prestador independiente de servicios de verificación y posterior aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Que dicho Estado de Información No Financiera ha sido suscrito en siete ejemplares que se componen cada uno de 26 hojas, impresos en papel común (anverso/reverso) y numerados correlativamente tal y como se indica a continuación:

- PRIMER EJEMPLAR: 001-052
- SEGUNDO EJEMPLAR: 053-104
- TERCER EJEMPLAR: 105-156
- CUARTO EJEMPLAR: 157-208
- QUINTO EJEMPLAR: 209-260
- SEXTO EJEMPLAR: 261-312
- SEPTIMO EJEMPLAR: 313-364

Que, en señal de identificación, han firmado los Consejeros en las páginas siguientes:

- Número del primer ejemplar 052
- Número del segundo ejemplar 104
- Número del tercer ejemplar 156
- Número del cuarto ejemplar 208
- Número del quinto ejemplar 260
- Número del sexto ejemplar 312
- Número del séptimo ejemplar 364

Y para que así conste y surtan los efectos oportunos, expido la presente certificación, en el domicilio social, a 22 de marzo de 2024.



María García de la Concha Álvarez  
Secretaria no Consejera del Consejo de Administración

**GRUPO EMPRESARIAL COPO, S.A.  
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**Informe de Verificación Independiente  
del Estado de Información No Financiera**



## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**

A los accionistas de Grupo Empresarial Copo, S.A:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023, de Grupo Empresarial Copo, S.A. (en adelante la Sociedad Dominante) y sociedades dependientes (en adelante, el Grupo).

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF del Grupo, así como su contenido, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad Dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de la Sociedad Dominante son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### **Nuestra responsabilidad**

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 Revised), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre el Informe de verificación independiente del Estado de Información No Financiera emitida por el Registro de Economistas Auditores (REA) del Consejo General de Economistas de España (CGEE).

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados en relación con el cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

### **Alcance del trabajo**

---

Nuestro trabajo de seguridad limitada se ha llevado a cabo mediante entrevistas con la Dirección y las personas encargadas de la preparación de la información incluida en el EINF, así como la revisión de los procesos para recopilar dicha información y la aplicación de procedimientos analíticos y otras pruebas dirigidas a la obtención de evidencia sobre el EINF, como son:

- Obtener conocimiento del modelo de negocio, las políticas y el enfoque de gestión aplicado, así como los principales riesgos, relacionados con las cuestiones que la normativa mercantil exige que se incluyan en el EINF y la información necesaria para su revisión.
- Revisión de las actuaciones de la entidad para determinar la relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 en función del análisis de materialidad realizado por la entidad considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos de la entidad para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2023.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 a partir de los datos suministrados por las fuentes de información, utilizando procedimientos analíticos y pruebas de revisión en base a muestreo.
- Contraste de la información financiera reflejada en el EINF con la incluida en las cuentas anuales de la entidad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

### **Fundamento de la conclusión con salvedades**

---

El Grupo no incluye en el EINF la información requerida por el art.44.6.II del Código de Comercio relativa a la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

## Conclusión con salvedades

---

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en la evidencia obtenida, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2023 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre” del citado Estado.

## Uso y distribución

---

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

A3M Auditores & Consultores del Noroeste, S.L.



A3M Auditores  
&  
Consultores del Noroeste, S.L.  
CIF B78919510

Marcos Gavieiro Vázquez  
10 de abril de 2024