

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 2020**

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2020

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 global¹.

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.

¹ Nota 1.2 Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas

1	GRUPO COPO	- 4 -
1.1	MODELO DE NEGOCIO	- 5 -
1.1.1	Misión, visión, valores y objetivos estratégicos	- 5 -
1.1.2	Organización y estructura	- 6 -
1.1.3	Presencia geográfica.....	- 8 -
1.1.4	Entorno.....	- 10 -
1.1.5	Riesgos y Oportunidades.....	- 11 -
2	POLÍTICAS Y COMPROMISOS	- 13 -
2.1	Política de Sostenibilidad	- 13 -
2.2	Código Ético	- 14 -
2.2.1	Compromisos de conductas y prácticas responsables	- 14 -
2.2.2	Compromiso Social y Protección del medio ambiente.....	- 16 -
3	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	- 17 -
3.1	Salud y seguridad.....	- 18 -
3.2	Formación	- 19 -
3.3	Comunicación	- 20 -
3.4	Organización del trabajo, conciliación y desconexión laboral	- 21 -
3.5	Relaciones laborales y negociación colectiva	- 21 -
3.6	Igualdad, diversidad, no discriminación e inclusión.	- 21 -
3.7	Empleo	- 22 -
3.8	Retribuciones.....	- 25 -
4	MEDIOAMBIENTE	- 26 -
4.1	Contaminación (atmosférica, hídrica, acústica y lumínica) y cambio climático	- 28 -
4.2	Uso sostenible de recursos	- 28 -
4.2.1	Consumo de energía y agua	- 28 -
4.2.2	Consumo de materiales en proceso productivo	- 29 -
4.3	Economía circular y gestión de residuos (prevención, reducción, reciclaje y reutilización).....	- 30 -
4.4	Protección de la biodiversidad	- 31 -
5	SOCIEDAD	- 31 -
5.1	Comunidad.....	- 31 -
5.2	Clientes	- 34 -
5.3	Proveedores.....	- 35 -
5.4	Información Fiscal.....	- 37 -
6	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS	- 39 -
7	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	- 39 -
8	CONTENIDOS Ley 11/18	40

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** 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:

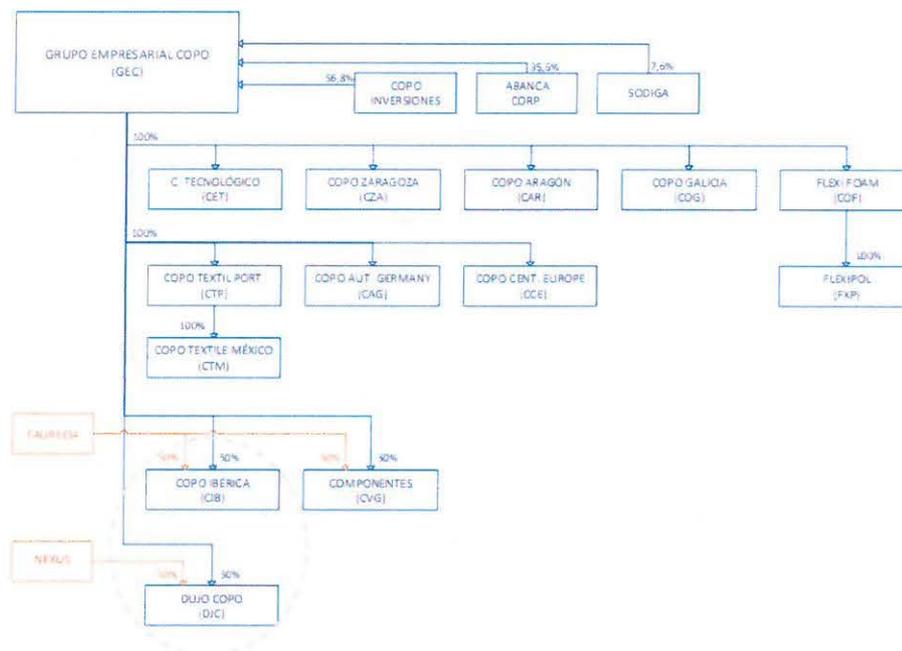
- Perfeccionamiento e innovación de la producción para mejorar la competitividad
- Prevención para evitar riesgos laborales y medioambientales
- Implicación de todos los miembros del Grupo Copo en la búsqueda y consecución de los objetivos
- Coordinación de todos los procesos productivos y de gestión 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 absorbentes acústicos, insonorizantes térmicos y acústicos de compartimentos de motor o conductos de aire con absorbente 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.

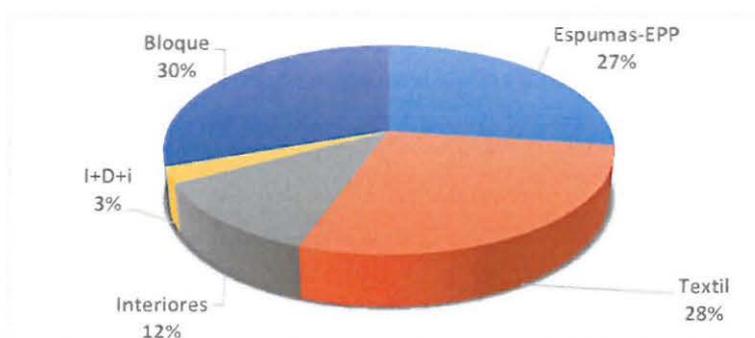
El desarrollo de actividades de I+D y taller focalizadas en la mejora de procesos industriales en las distintas actividades del grupo, el desarrollo de nuevas formulaciones para alcanzar valores de confort diferenciados, reducir olores, reducción de peso y nuevas prestaciones.

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"> • <u>3 Centros de I+D+i</u> • Centro Tecnológico de Grupo Copo • Centro de I+D+i Textil (Copo Textil Portugal) • Centro de I+D+i Espuma en Bloque (Flexipol) • <u>1 Centro de Diseño</u>: • Copo Automotive Germany 	Productos: <ul style="list-style-type: none"> • Asientos espuma HO • Asientos espuma HR • Apoya-cabezas/codos Insitu • Absorbedores de Impacto y otras piezas de EPP • Corte Mallas/TNT • Confección fundas • Ufillajes 	Productos: <ul style="list-style-type: none"> • Maquetas e interiores termocofomados 	Productos: <ul style="list-style-type: none"> • Tejidos para Techos • Tejidos para Asientos • Foamizado de tejido 	Productos: <ul style="list-style-type: none"> • Espuma en Bloque • Moldeados Hogar <ul style="list-style-type: none"> • Núcleo colchón • Núcleo almohada
	5 Plantas: <ul style="list-style-type: none"> • Copo Zaragoza • Copo Ibérica(*) • Copo Galicia • Copo Central Europe • Copo Aragón 	1 Plantas: <ul style="list-style-type: none"> • Componentes de Vehículos de Galicia 	2 Plantas: <ul style="list-style-type: none"> • Copo Textil Portugal • Copo Textil México 	2 Plantas: <ul style="list-style-type: none"> • Flexipol • Dujo Copo(*)
	+ Planta Ufillajes			

(*) Copo Ibérica / Dujo Copo²

El reparto de la **Cifra de Negocio**³ por área de negocio en 2020 ha sido el siguiente:



² Sociedades multigrupo consolidadas por puesta en equivalencia 2020. Magnitudes de estas dos compañías no incluidas en los datos y magnitudes reflejados en el EINF del Grupo.

³ Cifra de Negocio Consolidada. CCAA Consolidadas Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades Dependientes a 31/12/2020

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 8 plantas de producción en España, Portugal, México y Rep. Checa, 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.



(*) Copo Ibérica / Dujo Copo⁴

⁴ Sociedades multigrupo consolidadas por puesta en equivalencia 2020. 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*).

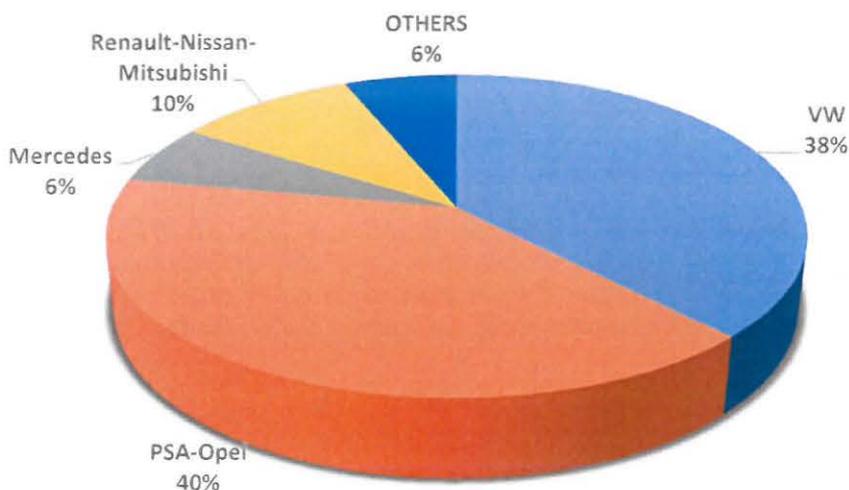
Los productos se incorporan hoy en día en los vehículos de los principales constructores de automóvil del mundo. Volkswagen, Peugeot, Citroën, Mercedes, General Motors, Renault, Audi o Skoda son algunas de las principales marcas a las que proveemos.

En 2019 Grupo Copo se estrena 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 Stadle. 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 el 2020, Grupo Copo se ha centrado en contactar nuevos clientes, tanto en las *OEM's* como en nuevos *Tiers-1*. El objetivo era seguir creciendo principalmente en Europa Central con nuevos pedidos de productos en EPP. A pesar del año atípico, debido a la pandemia COVID-19, hemos conseguido acceder a nuevos clientes como Porsche, Audi y Faurecia, obteniendo nuevos pedidos, tanto de desarrollo, como de producción de serie.

A continuación, se presenta la distribución de las ventas de producto terminado por clientes finales durante el 2020:



1.1.4 Entorno

El Sector de Automoción de Galicia, ha cerrado el ejercicio 2020 con máximos de empleo, cifra de negocios y exportaciones pese a ser un año complicado marcado por la pandemia del Covid-19.

La facturación sobrepasó por primera vez los 10.000 millones de euros, situándose en 10.450 millones, un 7,3% más que el año anterior, y el empleo directo alcanzó los 24.980 trabajadores, cerca de 600 empleados más que en 2019, lo que supone un incremento del 2,5%.

Las exportaciones del sector marcaron también su mejor dato histórico, con 7.265 millones de euros. Esta cifra equivale al 34,8% del total de exportaciones de Galicia.

Frente al crecimiento de la exportación de vehículos desde Galicia, las ventas de componentes al exterior acusaron más los efectos de la pandemia y de los cierres de las fábricas de automóviles en Europa. Así, las exportaciones de componentes se redujeron un 12,4%, situándose en 1.620 millones de euros, la segunda mejor cifra de la historia del Sector. Los principales productos o servicios al extranjero estuvieron destinados, principalmente, a países como Francia, Portugal, Reino Unido, Alemania, Polonia, Corea del Sur, EE.UU, Italia, Marruecos o Argentina.

Las inversiones, muy ligadas al lanzamiento de nuevos productos y pese a que en años precedentes aumentaron significativamente por los nuevos vehículos industrializados por Stellantis en Vigo, se redujeron en 2020 un 45% respecto a 2019, alcanzando los 137 millones de euros.

La industria de automoción gallega, que fabricó en 2020 el 22,2% de los vehículos producidos en España, afronta en un contexto de gran incertidumbre mundial el reto de la transformación pilotando el programa AutoAncora, con el que pretende optar a las ayudas de recuperación europeas Next Generation y movilizar 1.300 millones de euros en inversiones.

ESPAÑA

A nivel nacional la pandemia ha provocado un hundimiento de las matriculaciones de turismos sin precedentes, según datos de ANFAC, el número de vehículos matriculados en 2020 cayó un 32,3% respecto al 2019. Aun así se esperaba que los datos fuesen peores pero en los últimos meses del año se ha constatado cierta recuperación con cifras más similares a las de 2019.

EUROPA

En Europa, la producción de vehículos ligeros se redujo un 22% con respecto al año 2019. Al igual que en España, la tendencia de los últimos meses del año indica que 2021 arrancará con perspectivas de crecimiento.

MUNDO

A nivel global, las ventas globales de vehículos ligeras han descendido un 14% pero, al igual que en el resto de mercados, el descenso no ha sido tanto como estaba previsto gracias a la recuperación de los últimos meses del año. Para el 2021 la tendencia indica que la recuperación de las ventas va a continuar, pero la incertidumbre a corto plazo provocada por la situación de la pandemia puede modificar esas previsiones a la baja.

Retos del sector

Con el objetivo de asegurar la **competitividad**, la **innovación y el crecimiento**, las empresas del sector de la automoción están enfocando sus recursos en áreas como la robotización, el *lean manufacturing*, o la ciberseguridad, incorporando 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 sector de la automoción está inmerso en un profundo proceso de transformación: la conectividad, la movilidad, la eficiencia energética y los nuevos materiales son vectores clave sobre los que la industria está evolucionando y que requieren nuevas habilidades y capacidades.

- Apuesta por la diferenciación tecnológica
- Competitividad de la mano de obra a través de la productividad
- Nuevos materiales
- Eficiencia energética
- Multilocalización para capturar el crecimiento futuro del mercado mundial > incremento de la movilidad a nivel global

1.1.5 Riesgos y Oportunidades

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 y oportunidades 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 Oportunidades** 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:

<u>RIESGOS/OPORTUNIDADES</u>	<u>LÍNEAS DE ACCIÓN 2020</u>
Gestión Pandemia COVID19	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestión de la nueva normalidad > implantación de medidas de seguridad y salud > nuevo Protocolo Covid
Deslocalización de la fabricación de automóviles fuera de España	<p>Presencia internacional del Grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampliación de Copo Textile México, en Silao
Cambio tecnológico	<p>Proyectos Industria 4.0</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ DIG4Aut ➤ Smart Factory
Sistemas de Información	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Auditoría de Ciberseguridad
Nuevos clientes / productos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En 2020 Grupo Copo arranca la producción de asientos para el mercado Premium de automóviles ➤ Desarrollo de aplicaciones de Malla Calefactada para los asientos de automóviles
Innovación producto / proceso	<p>Desarrollo nuevas materias primas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Consolidación proceso de fabricación de su propia materia prima EPP (Polipropileno Expandido)
Nuevo marco normativo en España en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración Planes de Igualdad
Veteranía de la plantilla y altos costes salariales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Finalización negociación convenios ➤ Mediciones del Clima Organizacional
Contexto global de búsqueda de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyectos de eficiencia consumo, primas y gestión y reciclado de residuos ➤ Búsqueda de materias alternativas. ➤ Optimización materia prima para piezas de polipropileno expandido

Grupo Copo en 2021

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su expansión global ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el pasado 11 de marzo.

Desde que se conoció la existencia de este brote vírico, el grupo ha llevado a cabo un seguimiento continuo de su impacto presente, y de sus potenciales efectos a corto y medio plazo.

La principal preocupación ha sido siempre garantizar la salud y el bien estar de los empleados, clientes y de todas las personas que, directa o indirectamente, colaboran con Grupo Copo. Se ha puesto en marcha un plan de contingencia global en nuestros centros de trabajo y se han creado comités de seguimiento en todas las plantas, para proteger a nuestros grupos de interés frente a los posibles riesgos de contagio y propagación del COVID19, en el que se incluyen distintas medidas preventivas (como pautas de higiene o la restricción de visitas y viajes, entre otras).

En lo que se refiere a los retos estratégicos de Grupo Copo en 2021, está previsto el cambio de nave de la planta de República Checa, con el fin de diversificar nuestra actividad en ese país, y la fabricación de EPP en Copo Galicia. Continuaremos apostando por la fabricación de proyectos Premium con la SOP para vehículos de Maseratti para el segundo semestre de este año.

2 POLÍTICAS Y COMPROMISOS

2.1 Política de Sostenibilidad

La Política de sostenibilidad de Grupo Copo 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 (*Quality*), la salud y seguridad de nuestros trabajadores (*Health & Safety*), la preocupación por el medio ambiente (*Environment*) y el respeto por las comunidades y entornos (*Community*).

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Compromiso con la **protección y tratamiento adecuado de los datos personales e información**, promoviendo la seguridad de los datos legalmente protegidos y el buen uso de las herramientas.
- Compromiso **legal**. Grupo Copo asume el compromiso de cumplir los requisitos aplicables, tanto legales y reglamentarios como otros que la organización suscriba.

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 compete 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 inmorales 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.

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 y por un **clima laboral saludable**, apostando por la **igualdad** de oportunidades en el ámbito laboral, fomentando la participación e implicación, el **desarrollo profesional** y la **conciliación** de la vida laboral y familiar.

En esta línea en materia de Igualdad de oportunidades 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 persiguen 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 las 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

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.

Durante el año 2020 se ha elaborado el Protocolo de Prevención y actuación en caso de acoso. Mediante un documento específico y detallado 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 conductas no se produzcan, y de ser el caso, cesen y/o se erradiquen. Para ello la Dirección ha puesto en marcha 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.

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 2020, se han llevado a cabo distintas acciones formativas y campañas de sensibilización en materia de prevención de riesgos relacionados con el Covid-19.

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 2020, el número de accidentes que han causado baja por contingencias profesionales (AT y EP), ha sido de 35 en el total del año, de los cuales 14 fueron mujeres y 21 hombres.

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.

	<i>Horas de Formación 2020</i>
Directores y Mandos Intermedios	5.226
Técnicos, Operarios y Otros	42.729
TOTAL	47.955

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 presenta 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 la intranet y el Portal del Empleado del Grupo.

Entre las diferentes vías de comunicación internas cabe destacar:

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

En el día a día, las relaciones entre empresa y trabajadores están operativas a través de las diferentes reuniones que se tienen lugar en los distintos centros de trabajo del Grupo. **Con carácter diario**, tienen lugar **reuniones TOP5 en las plantas** que sirven, entre otras cosas, para recoger percepciones, ideas o sugerencias por parte de los trabajadores.

También se han implantado **dinámicas de “Grupos de intercambio de conocimiento”**, reuniones periódicas a las que asisten representantes de los distintos departamentos de todas las compañías del Grupo (producción, mantenimiento, calidad, logística, ingeniería y RRHH).

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 2020, en el Grupo se han disfrutado un total de 31 permisos de maternidad y paternidad, de los cuales 10 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 2020 ha sido de 93.992, 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 2020, 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).

Existen 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 7 personas, todos ellos correspondientes a la clasificación profesional de Técnicos, Operarios y Otros.

3.7 Empleo

A cierre de 2020, el equipo humano de Grupo Copo está formado por 925 personas.

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

Distribución por género

Del total de la plantilla, el 69% son hombres y 31% mujeres.

<i>Género</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>Mujer</i>	282	31%
<i>Hombre</i>	642	69%
TOTAL	925	100%

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 42 años.

Distribución de la plantilla por rango de edad:

<i>Rango de Edad</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>Menor de 30</i>	137	15%
<i>Entre 30 y 50</i>	571	62%
<i>Mayor de 50</i>	217	23%
TOTAL	925	100%

Distribución por área geográfica

El 49% de la plantilla se concentra en **España** (25% en Galicia y 23% en Aragón) y el 42% en **Portugal**.

<i>País</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>España</i>	449	49%
<i>Portugal</i>	391	42%
<i>Alemania</i>	6	1%
<i>República Checa</i>	17	2%
<i>México</i>	61	7%
TOTAL	925	100%

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.

Distribución por clasificación profesional

<i>Clasificación Profesional</i>	<i>Plantilla</i>	<i>%</i>
<i>Directores y Mandos Intermedios</i>	68	7%
<i>Res. Sección, Operarios y Otros</i>	857	93%
TOTAL	925	100%

El impacto del Grupo sobre el empleo se refleja en un 83% de contratación indefinida.

<i>Género</i>	<i>INDEFINIDOS</i>	<i>TEMPORALES</i>
<i>Mujer</i>	86%	14%
<i>Hombre</i>	82%	18%
TOTAL	83%	17%

<i>Rango de Edad</i>	<i>INDEFINIDOS</i>	<i>TEMPORALES</i>
<i>Menor de 30</i>	57%	43%
<i>Entre 30 y 50</i>	85%	15%
<i>Mayor de 50</i>	94%	6%
TOTAL	83%	17%

<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>	82%	18%
TOTAL	83%	17%

Promedio de contratos temporales e indefinidos en 2020:

	<i>Plantilla Promedio</i>	<i>%</i>
<i>Indefinidos</i>	763	82%
<i>Temporales</i>	169	18%
TOTAL	932	100%

Un total de 23 personas tienen contratos con jornadas parciales. La distribución es la siguiente:

<i>Género</i>	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
<i>Mujer</i>	10
<i>Hombre</i>	13
TOTAL	23

<i>Rango de Edad</i>	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
<i>Menor de 30</i>	2
<i>Entre 30 y 50</i>	6
<i>Mayor de 50</i>	15
TOTAL	23

<i>Clasificación Profesional</i>	CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL
<i>Directores y Mandos Intermedios</i>	0
<i>Técnicos, Operarios y Otros</i>	23
TOTAL	23

La antigüedad media es de 12 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.

En 2020, pese a la excepcional situación generada por la pandemia del COVID-19, se ha logrado mantener niveles de empleo similares a los del ejercicio 2019, con una reducción neta de empleo de 19 personas

El número de despidos disciplinarios durante el 2020 ha sido de 8, de los cuales 7 han sido hombres, 1 de la clasificación profesional Directores y Mandos intermedios y 7 dentro de la clasificación profesional de técnicos, operarios y otros. A continuación; la distribución por rango de edad:

<i>Rango de Edad</i>	<i>Nº Despidos</i>
<i>Menor de 30</i>	3
<i>Entre 30 y 50</i>	4
<i>Mayor de 50</i>	1
TOTAL	8

3.8 Retribuciones

Grupo Copo, en línea con su compromiso de igualdad de oportunidades establecido en su Código de Ético, promueve la igualdad de género 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

Las retribuciones calculadas por parte del Grupo se corresponden a aquellas que hubieran sido en una situación normal sin afectación derivada de la pandemia (especialmente ERTES), con el objetivo de facilitar la comparación entre años futuros. El Grupo ha tomado diferentes decisiones en cada país ajustadas a la normativa laboral correspondiente con el fin de proteger el empleo e, incluso, compensar parte de las retribuciones abonadas por los sistemas públicos de seguridad social.

A continuación, se detallan las remuneraciones medias por grupos de género, edad y clasificación profesional:

RETRIBUCIÓN MEDIA	
Género	(€)
<i>Mujer</i>	26.970 €
<i>Hombre</i>	23.736 €
TOTAL	24.723 €

RETRIBUCIÓN MEDIA	
Rango de Edad	(€)
<i>Menor de 30</i>	15.918 €
<i>Entre 30 y 50</i>	25.236 €
<i>Mayor de 50</i>	28.934 €
TOTAL	24.723 €

<i>Clasificación Profesional</i>	<i>RETRIBUCIÓN MEDIA(€)</i>
<i>Directores y Mandos Intermedios</i>	68.254 €
<i>Técnicos, Operarios y Otros</i>	21.267 €
TOTAL	24.723 €

Brecha salarial⁵

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 13,6% superior.

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

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

⁵ **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

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.

7 de las plantas del Grupo están certificadas acorde a la norma de gestión ambiental ISO14001 y durante el 2021 se trabajará para obtener la certificación en Copo central Europe, planta de EPP que el Grupo tiene en la República Checa.

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

4.1 Contaminación (atmosférica, hídrica, acústica y lumínica) y cambio climático

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. Las herramientas actuales no permiten obtener información agregada de calidad suficiente para permitir la presentación de datos consolidados y no se ha podido implementar todavía.

Además del seguimiento y control, Grupo Copo trabaja en proyectos de investigación relacionados con la reducción de la contaminación y las emisiones. Entre ellos destacan:

- Nuevas formulaciones de poliuretano que implican la reducción de las emisiones de compuestos orgánicos volátiles (VOC's y en especial Aldehídos).
- Formulación de polipropileno expandido (EPP) para la que se emplea el CO2 ambiental.
- Empleo en producción de moldes activos que facilitan la desgasificación y potencia la reducción del uso de materia prima y la generación química de CO2.
- Nuevas formulaciones de poliuretano que implican la mejora de las características de absorción acústica en el interior del automóvil y de la emisión acústica del vehículo hacia el exterior.
- Desarrollo de soluciones para tratamientos antibacterianos y anti-hongos de los tejidos de recubrimiento.
- Desarrollo de tratamientos antivíricos de los tejidos de recubrimiento.

4.2 Uso sostenible de recursos

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

En esta línea, a continuación, se detallan de forma agregada la cantidad consumida de energía eléctrica, gas y agua y la cantidad de residuos generados durante el 2020.

4.2.1 Consumo de energía y agua

	2020
Consumo Energético	
<i>Electricidad</i>	17.483.813 kwh
<i>Gas</i>	26.964.024 kwh
Consumo Agua	
<i>Agua de compañía + Agua de Pozo</i>	124.326 m3

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.

4.2.2 Consumo de materiales en proceso productivo

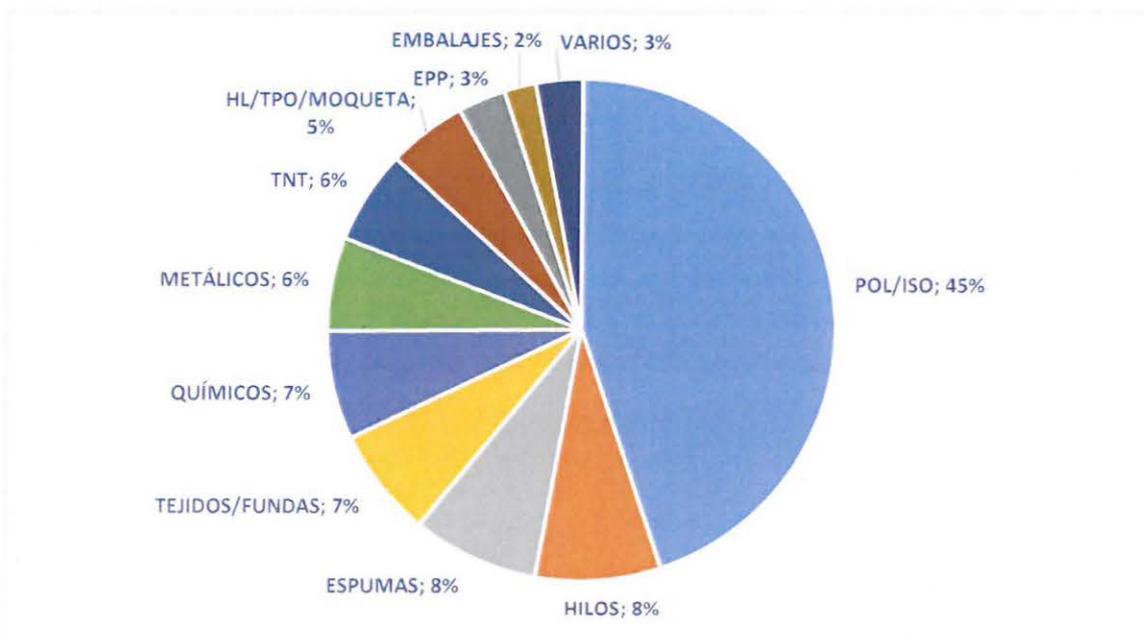
Para la fabricación de los distintos productos del Grupo, es necesaria la utilización, entre otros, de los siguientes materiales:

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

El consumo de materias primas representa aproximadamente el 56,9% de las ventas del Grupo, siendo los productos químicos la principal familia con un 52% sobre el total.

En 2019 Copo Galicia inició la fabricación de su propia materia prima 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 2020, la distribución de las compras de materia prima por familias ha sido la siguiente:



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

- 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.

4.3 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 95% 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 2019 ha sido la siguiente:

<i>Generación de Residuos</i>	<i>2020</i>
<i>Residuos peligrosos</i>	188.297 kg
<i>Residuos no peligrosos</i>	3.282.721 kg
TOTAL RESIDUOS	3.471.018 kg

Entre las líneas de trabajo que apoyan la prevención y reducción de residuos, destacan las siguientes:

- Optimización de procesos productivos que afecta directamente a la reducción de los residuos generados en el mismo.
- Control en tiempo real de las dimensiones de los bloques de espuma, con el objetivo de reducción del desperdicio.
- Control en tiempo real de la densidad del poliuretano, con el objetivo de reducir el consumo de materia prima.
- Digitalización de procesos de moldeo de poliuretano para optimizar parámetros y alertar en tiempo real de potenciales salidas de tolerancias, con lo que se minimiza el número de piezas rechazadas.
- Incorporación de moldes activos con el objetivo de reducir las rebabas del producto, lo que implica menor desperdicio de materia prima.

En cuanto a los conceptos de economía circular, reutilización y reciclado, podemos destacar:

- Optimización del aprovechamiento de las bobinas de hilo para minimizar cantidad de residuo generado.
- Reciclado y reutilización de los residuos de poliuretano, incorporándolos nuevamente como materia prima.
- Reutilización de piezas no conformes en la formulación de perlititas de polipropileno expandido.

4.4 Protección de la biodiversidad

Todos los centros industriales y de investigación están ubicados en polígonos o áreas Industriales y no se han determinado impactos significativos a la biodiversidad en espacios protegidos cercanos.

En caso de emergencia con potencial Impacto ambiental sobre el entorno se dispone de planes de emergencia donde se describen las actuaciones para minimizar los impactos negativos para las personas y el medio ambiente.

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.

El sábado 15 de junio de 2019, Copo celebró una jornada de puertas abiertas con sus trabajadores y familiares para conmemorar su 50 aniversario. El grupo ha querido implicar a los trabajadores de todos los países en los que está presente en la actualidad. Así, además de la planta de Mos, Porriño y Zaragoza, se han unido a la celebración las plantillas de Cuba, Brasil, Portugal, México y Chequia.

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.

En 2020 se han logrado mantener niveles de empleo similares a los del ejercicio 2019, con una reducción neta de empleo de 19 personas, según el siguiente detalle:

	<i>Creación neta de empleo⁶</i>
<i>España</i>	-3
<i>Portugal</i>	-3
<i>Rep. Checa</i>	0
<i>Alemania</i>	2
<i>México</i>	-15
	-19

⁶ *Creación neta de empleo: Número de contratos nuevos – (número de jubilaciones + número de bajas voluntarias + extinción contratos + número de despidos)*

A pesar de no existir en Grupo Copo protocolos escritos para la contratación local, se da prioridad a los profesionales locales para potenciar el empleo en las distintas zonas donde opera el Grupo.

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)
- 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, Confecção 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

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.

También, se organizan **visitas** de alumnos de Formación Profesional a las distintas plantas y centros de I+D+i.

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)

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

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
- Bomberos Unidos Sin Fronteras
- AECC (Asociación Española Contra el Cáncer)
- Orfanato Santa María da Feira
- Cruz Vermelha
- Cruz Roja Española
- Centrol Social Burgães
- Fundación INADE
- 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 Diocesanas Zaragoza
- Banco de Alimentos
- Banco de sangre y tejidos de Aragón
- ACEESCA – Asociación de apoyo a personas con diversidad intelectual

Grupo Copo ejerce el patrocinio de los siguientes clubes deportivos:

- Celta Baloncesto Femenino

Durante el 2020, entre otras, ha participado de las siguientes **campañas**:

- "Donación de sangre"
- "“Lápices y Sonrisas” (campana organizada por el Cluster de Aragón)"
- "Campana de recogida de ropa y alimentos"
- "Yo no desperdicio... Yo reciclo mis Pilas y Residuos Tecnológicos" (México)
- "Campana de recolección de tapas de plástico"
- "Campana de hidratación" (México)
- "Campana de vacuna de la gripe" (Portugal)
- "Concurso sustentable de Figuras Representativas de Día de Muertos y Halloween (México).
- "Yo no desperdicio...yo reciclo mis pilas y residuos tecnológicos" (México)
- "Reciclemos nuestros recursos" Reciclaje de papel generado en oficinas (México)

Además, ha realizado en las siguientes **jornadas**:

- Día internacional de la Mujer (8 marzo)
- Día da felicidade (Portugal)
- Día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (28 abril)

- Fútbol solidario (Portugal)
- Día mundial contra el cáncer de mama
- Jornada de Reforestación (Portugal)
- Movimiento #undiasinmujeres (México)
- Nadal solidario – recogida de alimentos en empresas

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.

En 2020 se tenía previsto realizar diversos TECH-DAYS, en Europa como en Japón, pero debido a la pandemia, todos estos eventos han sido cancelados. Únicamente hemos podido realizar un TECH-DAY en VW, en su sede de Wolfsburg en febrero 2020. Esta situación ha traído consigo un cambio de hábitos en los clientes, con los cuales se ha pasado de reuniones físicas a telemáticas, sin la posibilidad de poder presentar el producto físicamente y teniendo que realizar presentaciones más técnicas para convencer del potencial de Grupo Copo. El resultado ha sido positivo, ya que se ha conseguido el objetivo marcado con la consecución de nuevos pedidos.

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 **2020** 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.

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.

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 y en el medioambiente**,

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

- Respeto a las **disposiciones legales y reglamentarias** aplicables a su actividad, así como el cumplimiento de los acuerdos y contratos suscritos con sus colaboradores.
- **Igualdad de trato y la no discriminación**, así como el respeto de los derechos de sus trabajadores, promoviendo un trato justo y respetuoso y el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral.
- Respeto a los **derechos humanos y los principios de la organización internacional de trabajo** para el desarrollo de sus actividades y el trato de su personal.
- Puesta en marcha de políticas activas de prevención en materia de **seguridad e higiene en el trabajo** y supervisar su aplicación permanente.
- Cumplimiento de todas las leyes y regulaciones relativas a la **protección del medio ambiente**. Tanto las obras como los productos utilizados no deben contener ningún producto, material o sustancia prohibida por la ley o las regulaciones aplicables.
- Relaciones con terceros basadas en los principios de **transparencia y prevención de la corrupción y el soborno**, rechazando cualquier tipo de conducta engañosa, fraudulenta o maliciosa.

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 2020 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 2020 hay que destacar los problemas de falta de disponibilidad de las principales materias primas utilizadas en Grupo Copo, principalmente poliésteres e isocianatos. Esto ha sido debido a diversas Force Majeure que han afectado a todos los productores, ya sea por falta de sus materias primas o por problemas en sus unidades productivas.

Esto va unido a un fuerte incremento de precios, que han llegado a niveles no vistos en los últimos años. En Grupo Copo, a pesar de esta situación a nivel global, no hemos tenido problemas en el suministro de materias primas.

A cierre del año 2020, 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:

Aportación al Resultado Consolidado ⁷ (Miles de Euros)	
<i>España</i>	5.865
<i>Portugal</i>	2.861
<i>Alemania</i>	18
<i>México</i>	-154
<i>Cuba</i>	33
TOTAL	8.623

⁷ Resultado Consolidado Atribuible a la Sociedad Dominante. Cuentas Anuales Consolidadas de Grupo Empresarial Copo, S.A. y Sociedades Dependientes

Impuesto sobre Beneficios

Detalle de impuestos sobre beneficios pagado durante 2020:

	<i>Total Pagos IS (Miles de Euros)*⁸</i>
<i>España</i>	1.112
<i>Portugal</i>	-57
<i>México</i>	463
TOTAL	1.518

Subvenciones

El importe total de las subvenciones de explotación incorporadas al resultado del ejercicio 2020 ha sido de 1.895.527€, el 80% de las cuales se han recibido en España.

⁸ El importe de los pagos por IS se ha calculado teniendo en cuenta la totalidad de pagos a cuenta del ejercicio más lo pagado o reembolsado por el IS del ejercicio anterior

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 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.

Canal de denuncias

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.

Se establece como canal de comunicación el correo electrónico codigo.etico@grupocopo.com.

Durante el 2020, no ha habido denuncias por casos de vulneración de 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.

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
Conocimiento grupo	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
	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
Medioambiente	Contaminación 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	5 MEDIOAMBIENTE
	Economía circular y prevención y gestión de residuos Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103 306-2	
	Uso sostenible de los recursos Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1	
	Uso sostenible de los recursos Consumo, directo e indirecto, de energía Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	302-1 103	

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre		Estándares GRI relacionados	Apartado EINF	
Personal	Cambio climático	Consumo de materias primas	103	4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL
		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	
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103	
		Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-1 304-2	
	Empleo	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	
			103	
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	401-2 401-3	
		Número de horas de absentismo	403-2	
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	103 401-2 401-3	
		103		
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1		
	Indicadores de siniestralidad	403-2		

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre			Estándares GRI relacionados	Apartado EINF
Derechos Humanos	Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	103 403-1	7 RESPETO A LOS RECURSOS HUMANOS
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41	
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	103 403-1	
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	103 404-2	
		Cantidad total de horas de formación por clasificación profesional	404-1 404-2	
	Accesibilidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103 405-1	
	Igualdad	Política contra todo tipo de discriminación y de gestión de la diversidad	103 405-1	
		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	
		Respeto de los derechos humanos	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	412-2 406-1	
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1	
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1	
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	405-1		
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	409-1		
	Abolición efectiva del trabajo infantil	408-1		
Fraude	Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	205-4 205-2	8 CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2	6.1 COMUNIDAD
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1	

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/18, de 28 de diciembre		Estándares GRI relacionados	Apartado EINF	
Sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	413-1 103 413-1	4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL 6.1 COMUNIDAD
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	103 413-1	3 INNOVACIÓN 6.1 COMUNIDAD
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	413-1	6.1 COMUNIDAD
		Acciones de asociación o patrocinio	102-13	6.1 COMUNIDAD
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103 102-9 308-1 414-1	6.3 PROVEEDORES
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	102-9 414-1 414-2 408-1 409-2	
		Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	308-2 414-1 414-2	
		Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1	6.2 CLIENTES
		Sistemas de reclamación	416-2 418-1	
	Clientes	Quejas recibidas y resolución de las mismas	103-2 416-2 417-2	
		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 25 de marzo de 2021



Copo Zaragoza S.A.U.

Rpte. Jose Antonio Rodríguez Estévez



Corporación Empresarial de Tenencia de Activos de Galicia, S.L.

Rpte. Yolanda Ferreiro Vivero



Copo Inversiones, S.A.

Rpte. Antonio Estévez Vila



Xesgalicia Sociedad Gestora de Entidades de Inversión de Tipo Cerrado, S.A.

Rpte. Fernando Guldrís Iglesias

Dña. María García de la Concha Álvarez, Secretaria no Consejera (Vicesecretaria no Consejera saliente) 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 2020, ha sido formulado por el Consejo de Administración de GRUPO EMPRESARIAL COPO, S.A., en su reunión del 25 de marzo de 2021, 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 seis ejemplares que se componen cada uno de 44 hojas, impresos en papel común (anverso/reverso) y numerados correlativamente tal y como se indica a continuación:

- PRIMER EJEMPLAR: 001-044
- SEGUNDO EJEMPLAR: 045-088
- TERCER EJEMPLAR: 089-132
- CUARTO EJEMPLAR: 133-176
- QUINTO EJEMPLAR: 177-220
- SEXTO EJEMPLAR: 221-264

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

- Número 044 del primer ejemplar
- Número 088 del segundo ejemplar
- Número 132 del tercer ejemplar
- Número 176 del cuarto ejemplar
- Número 220 del quinto ejemplar
- Número 264 del sexto ejemplar

Y para que así conste y surtan los efectos oportunos, expido la presente certificación, en el domicilio social, a 26 de marzo de 2021.



María García de la Concha Álvarez
Secretaria no Consejera del Consejo de Administración
(Vicesecretaria no Consejera saliente)

**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 2020, 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



A3M Auditores
&
Consultores del Noroeste, S.L.
CIF B70419510

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 2020 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 2020.
- Revisión y análisis de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 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

Tal y como se indica en la nota 4.1 del EINF adjunto, el Grupo no dispone de información agregada de calidad suficiente que le permita presentar datos consolidados en relación con las emisiones a la atmósfera de Gases de Efecto Invernadero. En consecuencia, en el EINF adjunto no se incluye dicha información, requerida por el art. 44.6.I del Código de Comercio.

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 las cuestiones descritas 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 2020 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 B70919511

Marcos Gavieiro Vázquez
7 de mayo de 2021