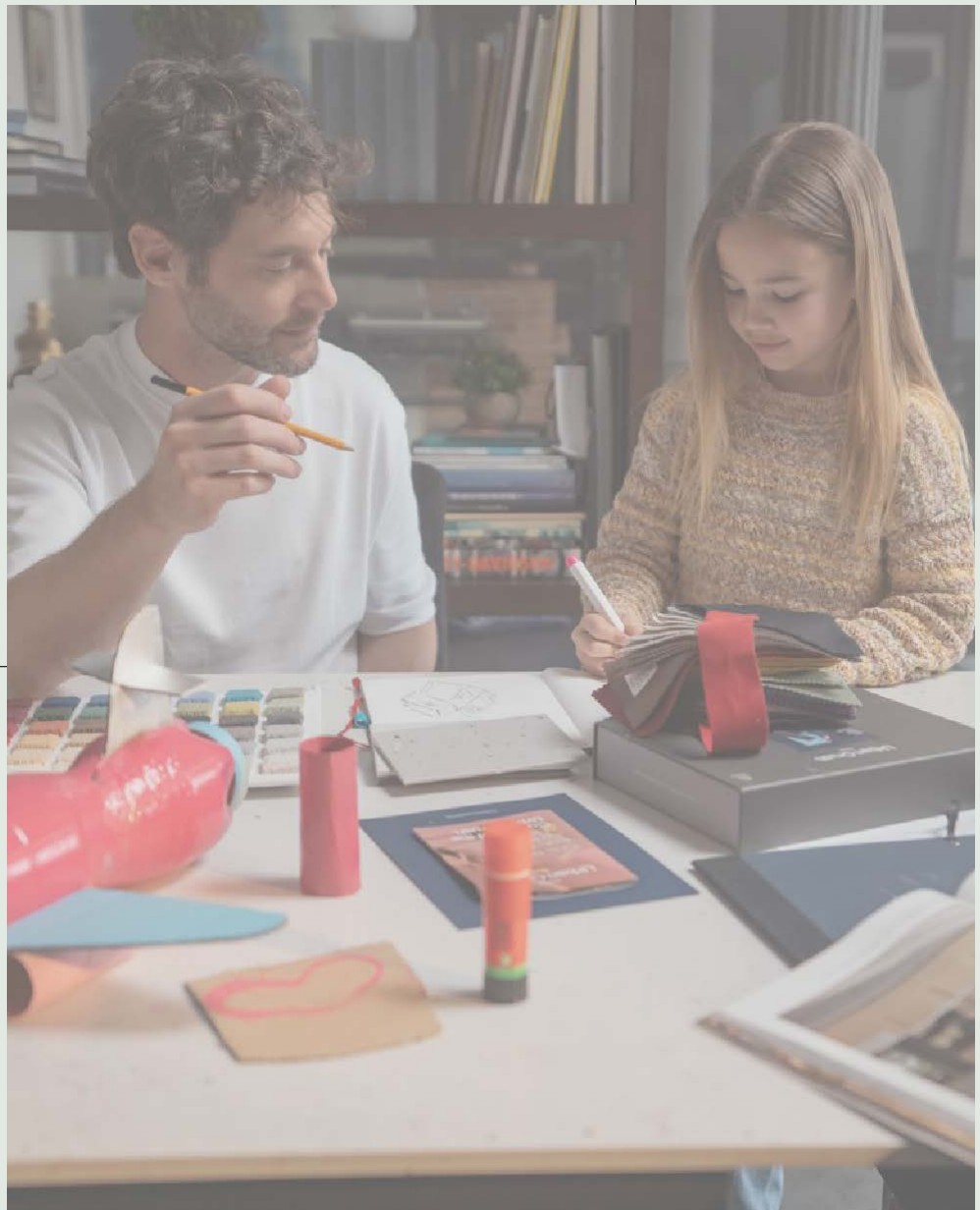


# Estado de Información No Financiera 2023



SILESTONE®

—

DEKTON®

—

SENSA®

## Introducción

# Acerca del Estado de Información No Financiera

Comprometidos con la sostenibilidad en sus diferentes dimensiones y como eje vertebrador que sustenta nuestra Estrategia ESG, presentamos nuestro Estado de Información No Financiera.

En él, hacemos partícipes a nuestros grupos de interés de cuestiones relativas a nuestro modelo de negocio y a nuestros objetivos estratégicos, así como al desempeño económico, social y ambiental durante el ejercicio 2023, tanto en España como en los países donde estamos presentes.

Asimismo, continuamos reforzando nuestro compromiso con los sectores donde nuestra actividad genera mayor impacto, como son el mundo de la arquitectura y el diseño, el de la gastronomía y el del arte y la cultura.

El Estado de Información No Financiera (EINF), da cumplimiento a los requisitos legales contemplados en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre. Para facilitar su consulta, además, hemos tomado como referencia los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI).

Este trabajo continúa la senda recorrida en los informes publicados en años anteriores y profundiza en nuestro compromiso de informar anualmente y con transparencia a nuestros grupos de interés, así como de generar un impacto positivo en cada lugar donde estamos presentes.

Un futuro más sostenible

# Carta del Presidente

“Llevamos años insistiendo en la importancia radical de que toda nuestra acción industrial se ajuste a los mayores estándares de exigencia en materia de ESG, fruto del compromiso absoluto con la sostenibilidad”.

**Francisco Martínez-Cosentino Justo**

Presidente y Consejero Delegado de Cosentino, S.A.

En 2023, Grupo Cosentino ha sumado más de 200 nuevos trabajadores, empleando al finalizar el año a 6.000 personas. Esto hace que seamos, de largo, la compañía industrial del sector de las superficies para el mundo de la arquitectura y el diseño con mayor capilaridad internacional por la procedencia de sus empleados. Me parece un activo de un valor incalculable el reunir tanto talento, con una diversidad tan rica como la alcanzada por nuestra empresa y con capacidad de colaboración inteligente, esto es, basada en el respeto a la condición de todos y cada uno de los colaboradores que hacen posible la compañía.

El pasado ejercicio fue uno de mayor realismo con respecto a las condiciones ‘normales’ del mercado, tras un par de años de cierta distorsión motivados por el parón global sufrido en 2020 debido a la incidencia de la pandemia mundial de la Covid-19. Todos recordamos la gran anomalía sufrida en las cadenas de suministro globales, consecuencia del desajuste en el transporte mundial y en las propias fábricas de todos los sectores, en una suerte de bucle endiablado. Así las cosas, 2023 ha sido un año en el que hemos asistido a un ajuste en los niveles habituales de actividad, pero, sin embargo, las situaciones generadas en Europa por la guerra de Ucrania han tenido un efecto de ralentización de la economía en un buen número de países.

Estas razones están detrás del dato de facturación de Grupo Cosentino en 2023, con una cifra de negocio de 1.571 millones de euros, en concordancia con la del ejercicio del año 2022. El resto de indicadores económico-financieros también son muy positivos, como más adelante se presentará en el cuadro de análisis correspondiente.

La fortaleza inversora de Cosentino en 2023, de más de 110 millones de euros, se ha mantenido en niveles altos. Se han llevado a cabo inversiones en innovación y en activos comerciales, como nuestras nuevas sedes de City y Center. Se han creado nuevas instalaciones fabriles, como las de la línea 3 de Dekton®, y también se han ejecutado importantísimas inversiones en materia de seguridad laboral y medioambiental, que son una prioridad absoluta para nuestra compañía. Quiero aprovechar para trasladar una vez más mi felicitación a los equipos que han trabajado de forma exigente para conseguir mantener los más óptimos niveles de seguridad laboral mediante el adecuado control de los niveles de exposición al polvo, para lo cual se han realizado inversiones millonarias adicionales a las destinadas en años anteriores.

Sin duda alguna, otro de los grandes logros del año 2023 ha sido el de completar el 100% de la producción de tablas de Silestone® al nivel máximo de Q40 gracias a la tecnología HybriQ®. Además, un buen número de colores de Silestone® no superan el nivel de Q10 –es decir, que poseen entre el 1% y el 10% de sílice en su composición–, lo cual constituye una evolución sin

precedentes en la industria. Todo esto ha permitido la creación de una nueva categoría de producto que cualifica a Silestone® como superficie mineral híbrida. Estamos totalmente comprometidos con evolucionar Silestone® para seguir siendo el referente mundial de calidad, diseño y seguridad, objetivos que mostrarán sus logros en el año 2024 y sucesivos.

Por su parte, Dekton® ha tenido un destacado crecimiento en ventas durante el ejercicio 2023, superior al 15%, y rozando ya el 30% de la facturación de las ventas totales de Grupo Cosentino. La puesta en marcha, hacia mitad del año, de la línea 3, ha aportado una capacidad productiva importantísima para atender de forma más eficaz la demanda y permitir abordar

nuevas aplicaciones y/o segmentos de mercado. Con Sensa®, y en base a las capacidades productivas mejoradas en nuestra fábrica de Latina en Brasil, tenemos capacidad para seguir creciendo en ventas en los distintos mercados.

Llevamos años insistiendo en la importancia radical de que toda nuestra acción industrial se ajuste a los mayores estándares de exigencia en materia de ESG, fruto del compromiso absoluto con la sostenibilidad. Nuestra mayor dependencia de energías de fuente renovable, como la generación solar, ha motivado que este 2023 se pongan en marcha más de 27.000 placas fotovoltaicas en las techumbres de nuestras fábricas, sumándose así a las más de 30.000 instaladas en el año 2022. Con gran satisfacción hemos visto como durante muchos días de los meses más soleados y calurosos de este año, durante varias horas del día, todo el consumo eléctrico del parque industrial de Cantoria, se abastecía con lo generado por las placas solares.

Y qué decir de la importante incorporación de la Estación Regeneradora de Aguas Residuales (ERAR), que recoge caudales de agua residual de pueblos vecinos para darles un uso industrial, que nos ha permitido alcanzar casi el 100% del reciclado del agua consumida en nuestro parque industrial. Seguimos también comprometidos en avanzar en el reciclado de los residuos de nuestros procesos productivos para, tras su valorización, darles nueva utilidad en base a los principios de la economía circular.

Finalmente, quisiera destacar los grandes avances habidos durante el año 2023 en materia de acción social. Nuestra cercanía a las poblaciones vecinas a donde estamos implantados sea en Cantoria (Almería), Serra (Vitória) en Brasil, o en Miami (Florida), que son nuestros enclaves principales como sedes corporativas, ha permitido desarrollar un buen número de actividades de voluntariado y de apoyo a las iniciativas culturales, educativas, medioambientales, deportivas, etc. Desde nuestras

fundaciones Eduarda Justo, centrada en la educación, e Ibañez Cosentino, en el arte, hemos continuado realizando una intensa labor educativa y ofreciendo grandes exposiciones como Inmigración invisible: españoles en Estados Unidos, una extraordinaria producción fotográfica de la Fundación Consejo España-Estados Unidos, que fue expuesta durante varios meses en Almería y Olula del Río, tras su estreno en Madrid y Gijón.

Nuestra mayor vinculación profesional con el mundo del diseño de interiores y la arquitectura se vio reflejada en la celebración de dos congresos C-Next Designers. Uno en Méjico, reuniendo a cientos de profesionales de Estados Unidos y Canadá, y otro en Almería, convocando a cientos de diseñadores de más de 15 países de Europa. En ambos encuentros se presentaron interesantes casos de estudio, mostrando aplicaciones tanto Dekton® como Silestone® en relevantes proyectos, lo que generó un espacio de inspiración muy valioso que nos llevará a repetir este tipo de encuentros en sucesivos años. En este objetivo de mayor colaboración y fidelización del mundo de los prescriptores, resultan de gran valor los Cosentino City, de los que en 2023 se abrieron nueve, para superar ya el número de 25 a nivel mundial. Estos funcionan como verdaderos centros de generación de negocio, donde toda nuestra cadena de valor encuentra unas instalaciones de cuidado diseño donde culminar sus respectivos proyectos.



**Francisco Martínez-Cosentino Justo**  
Presidente y Consejero Delegado  
de Cosentino, S.A.

# Presencia global y activos en nuestro entorno

## Países

→ **119**  
Distribución

Países en los cinco continentes a los que distribuimos nuestros productos.

→ **30**  
Implementación

Países donde estamos presentes.

→ **35**  
Filiales

Filiales propias o activas.

## Unidades de Negocio

→ **8**  
Fábricas de producción

### ESPAÑA

- 3 fábricas de Silestone®.
- 1 fábrica de preparación de materias primas.
- 1 fábrica de acabados o elaborados.
- 1 fábrica de muestras.
- 1 fábrica de Dekton®.

### BRASIL

- 1 fábrica de granitos.

→ **11**  
Talleres

Talleres de elaboración de corte de encimera de cocina y baño.

- 10 talleres de corte de encimera de cocina y baño en EE.UU.
- 1 fábrica de elaboración de especiales en España.

→ **1**  
Plataforma Logística

- Plataforma logística inteligente (España).

→ **5**  
Hubs (4 en EEUU y 1 en Australia)

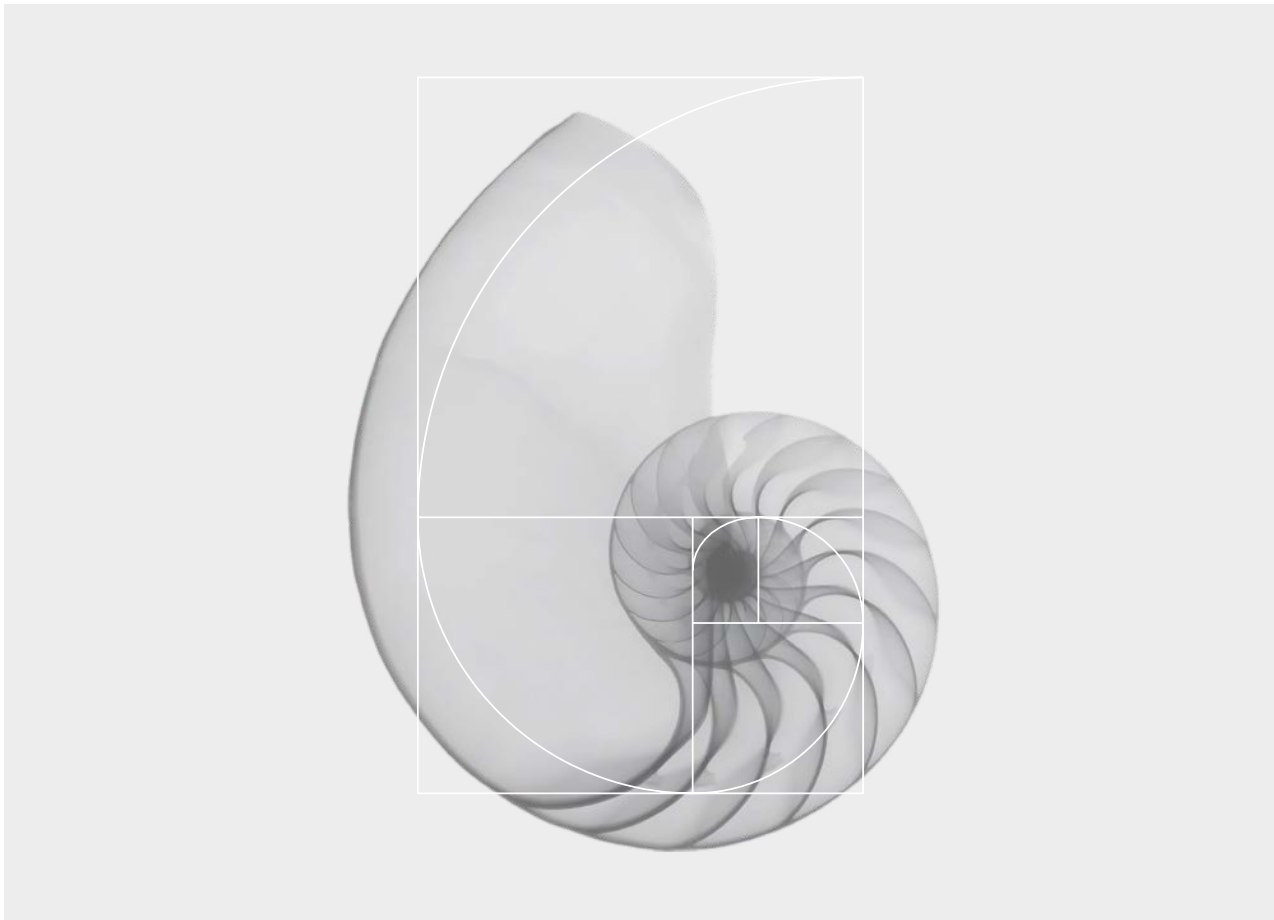
→ **157**  
Unidades de negocio y comerciales

- 126 Cosentino® Center
- 31 Cosentino® City

→ **5**  
Operadores logísticos

→ **2**  
Espacio de almacén

- Más de 24.000 m<sup>2</sup> de almacén de tablas en exposición en nuestra sede corporativa.
- 1 centro logístico que incluye un almacén automático capaz de almacenar hasta 300.000 tablas de Silestone® y Dekton® y con capacidad de preparación de más de 6.600 tablas cada nueve horas en caballetes de expedición (marítimos o terrestres).



# Meaningful Design to Inspire People's Lives.

## Meaningful

Buscamos vivir de forma coherente y responsable con la naturaleza y con el medio que habitamos y practicar una filosofía de vida consecuente, razonable.

## Design

Vivimos y creamos espacios con carácter, hogares y entornos agradables en los que vivir de forma saludable.

## Inspire

Inspiramos y nos inspiramos para crear diseños bellos y funcionales que cobren vida.

## People's

Las personas están en el centro de nuestro negocio, y nuestro objetivo es mejorar sus vidas y contribuir a su bienestar.

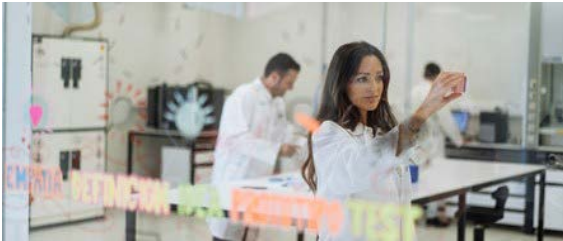
## Lives

Solo hay una vida, y se puede vivir de muchas formas diferentes; nuestros productos buscan adaptarse y anticiparse a las necesidades reales de la sociedad.

# Valores Cosentino

## Valores: el ADN de Cosentino.

Somos soñadores que miran al mundo con pasión y valentía, actuando de forma humana y comprometida.



### Soñadores

Imaginamos perspectivas innovadoras que anticipan soluciones analizando el futuro de la industria y poniendo pasión, empuje e inspiración en todo lo que hacemos.



### Comprometidos

Actuamos de forma responsable en este proyecto común, dando lo mejor de nosotros para nuestros clientes, la sociedad y el entorno.



### Valientes

Nos atrevemos a abrir nuevos caminos tomando decisiones y aceptando riesgos sin temor al fracaso o la crítica.



### Humanos

Nos comportamos de forma cercana y honesta, respetando a los demás desde la empatía, aparcando nuestro ego y trabajando en equipo.

# Nuestras marcas, garantía de calidad e innovación

Nuestras marcas tienen un impacto positivo: proporcionan una vida más sostenible, funcional y bella.

En Cosentino® somos especialistas en el diseño, producción y distribución de soluciones arquitectónicas y decorativas. Para ello, creamos marcas y productos de primera calidad que aportan soluciones más sostenibles, innovadoras y funcionales tanto para el hogar como para los espacios públicos, lo que nos convierte en un aliado estratégico para diseñadores de interiores y arquitectos.

Contamos con tres marcas que destacan tanto por ser pioneras, como por la excelencia de sus acabados: Silestone®, Dekton® y Sensa by Cosentino®, todas ellas líderes en sus respectivos segmentos. Gracias a las soluciones que aportan, construimos superficies vanguardistas que permiten crear ambientes y diseños únicos.



# Nuestra visión estratégica: una perspectiva holística

## Visión del entorno.

### Entendemos nuestro entorno para anticiparnos y adaptarnos a las nuevas realidades.

Los últimos años han sido difíciles para todos. La pandemia, los conflictos bélicos o la crisis energética, entre otros factores, han provocado un escenario convulso donde cada vez se hace más patente la necesidad de actuar con un compromiso firme hacia un modelo de empresa y sociedad en el que la resiliencia sea un factor fundamental.

Gracias al esfuerzo y la responsabilidad de todo el equipo de Cosentino, hemos conseguido hacer frente a estas inquietudes y dificultades, logrando unos resultados satisfactorios a cierre de 2023. Esto, unido a la fuerza de nuestro propósito empresarial, en el que la innovación y la sostenibilidad son protagonistas, se ha visto reflejado en las inversiones en renovables, circularidad, nuevas instalaciones productivas o ampliación de nuestra presencia mundial. Todas estas acciones han logrado que nuestras marcas sigan siendo líderes en el sector.

Durante los próximos años, y a pesar de que la incertidumbre actual nos seguirá acompañando, se espera crecimiento en el ámbito de la construcción. Concretamente, el segmento residencial subirá un 4,5%, con una ponderación de tipología de proyectos repartida entre un 37% de nueva construcción y un 63% de remodelación. Afrontamos esta tendencia desde nuestra posición de

líderes, y apostando por innovar y diversificar en las posibles aplicaciones de nuestros productos, canales de venta y presencia geográfica. Así, de cara a años venideros, nos encontramos ante un escenario de oportunidades en el que continuar progresando.

No obstante, somos conscientes de que nos hallamos ante un entorno en constante transformación. En este contexto, tenemos identificados una serie de riesgos y oportunidades ante los cuales nos hemos estado preparando como, por ejemplo:

- **Entorno inflacionario**, en el que destacan tanto el encarecimiento de las materias primas como el de los suministros básicos necesarios para nuestra actividad (aumento de los costes de energía, combustibles, transporte...).
- **Incertidumbre geopolítica**, en relación directa con las perspectivas económicas globales.
- **Efectos del cambio climático, que empiezan a materializarse de forma cada vez más drástica, y para los cuales debemos establecer estrategias efectivas.**
- Nuevas tendencias cada vez más arraigadas en el consumidor, como la búsqueda de espacios que se adapten a las necesidades actuales o la creciente demanda de productos sostenibles.

Desde Cosentino estamos abordando proactivamente estas realidades, impulsando proyectos e iniciativas que nos ayuden a capitalizar las oportunidades y minimizar los efectos adversos.

# Nos anticipamos a los riesgos para gestionarlos y controlarlos

## Gestión de riesgos.

Contamos con diversos sistemas de identificación, control y gestión, así como acciones preventivas y correctivas, que nos permiten anticiparnos, evitar o mitigar los riesgos a los que nos enfrentamos como compañía. Lo hacemos mediante diversas herramientas, como:

→ **Programa de gestión del riesgo global de Grupo Cosentino**, que busca mitigar los potenciales efectos adversos sobre nuestra rentabilidad económica y financiera. Teniendo en cuenta la incertidumbre de los mercados, considera los riesgos de mercado financiero, de crédito y de liquidez.

→ **Acciones preventivas o correctivas**, que definimos para cada una de estas situaciones de riesgo identificadas en nuestra revisión anual.

→ **Matriz DAFO**, a través de la cual analizamos las debilidades, riesgos, fortalezas y oportunidades de Grupo Cosentino. Este análisis es integral y cuenta con la visión de diferentes áreas, como Finanzas, Innovación, Auditoría Interna, Compras, H&S, People, Proceso Comercial, Logística, Calidad y Medio Ambiente.

La matriz se incluye en nuestro Plan Estratégico Anual y es revisada por la Dirección.

## Mapa de riesgos.

En 2023 actualizamos el mapa de riesgos corporativos para los ejercicios 2024 a 2025, en el cual identificamos una serie de amenazas operativas y estratégicas. Las clasificamos por nivel de criticidad en función de su riesgo residual, nombrando responsables de seguimiento de las más acuciantes. Dichos responsables se encargarán de liderar los planes de acción para mitigar, evitar o transferir estas contingencias.

Entre los principales riesgos que actualmente tenemos identificados se encuentran:

- El fuerte aumento de fabricantes de materiales que compiten con las categorías de Cosentino. Dicho aumento se ha dado principalmente en Asia, donde producen a bajo coste.
- La ralentización del sector de la construcción como consecuencia de las subidas de tipos de interés, a raíz de la situación macroeconómica global.
- La ciberseguridad que, con el auge de la inteligencia artificial, plantea cada vez mayores retos.
- El cambio climático, que está provocando situaciones cada vez más extremas -sequías prolongadas, fuertes tormentas, etcétera-. Las mismas se deben gestionar para tratar de que no se produzcan incidencias en el curso normal de las operaciones.

→ Las tensiones geopolíticas globales, capaces de desembocar en políticas comerciales proteccionistas y en la imposición de aranceles, así como de generar incidencias en la cadena de suministro.

→ La atracción del talento, que se vuelve más compleja en un mercado de trabajo cada vez más competitivo.

Además, durante el 2023, en la Comisión de Auditoría y Control, hemos realizado un seguimiento de los indicadores y planes de acción de las amenazas de mayor criticidad del mapa de riesgos.

# Riesgos & Oportunidades frente al Cambio Climático

## Más allá de la mitigación de emisiones.

Frenar el cambio climático no solo depende de la mitigación de emisiones, conocer los riesgos climáticos a los que nos enfrentamos, entender los impactos que puedan suceder derivados de la exposición a dichos riesgos y anticiparnos a sus efectos, juega un papel fundamental en la estrategia de la compañía a corto, medio y largo plazo. En el año 2022 iniciamos el análisis de riesgos climáticos y oportunidades bajo el marco de la metodología Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

En este trabajo no solo nos ha permitido anticiparnos y adaptarnos a los riesgos climáticos si no también aprovechar las oportunidades que pueda ofrecer.

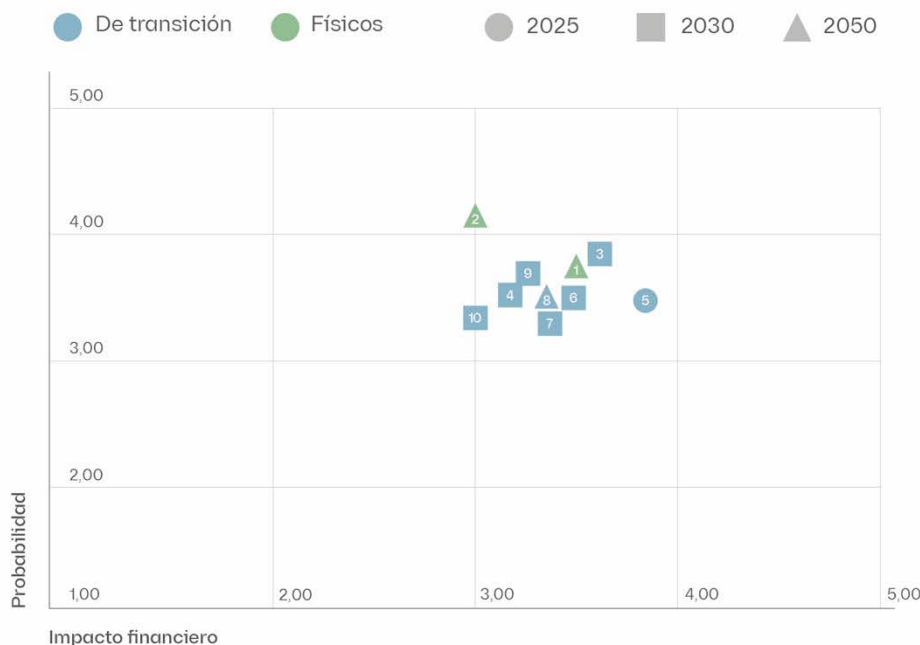
En este sentido se identifican riesgos físicos y riesgos de transición. Los primeros se asocian al clima y los segundos a la parte económica. En la siguiente gráfica se identifican en azul los de transición y en verde los físicos, según su afección a corto (2025), medio (2030) y largo plazo (2050).

La disponibilidad de recursos hídricos y el aumento de eventos climáticos extremos relacionados con la temperatura suponen los principales riesgos climáticos. Por su parte, la transición hacia otros tipos de transporte logístico, la transición

a energías limpias o el endurecimiento de políticas ambientales, son algunos de los principales riesgos detectados como materiales en el análisis.

Respecto a las oportunidades derivadas del análisis, estas se estructuran bajo cuatro dimensiones a partir de las cuales se identifican, evalúan y planifican actuaciones sobre economía circular, logística y la adquisición de energías limpias tanto en una fase madura como través de la participación en desarrollo de proyectos piloto para su implantación.

## Emergencia de riesgos horizontes 2025-2030-2050



### Riesgos relacionados con el clima

1. Disponibilidad de recursos hídricos
2. Aumento de eventos climáticos extremos: temperatura
3. Transición operadores logísticos
4. Transición a energías limpias
5. Descarbonización interna
6. Endurecimiento de políticas ambientales
7. Transición de ecosistemas de proveedores
8. Incremento de costes de transición en ecosistema de proveedores
9. Exigencias de entidades financieras
10. Transición a nuevas energías limpias piloto

# Análisis de doble materialidad

## Una nueva perspectiva en nuestro modelo de reporte ESG.

En consonancia con el nuevo ecosistema de reporting ESG, el cual establece estándares más estrictos en materia ambiental, social y de gobierno corporativo sobre la base del principio de doble materialidad. Este marco incluye la Directiva de Información de Sostenibilidad (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) y los requisitos aplicables a las normas Europeas de Elaboración de los Informes de Sostenibilidad (European Sustainability Reporting Standards, ESRS), elaborados por el European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), y adoptados como actos delegados el pasado 31 de julio de 2023.

La evaluación de materialidad es el proceso mediante el cual una organización identifica información relacionada con impactos, riesgos y oportunidades de sostenibilidad (IROs), siendo el punto de partida para los informes de sostenibilidad bajo ESRS.

La doble materialidad abarca dos dimensiones: materialidad de impacto (perspectiva de adentro hacia afuera: cómo las empresas afectan o potencialmente afectan a sus grupos de interés) y materialidad financiera (perspectiva de afuera hacia adentro: cómo los diferentes temas ambientales, sociales y de gobernanza afectan o potencialmente afectan el valor de la empresa). Un asunto de sostenibilidad cumple con el criterio de doble materialidad si es relevante desde la perspectiva de impacto, financiera o ambas.

Realizar una evaluación de materialidad basada en criterios objetivos es crucial para generar informes de sostenibilidad efectivos, que incluyan información pertinente y confiable para los grupos de interés.

El objetivo principal de este proceso es realizar una primera aproximación con los criterios de divulgación establecidos por los ESRS en relación con las cuestiones de sostenibilidad, utilizando el análisis de doble materialidad. Esto implica:

- a. Identificar y valorar los impactos, riesgos y oportunidades materiales (ESRS 2 IRO-1).
- b. Analizar la integración de estos impactos, riesgos y oportunidades con la estrategia y el modelo de negocio (ESRS 2 SMB-3).
- c. Cumplir con los requisitos de divulgación establecidos por los ESRS y cubiertos por el informe de sostenibilidad (ESRS 2 IRO-2).

## Para llevar a cabo este análisis, hemos aplicado la siguiente metodología:

### **FASE 1: Identificar el contexto, incluidas sus actividades, las relaciones empresariales, el contexto de sostenibilidad y los grupos de interés:**

El proceso de diagnóstico se llevó a cabo mediante la comprensión del contexto de la compañía a través de la revisión de la información pública disponible. El objetivo de esta fase fue identificar el modelo de negocio y la estrategia de Cosentino. Esto implicó la recopilación y análisis de las actividades y cadena de valor de la compañía.

Los elementos indicativos que se consideraron como parte del este análisis incluyeron: (i) contexto de la compañía y (ii) evaluación del grado de madurez ESG de la compañía y sus peers en relación con los ESRS.

### **FASE 2: Identificación de impactos negativos y positivos, reales y potenciales:**

Con la colaboración de directivos de Cosentino y asesores externos, así como a través del análisis de macro-tendencias del sector, se identificaron los efectos relevantes relacionados con la sostenibilidad en términos de impactos significativos sobre las personas o el medio ambiente, a corto, medio y largo plazo.

Estos impactos pueden estar directamente relacionados con las propias operaciones y/o productos y servicios de la compañía, o, indirectamente debido a las prácticas de los colaboradores en su cadena de valor. El objetivo es definir el conjunto de temas y subtemas ESG que son pertinentes en el contexto de la doble materialidad.

### **FASE 3: Evaluación de la materialidad de los impactos negativos y positivos, reales y potenciales:**

El objetivo de esta fase fue involucrar las perspectivas de las diferentes partes interesadas respecto a los impactos que se identificaron como potencialmente materiales en la fase anterior con el fin de determinar cuáles lo son y en qué medida. Para ello, se diseñó un marco de evaluación ad-hoc, que incluye los criterios de evaluación de la materialidad del impacto y el proceso de evaluación de esta de conformidad con la guía de EFRAG sobre la evaluación de impactos; mediante la definición de (i) escala, (ii) alcance, (iii) irremediabilidad y (iv) probabilidad de los impactos.

### **FASE 4: Identificar riesgos y oportunidades relacionadas con la sostenibilidad:**

Llegados a este punto, se han analizado diversas fuentes relevantes de información, las cuales nos han permitido identificar los riesgos y oportunidades potenciales: (i) Información aportada por los peers de Cosentino (realización de benchmark) y (ii) guía de NIIF, la cual proporciona pautas para elaborar divulgaciones relacionadas con cuestiones climáticas. Esta guía recoge información sectorial relevante que ha facilitado la identificación de riesgos y oportunidades asociados a la actividad de Cosentino y su cadena de valor.

Tras este análisis se ha procedido a realizar un cruce entre los riesgos y oportunidades extraídos de cada fuente con el fin de identificar

similitudes y/o agregar nuevos riesgos y oportunidades en caso de considerarlo oportuno.

### **FASE 5: Evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad:**

Tomando en consideración las indicaciones establecidas en los ESRS en la guía de EFRAG utilizada durante este ejercicio, es necesario plantear algunas consideraciones previas para poder comprender las actividades de evaluación llevadas a cabo:

- (i) Los riesgos y oportunidades generalmente derivan de impactos, dependencias u otros factores de riesgo como los riesgos físicos y de transición vinculados al cambio climático.
- (ii) Para evaluar su materialidad se pueden utilizar umbrales cuantitativos y cualitativos, basados en efectos financieros relacionados al desempeño, situación financiera, flujos de caja, acceso o costo de capital.
- (iii) Para valorar los riesgos y oportunidades se debe tener en cuenta su probabilidad de ocurrencia, así como su escala potencial en el corto, medio y largo plazo.

De conformidad con lo anterior, se ha llevado a cabo la evaluación de los resultados tomando en consideración el horizonte temporal (corto, medio o largo plazo), la escala del riesgo u oportunidad en términos cualitativos y cuantitativos; así como, por último, la probabilidad de ocurrencia de los potenciales impactos.

# Asuntos Materiales

 <p>Relación con los proveedores.</p>	 <p>Diálogo con empleados.</p>	 <p>Seguridad y salud de los empleados.</p>	 <p>Transición Energética.</p>	 <p>Biodiversidad y Ecosistemas</p>
 <p>Cadena de valor</p>	 <p>Eficiencia Energética.</p>	 <p>Cambio Climático</p>	 <p>Igualdad y diversidad</p>	 <p>Economía Circular</p>

**E-nvironmental**

- Eficiencia Energética.
- Transición Energética.
- Economía Circular.
- Cambio climático.
- Biodiversidad y Ecosistemas.

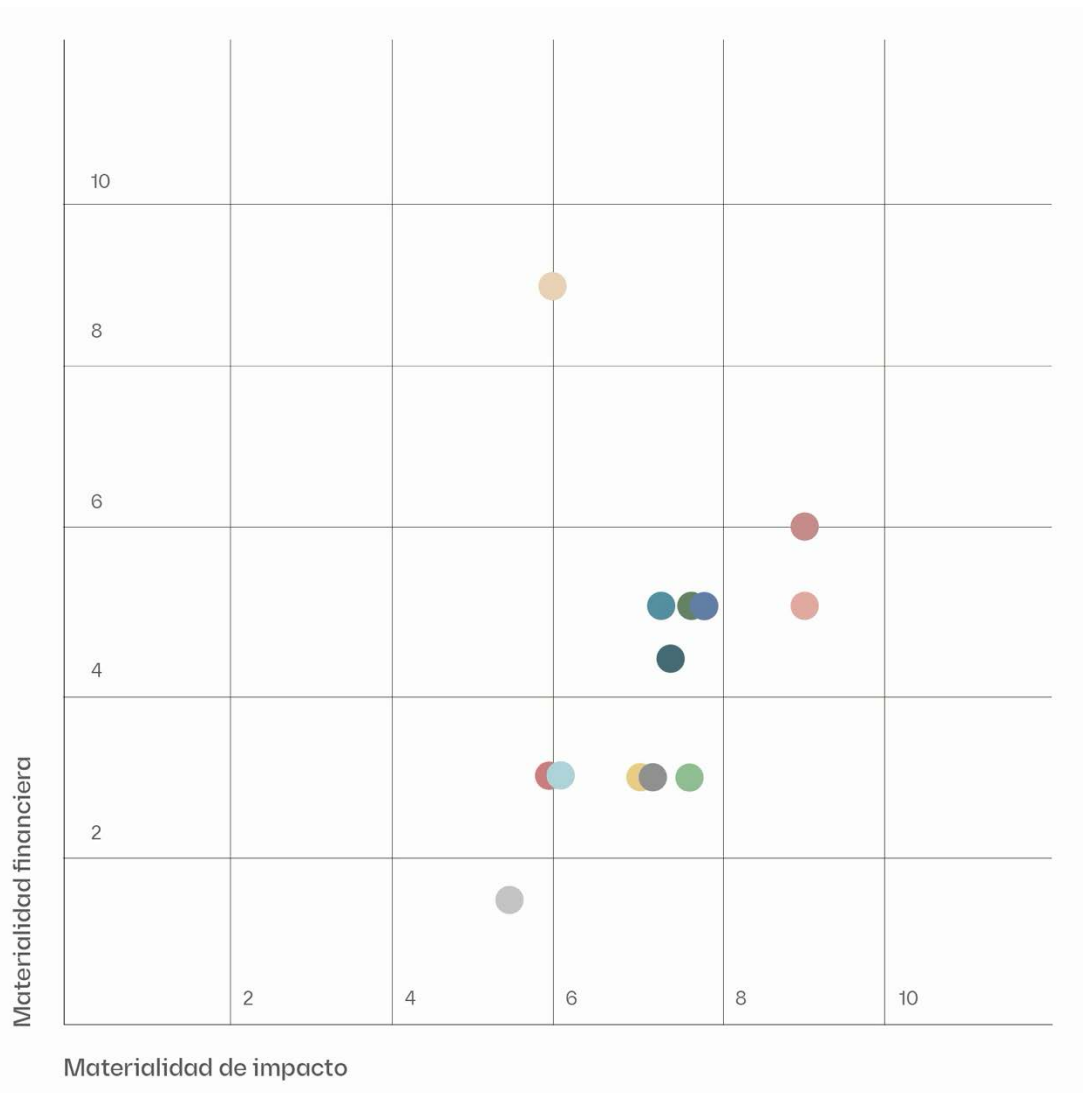
**S-ocial**

- Seguridad y Salud Laboral.
- Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- Diálogo con los Empleados.

**G-overnance**

- Conducta Empresarial.
- Relación con los Proveedores.
- Cadena de valor.

# Matriz de Doble Materialidad



<span style="color: #FFC000;">●</span> Impacto de la cadena de valor en el Cambio Climático	<span style="color: #A9A9A9;">●</span> Seguridad de los trabajadores en la cadena de valor	<span style="color: #388E3C;">●</span> Bienestar de los trabajadores de la cadena de valor
<span style="color: #666666;">●</span> Biodiversidad y ecosistemas	<span style="color: #E74C3C;">●</span> Relaciones con los proveedores	<span style="color: #E74C3C;">●</span> Transición energética
<span style="color: #4DD0E1;">●</span> Eficiencia energética	<span style="color: #27AE60;">●</span> Conducta empresarial	<span style="color: #1E8449;">●</span> Personal propio
<span style="color: #C0392B;">●</span> Diversidad	<span style="color: #005563;">●</span> Economía circular	<span style="color: #FFC000;">●</span> Salud y seguridad
		<span style="color: #34495E;">●</span> Cadena de valor

ESG

# (E) Cosentino x Environmental

Nos aseguramos de que nuestras operaciones sean competitivas en el presente y en el futuro.

## Cuidamos de nuestra gran casa común: el planeta.

Nuestras marcas mejoran la vida de la gente transformando los espacios donde viven. Por eso, para Cosentino es natural proteger el equilibrio y fomentar la biodiversidad del mundo que compartimos creando productos que tienen un impacto positivo en él: más sostenibles, persiguiendo la neutralidad en carbono, con mayores porcentajes de material reciclado y una larga vida útil.

Además, empleamos energía eléctrica de fuentes renovables en su fabricación y los transportamos de forma cada vez más limpia e inteligente y cuidamos de nuestro planeta haciendo lo máximo de cada gota de agua, reutilizándola una y otra vez.

Aprovechamos al máximo cada recurso y encontramos nuevos usos a los residuos, creando lazos sostenibles e infraestructuras innovadoras. Hemos construido, por ejemplo, la planta fotovoltaica para autoconsumo referente en España, otra de valorización de residuos y una estación regeneradora que da una segunda vida al agua residual de los municipios colindantes a Cantoria (Almería), donde Cosentino tiene su fábrica principal.

Asimismo, fomentamos alianzas con proveedores, instituciones científicas y ONG para preservar la biodiversidad, haciendo nuestros bosques más resilientes frente al cambio climático y protegiendo los ecosistemas marinos.

Nos entregamos a fondo a cambio de un futuro mejor para todos.

Cuidamos de nuestro planeta



# Cosentino CO<sub>2</sub>ncious: calculamos nuestra huella desde 2018

Nos anticipamos, calculamos, actuamos en consecuencia y compensamos emisiones.

Calculamos nuestra Huella de Carbono Organizacional (HCO) con el objetivo de reducir un 35% la ratio de emisiones kgCO<sub>2</sub>/kg de producto en 2030. Para ello, tomamos como año base el 2018, el primero que empezamos a medirla.

En este sentido, contamos con un Plan de Reducción de HC que se revisa anualmente y consta de una serie de medidas diferenciadas según el alcance de la huella de carbono (alcance 1, 2 y 3) y el período de implementación.

El año 2023 ha sido un año de expansión con la puesta en marcha de

una nueva línea productiva en Dekton y de contracción de la producción de Silestone. Como resultado nuestra intensidad de huella se ha incrementado un 0,9% respecto al año anterior. Aun así continuamos nuestro impulso de reducción respecto al año base situándonos en una reducción acumulada del 8,9%.

En valor absoluto, nuestra huella de carbono se ha reducido en 136.133 tCO<sub>2</sub> con respecto al 2022.

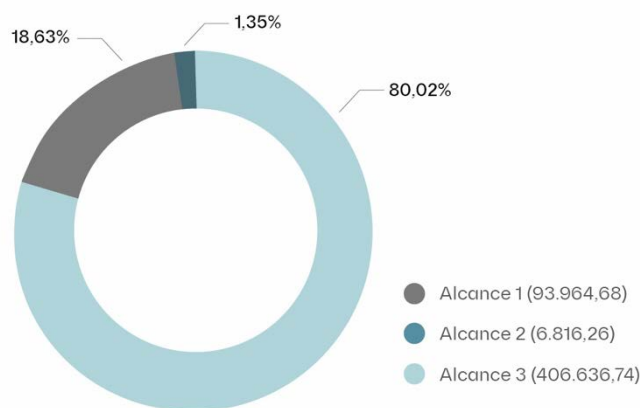
El desglose de nuestra huella de carbono de 2023 se puede ver a continuación:

Por otro lado, hemos compensado la huella de carbono generada por Dekton®, nuestro producto neutro en emisiones de CO<sub>2</sub>, un ejercicio más. Así, en 2022 hemos compensado un 10,2% de nuestra huella de carbono en proyectos socioambientales en países en vías de desarrollo, como Chile.

## Cálculo huella de carbono

	Toneladas
Emisiones Directas (Alcance 1)	93.964,68
Emisiones Indirectas Energía (Alcance 2)	6.816,26
Emisiones Indirectas Transporte (Alcance 3)	118.096,70
Emisiones Indirectas Productos y Servicios (Alcance 3)	277.159,83
Emisiones Indirectas Uso de Productos (Alcance 3)	8.380,21
<b>TOTAL HUELLA</b>	<b>504.417,67</b>

## Distribución Huella por alcances



\*Cálculo de huella de carbono pendiente de verificación

## ¿Qué hacemos?

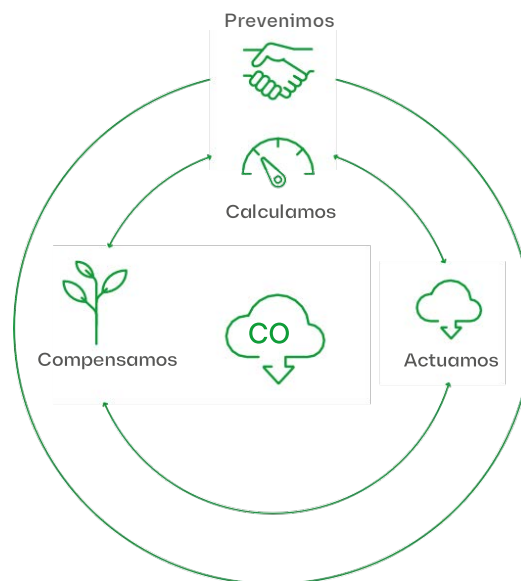
El cambio climático es una realidad, por lo que debemos tomar acciones para mitigar sus efectos o adaptarnos a aquellos impactos que no podemos controlar. Gracias a la huella de carbono podemos medir nuestras emisiones de GEI, reducirlas y anticiparnos en la toma de decisiones. Estas acciones contribuyen a la limitación del incremento de la temperatura del planeta por encima de 1,5°C tal y como se indica en el Acuerdo de París.

**+29,4M€**

en activos  
ambientales y de  
seguridad y salud

**+13,5 M€**

en control y mejora  
medioambiental



### Prevenimos

Diseñar productos de bajo impacto medioambiental es una de las principales herramientas con las que contamos para mitigar el cambio climático. Lo hacemos integrando en su composición la mayor proporción posible de materias primas recicladas y disminuyendo progresivamente el uso de combustibles de origen fósil, empleando energías limpias en su lugar. Nuestro compromiso es firme: desde el año 2014, cuatro años antes de nuestro primer cálculo de huella de carbono, ya consumíamos energía eléctrica con Garantía de Origen Renovable (GdO) en HQ Cantoria. En Brasil, lo venimos haciendo desde 2017. Este aspecto supone haber evitado en 2023 la cantidad de 50.929 toneladas de CO<sub>2</sub> de Alcance 2.

El cálculo de la ya mencionada huella de carbono organizacional a mitad de año nos permite conocer el estado del indicador y la necesidad de actuar, realizando si es necesario acciones adicionales a las previstas para disminuir las emisiones y lograr el objetivo marcado.

### Calculamos

En nuestro propósito de mejora continua, este 2023 hemos ido un paso más allá en el cálculo de huella de carbono, así, nos encontramos en proceso de recálculo siguiendo la metodología GHG Protocolo por categorías de emisión de alcance tres -no consideradas hasta este momento-:

**Categoría 1: bienes y servicios adquiridos.** Hasta ahora, incluíamos en esta categoría solo la compra de materias primas. Sin embargo, a partir de 2023 consideramos todas las compras de bienes de tipo movilizado que se han efectuado en el año. También se incluyen en esta categoría los servicios adquiridos.

**Categoría 2: bienes de capital.** En este caso, tenemos en cuenta las emisiones generadas por la compra de bienes de inmovilizado por parte de la compañía.

**Categoría 3: actividades relacionadas con el combustible y la energía no incluidos en A1 y A2.** El acento está aquí en las emisiones procedentes de la distribución de energía consumida y no considerada en los alcances 1 y 2.

**Categoría 8: activos arrendados.** Alquiler de maquinaria, infraestructuras y cualquier tipo de bien.

**Categoría 10: procesamiento de productos vendidos.** Emisiones de GEI generadas como consecuencia de la manipulación del producto previa a su instalación final.

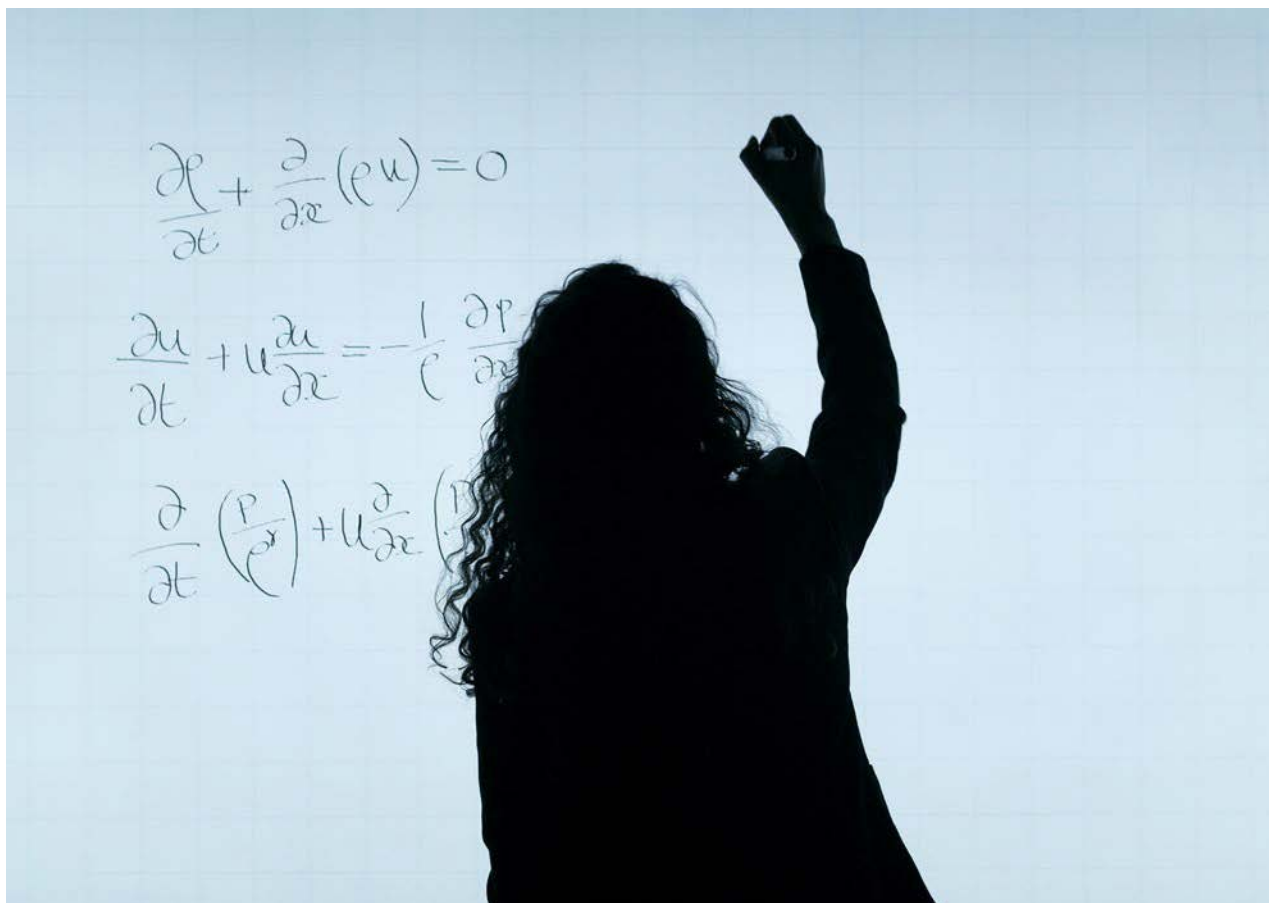
Los cálculos descritos se han realizado con carácter retroactivo hasta el año base 2018.

### Actuamos

Realizado el cálculo anual de huella de carbono, revisamos las acciones planteadas en nuestro plan de reducción para valorar su cumplimiento con objeto de minimizarla.

### Contribuimos

Conocidas nuestras emisiones y establecidas acciones de reducción, compensamos aquellas emisiones que, por el momento, no podemos aminorar. Así lo hacemos año a año con las asociadas al proceso productivo de Dekton®, invirtiendo en proyectos socioambientales en países en vías de desarrollo. Actualmente, disponemos de créditos de carbono en un proyecto de Chile, dedicado a la producción de biogás.



**504.417,67 tCO<sub>2</sub>e**

TOTAL HCO 2023

\*\* Cálculo de huella de carbono pendiente de verificación

<p>Alcance 1</p> <p><b>18,63%</b></p> <p>Emisiones directas procedentes de fuentes controladas por la organización</p>	<p>Alcance 2</p> <p><b>1,35%</b></p> <p>Emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica comprada</p>	<p>Alcance 3</p> <p><b>80,02%</b></p> <p>Emisiones indirectas procedentes de toda la cadena de valor desde la extracción de materias primas hasta el fin de vida útil del producto</p>
--	--	--

## Calculamos

# Calculamos para actuar en consecuencia.

### Reducción de Huella como eje vertebrador.

Limitar el incremento de la temperatura del planeta a 1,5°C es vital si queremos frenar los efectos devastadores del cambio climático. Por ello, resulta vital reducir las emisiones de gases de efecto invernadero precursoras del mismo. En este sentido, queremos actuar con antelación, por lo que calculamos la huella de carbono cada seis meses. Esto nos permite anticiparnos en la toma de decisiones, realizando acciones que disminuyan la ratio final. El cálculo definitivo es anual.

Asimismo, seguimos trabajando para que la HCO sea el eje vertebrador en la toma de decisiones de las áreas que influyen en el componente ambiental de la compañía, ya que todas, en mayor o menor medida, impactan directamente sobre la misma.

### No solo GEI.

En Cosentino, respetamos y cuidamos del medio ambiente, controlando nuestras emisiones más allá de los gases de efecto invernadero y cumpliendo con nuestra Autorización Ambiental Integrada (AAI) dentro del proceso de mejora continua establecido por la compañía.

**-9%**

**Reducción Huella de Carbono vs 2018**

## Actuamos

Trabajamos para disminuir  
nuestras emisiones un  
35% para 2030.

Objetivo voluntario  
reducción de emisiones

**-35%**

en 2030

### Compromiso de mejora.

En pro de mejorar nuestro desempeño ambiental, nos hemos adherido a plataformas voluntarias de reporte como CDP (Carbon Disclosure Project), organización sin ánimo de lucro que puntúa a las empresas según su estrategia de descarbonización y política ESG a través de la divulgación transparente de la estrategia de compañía. En el año 2022, nos otorgaron la calificación B, renovando esta calificación en 2023.

# Implementamos los límites necesarios para frenar el calentamiento global

Involucramos a toda nuestra cadena de valor, desde la extracción de materias primas hasta el fin de la vida útil del producto.

## ¿Cómo lo hacemos?

**Materias primas:** la inclusión de materias primas recicladas o de bajo impacto para la huella de carbono supone un importante avance en este sentido. Además, en 2023, el paso de Q40 a Q10 ha favorecido una disminución de emisiones en el proceso productivo de Silestone. La apuesta por las materias primas recicladas, el uso de energía renovable o el incremento de la eficiencia en el uso de materias primas, han sido algunas de las acciones que han propiciado una disminución en este sentido, hecho que impacta positivamente no solo en el proceso productivo de Silestone®, sino también en la huella de carbono de toda la organización.

**Energías limpias:** este año hemos incrementado el número de Cosentino City y Center que consumen energía eléctrica con garantía de origen renovable, que pasaron de cinco a doce. Asimismo, se ha incrementado también la superficie de paneles fotovoltaicos. Por otro lado, desde el Grupo de Trabajo de Energías Limpias y Compra de Energía se desarrollan y ejecutan acciones encaminadas a cumplir los objetivos marcados en nuestra estrategia. Ponemos especial énfasis en la optimización de los usos y en avanzar en una mayor cuota de participación de fuentes limpias en nuestro mix energético, con nuevas instalaciones fotovoltaicas planificadas y el desarrollo de multitud de análisis de viabilidad de tecnologías innovadoras aplicadas a nuestros procesos, como hidrógeno verde, biometano, almacenamiento energético o Smart Grid.



80%

El 80% de nuestra  
Huella de Carbono se  
debe a Emisiones  
Indirectas

## Eficiencia

# Nuestras fuentes de energía eléctrica nos cargan de orgullo

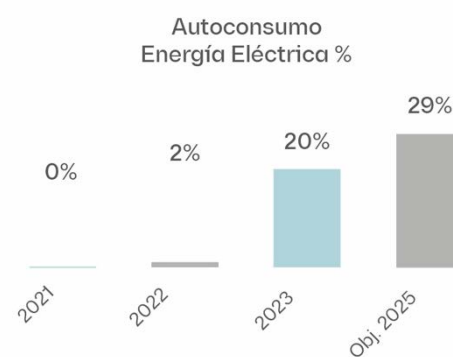
El 100% de la energía eléctrica de nuestros centros de producción Cantoria (España) y Brasil proviene de fuentes renovables certificadas con Garantía de Origen (GdO).

El consumo de energía para la producción total de productos de Cosentino en 2023 fue un 34% eléctrica y un 66% térmica (gas natural), manteniendo la tendencia general de los últimos años.

### Pero queremos ir aún más allá

Por ello, en 2023 hemos ampliado nuestra planta solar en la cubierta de Dekton® y del almacén logístico con 28.000 paneles que proporcionan una potencia pico de 15 MW, elevando el autoconsumo eléctrico previsto en nuestro polígono a una cifra en torno al 29% en 2025.

Las emisiones procedentes del consumo eléctrico ya eran cero desde el año 2014 en Cantoria (Almería) y desde mediados de 2017 en Brasil, pues disponemos de un contrato con Garantía de Origen Renovable (GdO). No obstante, con la puesta en marcha de la planta solar apostamos no solo por la neutralidad de emisiones, sino por el consumo de energía renovable. Esto alinea nuestra estrategia con los compromisos de eficiencia energética establecidos en el Pacto Verde Europeo para 2030.



### Otras acciones llevadas a cabo para mejorar la eficiencia:

- Recertificación de la norma ISO 50.001 de Gestión Energética.
- Instalaciones fotovoltaicas en otras ubicaciones fuera de Cantoria: Center de A Coruña, Madrid, San Sebastián, Sevilla, Toledo, Valladolid, Vigo, Castellón, Murcia y Zaragoza.
- En 2023 se han puesto en marcha a través de la Comisión de Eficiencia Energética 38 medidas que suponen un ahorro de 16,5 GWh/año.

### Proyectos de eficiencia energética más destacados:

- Recuperación de calor en Dekton® desde los cuatro nuevos hornos a los dos nuevos secaderos.
- Optimización de la combustión en los Oxidadores Térmicos Regenerativos (RTOs) n° 5, 6 y 7 de Silestone®.
- Instalación de Motores eléctricos de alta eficiencia.
- Recuperación de calor y agua en el nuevo atomizador de Dekton®, aprovechando la energía de los humos de salida y condensando y recuperando la humedad contenida.
- Instalación de filtros eléctricos en las principales líneas de producción (Silestone 2 Silestone 4 y Almacén Logístico), para mejorar la calidad de la onda eléctrica y reducir del consumo de electricidad.

- Detalle Parque Solar Cosentino (Cantoria, Almería)





## Eficiencia

# Ciclo del agua en Cosentino: una vida sin fin.

Nuestra capacidad tecnológica nos permite regenerar y recircular el agua, una y otra vez.

Trabajamos insistentemente por cuidar el agua que consumimos, ya que somos conscientes de su escasez y de la necesidad que de ella tienen todos los seres vivos para la vida. Especialmente, debido a la localización de nuestras instalaciones productivas en el sureste español, en una de las zonas con menor índice de precipitaciones de la península.

Para lograrlo, hemos implementado las mejores tecnologías disponibles en nuestras nueve plantas de tratamiento de agua del parque industrial, con las que conseguimos recircular más de 80.000 m<sup>3</sup> al día para conseguir no desperdiciar ni un litro. Esto equivale al riego diario de 1.500 campos de fútbol.

Además, en mayo de 2023 inauguramos nuestra propia estación de agua regenerada, con la que conseguimos dar una segunda vida al agua residual de los pueblos de Olula del Río, Macael y Fines. Así, conseguimos cerrar el círculo y que el 99% de nuestra agua sea de origen reciclado, favoreciendo la disponibilidad hídrica de la comarca.

**99%**  
Agua reciclada

Destino del agua captada (m <sup>3</sup> )	2021	2022	2023
Riego (m <sup>3</sup> )	45.763	65.185	80.057
Industrial (m <sup>3</sup> )	344.796	314.021	351.703
Total (m <sup>3</sup> )	390.559	379.206	431.760

### Evolución de la captación de agua en Latina, Brasil (m<sup>3</sup>)

Destino del agua captada (m <sup>3</sup> )	2021	2022	2023
Industrial (m <sup>3</sup> )	7.064	9.039	10.161

## Eficiencia

Cada kilo de materia prima cuenta; los recursos son finitos.

Nuestros equipos de producción trabajan permanentemente para sacar el máximo rendimiento de cada kilogramo de materia prima que entra al proceso productivo. La eficiencia es una máxima entre nuestros objetivos porque sabemos que el residuo que menos huella genera es el que no se produce. Entre nuestras materias primas más consumidas destacan cuarzo, feldespato, cristobalita, vidrio, arcillas o caolín, entre otros.

Queda camino por recorrer, pero la evolución es favorable. La digitalización, junto con todas las herramientas y conocimiento generado, nos está permitiendo mejorar en el uso eficiente de la materia prima. Durante el año 2023 el indicador de eficiencia ha mejorado en torno al 3%, y tenemos la ambición de seguir progresando año a año.

**700.233 tn**  
de MMPP  
utilizada



# Economía circular y valorización de residuos

Un nuevo modelo innovador de posibilidades ilimitadas para un planeta de recursos limitados.

Desde Cosentino mantenemos una firme apuesta por la economía circular. De esta manera, continuamos dedicando recursos y esfuerzos para que, año tras año, la economía circular y la valorización de residuos se vea reflejada en la oferta de colores y productos, ofreciendo materiales con contenidos significativos de materias primas recicladas y/o recuperadas en su formulación.

## Economía Circular

# Estrategia Circularity.

Innovamos para crear nuevas oportunidades para cada residuo y para el futuro de todos.

Creemos que los residuos del presente serán los recursos del mañana; por eso, llevamos desde 2018 recogiendo, clasificando y valorizándolos. Trabajamos para que estos desechos puedan ser reutilizados, aprovechados y reciclados como nuevos productos para diferentes aplicaciones, tanto internas como externas. Nuestro objetivo es convertirlos en materias primas de calidad con posibilidad de ser reintroducidas en el proceso productivo con las condiciones técnicas, económicas, de salud y seguridad máximas. Lo hemos logrado en diferentes aplicaciones:

→ Ingeniería Civil y materiales de construcción, convirtiendo desechos en sustitutos de materiales para carreteras, infraestructuras de drenaje, rellenos, hormigones, zahorras...

→ Tecnosuelos, creando una composición de suelo fértil a partir de la mezcla de nuestros residuos no peligrosos y los desechos agrícolas de invernaderos de la provincia de Almería. Esta solución permite regenerar suelos degradados, facilitando el crecimiento de la vegetación.

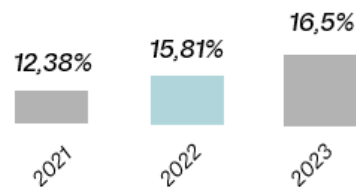
En 2023 logramos valorizar el 16,5% de todos los residuos generados en nuestro parque industrial de Cantoria (Almería, España) y Latina Vitória (Brasil). Gracias a nuestra estrategia de Economía Circular y a los diferentes proyectos puestos en marcha, aspiramos a mejorar nuestra capacidad de valorización en los próximos años.

### Valorización de residuos

**16,5 %**

Parque Industrial de Cantoria  
(Almería, España) + Latina  
Vitória (Brasil)

### Valorización de residuos sólidos (%)



## Contamos con nuestra propia planta de gestión y valorización de residuos (CoMA): el centro de desarrollo circular de Cosentino.

La puesta en marcha de CoMA, instalación destinada a la gestión y valorización de los residuos generados en nuestros procesos productivos –que, además, ha permitido reducir el impacto medioambiental derivado de su transporte-, marcó un gran hito en la estrategia de economía circular de 2018.

En 2023, una vez consolidada nuestra apuesta por convertirnos en gestores de nuestros propios desechos, comenzamos la ampliación de dichas instalaciones, con objeto de disponer de las infraestructuras suficientes para garantizar el almacenamiento y tratamiento de los residuos generados a largo plazo.

En 2024 explotaremos la segunda fase de nuestra planta con el objetivo de almacenar gran parte de nuestros desechos de forma temporal, clasificándolos en función de sus calidades y cualidades para facilitar su futura introducción en las diferentes líneas de valorización.

→ Planta de tratamiento y valorización de Residuos (CoMA) de Cosentino

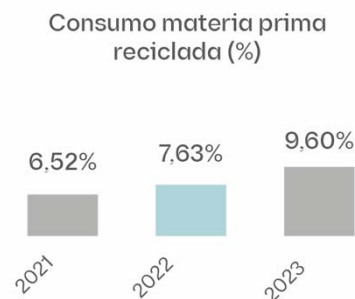


## Economía Circular

Nuestros nuevos productos con material reciclado no son solo más responsables: son, simplemente, mejores.

Todo el esfuerzo realizado tanto en mejoras en los procesos productivos como en la inversión en I+D orientada al uso de nuevos materiales nos ha llevado a lograr que la producción de Dekton® contenga un mínimo del 9,2% de materia prima reciclada pre-consumo, y que el 9,8% de las utilizadas para la producción de Silestone® sean de origen reciclado.

En 2023, el consumo de materia prima reciclada en la fabricación de Silestone® y Dekton® ha supuesto el 9,6% del total de consumo de todas las materias primas.



### Silestone®

Gracias a la tecnología Hybriq+, la cual identifica todos aquellos colores y series con un contenido de materia prima reciclada pre-consumo por encima del 20%, este año hemos logrado en Silestone® un incremento notable en la cantidad de producto final con contenidos de materia prima reciclada, alcanzando el 39,5% frente al 17,37 % en 2022.

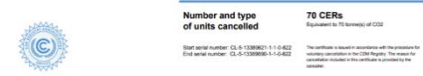
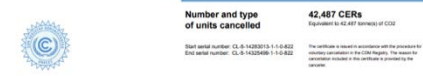
### Dekton®

En Dekton®, seguimos realizando un gran esfuerzo para lograr que todos los residuos y desechos generados en el proceso productivo puedan volver a ser empleados como materia prima de origen reciclado.

Desde su origen, Dekton® ha recuperado el material sobrante del propio transcurso productivo antes de su cocción, el llamado “desecho crudo”. Este material se reincorpora como una materia prima en algunas formulaciones, puesto que dispone de todas las propiedades y cumple con las características de cualquier materia prima homologada. Podríamos decir que, en sí mismo, y por diseño, el proceso productivo de Dekton® se ajusta desde su nacimiento a los principios de la economía circular.

# Compensamos con doble impacto.

Continuando con las acciones emprendidas en años anteriores, compensamos voluntariamente las emisiones asociadas al proceso productivo de Dekton® y Silestone® Sunlit Days. Mediante créditos de carbono procedentes de la producción de energía renovable. Concretamente, dichos créditos proceden del proyecto “Loma Los Colorados Landfill Gas Project” en Chile que impacta directamente en el desarrollo sostenible, no solo por la producción de energía renovable si no también, por el apoyo a la economía local mediante la capacitación y la creación de empleo.



Certificado de compensación emisiones



## Compensación

Concedida a :

**COSENTINO INDUSTRIAL, S.A.U.**

Global Factor garantiza que queda retirada de manera permanente en el CDM Registry la cantidad de:

**19,373 CER**

(Reducciones Certificadas de Emisiones al amparo de proyectos derivados del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) del Protocolo de Kioto)

Correspondiente al proyecto:

**CDM Project 0822: Loma Los Colorados Landfill Gas Project**  
(Project ID: 0822)

En concepto de:

Huella de Carbono de todo el ciclo de vida ("cradle to grave") del producto Dekton® by Cosentino en 2022 que asciende a 61.930tCO<sub>2</sub>e.  
Carbon Footprint of the entire life cycle ("cradle to grave") of the Dekton® by Cosentino product in 2022 amounting to 61.930t CO<sub>2</sub>e.

Kepa Solaun  
Director General

17 de Octubre de 2023

Número de certificado: C24-2023

Certificado de compensación emisiones



## Compensación

Concedida a :

**COSENTINO INDUSTRIAL, S.A.U.**

Global Factor garantiza que queda retirada de manera permanente en el CDM Registry la cantidad de:

**3,141 CER**

(Reducciones Certificadas de Emisiones al amparo de proyectos derivados del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) del Protocolo de Kioto)

Correspondiente al proyecto:

**CDM Project 0822: Loma Los Colorados Landfill Gas Project**  
(Project ID: 0822)

En concepto de:

Huella de Carbono ("cradle-to-grave") del producto Silestone® Sunlit Days® by Cosentino® en 2022 que asciende a 3.141 tCO<sub>2</sub>e.  
Carbon Footprint ("cradle-to-grave") of the Silestone® Sunlit Days® by Cosentino® product in 2022 amounting to 3.141 tCO<sub>2</sub>e.

Kepa Solaun  
Director General

17 de Octubre de 2023

Número de certificado: C25-2023

Invertimos en el mundo que nos hemos propuesto lograr destinando nuestros recursos, energía, innovación, iniciativa y talento.

**+29,4 M€**  
en activos ambientales  
y de seguridad y salud

**+ 13,5 M€**  
en control y  
mejora ambiental

#### Evolución de la inversión y el gasto ambiental en el Parque Industrial de Cantoria (España)

	2021	2022	2023
Inversión en activos ambientales (euros)	12.098.360	35.383.052	16.133.226
Gasto en control y mejora ambiental (euros)	10.292.899	13.171.400	13.567.303

#### Evolución de la inversión y el gasto ambiental en Estados Unidos y Canadá\*

	2021	2022	2023
Inversión en activos ambientales (dólares)	302.510	392.698	169.361
Gasto en control y mejora ambiental (dólares)	1.607.873	1.850.538,91	2.071.235

\*Tipo de cambio de cierre a fecha 31 de diciembre de 2023: 1.1050 dólares = 1 euro.

#### Evolución de la inversión y el gasto ambiental en Brasil\*

	2021	2022	2023
Gasto en control y mejora ambiental (BRL)	894.837	907.984	705.142

\*Tipo de cambio de cierre a fecha 31 de diciembre de 2023: 5,6318 BRL = 1 euro.



ESG

# (S) Cosentino x Social

Somos una familia que respeta sus diferencias y que se inspira con el trabajo de todos.

Todo es sostenibilidad: también la gestión de los derechos humanos, la inclusión y las relaciones personales que se desarrollan en el ámbito laboral.

Consideramos muy importante poner en valor nuestra cultura de empresa porque solo si estamos juntos y somos solidarios podemos navegar las incertidumbres que se nos presentan y alcanzar nuestros objetivos personales y profesionales.

Para un trabajador hay pocas sensaciones tan satisfactorias como el orgullo de pertenencia. Es responsabilidad de todos contribuir a ese sentimiento por medio de la empatía y el compañerismo, del compromiso y del afecto. Nos necesitamos para ser mejores.

Lo que nos hace diferentes es que compartimos una visión de futuro y un sentido de propósito. Miramos lejos sin perder de vista lo que tenemos más cerca, lo que somos y lo que nos define. Sabemos bien que la autenticidad es un factor esencial en todas las acciones vinculadas a la sostenibilidad.

La felicidad en el trabajo es un ciclo virtuoso porque beneficia al trabajador, a la empresa y a la sociedad, al tiempo que fomenta la captación de talento.

Nos cuidamos los unos a los otros

# Equipo

Una persona suma,  
un equipo multiplica.

Los equipos se construyen  
desde el compromiso, la humildad  
y el respeto.

La confianza multiplica las capacidades de las personas, por lo que apostamos por grupos inspiradores que no dejen a nadie atrás.

En términos laborales, el equipo es nuestra familia más cercana y debe ser fuente de motivación y seguridad. Estamos convencidos de que la realización personal y profesional van de la mano.

Nuestra apuesta por el talento joven y más próximo tiene como objeto reforzar los lazos con la comunidad de la que formamos parte y de la que nos sentimos tan orgullosos. La historia de Cosentino ha demostrado que se puede volar sin dejar de tener los pies en el suelo.

Nuestra estructura de gobierno nos permite asegurar que nuestra propuesta se cumple.

Somos 6.039 personas. Somos equipo. Somos Cosentino.



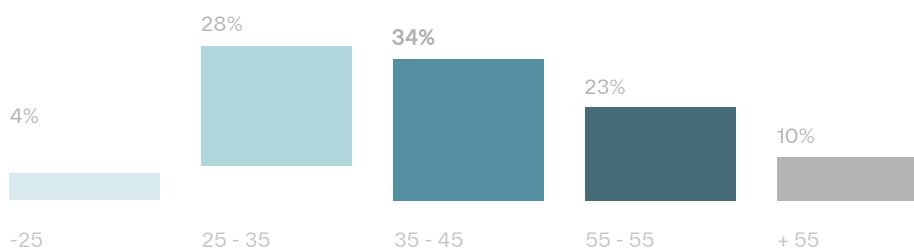
**6.039**  
Empleados en el mundo



**98,3%**  
Contratos indefinidos



**26% 74%**  
Reparto por género



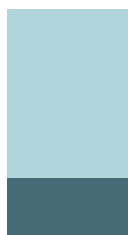
Edades en Cosentino



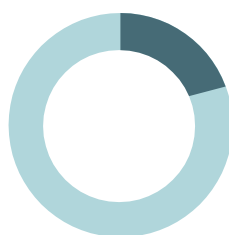
Geografías / Nacionalidades



**37%**  
ENPS  
Cosentino



**22%**  
ENPS  
Puesto  
de trabajo



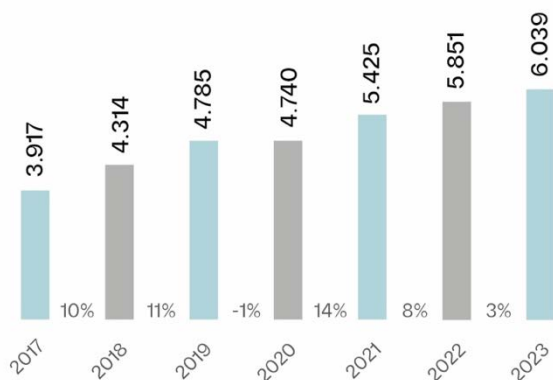
**79%**  
Compromiso

# Equipo

Creemos de manera sostenible, incorporando talento global y convirtiéndonos en un empleador de referencia en las comunidades en las que nos ubicamos.

Cerramos 2023 con una plantilla de 6.039 personas en todo el mundo, compuesta por profesionales de 78 nacionalidades distintas y con un 23,5% de nuestros mandos ocupados por mujeres. Esta diversidad enriquece nuestra visión en la toma de decisiones y construye nuestro camino de liderazgo.

Evolución del número de empleados



# C·People

## *Welcome, Grow, Care*

### Cuidamos la experiencia profesional y personal de nuestros empleados.

La estrategia de sostenibilidad pone al empleado y su desarrollo personal y profesional en el centro de todas las decisiones. Por ello, por tercer año consecutivo, hemos trabajado este aspecto con foco en tres momentos claves de la vida de nuestros empleados:

#### **Welcome**

Desde el momento en que una persona muestra interés por incorporarse a nuestro equipo, nos esforzamos por acogerlo. Porque sabemos que las primeras impresiones dejan huella, nos aseguramos de que su experiencia como candidato y como recién llegado sea lo más grata posible.

#### **Grow**

En Cosentino, diseñamos un entorno que anima a que todas las personas puedan crecer y desarrollarse profesionalmente, partiendo de su propia iniciativa.

#### **Care**

Un trabajador no puede estar motivado y comprometido si la compañía no comprende y apoya sus motivaciones personales. Por ello, para alcanzar el compromiso de nuestros empleados, no solo nos esforzamos por lograr su desarrollo profesional y garantizarle una compensación adecuada; también lo cuidamos a nivel humano.

# C·People Welcome

## Diversidad

La diversidad nos enriquece porque nos abre la mente y nos permite disfrutar de otras perspectivas.

Somos seres sociables que aprendemos y crecemos en contacto con los demás.

Además, la capacidad para acoger lo diferente y lo nuevo está en nuestro ADN como empresa. En un entorno tan cambiante como el que nos toca vivir es fundamental adaptarse y explorar, observar y aprender.

Como dijo el padre del *management*, el austriaco Peter Drucker, “la mejor forma de predecir el futuro es creándolo”.



Una compañía diversa nos hace más sostenibles, más fuertes; nos abre puertas, y nos permite ser competitivos en el mercado, logrando mejores resultados.

El proyecto de Diversidad de Cosentino se basa en seis pilares: diversidad de género, diversidad generacional, de capacidades, de etnias, razas y nacionalidades, identidad sexual y de situaciones familiares.

Ponemos el foco en estos aspectos lanzando un amplio número de proyectos e iniciativas que nos afectan de manera transversal, además de con alianzas realizadas con entidades, asociaciones y colectivos expertos en ellos.

Nuestra política de inclusión está recogida en nuestros Planes de Igualdad, donde se aúnan y regulan nuestros procesos internos: de reclutamiento y selección, de remuneración y beneficios y de desarrollo y promoción, así como cualquier otro aspecto de la relación profesional de la compañía con los empleados. Los Planes de Igualdad también albergan el órgano de control correspondiente para garantizar nuestra tolerancia cero a cualquier tipo de discriminación negativa.

Descripción de los datos obtenidos en el ejercicio:

- Nos dotamos de la mirada plural de diferentes culturas: tenemos empleados de 78 nacionalidades distintas.
- Seguimos trabajando para mejorar nuestra capacidad para potenciar el liderazgo femenino en todos los niveles.

#### Discapacidad 2023

	Hombre	Mujer	Total general
España	14	5	19
Brasil	9	2	11
Francia	1		1
Italia		3	3
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>34</b>

Adicionalmente, Cosentino aplica medidas complementarias para cumplir con la obligación de apoyo e integración de personas con discapacidad, antigua LISMI, hoy Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión social (LGD).

## C·People Welcome

# Nuestros planes de igualdad: 11 compromisos claves

Una herramienta viva que mejora  
nuestro posicionamiento en el mercado.

Los Planes de Igualdad de Género de Cosentino superan el cumplimiento de la normativa vigente, siendo una herramienta clave para potenciar nuestra sensibilidad respecto a la paridad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Esto es una absoluta prioridad para la compañía, pues consideramos la igualdad como un principio fundamental en las relaciones con todos nuestros empleados y empleadas y en la gestión de personas de Cosentino.

Estas medidas nos posibilitan incorporar y desarrollar talento cada vez más diverso, mejorando nuestro posicionamiento en el mercado. Son herramientas vivas presentes en todos los procesos de gestión (contratación, selección, desarrollo, comunicación, formación, etcétera), que se encuentran en renovación constante y se trabajan con todos los departamentos de la organización, junto con la representación de las personas encargadas de cada plan.

Además, la compañía cuenta con un protocolo de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que contribuye a crear un entorno de trabajo en el que se respeta la dignidad de las personas. El mismo nos permite identificar estas situaciones, con el fin de solventar cualquier discriminación garantizando siempre los derechos de las víctimas. También contamos con un procedimiento de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso por parte de alguna persona trabajadora.



<p><b>1.</b></p> <p>Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección</p>	<p><b>2.</b></p> <p>Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados</p>	<p><b>3.</b></p> <p>Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación</p>
<p><b>4.</b></p> <p>Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, específicamente, al personal relacionado con la organización de la compañía, para garantizar la objetividad y la igualdad en los diferentes procesos</p>	<p><b>5.</b></p> <p>Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor</p>	<p><b>6.</b></p> <p>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación</p>
<p><b>7.</b></p> <p>Asegurar que las personas trabajadoras disfrutan de un entorno libre de situaciones de acoso</p>	<p><b>8.</b></p> <p>Aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia de género</p>	<p><b>9.</b></p> <p>Garantizar que la comunicación interna promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres</p>
<p><b>10.</b></p> <p>Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la compañía</p>	<p><b>11.</b></p> <p>Mejorar el bienestar de las personas trabajadoras</p>	

## → 39

## Iniciativas

<p>→ 9 Proceso de selección y acceso</p> <p>→ 1 Contratación y clasificación profesional</p> <p>→ 6 Promoción profesional</p> <p>→ 2 Infrarrepresentación femenina</p>	<p>→ 4 Condiciones de trabajo</p> <p>→ 5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>→ 3 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>→ 1 Seguridad y Salud</p> <p>→ 2 Violencia de género</p> <p>→ 6 Comunicación y sensibilización</p>
--	--	---



# C·People Grow

**Creamos el ecosistema ideal para que nuestros empleados crezcan profesionalmente y como personas.**

Apostamos por la formación continua y la movilidad interna.

Acompañamos a nuestros empleados cuando quieren asumir nuevos retos y responsabilidades, cuando se plantean evolucionar a nuevos roles. Nuestro objetivo es lograr que puedan crecer a nuestro lado, consolidando su evolución y asegurándonos de que se dan los pasos correctos para que el camino juntos sea largo y duradero y el ciclo de desarrollo beneficie a ambas partes.

Mediante la formación continua, nos aseguramos de que estén preparados y tengan siempre los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones y responsabilidades asignadas. Asimismo, apostamos por la movilidad interna y la participación en proyectos de mejora para reforzar la calidad de nuestra plantilla, encontrando el punto de equilibrio óptimo entre la especialización y la polivalencia de nuestros empleados. Además, promovemos programas de desarrollo de talento joven para asegurar nuestro futuro, impulsando su crecimiento acelerado.

Con todo lo anterior, tratamos de que Cosentino sea el mejor entorno posible para desarrollarse. Esto nos ayuda a encarar nuevos proyectos con mayor garantía de éxito, contribuyendo de manera relevante a generar un modelo de negocio más sostenible a corto, medio y largo plazo.

## C·People Grow

# Una organización que crece porque las personas aprenden.

Todos y cada uno de los empleados son clave en la transformación y evolución continua de Cosentino, dictada por los mercados en los que operamos y por nuestros clientes. La compañía crece porque crecen las personas que lo gestionan, que aprenden cada día cómo hacerlo más digital, más seguro, más ciberseguro, más orientado al servicio; en definitiva, cómo lograr que sea cada día mejor.

Esto nos hace estar a la vanguardia, y siempre alerta para adaptarnos rápido a las nuevas necesidades de

negocio. Y lo conseguimos gracias a nuestro Ciclo de Talento, que tiene como pilar base la iniciativa y el emprendimiento del propio empleado en su desarrollo profesional.

En Cosentino también apostamos por identificar a las personas con mayor potencial, diseñando planes individuales de desarrollo para ellos. Con esto, pretendemos construir un banquillo sólido de futuros líderes, pues el crecimiento esperado hace que necesitemos talento para cubrir las nuevas necesidades que irán surgiendo.



## Los empleados toman la iniciativa en su formación y desarrollo profesional.

En Cosentino tenemos planes de sucesión para todas las posiciones ejecutivas gracias a un proyecto cada vez más global, que facilita el movimiento geográfico para posibilitar el intercambio de conocimiento y las mejores prácticas.

Nuestro proceso de gestión del desempeño promueve también el aporte de feedback directo a nuestros empleados sobre sus actuaciones, y la identificación de oportunidades específicas de mejora para cada uno de ellos.

Entre estas acciones específicas de desarrollo se encuentran herramientas como el coaching individual, la formación continua en plataformas digitales y de idiomas y los planes de formación especializados.

Desde el área de Learning & Talent Development coordinamos todas estas iniciativas relacionadas con la gestión del talento. Juntos conseguimos que Cosentino sea una organización en constante aprendizaje.

### Horas de formación 2023

Grupo profesional	Horas de formación
Ejecutivos	1.385
Dirección	5.158
Mando	8.147
Profesional	51.292
Operario/Administrativo	11.094
Total general	77.076

## Nuestros Objetivos

- Consolidar hábitos de aprendizaje continuo e intercambio de conocimiento para hacer de Cosentino una organización que aprende constantemente.
- Dotar a los empleados de las herramientas necesarias -todas con marcado acento digital- que faciliten que ellos mismos tomen la iniciativa en su desarrollo y crecimiento profesional para ejecutar sus responsabilidades con acierto.
- Poner siempre a la persona en el centro de nuestras iniciativas de formación y desarrollo, de modo que su experiencia como empleado se enriquezca continuamente y revierta en un excelente desempeño.

## C·People Grow

# Ciclos de Formación Dual de Cosentino.

Una apuesta en firme para revitalizar el tejido económico de Almería.

Colaboramos con el centro de estudios IES Juan Rubio Ortiz de Macael desde el año 2008 para hacer realidad nuestros ciclos de Formación Dual. Estos programas de estudios pioneros, especializados en la rama industrial, atraen talento joven y aseguran su capacitación profesional, facilitando, por ende, su inserción laboral.

La modalidad Dual se define por un innovador sistema de alternancia entre clases en el centro educativo y en la empresa. Estas últimas adquieren un mayor peso y duración, dotando al alumno de una experiencia real en el entorno productivo.

El ciclo cuenta con la ayuda y guía tanto de los tutores del centro formativo como de los de la compañía, y agiliza la preparación de los alumnos para cubrir puestos de trabajo especializados en el menor tiempo posible, tras finalizar el grado.

De la mano del IES Juan Rubio Ortiz de Macael y el IES Cardenal Cisneros de Albox, y con la firma de un nuevo acuerdo de colaboración con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, continuamos impulsando la formación profesional dual.

### Objetivos de nuestros programas formativos

- Cubrir nuestras posiciones clave en el centro de trabajo de Cantoria
- Generar impacto positivo en la comarca
- Potenciar la formación profesional y la modalidad Dual
- Favorecer la inclusión de la mujer en la FP en ciclos de familias de mantenimiento y producción.

## C·People Grow

# Retribuciones justas

Nuestra práctica de compensación tiene en cuenta la equidad interna, es competitiva frente al mercado y reconoce el desempeño extraordinario.

En Cosentino, aseguramos la competitividad externa y la equidad interna valorando todas las posiciones y graduándolas en función de su nivel de responsabilidad, de impacto, de toma de decisiones y de coordinación de equipos. Con ello, construimos nuestro mapa de puestos –nuestro Job Framework–, clave para la gestión de todas las prácticas de gestión de recursos humanos. Sobre esa base, construimos bandas salariales por grado y nivel, lo que nos da la oportunidad de comparar nuestros salarios frente a los del mercado local y de garantizar la equidad interna.

Además, todos nuestros empleados cuentan con planes de retribución variable, es decir, de incentivos que les hacen dirigir sus esfuerzos a la consecución de objetivos de negocio de la empresa, de equipo e individuales. Con ello, también reconocemos y potenciamos el mejor desempeño. De hecho, el proceso de revisión salarial anual tiene en cuenta el mérito individual, recompensando así el esfuerzo y la contribución de cada empleado al crecimiento de la compañía.

Para asegurarnos de que esa equidad interna se consolida a lo largo del tiempo, reduciendo brechas salariales de género, edad, etcétera, allá donde puedan existir, promovemos auditorías recurrentes por país.

Nuestro proceso anual de gestión de incrementos salariales nos asegura lo anterior, además de reconocer el mérito individual de cada empleado.

### Datos salariales Ejecutivos

	% Género		Promedio en euros	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Año 2023	95%	5%	330.753	472.470
Año 2022	95%	5%	319.895	435.456
Año 2021	82%	18%	296.001	190.310
Año 2020	80%	20%	296.640	159.740

\*Reclasificación. Hasta 2021 se incluye en este grupo a los Consejeros con relación laboral no ejecutiva –en puestos de gestión–

En 2023 y dando continuidad a la reordenación societaria acontecida a principios de año, incluimos únicamente en este grupo a los Consejeros/Administradores que ejercen función ejecutiva en el Grupo y las retribuciones correspondientes a la misma.

\*\*En este análisis se utilizan retribuciones anuales teóricas, no afectadas por grado de cumplimiento de objetivos de empresa, a diferencia de los datos ofrecidos en Cuentas Anuales donde se utiliza la retribución abonada.

## Datos salariales excluidos Ejecutivos

Remuneración media	Año 2021 (€)	Año 2022 (€)	Año 2023 (€)	Variación en el periodo 22-23 (%)
Hombres	39.937	42.752	44.680	4,51%
Mujeres	46.747	51.263	53.855	5,06%

Remuneración media	Año 2021 (€)	Año 2022 (€)	Año 2023 (€)	Variación en el periodo 22-23 (%)
Menos de 25	26.774	29.731	29.796	0,22%
de 25 a 35	35.719	39.720	40.700	2,47%
de 35 a 45	43.320	47.579	49.222	3,45%
de 45 a 55	47.517	50.476	52.036	3,09%
mayor de 55	48.252	50.916	53.950	5,96%

Remuneración media	Año 2021 (€)	Año 2022 (€)	Año 2023 (€)	Variación en el periodo 22-23 (%)
Dirección	160.662	161.141	166.568	3,37%
Mando	68.074	73.133	76.916	5,17%
Profesional	49.024	53.052	54.974	3,62%
Administrativo	34.903	38.588	39.781	3,09%
Operario	26.937	27.983	28.697	2,55%

A continuación, se muestra una tabla con el cálculo de la brecha salarial por género desglosada por categoría en 2023:

## Brecha salarial\*

Ejecutivos	-74,75%
Dirección	36,87%
Mando	-9,26%
Profesional	-26,34%
Administrativo	-1,94%
Operario	0,00%
<b>Total general</b>	<b>-35,27%</b>

\* Brecha salarial por categoría profesional (medianas):  
(Mediana Hombres-Mediana mujeres) / (Mediana Hombres)

Donde, brecha positiva (+) indica el % en que la mediana salarial de las mujeres es inferior a la mediana salarial de los hombres y; brecha negativa (-) indica el % en que la mediana salarial de las mujeres es superior a la mediana salarial de los hombres.



## C·People Care

# Sabemos escuchar

Para poder crear el mejor espacio de trabajo es imprescindible escuchar a los empleados.

Los procesos de escucha son muy difíciles de implantar, y por eso creemos que es imprescindible que seamos consistentes lanzando pulsos de escucha anuales, así como cuestionarios de satisfacción en torno a las iniciativas importantes. El año 2023 tuvo mayor protagonismo el Radar lanzado en el cuarto trimestre del año, cuyos resultados presentamos a continuación. Al ser la tercera ocasión que utilizamos la tecnología Qualtrics, podemos analizar la evolución y observar una tendencia en los resultados.

Hemos puesto especial foco en el momento de incorporación en la compañía de nuevos empleados, lanzando varios cuestionarios el primer día, a la semana, cuando han pasado 45 días y en el día 90, cuando creemos que ha finalizado esta fase.

Cada equipo, liderado por los responsables de área y de Personas, ha puesto en marcha proyectos en las oportunidades de mejora detectadas tras los procesos de escucha.

### Principales resultados del Radar de clima laboral 2023

A partir de los procesos de escucha realizados anteriormente, los equipos de trabajo han lanzado varios planes de actuación, enfocándose en los descubrimientos de cada área, como resultado de este trabajo, estamos muy contentos de compartir que el nivel de recomendación de la compañía así como el nivel de recomendación de las posiciones por parte de los empleados estando en niveles muy elevados.

Motivación &  
Compromiso

79%

ENPS  
Cosentino

45%

ENPS  
Puesto de trabajo

32%

## C·People Care

# Cultura y ADN

No es posible conseguir estabilidad en los equipos si el propósito y los valores de la compañía no son compartido por los individuos que los forman.

Humanos, comprometidos, valientes y soñadores; estas son nuestras señas de identidad. Tras un proyecto de cocreación realizado con los empleados, hemos conseguido tener un lenguaje común que nos describe como organización y a cada uno de nosotros como miembros de este organismo vivo.

Este compromiso con los empleados nos ha inspirado para poner en marcha medidas para facilitar la conciliación y la diversidad de las distintas situaciones familiares. Todas han sido muy bien aceptadas. Por ejemplo, más de 140 familias se han beneficiado de los campamentos infantiles, el programa #chicasimparables, las visitas a fábrica, etc.

### Bienestar y seguridad

Las propuestas deportivas siguen ganando adeptos en Cosentino gracias a la involucración de los empleados, que han funcionado como sus valedores y embajadores. Este año, por ejemplo, además del maratón de Miami, los equipos han participado en el de Vitoria en Brasil, el de Valencia en España y en un gran número de carreras y competiciones locales. Además, hemos lanzado el primer Open de Ajedrez, jornadas de senderismo y deportes acuáticos en las proximidades a los lugares de trabajo.

Por otro lado, el mes de la Seguridad y la Salud se ha establecido como fecha indispensable en el calendario de Acción Social de Cosentino. En 2023, hemos contado con la colaboración de entidades expertas en este campo, dando lugar a una propuesta global con foco en el impacto local.

Asimismo, este año hemos continuado con nuestra apuesta de dos dimensiones: interna, para los empleados, y externa, con acciones de apoyo a eventos, competiciones y equipos deportivos en los ámbitos en los que la empresa, nuestros proveedores y nuestros colaboradores se desarrollan.

## Consumo saludable

En 2023 hemos lanzado varias campañas de concienciación y formación orientadas hacia el consumo saludable en un importante proyecto de colaboración con organismos públicos y privados.

En consonancia con lo anterior, se ha ampliado la oferta de comida equilibrada subvencionada por la compañía en nuestras instalaciones con la reapertura del comedor en nuestro mayor centro (en Almería), así como a través de acuerdos con nuevos proveedores.

## Prevención y salud

Allí donde es posible, contamos con un servicio de salud y apoyo médico muy bien valorado por los empleados, dado que actúa también como servicio médico asistencial.

Ofrecemos reconocimientos, información sanitaria y programas de vacunación de COVID y de la gripe. Este año también se ha lanzado un estudio de prevención de riesgos laborales centrado en los problemas y las bajas por enfermedades musculares. Asimismo, también somos parte de toda una red de acuerdos con entidades y organismos que contribuyen a mejorar la salud de nuestros trabajadores.

## Conciliación familiar

Al contar con distintas familias profesionales, los horarios y los turnos se establecen con el objetivo de cubrir las necesidades empresariales y el equilibrio de la vida profesional y la personal. Todos los horarios, momentos de descanso y fiestas nacionales y locales son publicados y comunicados a todos los equipos, con el objetivo de lograr la correcta conciliación.

Por otro lado, este año hemos lanzado una nueva ruta de autobuses para los empleados, logrando una gran demanda. Además, ha continuado la expansión del trabajo remoto en las áreas y departamentos donde es posible. Estas medidas nos ayudan a reducir el estrés inherente a los desplazamientos.

## Desconexión digital

La desconexión digital es un derecho laboral que tienen todos los empleados de Grupo Cosentino. La digitalización ha permitido el desarrollo de otras formas de trabajo híbrido, donde algunas o todas las jornadas se realizan a distancia. En este escenario y para mantener la comunicación con responsables, compañeros u otros departamentos, se utilizan herramientas on-line como Outlook, Teams, por ejemplo.

Por ello, Grupo Cosentino, con la implementación de su política de teletrabajo, garantiza la protección al derecho a la desconexión digital tanto si la actividad laboral se desempeña de forma presencial o en régimen de teletrabajo; encontrándonos en la actualidad en la elaboración de nuestra política global de desconexión digital.

# Seguridad y salud

## Cuidarnos mejor hoy para cuidar del futuro.

En Cosentino ponemos a las personas primero, por lo que cuidamos de su salud y su seguridad por encima de todo. Con mejores infraestructuras y procesos, más formación, un seguimiento continuo y un diálogo constante entre todos los actores implicados.

Hemos definido cuatro principios básicos que guían nuestro trabajo en materia de seguridad y salud:

1. Nos preocupamos por la seguridad de los demás.
2. Seguimos los procedimientos.
3. Reportamos lo que nos preocupa.
4. Somos proactivos en el control de riesgos.

Para escalar estos principios básicos en todos nuestros procesos y centros de trabajo hemos seguido con el desarrollo del programa de Seguridad 2.0 (Cultura Preventiva) así como inversiones en materia de seguridad y salud.

### Identificamos los riesgos y los evaluamos para definir áreas de mejora.

La evaluación de los riesgos es dinámica y se nutre de los incidentes y accidentes reportados y de los cambios realizados en los puestos y los equipos.

En este sentido, implementamos procesos de supervisión y participación de los trabajadores, y coordinamos herramientas de comunicación como videos, carteles, o manuales de buenas prácticas, que después son difundidos entre el equipo y los clientes.

Asimismo, controlamos los riesgos críticos potenciando el uso y la visibilidad del permiso de trabajo por parte de todas las partes interesadas. La información de los trabajos realizados en una planta bajo permiso de trabajo por parte de contratistas se publica en el panel dedicado a tal efecto situado a la entrada de las plantas de producción.

Por otro lado, medimos la madurez de la cultura preventiva de nuestros contratistas mediante la evaluación mensual de indicadores de seguridad y salud de proveedores. Además, a través de reuniones periódicas, establecemos planes de acción específicos y mantenemos un diálogo constante con ellos para mejorar la seguridad y salud de las operaciones. A continuación, se indican algunas de las iniciativas desarrolladas con nuestros contratistas en 2023:

- Soporte técnico y apoyo en las mediciones higiénicas desarrolladas por las principales empresas de limpieza.
- Formación de Recursos preventivos de las empresas de Mantenimiento.
- Auditorias de cumplimiento de utilización de EPIs (Equipos de Protección Individual).
- Realización de píldoras e inspecciones de seguridad mensuales con empresas de limpieza.
- Evaluación y análisis de las tasas de accidentabilidad mensuales de contratistas

## Nos comprometemos con la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras que participan en nuestros procesos productivos.

En 2023 se ha continuado con el programa Seguridad 2.0, gracias al cual se ha consolidado el proyecto de seguridad por rutinas y se ha puesto el foco en dar visibilidad a los incidentes, en el reporte de acciones y en el reconocimiento positivo. En el cumplimiento de estos objetivos se ha involucrado directamente a los contratistas de nuestro parque industrial para una óptima coordinación y control de trabajos en las pautas de inspección y formación.

Como resultado, ha habido un aumento del reporte de incidentes de casi un 30% a nivel global, con 883 incidentes en 2023 frente a 680 en 2022 y 610 en el período 2021; el total de los 883 incidentes fueron reportados en el parque industrial de Cantoria. El incremento en el reporte ha contribuido el número de las acciones de mejora, con un total de 6.830, de las cuales 6283 están cerradas (casi el 90%).

También hemos puesto en marcha un plan de Inversiones en Seguridad, Salud y Medio ambiente por valor total de 29,4 M€ durante el 2023, destinadas sobre todo al proyecto Aeris de reducción de la exposición a Sílice Cristalina Respirable (SCR).


Asimismo, se ha reforzado el equipo de Seguridad y Salud a nivel global con nuevas posiciones, tanto en el área de Seguridad y Salud como en el área de Vigilancia de Salud.

Gracias a este fuerte compromiso conseguimos reducir algunos de los indicadores de accidentabilidad con respecto a 2022. En las siguientes paginas se detallan dichos indicadores, así como las acciones proactivas llevadas a cabo para reducir riesgos, como la mejora en el reporte de incidentes, el plan para minimizar riesgos críticos (añadiendo seguridad por rutinas, seguridad en máquinas, etcétera), así como el proyecto para la prevención de atrapamientos y caídas desde altura.

COSENTINO

# Ruta

Quando Cero  
significa mucho

 Accidentes

 Reclamaciones

 Incidencias



# Nuestros proyectos estratégicos en Seguridad y Salud reflejan nuestro compromiso de proteger a nuestra gente.

## Proyecto AERIS.

En nuestro afán de mejora de la seguridad y la salud, continuamos en 2023 con el proyecto AERIS, que reduce el riesgo de exposición por inhalación a la sílice cristalina respirable. AERIS representa el conjunto más importante de inversiones de la compañía en materia de seguridad y salud.

En este ejercicio hemos centrado nuestro esfuerzo en mejoras colectivas, de procesos, y de definición de tareas. Fruto de este esfuerzo conjunto de todos los departamentos de la organización implicados, se ha alcanzado un grado de consecución del 80%, suponiendo una inversión total superior a los 9M €.

## Ruido.

Se han ejecutado los mapas acústicos del 50% de las fábricas del parque industrial y se está confeccionando un plan de acción para la reducción de exposición a ruido en dichas fábricas.

Así mismo, se han realizado las siguientes acciones, consideradas de las más críticas: encapsulamiento del robot de reparado, realización de pruebas con discos de corte silenciosos y sustitución de bombas y ajustes de presiones de trabajo.

## Plan de prevención de caídas.

Identificación y resolución de puntos críticos de seguridad para Producción y Mantenimiento (atrapamientos y caídas en altura) en Silos de las fábricas de Silestone. Es un plan vivo que no se ha limitado a hacer una foto fija de una situación en un día determinado. A cierre de 2023 el grado de cumplimiento es del 96%.

## Plan de acción global para evitar incendios y explosiones.

Con objeto de mejorar la seguridad y gestión de sus procesos productivos, Grupo Cosentino ha diseñado un Plan de Acción que comprende una serie de actuaciones e inversiones tendentes a prevenir incendios y explosiones y mejorar la seguridad de los procesos, disminuyendo los riesgos potenciales. El programa más ambicioso es el de instalación, montaje y puesta en marcha de los nuevos RTO (Oxidadores Térmicos Regenerativos). El grado de consecución a cierre del 2023 es del 85%.

## Plan de Mejora de Seguridad en Equipos.

Hemos diseñado un programa de mejora de maquinaria que va más allá del cumplimiento normativo, orientado a evitar riesgos derivados de su manipulación e intervención.

Durante 2023, como punto a destacar, se han llevado a cabo auditorías y check-list de equipos de manera interna donde se detectan deficiencias que son corregidas en el menor tiempo posible con un grado de cumplimiento del 100%.

# Seguimos fortaleciendo nuestra cultura de seguridad.

Seguimos trabajando juntos en la reducción de nuestras tasas globales de siniestralidad, adoptando medidas concretas e impulsando planes específicos para la consecución de este objetivo estratégico.

Si analizamos las tasas del 2023 por género, se puede observar que en puestos de producción donde el número de hombres es mayor al de mujeres, el nivel de riesgo es superior, lo que resulta en más accidentes y jornadas perdidas que afectan a hombres. Por el contrario, en los puestos de trabajo que no están enfocados a la producción propiamente dicha y que, por tanto, entrañan menos riesgo, hay un mayor número de mujeres y una tasa de accidentes menor.

## Accidentalidad por género

	Hombres	Mujeres
Número de accidentes de trabajo	173	27
Tasa Total de accidentes	4,14	1,94
Tasa de gravedad	93,17	33,42
Índice de frecuencia	20,7	9,7
Índice de gravedad	0,45	0,21
Nº de enfermedades profesionales detectadas	3	0

Los ratios de siniestralidad de Cantoria de acuerdo a las estadísticas del INSS son los siguientes:

IF = 12,6 (número de accidentes/número de horas trabajadas\*1.000.000)

IG = 0,5 (número de jornadas perdidas por accidente baja/número de horas trabajadas\*1000)

El índice de absentismo recoge el total de horas de no asistencia o de ausencia de trabajo efectivo frente al total de horas de trabajo teórico programado.

El registro de información de siniestralidad se asocia por regiones, excepto en los países con mayor número de empleados de Cosentino, donde se lleva a cabo un desglose más detallado.

## Tasas de absentismo durante el ejercicio 2023

	España	USA	Brasil
Índice de absentismo	6,68%	1,17%*	0,61%
Horas de absentismo	390.288	31.110*	3.688

\*Dato estimado en base a la serie histórica.

Cuidamos de nuestro entorno

(S) Cosentino x Social

# Comunidad

Cuidamos la vida que nos rodea. En las casas, en las ciudades y en el planeta.

Impulsamos iniciativas que contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que estamos presentes. Ese es el poder de nuestras superficies en cada espacio y en cada hogar.



# Política de Acción Social

**Nuestra apuesta para  
maximizar nuestra  
contribución a la sociedad.**

Ser un líder global no solo significa estar presentes en muchos lugares; significa que nos importa mucho cada uno de ellos. Por eso, participamos activamente en el desarrollo económico, social, formativo y cultural de las comunidades en las que realizamos nuestra actividad.

Creemos en la necesidad de colaborar en la mejora de la calidad de vida mediante el apoyo a las comunidades con las que interactuamos.

Nuestra relación con ellas va mucho más allá de lo meramente empresarial; Cosentino siente la responsabilidad de generar bienestar a los ciudadanos de la región, enfocándose en los cuatro ámbitos de actuación que detallamos a continuación.

COSENTINO

# care



## For society

**Arquitectura, Diseño & Sociedad:** gracias a nuestro producto y nuestra experiencia, participamos en la construcción de espacios diseñados para mejorar el bienestar social.



## For culture

**Educación & Cultura:** proporcionamos oportunidades de formación y desarrollo profesional y personal.



## For the planet

**Biodiversidad & Espacios Naturales:** contribuimos a la reducción, mitigación e incluso reversión de los daños producidos en los espacios naturales para recuperar, en la medida de lo posible, su estado original.



## For health

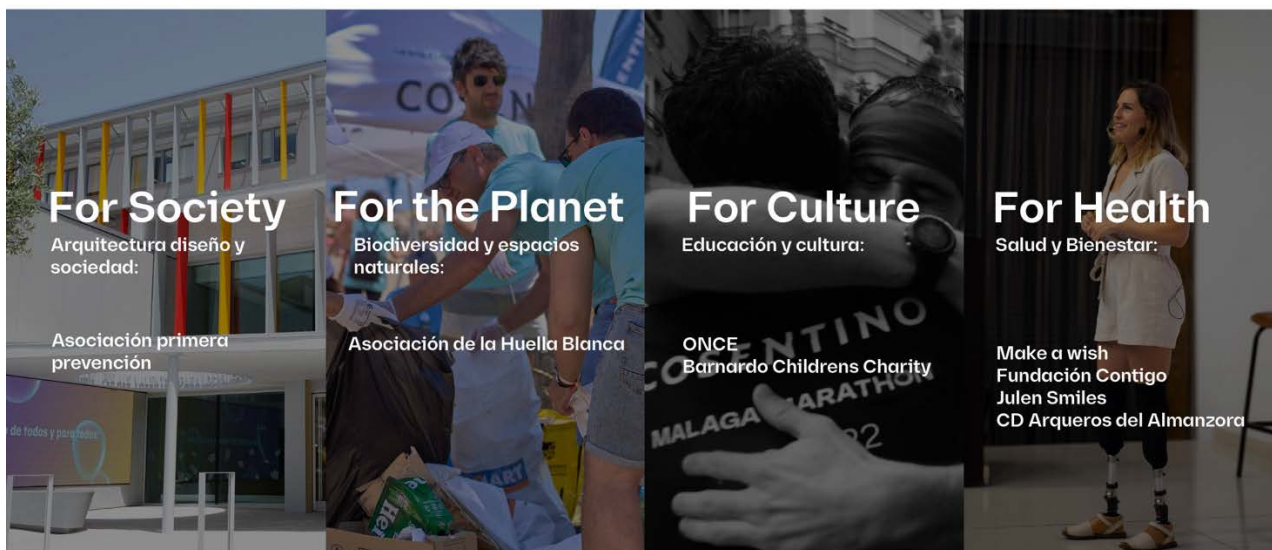
**Salud & Bienestar:** promovemos hábitos de vida saludables tanto en nuestros equipos como en el resto de stakeholders.

**1.580.332€**

Importe total de donaciones

# Primer Concurso de Acción Social.

En su primer Concurso de Acción Social, Cosentino ha colaborado con dotaciones económica o en especie para reconocer las iniciativas solidarias que los empleados desarrollan de manera altruista en favor de la sociedad. Las mismas tienen como pilares los ámbitos de nuestra política de acción social en las geografías en las que estamos presentes. Todos los empleados tenían la posibilidad de proponer y votar sus iniciativas favoritas. Finalmente, gracias al apoyo de más de 1.600 trabajadores, las organizaciones ganadoras de este primer concurso han sido:



El sello Empresa Solidaria tiene como principal objetivo reconocer a aquellas compañías que buscan generar un impacto positivo en la sociedad a través de la Casilla Empresa Solidaria del impuesto de sociedades. Cosentino ha obtenido esta certificación de la mano de [Plataforma Tercer Sector](#), como reconocimiento a su aportación a la financiación de proyectos sociales dirigidos a garantizar los derechos de la ciudadanía y a la lucha contra la pobreza, la exclusión social y la desigualdad.



# Educación & Cultura

Invertimos en educación y cultura, las palancas que transforman las comunidades.

X el impulso del conocimiento.

En Cosentino creemos firmemente que apostar por la formación de calidad de nuestros jóvenes es apostar por un futuro lleno de oportunidades. Por ello, continuamos invirtiendo en la educación y preparación a través de la Fundación Eduarda Justo y de los ciclos de Formación Profesional Dual que impartimos en la sede de Cantoria.

Asimismo, estamos convencidos de que la cultura transforma las comunidades en las que estamos presentes, por lo que apoyamos el arte en la provincia de Almería a través de la Fundación Ibañez Cosentino.

# Fundación Eduarda Justo



## Formamos hoy a los líderes del mañana.

Desde su creación en 2006, la Fundación Eduarda Justo trabaja para impulsar el entorno social cercano de Cosentino. Por ello, colabora con el desarrollo económico, social, formativo y cultural de la provincia de Almería, ofreciendo acceso al talento joven - especialmente, al de recursos más limitado- a todo un ecosistema de oportunidades. El objetivo es transmitirles el valor del esfuerzo, la pasión, la humildad, el propósito, el inconformismo, la visión global, el idealismo y la perseverancia, creando una generación preparada para liderar el mundo del futuro.

## Proyecto Escuelas Líderes: mejoramos la educación potenciando a la comunidad educativa.

Con objeto de transformar profunda y positivamente la comarca del mármol a través de la educación, queremos impulsar un cambio en toda la comunidad educativa. Para lograrlo, promovemos el apoyo y el compromiso de los profesores, las familias y el resto de la sociedad civil con acciones como la formación de 55 profesores de la zona en las más modernas e innovadoras técnicas del siglo XXI gracias al Máster de Innovación Educativa, de dos años de duración.

→ Video del Foro  
de la educación



La fundación ha lanzado además los concursos Escuelas Líderes para inspirar, promover y premiar las soluciones más innovadoras a los retos que plantea la nueva realidad en el ámbito educativo.

Los ganadores en las modalidades de Espacios educativos y Situaciones de aprendizaje han sido las propuestas El patio de mi cole es particular, del CEIP Trina Rull de Olula del Río, y Regala Memoria, del IES Pedro Jiménez Montoya de Baza.

Hemos celebrado, asimismo, un Foro de Educación con una conferencia magistral de Valentín Tijeras (máximo responsable de Innovación e Investigación en Cosentino) y una mesa redonda junto a Mar Romera (directora del Programa Escuelas Líderes) y Juan Martínez Barea (director de la Fundación Eduarda Justo). Durante esta última se reflexionó sobre la mejor manera de trasladar el éxito basado en la innovación de Cosentino a las escuelas de la comarca del Valle del Almanzora.

→ Debate El poder de la palabra



## Debate Almería. El poder de la palabra.

Este año, de forma pionera, lanzamos un programa para proporcionar a los jóvenes almerienses - independientemente de sus posibilidades económicas - una formación en habilidades de oratoria, comunicación y pensamiento crítico. De forma secundaria, perseguimos potenciar el trabajo en equipo y el fomento de la tolerancia y pluralidad de ideas.

A través de este programa y en estrecha colaboración con la empresa de formación Train &Talk hemos formado a 160 jóvenes de 22 centros educativos públicos, concertados y privados de toda la provincia de Almería.

Tras una primera fase de formación de diez sesiones temáticas personalizadas el viernes 24 de noviembre, el programa culminó con el primer torneo Debate Almería, celebrado en las instalaciones de la sede central de Cosentino, en Cantoria.

El equipo vencedor de esta primera edición ha sido el colegio Compañía de María y el subcampeón, el IES Nicolás Salmerón y Alonso, ambos de Almería capital.

Pero los verdaderos ganadores han sido todos y cada uno de los centros que han participado en este programa, por el aprendizaje adquirido. Para Cosentino, ha sido una auténtica satisfacción ver la ilusión, la madurez y el compromiso que desprendían los jóvenes durante el desarrollo del torneo.

El agradecimiento sincero que expresaban los equipos a su finalización evidencia, asimismo, el buen desarrollo de esta iniciativa y su necesidad de continuidad en el futuro.

→ Video del torneo

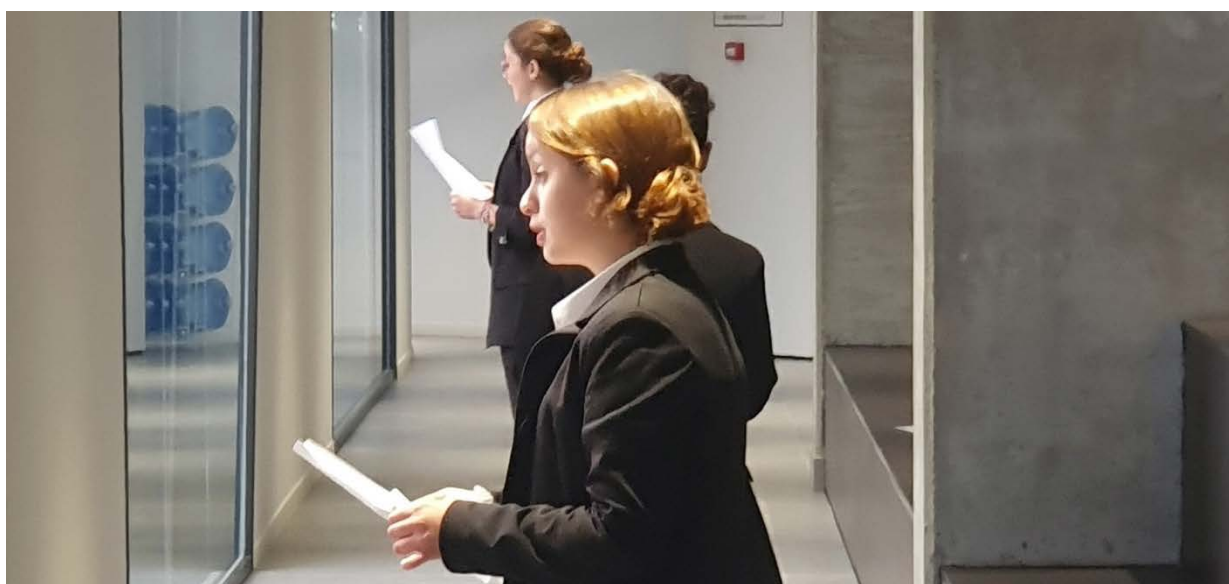


# 160

Jóvenes que hemos formado

# 22

Centros educativos de todo tipo



## Becas Eduarda Justo: la mejor formación para el talento más prometedor.

### Becas Colegios del Mundo unido.

El espíritu de este programa es “formar a los líderes que van a transformar el mundo”. Para ello, becamos a los tres jóvenes almerienses preuniversitarios con más potencial para que cursen dos años de Bachillerato Internacional en la red de Colegios del Mundo Unido (UWC). Buscamos a personas comprometidas, curiosas, con iniciativa, determinación y ambición para alcanzar todo su potencial y convertirse en líderes locales y globales.

La misión de Colegios del Mundo Unido es promover una sociedad de paz a través de una educación en la diversidad y la multiculturalidad. Cuenta con 18 escuelas repartidas en cuatro continentes, en las que estudian jóvenes de más de 100 nacionalidades, todos seleccionados y becados en sus países de origen teniendo en cuenta tan solo su mérito personal –dejando a un lado su nivel socioeconómico, su credo político, su religión, etc.

Estos centros ofrecen una formación integral que combina la excelencia académica, el desarrollo de actividades creativas y artísticas y la práctica deportiva con el servicio a la comunidad en la que se enmarca cada centro.

También mantuvimos por segundo curso la prestación a los tres becarios del año pasado

Como complemento a estas ayudas, concedimos seis becas para el campamento de verano ActionxChange, de 15 días de duración y centrado en el desarrollo de proyectos sociales, a Pedro Martínez Mota, Lola Domínguez Cazorla (UWC), Marco Martínez Martínez (UWC), Antonio Francisco González Jiménez (UWC), Pilar Martínez Serrano (Canadá TECH) e Irene Figueredo Manzano (Canadá TECH). También ofrecimos dos becas para el campamento de invierno ActionxPeace, de cinco días de duración y especializado en el desarrollo de la gestión de conflictos.

→ Becas Eduarda Justo, Fundación Eduarda Justo



## Becas Canadá TECH.

Cada año, buscamos a cuatro jóvenes inquietos, que destaquen por su curiosidad, por su pasión por la ciencia y la tecnología, por emprender proyectos científicos, tecnológicos o empresariales y por su ambición para explotar todo su potencial en un mundo global y les ofrecemos becas de dos años de duración con un programa doble.

→ El primer año abarca un curso escolar, equivalente a 1º de bachillerato, en un centro educativo de Canadá.

→ El segundo año se les ofrece un programa formativo en liderazgo, tecnología y creación de empresas como formación complementaria a los estudios de 2º de bachillerato en su centro escolar de origen.

El curso escolar en Canadá persigue fundamentalmente los siguientes objetivos:

1. Ofrecer una formación innovadora y de excelencia científico-técnica, adaptada a las áreas de interés del candidato y diseñado a su medida.
2. La vivencia de una experiencia internacional formativa, familiar y social, que potenciará su capacidad de adaptación en un entorno diferente, ampliará su perspectiva en un mundo global y le proporcionará el dominio de la lengua inglesa.

El currículo formativo del segundo año en liderazgo, tecnología y creación de empresas está compuesto, a su vez, por dos programas:

→ El Seminario Líderes del Futuro (SLF), un evento intensivo de tres días especializado en liderazgo que les inspirará para convertirse en la nueva generación de dirigentes sociales y empresariales de España.

→ El programa Sputnik, un plan desarrollado en dos seminarios de dos días de duración que les presenta las tecnologías que van a cambiar el mundo, inspirándoles y motivándoles para que creen las start-ups del futuro.

→ Becas Canadá TECH, Fundación Eduarda Justo





## Seminario Líderes del Futuro: inspiramos a los jóvenes profesionales a liderar el cambio.

El seminario intensivo de formación especializado en liderazgo tiene por objetivo identificar, formar y asesorar a más de 100 jóvenes profesionales con elevado potencial, en su mayoría de Almería, ayudándoles a convertirse en futuros referentes sociales, económicos y empresariales de nuestra sociedad. En 2023, se celebró su 16ª edición durante los días 14, 15 y 16 de septiembre.

«La educación es la base de la sociedad», aseguraba Eduardo Martínez-Cosentino Justo, presidente de la Fundación, durante el acto de apertura de la 16.ª edición del Seminario Líderes del Futuro. El cofundador de Grupo Cosentino recordaba entonces que su madre, que da nombre a la Fundación, «nos transmitió los valores de la ambición y el esfuerzo, los mismos que queremos transmitir a vosotros». Martínez-Cosentino confía en las nuevas generaciones, a quienes advertía de la rapidez con la que se mueve el mundo: «Eso exige nuevos líderes. Vosotros vais a liderar el cambio. No os quejéis, actual».

«Queremos que estos tres días sean una burbuja de optimismo», anticipó el director de la Fundación, Juan Martínez Barea, quien dijo que «el obstáculo es el camino y la adversidad, un regalo». Por ello, está convencido de que «los grandes exploradores del siglo XXI son los emprendedores».

Han sido muchos los consejos que han recibido los asistentes durante estas tres jornadas de intensa actividad. Jesús Alcoba, director creativo del Campus La Salle de Madrid, les pedía que fueran «originales, diferentes».

Valentín Tijeras, VP de producto e I+D de Cosentino, instó a los jóvenes a «buscar una empresa con ambición, donde importen los resultados y aún más las personas». Azahara García Espejo habló del papel de la mujer en la sociedad y en las empresas, «donde queda mucho por hacer». La ejecutiva almeriense, Country Manager de HearstLab Europe, advirtió de que «apostar por las mujeres es apostar por el futuro».

Por otro lado, los antiguos alumnos del seminario, Juan Miguel Moreno, fundador y CEO de Moreturismo, Germán Fernández, fundador y CEO de ISAM Education, y Alberto Gutiérrez, fundador y CEO de Babilonia, contaron en una mesa redonda lo que supuso para ellos asistir hace 15 y 16 años a aquellas primeras ediciones. Los tres coincidieron en que les cambió la vida: «Nos dimos cuenta de que el mundo está lleno de oportunidades». Por otro lado, los almerienses Isabel Pérez, fundadora y CEO de Real Track Systems, y Pablo Mazuecos, director de Clasijazz, revelaron las claves del éxito de sus proyectos.

Dentro de las actividades organizadas en esta ocasión por la Fundación Eduarda Justo destacó el taller de innovación dirigido por Xavier Verdaguer, fundador y CEO de Imagine Silicon Valley. En él, los jóvenes participaron en una competición de la cual salieron vencedores dos equipos que, a su vez, intervendrán en un concurso a nivel nacional.

→ Foto de familia Seminario Líderes del Futuro



El último día del seminario, Enrique Gato, creador de la saga de películas de Tadeo Jones, repasó sus inicios y relató cómo ha llegado a fundar una empresa que ha transformado el mundo de la animación en España. Por su parte, Ousman Umar, fundador y presidente de Nasco Feeding Minds y premio Princesa de Girona 2021, narró su historia de supervivencia desde que dejó atrás su aldea en Ghana para llegar cinco años después a Europa en patera. Tras vivir en la calle en Barcelona, superar el analfabetismo y estudiar dos carreras universitarias, emprendió porque cree que «hay que dejar de alimentar estómagos para alimentar mentes». Hoy da trabajo a cientos de personas en su país para evitar que experimenten las extremas penalidades que él sufrió en el desierto y en el mar.

Para finalizar el seminario, Pilar Martínez-Cosentino, vicepresidenta mundial de Grupo Cosentino, lanzó varios mensajes que son también mantras de la compañía: «Algunas de las palancas de crecimiento de esta empresa son: sé global, innova, sé humilde, no tengas miedo, sé servicial, porque ese es el verdadero liderazgo, y sé el cambio del mundo que quieres ver». Clausuró las jornadas Eduardo Martínez-Cosentino Justo, presidente de la Fundación Eduarda Justo, quien insistió en que los asistentes mantuviesen una actitud positiva: “Pensad en las soluciones, no en los problemas”.

El centenar de asistentes convivió a tiempo completo durante esos tres días, participando en las sesiones, conferencias y actividades, y compartiendo hotel, con el objetivo de fomentar la creación de lazos entre los participantes. Todo ello lo llevaron a cabo sin coste, pues la Fundación becó el programa, el material entregado, el alojamiento y manutención.

Más de un tercio de los participantes en ediciones anteriores asegura que su paso por el seminario ha supuesto un punto de inflexión en su vida, dándole la oportunidad de trazar un nuevo plan personal y vital gracias a él. Además, el 100% destaca como positiva la influencia recibida, mientras que la mitad cree que los ponentes han logrado despertar en ellos el espíritu emprendedor y de superación y la confianza en sí mismos.

Este año el SLF se ha celebrado los días 14, 15 y 16 de septiembre.

→ [Video SLF 2023](#)



→ Hackathon DreamBig con Imagine en el Seminario de Líderes del Futuro



# Otras contribuciones de Cosentino en el ámbito del arte y la cultura.

## → **ARCO Madrid**

Dekton® protagonizó el Guest Lounge de ARCO Madrid, la feria de arte más importante de España. Una infinita barra creada con este producto presidió el espacio diseñado por Hanghar y estudio Diir.

## → **Manos de la arquitectura**

La exposición de fotografía promovida por Cosentino, comisariada por la revista Fearless y realizada por el artista asturiano Juan Carlos Vega prosiguió su recorrido, mostrándose en dos nuevas exposiciones en los City de Mallorca y Málaga

## → **Festival de Música y Danza de Granada**

En 2023 continuamos con nuestra colaboración con el Festival de Granada. En su 72.ª edición, Cosentino patrocinó el concierto ofrecido por la Orchestre des Champs-Élysées, bajo la dirección de Philippe Herreweghe.

## → **Festival de cine de Almería FICAL**

Nuestra amplia relación con el Festival se amplió el año pasado, ya que, además de patrocinar el certamen y otorgar uno de los premios principales, la compañía acogió en su City de Madrid la presentación oficial de FICAL 2023.

## → **Exposición *Inmigrantes invisibles***

Cosentino, como patrocinador de la muestra, llevó al Museo de Arte de Almería la exposición *Emigrantes invisibles. Españoles en EE.UU. (1868 - 1945)* promovida por la Fundación Consejo España - EE.UU.

→ Exposición *Manos de la arquitectura*, Cosentino City Mallorca y Málaga



# Biodiversidad & Espacios Naturales

Intervenimos espacios naturales para recuperar, en la medida de lo posible, su estado original.

Menos carbono x más biodiversidad.

Transformamos nuestras emisiones colaborando con actores clave en preservación ambiental y desarrollando programas propios para enriquecer y proteger la biodiversidad en los entornos en los que estamos presentes.



## Con motivo del Día Mundial del Medioambiente familiares y empleados de Cosentino participamos en diferentes acciones para preservar el Planeta.

### **Preserve Cabo de Gata**

Más de 70 empleados de Cosentino y sus familiares, a través de la actividad de Plogging en la playa del Toyo recogieron un total de 110kg de desechos (86,5 kg envases, metales y otros plásticos y 23,5kg son restos, es decir, todos aquellos residuos que no se reciclan), en una iniciativa organizada por Cosentino junto a Pita Aventura, empresa que cuyos valores y trabajo se basa en combinar la naturaleza, actividades al aire libre y distintos deportes.

Además, pudieron disfrutar de actividades colaborativas de supervivencia con materiales reciclados como la creación de una balsa con recámaras de neumáticos reciclados, una actividad que fomentó la creatividad de los participantes

Estas actividades se enmarcan en nuestra campaña corporativa global "Care for the Planet", que actúa como marco permanente de todos los ejes, iniciativas y proyectos solidarios en materia de medioambiente y acción social de Cosentino. Entendiendo que los primeros gestores y embajadores del cambio son los propios empleados para contribuir a ese cambio que todos queremos ver en la sociedad y la ciudadanía.

→ [Preserve Cabo de Gata](#)



### **Honrando el Mes Mundial del Medio Ambiente en Miami**

Empleados de Cosentino Miami y sus familias colaboraron con el Departamento de Parques de Miami-Dade para ser voluntarios en Jefferson Reaves, Sr. Park. Esta acción forma parte de una iniciativa global para honrar el Mes Mundial del Medio Ambiente.

Este parque en particular ha sido elegido por ser uno de los más afectados por el huracán más reciente en Florida. Los parques son grandes espacios abiertos para reunirse, y si podemos embellecer el espacio, la gente se sentirá más atraída a venir.

### **Cosentino Forest. Día de restauración y plantación en bosques irlandeses**

Junto con nuestros socios de plantación @grown\_forest, tuvimos nuestro Cosentino Forest Planting Day 2023, donde compañeros se unieron para ayudar en esta gran iniciativa que desde Irlanda y Escocia llevamos a cabo para compensar las emisiones de carbono a través de la reforestación de los bosques irlandeses.

## El Cinturón Verde del parque industrial de Cantoria.

En línea con nuestro compromiso con la protección de la biodiversidad y la flora para generar valor para nuestros trabajadores y para todas las comunidades donde operamos, tenemos el ambicioso proyecto del Cinturón Verde, con más de 140.360 m<sup>2</sup> de zonas restauradas alrededor de nuestras instalaciones, además de 25.000 m<sup>2</sup> más en espacios comunes, para proteger el patrimonio natural de nuestro entorno.

Mantenemos las siguientes premisas fundamentales en las acciones de restauración:

- Uso de especies autóctonas.
- Especies con mínimas necesidades hídricas para reducir el consumo de agua al máximo posible.
- Baja necesidad de mantenimiento, para reducir la reposición de especies y el consumo energético asociado al mismo.
- Creación de una barrera vegetal que ayuda a mitigar el efecto del viento, minimizando el polvo en suspensión que se pudiera extender al parque desde las zonas cercanas, mejorando la respuesta ante posibles incendios.



**6.900 m<sup>2</sup>**

de zonas restauradas en 2023 en nuestras instalaciones de Cantoria.

Ningún emplazamiento de Cosentino está ubicado en una zona donde existen hábitats protegidos cercanos ni lugares de especial interés ambiental conocidos.

→ Recuperación de biodiversidad en los alrededores del Parque Industrial Cosentino



# Arquitectura, diseño & sociedad

Mejoramos la vida de  
las personas a través  
de nuestros materiales.

Superficies X el bienestar.

Cosentino participa en la fachada de  
Federación Almeriense de Asociaciones  
de Personas con Discapacidad.

Colaboramos a través de nuestros materiales, en la fachada de la Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad que dará acogida al Centro de Día de Intervención Temprana en Alzheimer.

La finalidad de este centro es actuar durante los primeros estadios de la enfermedad para mantener las capacidades cognitivas y funcionales de las personas afectadas y retrasar su deterioro durante el mayor tiempo posible. Lo consigue facilitando al paciente la adquisición de estrategias y herramientas y promoviendo una mayor autonomía y una mejora en la calidad de vida, además de dignificar a la persona, mejorar su autoestima y favorecer su bienestar emocional. Así, este Centro de Día funcionará con un modelo de atención integral mediante un equipo de profesionales multidisciplinar que trabajará de manera coordinada sobre las áreas física, social y psicológica de los afectados.

→ PCCB



## Homes For Our Troops honra el servicio de Cosentino.

Durante cinco años, Silestone® ha sido el proveedor exclusivo de revestimientos de Homes For Our Troops (HFOT), una organización estadounidense sin ánimo de lucro que construye y dona casas personalizadas especialmente adaptadas para veteranos heridos.

## Kips Bay Boys & Girls Club and the local Boys & Girls Clubs of Palm Beach Country.

Durante casi cinco décadas, la ONG de ayuda a los niños y niñas en situaciones de riesgo Kips Bay Boys & Girls Club ha celebrado lo mejor del diseño de interiores. Lo ha hecho transformando casas de lujo en elegantes exposiciones de muebles, arte y tecnología, de la mano de los mejores diseñadores y productos. Este año, Cosentino ha sido una vez más patrocinador del evento, bautizado como Kips Bay Decorator Show House Palm Beach y Nueva York. Todo el dinero de las entradas va íntegramente al Kips Bay Boys & Girls Club y a los Boys & Girls Clubs locales del condado de Palm Beach, que Cosentino tiene el honor de apoyar. En 2023, cada casa-exposición recaudó más de un millón de dólares para esta organización.

## Reafirmamos nuestro compromiso con St. Jude Children's Research Hospital

St. Jude Dream Home es una iniciativa solidaria que trata de recaudar fondos para familias con escasos recursos económicos que requieren de servicios sanitarios en el St. Jude Children's Research Hospital (Charlotte, Carolina del Norte). Lo hace mediante la rifa de casas de diseño construidas con materiales donados por diferentes empresas, entre las que Cosentino tiene un papel prevalente. En 2023, Cosentino participó en las casas de Colorado Springs, St. Jude y Charlotte.

→ Iniciativa Home for our Troops





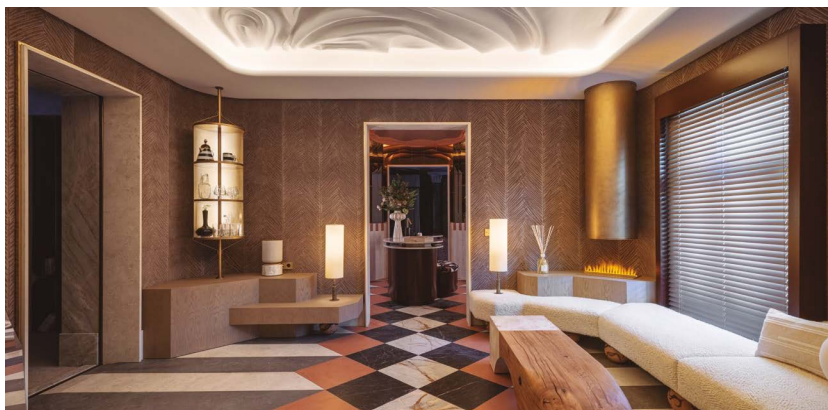
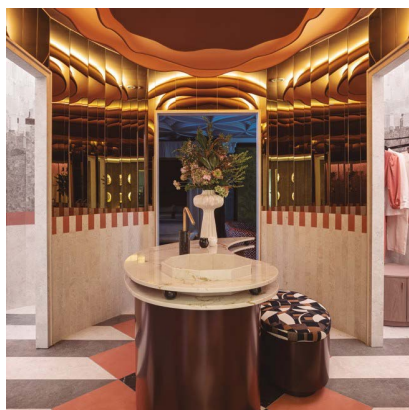
## Patrocinamos y colaboramos con relevantes certámenes de diseño y arquitectura:

- Un año más, nuestro City de Madrid fue protagonista del Madrid Design Festival 2023, organizando numerosas actividades y conferencias.
- Nuestras marcas revistieron los principales espacios de Casa Decor 2023 en Madrid.
- Cosentino City Barcelona estuvo presente en Barcelona Design Week.
- Cosentino City Madrid participó en la Semana de la Arquitectura de Madrid.
- Habitat estuvimos presentes en 20 espacios de la mano de nuestros principales clientes de mobiliario.
- Cosentino estuvo presente en la feria Marbella Design Art.
- Participación en el proyecto Home Design Hub, presentado en feria Habitat/Sici de Valencia.

→ Feria Construmat Barcelona



→ Casa Decor 2023 Madrid. Espacio Alejandra Pombo



# Salud & Bienestar

## Vida Saludable

Creemos en el poder del deporte para promover valores positivos y una vida más sana.

→ Maratones



### Competimos en grandes eventos deportivos

En Cosentino, no solo patrocinamos grandes eventos deportivos; además, facilitamos el acceso al deporte a nuestros empleados en las comunidades donde estamos presentes.

En el ejercicio 2023, por ejemplo, hemos continuado participando en diferentes carreras alrededor del mundo, concienciándonos, motivándonos y preparándonos durante largo tiempo para llevar a cabo estos retos en equipo.

Así, más de 400 empleados de Cosentino han organizado, participado y estado presentes en:

- La media maratón de Valencia
- La maratón y media maratón de Singapur
- La maratón de Sídney
- Maratón de Miami
- Maratón de Brasil
- BBT de Macenas,

Las fotos suelen hacerse en la meta, pero lo extraordinario ha sido el camino de esfuerzo, superación, trabajo en equipo y motivación que hemos recorrido hasta llegar al objetivo final.

→ Media Maratón Valencia



→ Media Maratón Miami



## Otros eventos en España

- Colaboración con el torneo de tenis Mutua Madrid Open
- Participación en la XL Copa del Rey Mapfre de vela, patrocinando al equipo Peneque Pro.
- Patrocinios o colaboraciones deportivas locales y provinciales (Almería):
  - Carrera solidaria Jaime Jiménez
  - C.D. Baloncesto de Olula del Río
  - C.D. Cantoria y Comarca del Mármol
  - Campeonato de ajedrez “Vicente Bonil”
  - C. D. Fútbol Comarca Mármol
  - XLV Subida del Mármol
  - Carrera Vía Verde del Almanzora
  - BTT Macenas

## Turquía

- Desde Cosentino Turquía hemos patrocinado al club ciclista TrekTrakya, equipo muy popular en el país. De hecho, el ciclismo es un deporte muy seguido por el segmento social alto de la población turca.

→ Campeonato de ajedrez “Vicente Bonil”



→ BBT de Macenas



ESG

# (G) Cosentino x Governance

...a través de una gestión ética, transparente y responsable.

Elevamos el Buen Gobierno a una cultura compartida por toda la organización.

En Cosentino no empleamos únicamente de un modelode gestión eficiente comprometido con la máxima transparencia; vamos más allá. Nos comprometemos con el buen gobierno, una forma de actuar éticamente y con rigor, de relacionarnos con honestidad, de tratar a los demás como iguales, de exigirnos a nosotros mismos lo mejor de cada uno y de la propia colectividad. Esto abarca todos los niveles o ámbitos de Cosentino, desde nuestro presidente hasta quienes acaban de firmar su primer contrato después de finalizar su proceso de prácticas. Porque todos tomamos pequeñas o grandes decisiones en nuestro día a día que impactan en la sociedad que nos rodea.

Todos tenemos mucho que aportar en la cultura de Buen Gobierno de Cosentino.

Cada eslabón importa en el impacto positivo que queremos generar desde todos los ámbitos de nuestra compañía.

Los principios de nuestro Buen Gobierno se ramifican también a nuestros proveedores y Colaboradores; nos rodeamos de personas y empresas que comparten nuestra vocación de impacto positivo y les exigimos ejemplaridad ética y buenas prácticas en materia de sostenibilidad.

Un Buen Gobierno

# Fiscalidad Responsable

La estrategia fiscal de Cosentino está basada en el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable, la promoción de una relación cooperativa con las distintas administraciones tributarias, la colaboración en la prevención del fraude fiscal y la reducción de los riesgos fiscales.

Nuestra actuación en materia fiscal está inspirada por los siguientes principios de actuación:

1. El cumplimiento de la normativa tributaria en los distintos países en los que opera el grupo, satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el ordenamiento jurídico de cada país.

En relación con la Política de Precios de Transferencia, valoramos las operaciones entre entidades vinculadas de conformidad con las directrices de la OCDE en esta materia, presentando el informe país por país en España, jurisdicción de residencia fiscal de la entidad matriz del grupo.

2. Promoción de una relación recíprocamente cooperativa con las distintas administraciones tributarias.

Mantenemos una relación con las administraciones tributarias basada en la confianza, buena fe y colaboración, priorizando las vías

no litigiosas para la resolución de conflictos tributarios de acuerdos previos de valoración entre las administraciones tributarias de España y EE.UU., así como sobre cesión de intangibles con la Agencia Tributaria Española.

3. Colaboración en la prevención y la lucha contra el fraude fiscal, evitando la utilización de estructuras de carácter artificioso ajenas a las actividades propias del grupo, con la única finalidad de reducir la carga tributaria.

En este sentido el grupo carece de presencia en territorios calificados por la Unión Europea como jurisdicciones no cooperadoras en materia fiscal.

4. Gobernanza Fiscal. En 2022 fue aprobada una política de cumplimiento tributario que constituye el modelo de organización interna de la función fiscal, basado en el control respecto al cumplimiento de las obligaciones tributarias.

5. Contribución e impacto social de los impuestos pagados. Somos conscientes de nuestra responsabilidad en el desarrollo social y económico de los países en que operamos, y de que los tributos que el grupo satisface apoyan ambos procesos.

Desde 2015, publicamos voluntariamente los pagos de impuestos satisfechos en los países en los que desarrollamos nuestra actividad.

En 2023 hemos pagado un total de 33 millones de impuestos propios y se han recaudado 338 millones de tributos de terceros, generados por el desarrollo de nuestra actividad económica. Esto constituye una de nuestras principales aportaciones al sostenimiento de las cargas públicas y representa, por tanto, una de nuestras contribuciones a la sociedad.

# Principales resultados económicos.

## Beneficios obtenidos por país

País	Beneficio**	País	Beneficio**	País	Beneficio**
España	78.410.062	Austria	152.273	Finlandia	167.911
Holanda	831.574	Irlanda	594.134	Nueva Zelanda	-168.738
Alemania	532.743	Noruega	157.632	Sudáfrica	-393.953
Reino Unido	2.795.321	Singapur	108.060	Polonia	-78.367
Italia	830.714	Turquía	-244.243	Malasia	-168.274
Portugal	1.121.408	Israel	-97.709	EEUU	24.230.093
Suecia	368.352	México	446.413	Canadá	2.590.481
Bélgica	471.799	Australia	-416.471	Puerto Rico	43.569
Francia	909.968	Japón	85.495	Emiratos Árabes	-84.546
Suiza	582.433	R. Dominicana	0	Rusia	29.028
Brasil	8.623.779	Dinamarca	537.525		
Lituania	18.189	Eslovenia	-43.498		
R. Checa	-10.984	Perú	-26.384		
					<b>122.905.789</b>

\*\* Desglose de los beneficios antes de impuestos por país a 31 de diciembre de 2023.

## Ciberseguridad.




Durante 2023, Cosentino ha realizado el mantenimiento de la certificación ISO 27.001 para garantizar a sus clientes buenas prácticas en materia de seguridad contra posibles ciberataques. Las mismas avalan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

La certificación ISO 27.001 aporta las siguientes ventajas:

- Garantía de confianza y calidad empresarial: demuestra al mercado que nuestros procesos de tratamientos de datos son seguros.
- Mejora del sistema de seguridad interno: gracias a los métodos y procedimientos detallados en la norma para su óptima cumplimentación, se creará un sistema que ofrecerá la mayor seguridad para la información interna.
- Reducción de los casos de riesgo: la puesta en funcionamiento de este sistema de gestión de seguridad permite reducir de forma exponencial los casos de fuga o deterioro de la información.

# Compliance

Nuestra cultura de cumplimiento ético se basa en los siguientes principios:

 <p><b>Respeto a la legalidad</b></p> <p>Nuestras actividades se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los mercados en los que operamos.</p>	 <p><b>Integridad ética</b></p> <p>Nuestro día a día se basará en el valor de la integridad y se desarrollará con honestidad, evitando toda forma de corrupción y respetando las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas.</p>	 <p><b>Respeto a los Derechos Humanos</b></p> <p>Todas nuestras actuaciones guardarán un respeto escrupuloso a los derechos y libertades públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Los valores de nuestro Código de Ética forman parte de la cultura que compartimos todos los empleados de Cosentino, que tienen el deber de conocer y cumplir este documento.</p>
--	---	--

Para garantizar el cumplimiento de estos principios básicos y promover una verdadera cultura de cumplimiento de las normas, compromisos éticos y buenas prácticas dentro de la organización, contamos con el Órgano de Compliance y el Canal de Ética, principales ejes de nuestro sistema de cumplimiento organizativo.



# Tolerancia cero con la corrupción y el soborno.

Seguimos adelante con el respaldo de la sociedad y con más motivos para estar orgullosos.

Nuestra Política de Anticorrupción –incluida en el Código de Ética, Conducta y Cumplimiento Normativo actualizado en 2023– expresa nuestro firme compromiso con la transparencia, los valores éticos y la legalidad.

Nuestra política prohíbe expresamente ofrecer o entregar:

- Cualquier tipo de atención como contraprestación directa a un acto ya realizado o a realizar en el futuro. Las atenciones deben entregarse, ofrecerse o aceptarse sin ninguna reciprocidad.
- Dinero en efectivo.
- Cualquier tipo de atención en el caso de que exista un riesgo de que por su frecuencia o valor (individual o conjunto) pueda considerarse que dicha entrega u ofrecimiento no se lleva a cabo de manera ocasional ni razonable. Cosentino cuenta con un Protocolo de aceptación de obsequios y otras cortesías de negocio que todos los que formamos parte de Cosentino estamos obligados a cumplir.

El departamento de Auditoría Interna, como parte del Plan anual de auditorías, lleva a cabo pruebas para evaluar el grado en que se cumplen los procedimientos internos de la compañía. No se están produciendo situaciones contrarias a dichos procedimientos (como conflictos de interés o situaciones de fraude).

En cuanto a las transacciones monetarias, se establecen medidas como cumplir con el proceso de compras de la compañía (Purchase to Payment), con multitud de controles en distintas fases, acotar el número de usuarios que tienen la capacidad de generar órdenes de pago y restringir al mínimo el número de apoderados a nivel bancario, con firma mancomunada en su mayoría.

Los principios que regulan la prevención contra el blanqueo de capitales quedan recogidos en el Código de Ética, conducta y Cumplimiento Normativo. Nos exigimos cumplir siempre las leyes que rijan en cualquier jurisdicción competente.

# Tenemos una meta: relacionarnos con todos, siempre, desde la transparencia y la integridad.

De manera periódica el Órgano de Compliance lleva a cabo una revisión del Sistema de Compliance de Cosentino a fin de adecuar el mismo a los requerimientos legales exigidos, así como a las recomendaciones y las mejores prácticas en la materia. Estamos decididos a lograr los máximos estándares de exigencia y calidad.

Los resultados de la revisión periódica del Sistema y las acciones a implementar se exponen trimestralmente al Consejo de Administración en sede de la Comisión de Auditoría y Control. La última sesión tuvo lugar en diciembre de 2023.

El Órgano de Compliance cuenta con plena autonomía e independencia y ha de reportar, al menos una vez al año, al Consejo de Administración en sede de la Comisión de Auditoría y Control.

Entre sus principales funciones se encuentra:

- Impulsar y promover el estricto cumplimiento de la legalidad a través de una verdadera cultura de cumplimiento normativo, resultado de una interiorización ética, que impregne todas y cada una de las actividades de Cosentino.
- Promover el conocimiento y velar por el cumplimiento del Código de Ética, Conducta y Cumplimiento Normativo, como norma vertebradora de la organización, así como del resto de normas que integran el sistema de cumplimiento.
- Velar por el cumplimiento de los diez principios del Pacto Mundial.
- Velar por el cumplimiento de la Política de Compliance.
- Revisar y actualizar periódicamente los documentos que integran el sistema de Compliance (entre los que se encuentran, la matriz de riesgos penales y normativos y los controles de cumplimiento).

- Desarrollar y ejecutar un plan anual de formación y comunicación a la organización.
- Gestionar las comunicaciones y consultas recibidas a través del Canal de Ética.
- Resolver los conflictos de interés que puedan surgir en el desempeño de la actividad empresarial.
- Asesorar a cualquier empleado o miembro de la organización

## Canal Ético

Disponemos de una Sección de Ética y Compliance en la web corporativa. En la misma se aloja nuestro Canal Ético y las políticas más relevantes en este ámbito.

## Composición del Órgano de Compliance

**VP Global de People**

Francisco Robles

**Responsable jurídico**

Juan Rey Meléndez

**Director de Auditoría Interna**

Guillermo José Vicente Sauco

**Asesor Jurídico España**

Noemi Vique Fernández

# Alineados y formados.

Para alcanzar nuestro objetivo de máxima transparencia y total integridad es fundamental estar todos alineados. Por ello, todos los años llevamos a cabo formaciones en las que tratamos de concienciar sobre los riesgos de *compliance*, las actividades en las que pueden materializarse, y cómo prevenirlos, detectarlos o gestionarlos.

También visibilizamos y promovemos el uso de nuestro Canal Ético, empleado para informar de aquellas conductas que nos alejan de ser una empresa responsable y justa.

# Permanecemos atentos a lo que nos rodea.

Todos debemos permanecer vigilantes respecto a la actuación de la empresa y a la nuestra propia para evitar incumplimientos y reducir los riesgos existentes. Para lograrlo, contamos con el Canal Ético, un elemento esencial dentro de la cultura de cumplimiento normativo.

Esta herramienta está en la web corporativa, a disposición de todos los empleados y personas de nuestros grupos de interés. Además, es posible contactar con el órgano de Compliance mediante correo electrónico o por carta, así como de manera presencial o telefónica.

El Canal Ético permite comunicar con total confidencialidad y de manera anónima, si así se desea, conductas irregulares o poco éticas relacionadas con cualquier supuesto de incumplimiento o vulneración del Código de Ética, Conducta y Cumplimiento Normativo, normativa, política o protocolo relacionados con *compliance*, así como conductas que pudieran ser constitutivas de delito.

Las comunicaciones recibidas son analizadas y clasificadas por categorías y atendidas por el Órgano de Compliance en función de su naturaleza.

Gracias a su política de cero represalias, Cosentino garantiza la confidencialidad de las comunicaciones y la protección de los informantes movidos por la buena fe.

El número de comunicaciones recibidas en 2023 fue de 12. Todas han sido atendidas, y ninguna se ha relacionado con casos de corrupción o soborno.

Cabe destacar que a lo largo del 2023 no se ha recibido ninguna denuncia ni comunicación relacionada con casos de corrupción o soborno. Tampoco se ha recibido ninguna denuncia relacionada con supuesto de vulneración de Derechos Humanos.

Número de comunicaciones recibidas en 2023



# Certificaciones

Avanzamos con la máxima excelencia en cada proceso. Mejorando año a año, detalle a detalle.

Somos un ejemplo de gestión eficaz, certificado por organismos de referencia en ámbitos clave de la sostenibilidad.

La confianza que los clientes tienen en Cosentino constituye uno de los pilares fundamentales de la compañía. Teniendo siempre presente las necesidades de nuestras partes interesadas, ejecutamos los trabajos con seguridad, con respeto al medio ambiente, con calidad y aplicando técnicas y métodos eficientes e innovadores, todo ello de acuerdo con nuestros valores y principios. Por este motivo, y teniendo como marco la excelencia operativa, apostamos por la integración de los sistemas de gestión, y mantenemos y mejoramos continuamente el Sistema Integrado de Gestión (SIG), acreditado conforme a los más altos estándares internacionales.

## En 2023 renovamos las certificaciones:

- ISO 9001:2015: Sistema de Gestión de la Calidad.
- ISO 14001:2015: Sistema de Gestión Ambiental.
- ISO 20400:2017 Sistema de Gestión de Compras Sostenibles.
- UNE 15896 2015: Compras de Valor Añadido.
- Estas dos últimas certifican nuestro compromiso con las mejores prácticas del mercado en cuanto a gestión de compras y mejora continua, así como con la sostenibilidad. En 2023 conseguimos un hito muy importante: certificar el 100% de la Función de Compras de Cosentino bajo ambos estándares.
- En 2023 hemos mantenido una calificación de B en CDP.

## Volvemos a renovar también, y con mejora de resultados respecto a 2022:

- ISO 50001:2018: Sistema de Gestión Energética. Proporciona un marco de actuación específico para que la organización tome medidas a corto y largo plazo que repercutan positivamente en todas las partes interesadas.
- ISO 45001: 2018: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral. Esta norma implica crear un lugar de trabajo seguro y saludable para las personas que forman parte del grupo, y para cualquier individuo que acceda a nuestras instalaciones.

## Nuevas certificaciones obtenidas en 2023:

- Dekton® es la primera superficie de su categoría en recibir el certificado Indoor Air Comfort Gold de calidad de aire interior frente a la emisión de sustancias volátiles.

## Otras certificaciones que avalan nuestros productos:

- **Dekton by Cosentino®**  
UL Greenguard y UL Greenguard Gold, NSF, BBA (British Board of Agreement), ETA (Evaluación Técnica Europea), ICC-ES, NOA, QB UPEC (Francia), IMO y USCG; Declaración Ambiental de Producto (DAP), DECLARE, SASO.
- **Silestone by Cosentino®**  
UL Greenguard y UL Greenguard Gold, NSF, Declaración Ambiental de Producto (DAP). DECLARE, Declaración de Verificación DNV para HybriQ y HybriQ+®.
- **Sensa by Cosentino®**  
Greenguard y Greenguard Gold.

## Derechos humanos

# Garantizar los derechos humanos es un deber de todos

Nos exigimos el máximo compromiso con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la legalidad vigente de cada país y la honestidad como principio rector de nuestra conducta.

Para nosotros, el respeto de los derechos humanos (DDHH) recae en todas las personas y entidades sobre las que se aplica el Código Ético, de Conducta y Cumplimiento Normativo. Asimismo, asumimos como pautas básicas de comportamiento, entre otras, la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, los Convenios de la OIT, las Directrices para las empresas multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A través de nuestro Código, nos comprometemos, además, a respetar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, así como a abolir el trabajo infantil, exigiendo a todos nuestros empleados, colaboradores y proveedores la observancia estricta de este principio y de todos los demás por los que nos regimos, cuyo cumplimiento les requerimos para poder homologarles.

Adicionalmente, en las propias Condiciones Generales de Compra, nuestros proveedores se comprometen a cumplir con un conjunto de criterios de este carácter, mientras que realizamos auditorías a nuestros principales proveedores para asegurarnos de que cumplen las mencionadas condiciones. Por último, establecemos la obligación de comunicar cualquier supuesto de incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en nuestro Código en este ámbito.

## Proveedores

# Juntos generamos un impacto positivo en toda nuestra cadena de valor

### Construimos relaciones positivas con nuestros proveedores: responsables, sostenibles y sólidas.

Trabajamos con personas y empresas que comparten nuestros valores y compromisos, siempre con integridad y transparencia. Así, llevamos a cabo diversas acciones destinadas a establecer junto a ellas relaciones duraderas en el tiempo y donde la confianza sea la base de nuestra relación:

- Continuamos desarrollando nuestra Agenda'24 (2020- 2024) para implantar 45 medidas destinadas a alinear la función de compras a las exigencias de la NORMA ISO20400 sobre compras sostenibles. Después de abordar las acciones de 2023 conseguimos un 93% de grado de adopción de los criterios de esta Norma en toda la Compañía, pasando satisfactoriamente la auditoría de 2023.
- Conseguimos la recertificación en la Norma UNE15896:2015 para los próximos tres años, reafirmando nuestra apuesta por la mejora continua y con un hito muy importante, certificamos el 100% del alcance de la Función de Compras de Cosentino, incluyendo las compras de USA, Brasil y de la Central de Compras de Piedra Natural España.
- El cumplimiento de nuestra Política de Gestión de Proveedores y Riesgos es clave, tanto para mitigar posibles impactos negativos en la actividad de Grupo Cosentino, como para impulsar el desarrollo de criterios ESG en nuestra Cadena de Suministro.

# Nuestra responsabilidad con los productos empieza en la selección y obtención de las materias primas.

Evaluamos el nivel de desempeño y cumplimiento de nuestros proveedores en el marco del proceso de compras. Mediante el Plan de Auditoría, verificamos *in situ* las condiciones de todos los proveedores de materias primas a través de la plataforma GoSupply, en relación a criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno antes de iniciar una relación de relevancia.

Estas valoraciones tienen en cuenta aspectos como la existencia de una norma de Responsabilidad Social Corporativa en la política del proveedor, o su obtención de una certificación del Sistema de Gestión Ambiental. Así, no solo permiten garantizar la calidad de los productos, sino que analizan factores como el respeto a los derechos humanos, atestiguando que no se emplee mano de obra infantil y que los estándares de trabajo se correspondan con los de nuestras políticas internas.

En 2023 hemos llevado a cabo 44 auditorías, principalmente, en China, India, Turquía y Dubái, de las cuales 15 se han cerrado sin No Conformidades y 27 con No Conformidades, por lo que se están implementando acciones al respecto.

A través de la Oficina de Seguimiento de Servicios evaluamos las principales prestaciones de Grupo Cosentino, los SLA definidos y las iniciativas estratégicas que ayuden a dotar de eficiencia y valor a la compañía no sólo desde un punto de vista económico, sino de mejora de las relaciones con nuestros proveedores.

## Suministro de materias primas.

Continuamos auditando anualmente a nuestros proveedores de materias primas, bien presencialmente o de forma telemática. Esta auditoría, basada en criterios ESG, es realizada a través de la plataforma GoSupply, aportando valor al seguimiento de indicadores de nuestros proveedores y mitigando riesgos en incumplimientos en materia de derechos humanos, medio ambientales o de gobernanza.

# Aseguramos que nuestros proveedores están alineados con nuestra visión ESG.

Nuestra certificación en la ISO20400 sobre Compras Sostenibles de 2019 (fuimos la primera compañía certificada a nivel mundial), y el desarrollo de la Agenda'24 para el período 2020-2024 (en el que implantaremos 45 acciones para alinear la función de compras con las directrices de la ISO), son las principales palancas tractoras que nos ayudan a impulsar el desarrollo de criterios medioambientales, sociales y de gobernanza en nuestra cadena de suministro.

Con estas acciones, ayudamos a nuestros proveedores en su desarrollo, y con ello, fomentamos a su vez nuestro compromiso con la actividad industrial a través de nueve ODS, cinco primarios y cuatro secundarios.

Desde el área de Gestión de Proveedores impulsamos y transmitimos esta necesidad apoyados por los Champions ESG, gestores de compra designados para participar en la transformación en sus carteras de forma cercana con sus proveedores.

El alineamiento de nuestro proceso de homologación a las siete materias fundamentales de la ISO26000 es clave para dar cobertura a todas las cuestiones relevantes. Nuestro Cuestionario Cosentino de Criterios ESG, de obligado cumplimiento y al cual deben de acogerse todos nuestros proveedores, ha sido revisado para asegurar el alineamiento a las distintas legislaciones que están por venir, como la Ley de Diligencia Debida en Europa, y dando cobertura al riesgo en Ciberseguridad.

La nota media final en desempeño ESG de todos nuestros proveedores a cierre del ejercicio ha alcanzado el 60%, superando, por tanto, el objetivo establecido para 2023.



## Cumplimiento Política Proveedores y Riesgos

**100%**

Nuestros proveedores críticos cumplen con nuestra Política de Gestión de Proveedores y Riesgos

**50%**

Objetivo nota ESG 2023

**168**

Proveedores finales considerados críticos

**44**

Auditoría presenciales a nuestros principales proveedores de MMPP

**13%**

Volumen de negociación adjudicado teniendo en cuenta criterios de desarrollo ESG\*

(\*Compras superiores a 1M€

de las cateras de MMPP, Inversiones, Suministros Industriales y Servicios)



# Proporcionamos conocimiento líder con total transparencia.

Caminamos de la mano de nuestros clientes. Por ello, ponemos a su alcance diversas herramientas encaminadas a proporcionarles confianza, y la seguridad de que los escuchamos y prestamos atención a sus necesidades.

Contamos, por ejemplo, con la Oficina de Protección de Datos, que se encarga de gestionar los ejercicios de derechos solicitados, realizar las Evaluaciones de Impacto de Protección de Datos si son necesarias en nuevos proyectos y de llevar el control del Registro de Actividades de Tratamiento.

Asimismo, vela para que tanto el Reglamento General de Protección de Datos como la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos se cumplan, con un asesoramiento legal y un técnico de sistemas adecuado. En esta misma línea, hemos creado un comité DPC (Data Protection Committee) por medio del cual se revisa que las acciones que está llevando a cabo la oficina del delegado de Protección de Datos son correctas.

Por otro lado, ofrecemos a todos nuestros clientes, directos e indirectos, un servicio de pre y postventa capaz de atender las cuestiones técnicas, así como las reclamaciones del consumidor final. Para ello, contamos con un equipo de 25 técnicos que garantizan el servicio a todos los puntos de venta, tanto propios como de distribuidores.

En paralelo, desde el departamento de Customer Care también se gestionan las reclamaciones de cliente. El resultado de dicho análisis se comparte con los diferentes miembros del equipo, así como con los departamentos involucrados, en aras de implementar mejoras en cualquiera de los procesos de la cadena de suministro. En 2023, se han gestionado 25.094 incidencias con la siguiente distribución por gestión final:

**25.094**

Total reclamaciones registradas

**68,5 %**

Reclamaciones aprobadas

**15,1 %**

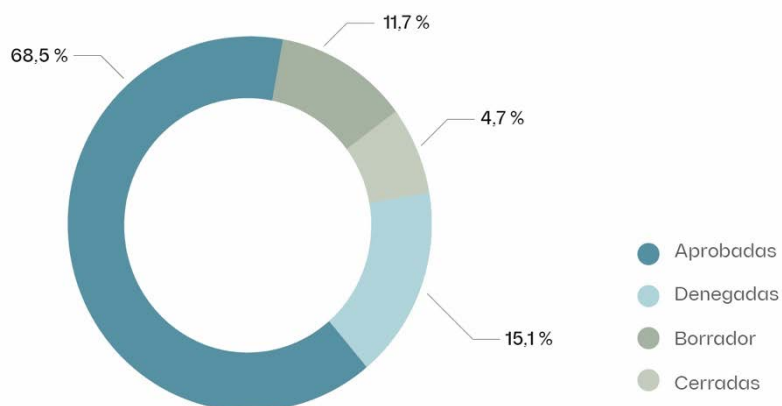
Reclamaciones denegadas

**4,7 %**

Reclamaciones cerradas

**11,7 %**

Reclamaciones en borrador



# Demostriamo nuestro compromiso de comunicación con acciones.

Continuamos realizando acciones de comunicación orientadas a empoderar a nuestros clientes y a la sociedad, brindándoles toda la información posible.

Con el objetivo de informar sobre posibles riesgos de nuestros artículos y sobre las pertinentes medidas preventivas, en 2019 creamos el espacio web Cosentino Health & Safety Space, accesible desde cualquier dispositivo. Desde entonces, se ha ido actualizando, y hoy en día es referencia para obtener información sobre la seguridad y salud de nuestros productos de manera legible, estructurada, y en múltiples idiomas de acuerdo con normativas internacionales de aplicación como la SGA (del inglés GHS, Globally Harmonised System) para la clasificación y etiquetado de productos químicos y mezclas, así como la CLP, la REACH, etc.

Este año, hemos actualizado en esta plataforma las fichas de seguridad de los productos profesionales Proline, poniendo al día asimismo las fichas de seguridad de todos nuestros productos: Silestone®, Dekton®, Sensa®, Scalea®, SILQ® y Natural Stone.

Asimismo, continuando con la práctica ya iniciada en 2017, Cosentino distribuye de manera global y regular, *newsletters* dirigidas a marmolistas en múltiples idiomas con información relevante relacionada con la prevención de los riesgos laborales en la actividad profesional vinculada a nuestros productos.

Esta práctica continuó en 2023, cuando, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se envió una *newsletter* con entrega certificada a 37 países, en diez idiomas, a más de 23.000 direcciones de email de clientes. La misma informaba sobre el espacio web Cosentino Health & Safety Space, de los últimos cambios en la documentación de seguridad, y sobre Silestone® Hybriq Technology®.

→ [International Health & Safety info](#)



# Abrimos canales de diálogo para mejorar la comunicación con nuestros *stakeholders*

## Service Desk

Cosentino mejora el servicio de atención a usuarios mediante la internalización del equipo de Service Desk y Workplace, demostrando el compromiso con el área de Almería a través de la contratación de personal de la comarca y alrededores. Con este movimiento conseguimos que el servicio presencial sea más dinámico y adaptable a la velocidad que demanda nuestro negocio y ofrecemos mayor calidad en las llamadas, aumentando, de esta manera, la satisfacción del usuario.

## Redes Sociales

Nuestra estrategia global y local (GloCal) en redes sociales se consolida un año más con el objetivo de amplificar nuestras marcas en la comunidad online a través de una comunicación activa y cercana con nuestros clientes y otras audiencias clave para la compañía -sobre todo, dentro del mundo del diseño y la arquitectura-.

En estos canales, que utilizan contenidos globales adaptados a más de 15 idiomas diferentes, visibilizamos los lanzamientos de producto y otros hitos clave de la compañía, como la participación en citas señaladas en el sector del diseño y de la arquitectura y en eventos deportivos y culturales, tanto a nivel local como internacional.

Contamos con una comunidad activa de más de dos millones de usuarios en las principales redes sociales donde estamos presentes (Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter, Pinterest y Youtube). Este 2023, nuestra actividad constante en estos canales ha permitido que nuestras publicaciones hayan llegado a más de 400.000.000 usuarios gracias a la realización de más de 20.000 publicaciones a nivel mundial.

A continuación ofrecemos nuestra presencia en las distintas plataformas de redes sociales por mercado de referencia.

## Cosentino City

Para dar mayor visibilidad a nuestros Cosentino City y estar más cerca de su público objetivo (compuesto, sobre todo, por interioristas y arquitectos), se consolida la presencia y actividad de los showrooms en canales en Instagram, LinkedIn y Google My Business.

Además, para facilitar la experiencia de cliente, se ha activado en la página web del showroom de cada Cosentino City un botón para solicitar una cita online.

Por otro lado, dentro de los City se ofrece la posibilidad de acceder a un catálogo virtual, la digital slab, que muestra nuestra gama completa de colores de Dekton®, Silestone® y Sensa® en una pantalla 4K gigante.

## Partners

# Unimos nuestro camino al de socios y entidades que comparten un mismo propósito

Mantenemos siempre una política activa de colaboración e intercambio. Por ello, nos aliamos con organizaciones y entidades que comparten nuestros valores, y que están comprometidas con el desarrollo sostenible, el progreso de la industria y la responsabilidad social. Entre ellas, se encuentran las siguientes:

- Fundación SERES
- Asociación Empresarial Innovadora de la Piedra Natural.
- Asociación de Empresarios del Mármol de Andalucía (AEMA).
- Asociación Mobiliario de Cocina (AMC).
- Asociación Directivos de Comunicación (DIRCOM)
- Foro de Marcas Renombradas Españolas.
- Asociación Promotores Inmobiliario Fadeco.
- ASCER
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).
- Asociación de Empresas de Diseño Español (RED).
- Asociación Española de Anunciantes.
- CENFIM.
- A.St.A. World-Wide (World-wide Agglomerated Stone Manufacturers Association).
- Asociación SUSTENTA (Environmental Civic Association).
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
- ICEX
- EUROSIL: European Association of industrial Silica producers.
- NEPSI (The European Network on Silica).
- Plataforma de Economía Circular en Acción.
- Alianza StepbyWater.
- Alianza para la FP Dual.
- Observatorio Industria 4.0.
- Observatorio 2030 del CSCAE
- CESUR.
- Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España (CSCAE).
- Fundación Arquitectura y Sociedad.
- Fundación Arquitectura Contemporánea.
- Federación Española del Habitat
- Asociación IndesIA
- CEAJE
- Cámara de Comercio España - EE.UU.
- Fundación Consejo España-Estados Unidos

# Anexos

## Anexo 1. Economía circular

Tablas % de materia prima reciclada en productos 2023 (expresado respecto al consumo de MMPP (Tn) y superficies producidas (m2))

Líneas de producto	Total MMPP (Tn.) Reciclada/Recuperada	Total MMPP (Tn.) Consumida	% Recuperado / Reciclado vs Total
Dekton®	21.489	234.293	9,2%
Silestone®	45.645	465.953	9,8%
<b>TOTAL</b>	<b>67.135</b>	<b>700.246</b>	<b>9,6%</b>

En el año 2023 hemos cumplido el quinto año explotando nuestra propia Planta de tratamiento y valorización de residuos no peligrosos a través de la filial Soluciones Ambientales COMA. Con ello, consolidamos un sistema de gestión de residuos más eficiente orientado a una valorización futura de todos los residuos no peligrosos generados en el proceso de producción.

En cuanto a la gestión de residuos peligrosos, continuamos trabajando en la búsqueda tanto de alternativas de gestión de residuos que prioricen la valorización frente a la eliminación, como de nuevos productos comerciales que progresivamente sustituyan a los productos peligrosos empleados en producción.

Durante 2023 hemos continuado ejecutando la construcción de nuevos puntos limpios en las principales fábricas del parque industrial, mejorando tanto la segregación de los residuos, como la imagen de su gestión y la eficiencia del servicio de recogida “puerta a puerta” en fábrica.

Desempeño: Global: Parque Industrial Cantoria (Almería, España) + Fábrica de Latina Vitória (Brasil)

Evolución de la valorización de residuos sólidos (Tn.)

	2021	2022	2023
Total Residuos	387.334	436.878	332.563
Total Valorización	53.589	71.835	54.796
Tasa de Valorización (%)	13,84%	16,44%	16,48%

## Anexo 2. Consumo de energía

Silestone® + Dekton®	2021	2022	2023
Total Consumo Energía Eléctrica (kWh)	192.456.240	192.616.614	185.007.973
Total Consumo Energía Térmica (kWh)	265.209.158	312.011.462	372.501.970
Total Consumo Energía (kWh)	457.665.398	504.628.076	557.509.943
Total producido (kg/año)	503.187.827	568.971.790	443.724.910
Indicador energético (kWh/kg producido)	0,91	0,89	1,26

Consumo de Gasoleo	2021	2022	2023
Total Consumo (litros)	892.126	1.155.187	1.044.492
Total Consumo (kWh)	8.970.890	11.607.666	10.495.369

El consumo de energía muestra una tendencia en aumento, pero esto va aparejado al mayor nivel de producción alcanzado año tras año. Para poner esto en contexto se emplean los indicadores energéticos, que ponen de manifiesto que, a pesar del mayor consumo energético, la intensidad energética ha ido decreciendo debido al mejor uso de la energía que se realiza en Cosentino y al esfuerzo e inversiones realizadas en medidas de optimización energética.

### El consumo energético fuera de HQ Cantoria

	Categoría	Concepto	Consumo	Comentario
Stone Systems	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	5.451.395 kWh	gas natural y propano
	Energía Eléctrica	Consumo red	6.184.934 kWh	
Cosentino Centers	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	1.471.433 kWh	gas natural
	Energía Eléctrica	Consumo red	6.433.761 kWh	
City Centers	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	36.445 m3	gas natural
	Energía Eléctrica	Consumo red	663.037 kWh	
Logistic Hubs	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	13.064 m3	gas natural
	Energía Eléctrica	Consumo red	1.479.299 kWh	
Fabrica Brasil	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	926.342 kWh	gas natural
	Energía Eléctrica	Consumo red	7.083.856 kWh	

## Anexo 3. Emisiones de otras sustancias

	2021	2022	2023
CO (Monóxido de Carbono) (Kg/año)	74.700	58.400	73.506
NOX Óxidos de Nitrógeno (NOX) (Kg/año)	93.200	102.000	106.317
PB (Plomo y compuestos) (Kg/año)	9,2	0,7	0,3
PST (Partículas Totales en Suspensión) (Kg/año)	30.700	20.500	58.846
COT (Carbono Orgánico total) (Kg/año)	9.920	33.800	57.560
HF (Ácido fluorhídrico)	73	817	727

### Aplicación del principio de precaución

Para proteger el medio ambiente aplicamos el *principio de precaución*, conscientes de la importancia de prevenir los impactos negativos en nuestros procesos y entornos productivos.

Durante 2023, se continuó con el proyecto iniciado en 2019 por la anterior aseguradora de daños FM Global, y que actualmente lo mantiene la aseguradora Swiss Re, haciendo seguimiento y actualizando las recomendaciones acordadas con la aseguradora y planteando constantes mejoras.

La aseguradora ha destacado el refuerzo asociado al aislamiento y reducción del riesgo combustible que se venía implementando, el control de productos químicos y acondicionamiento de otros productos.

## Anexo 4. Huella de carbono

<b>Total Huella</b>	<b>Toneladas (ton)</b>
Emisiones directas	93.964,68
Emisiones indirectas energía	6.816,26
Emisiones indirectas transporte	118.096,70
Emisiones indirectas productos y servicios	277.159,83
Emisiones indirectas uso de productos	8.380,21
<b>TOTAL</b>	<b>504.417,67</b>

El 54,95% de nuestra Huella se debe a emisiones indirectas asociadas a la categoría de Productos y Servicios, básicamente debido a la producción de las distintas materias primas que consumimos. En segundo lugar, con un 23,41% sobre el total están las emisiones indirectas asociadas al transporte, tanto de la mayor parte de distribución de nuestros productos, así como del transporte de materias primas. En tercer lugar, estarían las emisiones directas con un 18,63% donde la mayor parte se debe a las emisiones derivadas de nuestros procesos productivos.

Si realizamos una comparativa objetiva y cuantificada basada en indicadores de las Huellas de carbono 2018 vs 2023 podemos constatar, un año más, una reducción de esta, situándose en un 9%.



## Anexo 5. Empleados

\*Las tablas recogidas a continuación recogen los datos a cierre del ejercicio, no siendo reportados los datos promedios, toda vez que no existe estacionalidad en nuestro segmento de actividad y el dato de plantilla total se mantiene constante durante el ejercicio.

### Empleados por tipo de contrato y género en 2023

	Mujer	Hombre	Total general
<b>Fijo</b>	<b>1534</b>	<b>4405</b>	<b>5939</b>
Completa	1508	4398	5906
Parcial	26	7	33
<b>Fijo disc.temporal</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Completa	1		1
<b>Fijo discontinuo</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
Completa	1		1
<b>Temporal</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>98</b>
Completa	16	52	68
Parcial	1	29	30
<b>Despidos</b>	<b>72</b>	<b>192</b>	<b>264</b>
<b>Total general</b>	<b>1553</b>	<b>4486</b>	<b>6039</b>

### Empleados por tipo de contrato y edad en 2023

	Menos de 25	de 25 a 35	de 35 a 45	de 45 a 55	mayor de 55	Total general
<b>Fijo</b>	<b>264</b>	<b>1679</b>	<b>2034</b>	<b>1387</b>	<b>575</b>	<b>5939</b>
Completa	263	1677	2018	1379	569	5906
Parcial	1	2	16	8	6	33
<b>Fijo disc.temporal</b>		<b>1</b>				<b>1</b>
Completa		1				1
<b>Fijo discontinuo</b>			<b>1</b>			<b>1</b>
Completa			1			1
<b>Temporal</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>32</b>	<b>98</b>
Completa	6	34	16	10	2	68
Parcial					30	30
<b>Despidos</b>	<b>16</b>	<b>81</b>	<b>94</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>264</b>
<b>Total general</b>	<b>270</b>	<b>1714</b>	<b>2051</b>	<b>1397</b>	<b>607</b>	<b>6039</b>

## Empleados por tipo de contrato y categoría profesional en 2023

	Ejecutivos	Dirección	Mando	Profesional	Administrativo	Operario	Total general
<b>Fijo</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>827</b>	<b>1999</b>	<b>304</b>	<b>2689</b>	<b>5939</b>
Completa	20	100	824	1988	294	2680	5906
Parcial			3	11	10	9	33
<b>Fijo disc.temporal</b>				<b>1</b>			<b>1</b>
Completa				1			1
<b>Fijo discontinuo</b>				<b>1</b>			<b>1</b>
Completa				1			1
<b>Temporal</b>			<b>7</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>63</b>	<b>98</b>
Completa			2	25	3	38	68
Parcial			5			25	30
Despidos		1	28	86	22	127	264
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>834</b>	<b>2026</b>	<b>307</b>	<b>2752</b>	<b>6039</b>

## Número de empleados por país 2023

País	Nº de empleados	País	Nº de empleados
España	3484	Suiza	20
Estados Unidos	1261	Nueva Zelanda	19
Brasil	258	Austria	17
Canadá	123	Irlanda	17
Reino Unido	121	Noruega	16
Francia	99	Japón	13
Italia	96	Emiratos Árabes Unidos	12
Australia	87	Dinamarca	12
Alemania	59	Malasia	12
Suecia	38	Lituania	12
Portugal	35	Finlandia	10
Polonia	34	Sudáfrica	10
México	29	República Checa	4
Turquía	28	Indonesia	4
Holanda	27	Hungría	3
Bélgica	26	Islandia	1
Israel	26	Eslovenia	1
Singapur	25		

## Anexo 6. Transparencia fiscal y subvenciones:

Detallamos en la siguiente tabla los importes pagados por el Impuesto sobre beneficios por país (€)

País	Impuesto sobre beneficios pagado
España	7.420.314
Estados Unidos	5.167.433
Canadá	1.272.898
Brasil	854.405
Australia	456.611
Alemania	243.051
Reino Unido	229.039
Portugal	223.514
Bélgica	175.000
Holanda	151.755
Nueva Zelanda	99.994
Irlanda	89.625
México	81.126
Polonia	73.757
Suiza	73.132
Otros Países*	321.385
<b>TOTAL</b>	<b>16.933.039</b>

\*Importe agregado correspondiente al Impuesto sobre beneficios pagado por las filiales de Italia, Austria, Francia, Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia, Lituania, Eslovenia, República Checa, Hungría, Japón, Rusia, Singapur, Malasia, Puerto Rico, Rep. Dominicana, Turquía, Israel, Sudáfrica y Emiratos Árabes.

### Subvenciones recibidas durante 2023:

	2022	2023
Saldo al 1 de enero	22.605.724	19.904.798
Subvenciones concedidas en el ejercicio	3.664.001	3.996.986
Reducción de subvenciones recibidos en ejercicios anteriores	(1.819.469)	(3.482.756)
Trasposos a la cuenta de pérdidas y ganancias	(4.545.458)	(2.267.846)
<b>Saldo al 31 de diciembre</b>	<b>19.904.798</b>	<b>18.151.182</b>

## Anexo 7. Diálogo social

### Diálogo social: asociación sindical

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo primero, garantiza que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

En este sentido, la misma ley establece en su artículo segundo que la libertad sindical comprende:

- El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- El derecho a la actividad sindical.

Además, tanto el Estatuto de los trabajadores como los convenios colectivos amparan este derecho de los trabajadores.

### Composición de la representación de los trabajadores en Cosentino (centro de trabajo de Cantoria)

La representación de los trabajadores en el parque industrial de Cosentino en Cantoria se distribuye de la siguiente forma:

(i) El comité de empresa de C1 está compuesto por 23 miembros, elegidos en las elecciones celebradas en marzo de 2022, de los que 12 miembros pertenecen al sindicato de UGT y 11 miembros pertenecen al sindicato CCOO.

(ii) El comité de empresa de C2 está compuesto por 12 miembros (1 vacante), elegidos en las elecciones celebradas en diciembre de 2022. Todos los miembros del comité de empresa pertenecen al sindicato CCOO.

(iii) El comité de empresa de oficinas está compuesto por 13 miembros, elegidos en las elecciones de 2022. Todos los miembros del comité de empresa pertenecen al sindicato CSIF.

### Discriminación y acoso

La no discriminación es un punto clave con el compromiso de bienestar que tenemos hacia nuestros empleados.

No toleramos discriminación alguna relacionada con el lugar de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social; adquirimos el rotundo compromiso de prevenir y erradicar este tipo de conductas. Todos somos iguales, y todos contribuimos a la misión de Cosentino.

El acoso es también un riesgo en el ámbito laboral. En Cosentino, velamos por mantener una estructura organizativa que lo impida, y nos comprometemos a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y actuar frente a posibles casos de acoso.

Nuestro protocolo se ha puesto a disposición de todas las personas trabajadoras, dejando constancia de nuestra intención de adoptar cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso.

En Cosentino disponemos de un Canal de Denuncias accesible para todos los empleados y personal perteneciente a nuestros grupos de interés, a través del cual se puede denunciar o realizar consultas relativas a situaciones de discriminación o acoso. Este Canal permite comunicarse de forma anónima con el Órgano de Compliance encargado de su gestión.

En la actualidad, en Cosentino Cantoria (parque 1, parque 2 y centro de trabajo de Cosentino Global en Cantoria) hay creadas varias comisiones:

- Comité de Seguridad y Salud.
- Comité de Formación
- Comisión Instructora en casos anti - acoso.
- Comisiones de igualdad (Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento una vez que el plan es aprobado)

Además, existen tres secciones sindicales con presencia en el parque industrial 1:

- Sección sindical de UGT.
- Sección sindical de CC.OO.
- Sección sindical de Solidaridad

## Anexo 8. Negociación colectiva

En 2023 el 65,5% de los empleados a nivel mundial están adscritos a un convenio colectivo, incrementando el porcentaje del año pasado en 0,5 puntos porcentuales. En España, donde se encuentra el 57,7% de los empleados, ampliamos a 28 los convenios colectivos bajo los que se encuentra el conjunto de la plantilla.

Los Convenios Colectivos que resultan de aplicación a los centros de trabajo que posee Cosentino en el territorio nacional, en materias que afectan a la prevención de la salud y la seguridad laboral, remiten a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que se hayan previsto mejoras de las condiciones legalmente establecidas en la normativa de aplicación.

País	Empleados	En convenio	% en convenio
España	3.484	3.484	100%
Brasil	258	258	100%
Francia	99	99	100%
Países Bajos	27	27	100%
Italia	96	96	100%
Resto países*	2.075	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6.039</b>	<b>3.806</b>	<b>65,5%</b>

(\*) Restos de países: USA, Canadá, Reino Unido, Australia, Alemania, Suecia, Portugal, Polonia, México, Turquía, Bélgica, Israel, Singapur, Suiza, Nueva Zelanda, Austria, Irlanda, Noruega, Japón, UAE, Dinamarca, Malasia, Lituania, Finlandia, Sudáfrica, República Checa, Indonesia, Hungría, Islandia y Eslovenia.

# Índice de Estado de Información No Financiera

Los contenidos de la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad incluida en el presente documento han sido verificados por KPMG.

## Información general

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	Material	3-15	GRI 2 - 6 (2021)
Mercados en los que opera	Material	5	GRI 2- 1 (2021) GRI 2- 6 (2021)
Objetivos y estrategias de la organización	Material	3-15	GRI 2 - 1 (2021) GRI 2 - 22 (2021)
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	Material	9-11	GRI 3 - 3 GRI 2 - 22
Marco de reporting utilizado	Material	2	GRI 1 (2021)
Principio de materialidad	Material	12-15	GRI 3 - 1 (2021) GRI 3 - 2 (2021)

## Cuestiones Medioambientales

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	16	GRI 3 - 3 (2021)

## Información General Detallada

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Material	11, 17-18	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	24, 84	GRI 3 - 3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	18, 32	GRI 3 - 3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	Material	95	GRI 2 - 23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	95	GRI 3- 3 (2021)

## Contaminación

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones 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	Material	20, 95	GRI 3- 3 (2021)

## Economía circular, prevención y gestión de residuos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Material	28-29, 93	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 en lo que respecta al total de residuos generados GRI 306-4 en lo que respecta al total de residuos no destinados a eliminación

## Uso sostenible de los recursos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Material	25	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	26, 93	GRI 301-2 en lo que respecta al porcentaje de materia prima reciclada consumida
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	94	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	23-24	GRI 3 -3 (2021)
Uso de energías renovables	Material	22-23	GRI 302-1

## Cambio climático

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Material	17-19, 96	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305 - 7
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	11	GRI 3- 3 (2021) GRI 201-2 en lo que respecta a los riesgos y oportunidades y su clasificación
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Material	20-21	GRI 3- 3 (2021)



## Protección de la biodiversidad

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Material	70	GRI 3- 3 (2021) GRI 304-3 en lo que respecta a espacios restaurados
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	70	GRI 3- 3 (2021)

## Cuestiones sociales y relativas al personal

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
<b>Enfoque de gestión:</b> descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	33-67	GRI 3- 3 (2021)

## Empleo

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	Material	97-98	GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría, sexo y edad
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Material	97-98	GRI 2- 7 (2021) en lo que respecta a empleados por contrato laboral y tipo, por sexo.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Material	97-98	GRI 3- 3 (2021)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	47-48	GRI 3- 3 (2021)

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Material	48	GRI 3- 3 (2021) GRI 405-2 en lo que respecta al ratio de remuneración de mujeres frente a hombres
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	Material	48	GRI 3- 3 (2021)
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	51	GRI 3- 3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	Material	39	GRI 3- 3 (2021) GRI 405-1 en lo que respecta a empleados por categoría y otros indicadores de diversidad

## Organización del trabajo

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Organización del tiempo de trabajo	Material	50-51	GRI 3- 3 (2021)
Número de horas de absentismo	Material	55	GRI 3- 3 (2021)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Material	50-51	GRI 3- 3 (2021)

## Salud y seguridad

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Material	52-55	GRI 3-3 (2021) GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-7
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Material	55	GRI 403-9 en lo que respecta a número y tasa de accidentes GRI 403-10 en lo que respecta a casos de dolencias y enfermedades laborales

## Relaciones sociales

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Material	100	GRI 3-3 (2021)
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Material	101	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	101	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	101	GRI 3-3 (2021)

## Formación

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Políticas implementadas en el campo de la formación	Material	43-46	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	45	GRI 3-3 (2021) GRI 404-1 por lo que respecta al total de horas de formación por categoría profesional

## Accesibilidad universal

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Material	39	GRI 3-3 (2021)

## Igualdad

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Material	40-42	GRI 3-3 (2021)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	40-42	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	100	GRI 3-3 (2021)

# Respeto de los derechos humanos

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	81-85, 89	GRI 3-3 (2021)

## Aplicación de procedimientos de diligencia debida

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Material	85	GRI 2- 23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	83	GRI 3-3 (2021) GRI 406-1 en lo que respecta al número de casos
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Material	85	GRI 3-3 (2021)

# Lucha contra la corrupción y el soborno

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	80-82	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	81-82, 84	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	81-82, 84	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	58	GRI 2-28 (2021)

# Información sobre la sociedad

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Material	57-59	GRI 3-3 (2021)

# Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Material	57-76	GRI 3-3 (2021)
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	61-76	GRI 3-3 (2021)
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	59-76	GRI 2-29 (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	58, 92	GRI 3-3 (2021)

## Subcontratación y proveedores

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Material	86-88	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	86-88	GRI 2-6 (2021)
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Material	87-88	GRI 2-6 GRI 308 - 2 en lo que respecta a proveedores evaluados GRI 414 - 2 en lo que respecta a proveedores evaluados

## Consumidores

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Material	79, 89	GRI 3-3 (2021)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	89	GRI 3-3 (2021)

## Información fiscal

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad	Página del informe	Criterio de reporting: GRI seleccionados
Los beneficios obtenidos país por país	Material	79	GRI 3-3 (2021) GRI 207 - 4 en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por jurisdicción fiscal
Los impuestos sobre beneficios pagados	Material	99	GRI 3-3 (2021) GRI 207 - 4 en lo que respecta a los beneficios antes de impuestos por jurisdicción fiscal
Las subvenciones públicas recibidas	Material	99	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones

La información de este documento puede ser consultada en el Estado de Información No Financiera, disponible en nuestra web [www.cosentino.com](http://www.cosentino.com) y verificado por KPMG.

## **COSENTINO**

Ctra. Baza a Huércal-Overa, km 59 / 04850  
Cantoria - Almería (España) / Tel.: +34 950 444 175  
info@cosentino.com / www.cosentino.com

