COSENTINO®

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

REV 01 02/2026

SILESTONE® | DEKTON® | ECLOS® | SENSA

Contenido Corporativo



INTRODUCCIÓN

ACERCA DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Presentamos el Estado de Información No Financiera de Grupo Cosentino relativo al ejercicio 2025, muestra de nuestro compromiso con la sostenibilidad en sus diferentes dimensiones y eje vertebrador que sustenta nuestra Estrategia ESG y garantizando la transparencia y el acceso a la información.

En él, hacemos partícipes a nuestros grupos de interés de cuestiones relativas a nuestro modelo de negocio y los objetivos estratégicos, así como al desempeño global económico, social y ambiental durante 2025, tanto en España como en los países donde estamos presentes.

El presente 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).

El perímetro de la información reportada coincide con el perímetro de la información financiera contenida en las Cuentas Anuales del Grupo como un capítulo integrado dentro del informe de gestión. Este trabajo continúa la senda recorrida en los informes publicados en años anteriores y profundiza en nuestro compromiso de informar anualmente con transparencia a nuestros grupos de interés, así como de generar un impacto positivo en cada lugar donde estamos presentes.

UN FUTURO MÁS SOSTENIBLE

PRESENCIA GLOBAL Y ACTIVOS EN NUESTRO ENTORNO

PAÍSES

→ *113 Distribución*
Países en los cinco continentes a los que distribuimos nuestros productos.
→ *36 Implementación*
Países donde estamos presentes.
→ *47 Filiales propias*

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).

→ *4 Hubs en EEUU*

→ *178 Unidades de negocio y comerciales:*
- *132 Cosentino® Center*
- *43 Cosentino® City*
- *3 Cosentino® Studio*

→ *5 Operadores logísticos*

→ *2 Espacios de almacén*
- *Más de 19.000 m2 de almacén de tablas en exposición en nuestra sede corporativa.*
- *1 centro logístico que incluye un almacén automático capaz de almacenar hasta 400.000 tablas de Silestone® y Dekton® y con capacidad de preparación de más de 10.00 tablas cada nueve horas en caballetes de expedición (marítimos o terrestres).*

PROPÓSITO CORPORATIVO

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

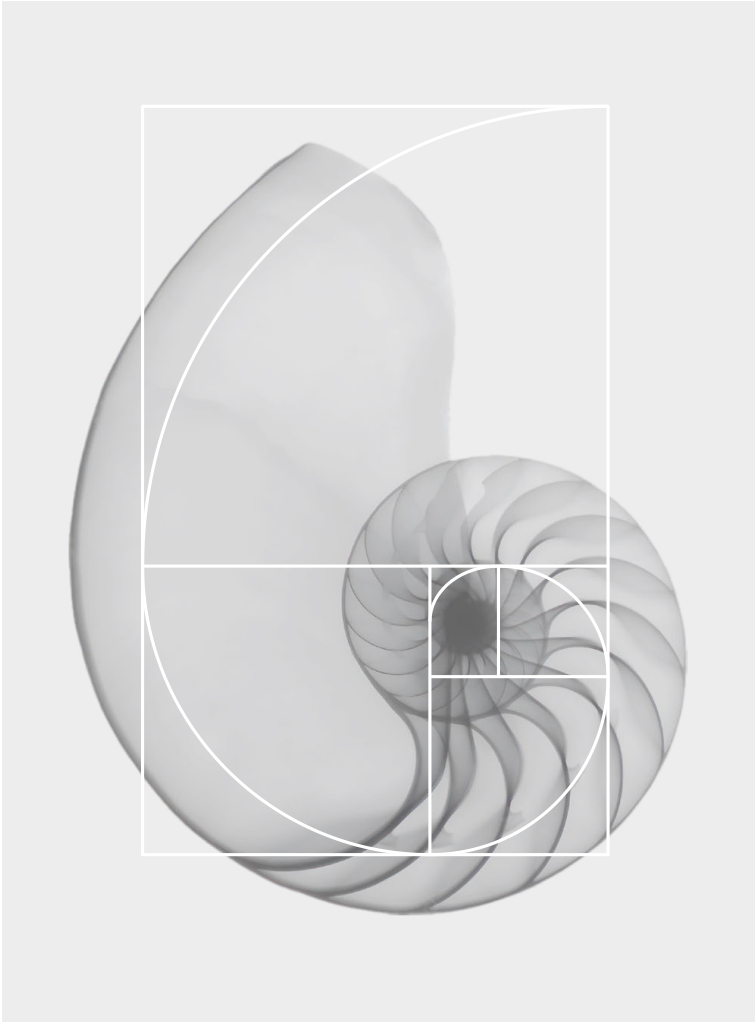
Inspiramos y nos inspiramos para crear diseños bellos y funcionales que cobren vida.

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.



NUESTRAS MARCAS, GARANTÍA DE CALIDAD E INNOVACIÓN

Nuestras marcas responden a las necesidades de un mercado en constante evolución con un objetivo claro: crear espacios de diseño con funcionalidad y propósito.

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 marcas que destacan tanto por ser pioneras como por la excelencia de sus acabados: Silestone®, ECLOS®, 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 contener los resultados del Grupo en 2025. 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 se espera que tenga crecimientos del 5% en Europa y por encima del 7% en Norte América, a partir de 2027.

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 inestable y cambiante, en el que la industria está experimentando una rápida transformación debido a las tensiones geopolíticas, los conflictos comerciales y los cambios en las regulaciones de productos, con el índice de incertidumbre global a niveles máximos.*
- → *Mercado saturado, debido a una competencia agresiva de bajo coste principalmente asiática, creciendo rápido con buena calidad y poca diferenciación.*
- → *Riesgo de comoditización, con una alta presión en precios en sectores de volumen y segmento medio retail.*
- → *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 más duraderos y responsables.*

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 del Grupo: 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 diciembre 2025 actualizamos el mapa de riesgos corporativos para los ejercicios 2026 a 2027, 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:

- → Riesgos asociados a la salud y seguridad laboral en la cadena de valor.
- → Las tensiones geopolíticas globales, que pueden derivar en políticas comerciales proteccionistas, imposición de aranceles e incidencias en la cadena de suministro.
- → Incremento de fabricantes competidores, especialmente en Asia, donde operan con costes más bajo y presionan la competitividad en categorías clave.
- → Ciberseguridad, que plantea retos crecientes ante el auge de la inteligencia artificial y la digitalización.
- → Impactos del cambio climático, como sequías prolongadas y tormentas severas, que requieren planes para garantizar la continuidad operativa.
- → No aprovechamiento de optimizaciones derivadas de la inteligencia artificial, lo que podría limitar la eficiencia y la competitividad.
- → Volatibilidad en divisas y condiciones de financiación, con potencial impacto en rentabilidad e inversión.
- → Atracción y retención de talento, cada vez más compleja en un mercado laboral altamente competitivo.

Además, durante el 2025, 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

ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Cosentino continua con su compromiso con la transparencia y la mejora continua de su modelo de reporte, realizando el análisis de doble materialidad que abarca tanto la perspectiva financiera como la de impacto, en línea con los requisitos del marco europeo CSRD (Directiva sobre Información Corporativa en materia de Sostenibilidad). Este trabajo se desarrolla de manera anticipada con el fin de facilitar una transición sólida hacia las futuras obligaciones de información.

Dicho análisis está sometido a un constante proceso de mejora continua, por lo que se continúa trabajando en esta matriz de doble materialidad que constituye uno de los ejes de la estrategia de Sostenibilidad de la compañía.

Para llevar a cabo este análisis, aplicamos la siguiente metodología:

METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES (IROS)

Se ha realizado una revisión exhaustiva para crear el universo inicial de IROs:

ESG RISK RATING

El ESG Risk rating (ERR) es la base para la identificación de riesgos. Las categorías son la base para organizar los riesgos.

BENCHMARK DE IROS

Análisis de los ejercicios de materialidad y riesgos de sostenibilidad disponibles públicamente de las empresas del sector

CATEGORÍAS DEL TCFD

Seis categorías principales de transición y físicas del Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

REPORTES ANTERIORES

Revisión de la Memoria de Sostenibilidad para incluir información previa relacionada con riesgos, materialidad y oportunidades.

EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS

Las ESRS (normas Europeas de Elaboración de los Informes de Sostenibilidad) describen una lista de aspectos ESG para las empresas que han guiado la identificación del impacto

BASE DE DATOS DE REGULACIÓN

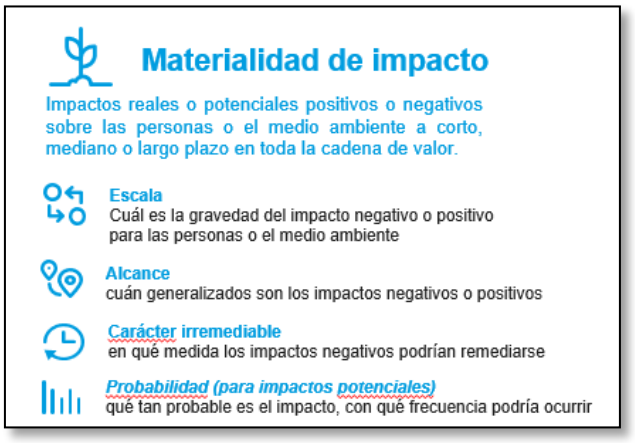
Análisis de las leyes sectoriales y societarias y posibles nuevas regulaciones en los países relevantes.

GLOBAL RISK REPORT

La publicación insignia del Foro Económico Mundial.

MÉTODO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

Para cada impacto, se evalúa el alcance, irremediabilidad y probabilidad de ocurrencia a través de expertos y responsables del área de negocio de Cosentino donde afecta el impacto identificado. Para los impactos relevantes se consulta la escala a los grupos de interés a través de una encuesta diferente o metodología proxy



METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LA MATERIALIDAD FINANCIERA

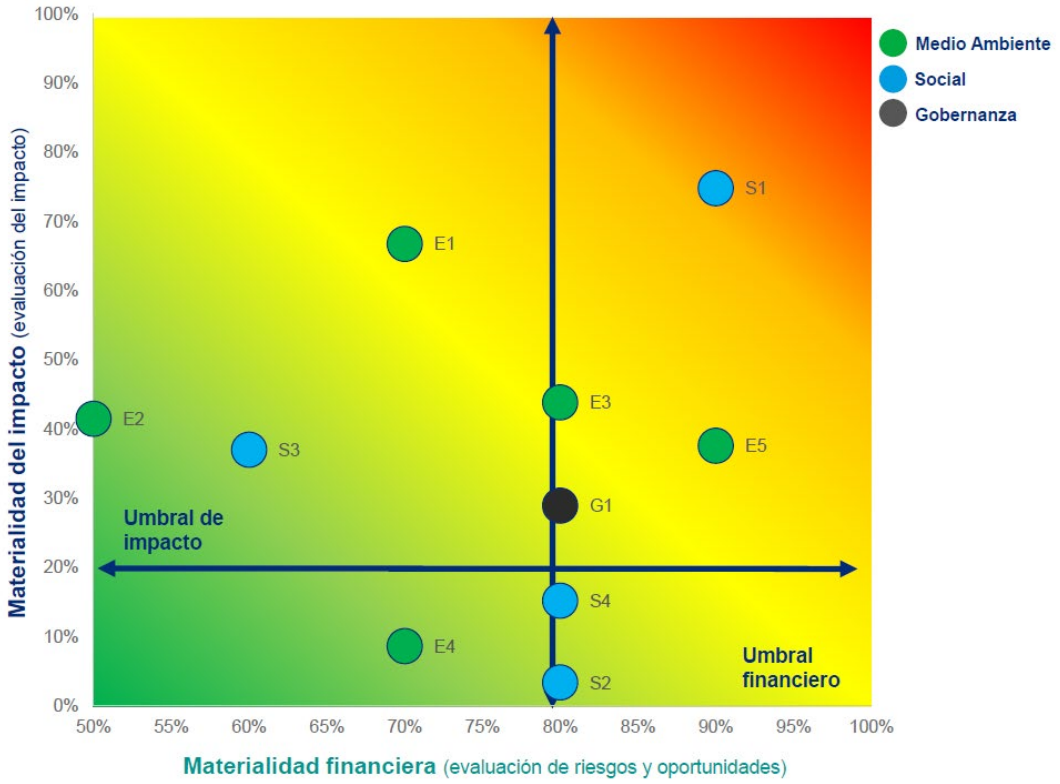
A partir del análisis de tolerancia al riesgo realizado por expertos, se establecen los rangos para el riesgo aceptable para Cosentino, en función de los principales indicadores operativos y de rendimiento, así como de KPIs medios del sector. La escala de impacto propuesta se calibra a partir de sesiones de trabajo con las áreas de finanzas, auditoría interna, estrategia y ESG con visión transversal de la Organización y los retos estratégicos de la compañía. A partir de las escalas de impacto definidas se realiza una encuesta con los responsables de las áreas donde impactan los riesgos y oportunidades, para evaluar el impacto y la probabilidad.



METODOLOGÍA DE CONSOLIDACIÓN DE DATOS

Se recogen las evaluaciones de los riesgos y/u oportunidades de cada grupo de interés y de directivos de la empresa. Las respuestas de cada componente de un mismo grupo de interés o de un mismo grupo de propietarios de riesgos tienen el mismo peso. Se calcula el promedio de respuestas, y se aplican las fórmulas para obtener la Materialidad del Impacto y la Materialidad Financiera.

ASUNTOS MATERIALES



1. NEIS E5. Uso de los recursos y economía circular
2. NEIS G1. Conducta empresarial
3. NEIS S1. Personal propio
4. NEIS E3. Agua y recursos marinos
5. NEIS S4. Consumidores y usuarios finales
6. NEIS S2. Trabajadores de la cadena de valor
7. NEIS E1. Cambio climático
8. NEIS E2. Contaminación
9. NEIS S3. Comunidades afectadas

CLASIFICACIÓN DE LOS ASUNTOS MATERIALES SEGÚN BLOQUE ESG:

E-nvironmental

1. *Uso de Materias primas naturales*

2. *Productos con contenido reciclado*

4. *Mitigación del cambio climático y reducción de emisiones de CO_2*

5. *Consumo de energía y costes asociados*

6. *Consumo de agua*

9. *Contaminación del aire*

11. *Generación de residuos y costes asociados*

S-ocial

3. *Personal propio – Seguridad y Salud*

7. *Personal propio – Formación y desarrollo de capacidades*

8. *Personal propio – Condiciones laborales*

10. *Diversidad en el Consejo de Administración*

12. *Programas de acción social, educativos, culturales*

15. *Trabajadores en la cadena de valor – Seguridad y salud*

G-overnance

13. *Medidas regulatorias nuevas sobre aranceles y dumping*

14. *Resiliencia Cadena de suministro*

ESG

(E) COSENTINO X ENVIRONMENTAL

COMPROMETIDOS CON EL MEDIO AMBIENTE A TRAVÉS DE LA EFICIENCIA PRODUCTIVA Y EL FOMENTO DE LA ECONOMÍA CIRCULAR.

Nos ocupamos de nuestro hogar común: el planeta.

Nuestras marcas enriquecen la vida de las personas transformando los espacios donde viven. Cosentino vela por productos cada vez más sostenibles, con mayores porcentajes de material reciclado y una larga vida útil, a partir de una fabricación con energía eléctrica de fuentes renovables y un 99% de agua reciclada en su proceso productivo.

Nuestras inversiones son analizadas bajo criterios de eficiencia energética, reciclabilidad, durabilidad y facilidad de desmontaje, apostando por instalaciones adicionales que impacten directamente en la reducción del consumo energético y térmico.

En Cosentino se aprovecha al máximo cada recurso y se apuesta por la valorización de los residuos, creando lazos sostenibles y construyendo infraestructuras innovadoras. Claro ejemplo son la Planta fotovoltaica para autoconsumo, referente en España y su ampliación, la planta de tratamiento de residuos y la estación regeneradora que da una segunda vida al agua residual de los municipios colindantes a Cantoria (Almería), donde Cosentino tiene su fábrica principal, que junto con el sistema de recirculación que permite reutilizar el agua del proceso productivo, se consume un 99% de agua reciclada en las instalaciones productivas de Cosentino Cantoria.

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.

COSENTINO CO2NCIOUS: CALCULAMOS NUESTRA HUELLA DESDE 2018

Somos conscientes de la necesidad de cambio para cuidar el planeta, por eso calculamos, reducimos y compensamos nuestra huella de carbono.

En 2018 realizamos nuestro primer cálculo de la huella de carbono organizacional, estableciéndolo como año base, es decir, como referencia para los siguientes.

El resultado del cálculo es un indicador: tCO2e/ t de producto fabricado que nos sirve para tener una foto de nuestro impacto y tomarlo como punto de partida para actuar en consecuencia.
El mencionado plan de acción es un conjunto de actuaciones calendarizadas que tras su consecución nos permitirá conseguir una reducción de emisiones del 35% para 2030, en términos relativos: tCO2e/toneladas de producto fabricado.

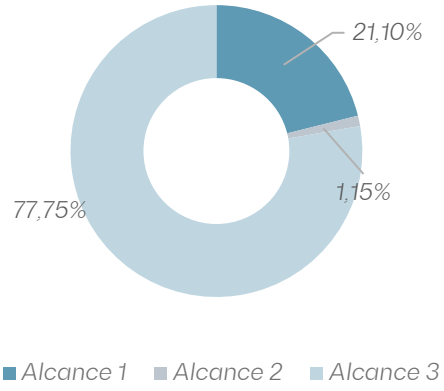
Durante 2025, la incorporación de una nueva marca a nuestra familia ha supuesto un importante punto de inflexión, generando retos constantes y oportunidades para mejorar. Este hecho, ligado al aumento de producción por la nueva línea de Dekton ha supuesto un leve incremento del ratio en huella de carbono que se indicará en siguientes apartados.

A través de la integración de procesos, la adopción de mejores prácticas y la búsqueda continua de innovación, hemos reforzado nuestro compromiso con la descarbonización y la producción responsable, alineando nuestras operaciones con los estándares ambientales más exigentes.

Finalmente, en 2025, la compañía ha mantenido su compromiso con la neutralidad climática en sus productos: Dekton® y la serie Silestone® Sunlit Days compensando las emisiones asociadas a todo su ciclo de vida. Actualmente nos encontramos en proceso de verificación de las mismas.
Se muestra a continuación el desglose de emisiones 2025.

	Toneladas
Emisiones Directas (Alcance 1)	112.852,63
Emisiones Indirectas Energía (Alcance 2)	6.168,85
Emisiones Indirectas Transporte (Alcance 3)	122.952,52
Emisiones Indirectas Productos y Servicios (Alcance 3)	269.324,68
Emisiones Indirectas Uso de Productos (Alcance 3)	23.660,56
TOTAL HUELLA	**534.959,23 (*)**

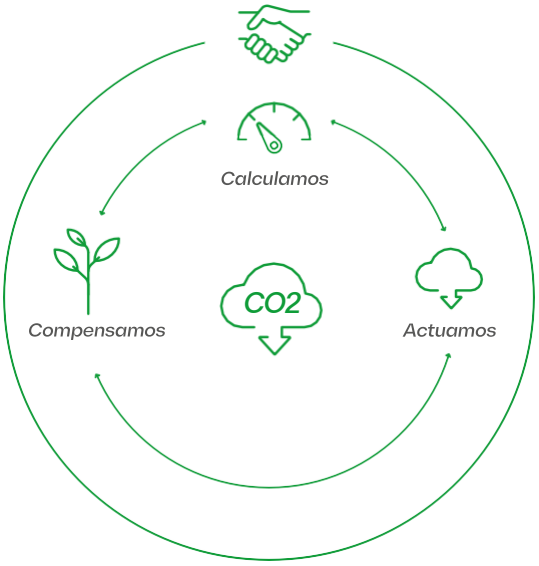
Distribución de alcances de huella



* Cosentino, S.A. somete además su Huella de Carbono a un proceso de verificación por un tercero independiente, con carácter posterior, de conformidad con las normas ISO 14064-1:2019 e ISO 14064-3:2019.

¿CÓMO LO HACEMOS?

El cambio climático es un hecho, por lo que es crucial que tomemos medidas para reducir sus efectos o adaptarnos a los impactos inevitables. La huella de carbono nos permite cuantificar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, disminuirlas y tomar decisiones. Estas acciones ayudan a limitar el aumento de la temperatura global a menos de 1,5°C, tal como se establece en el Acuerdo de París.



PREVENIMOS

Nuestro compromiso es firme: desde el año 2014, cuatro 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 2025 la cantidad de 54.955 toneladas de CO2 de Alcance 2.

CALCULAMOS

Un año más, calculamos y verificamos externamente nuestra huella de carbono organizacional, como hacemos desde el año 2018, año base del cálculo.

En el año 2025 contamos con una herramienta digital que nos permite monitorizar las emisiones asociadas a las tres fuentes principales de emisiones de la compañía: consumo energético (gas natural y gasóleo), logística y consumo y transporte de materias primas. Esto nos permite conocer el progreso de nuestro impacto en huella y anticiparnos en la toma de decisiones que disminuyan el resultado total a final de año

ACTUAMOS

Una vez realizado el cálculo de huella de carbono anual, revisamos las acciones de reducción realizadas y pendientes, para controlar su cumplimiento, las restantes para cumplir el objetivo y los pasos a seguir para su consecución.

CONTRIBUIMOS

Conocidas nuestras emisiones y establecidas acciones de reducción, compensamos aquellas emisiones que, por el momento, no podemos eliminar. Así lo hacemos año a año con las asociadas al ciclo de vida de Dekton® y la serie Silestone Sunlit Days®.

534.959,23 TCO2E

TOTAL HCO 2025

Alcance 1	*Alcance 2*	*Alcance 3*
21,10%	*1,15%*	*77,75%*
Emisiones directas procedentes de fuentes controladas por la organización	*Emisiones indirectas por consumo de energía eléctrica comprada*	*Emisiones indirectas procedentes de toda la cadena de valor desde la extracción de materias primas hasta el fin de vida útil del producto*

MÁS ALLÁ DE LOS GEI

En Cosentino, nos comprometemos con el cuidado del medio ambiente, gestionando nuestras emisiones no solo de gases de efecto invernadero, sino también de otros contaminantes. Cumplimos con nuestra Autorización Ambiental Integrada (AAI) y seguimos un proceso de mejora continua establecido por la compañía.

ACTUAMOS

-7,5%

Reducción ratio Huella de Carbono vs 2018

-35%

Objetivo voluntario reducción ratio de emisiones 2030

Trabajamos para disminuir nuestra intensidad de emisiones un 35% para 2030.

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.

Este año con la puesta en marcha de la línea 4 de Dekton y el lanzamiento de un nuevo producto, las emisiones relativas respecto al año 2024 se han incrementado un 2,3% en términos de tCO2e/t de producto fabricado.

Respecto al año 2018, esta reducción supone un –7,5%.

COMPROMISO DE MEJORA.

En pro de mejorar nuestro desempeño ambiental, en 2021 nos adherimos a la plataforma voluntaria 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. Para el ejercicio 2024 (último disponible en la plataforma) se ha obtenido la calificación B en cambio climático, manteniendo esta calificación con respecto al año anterior. Con este, ya son cuatro los ejercicios de reporte los que se han realizado.

CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION

ACTUAMOS EN ÁREAS CLAVE DE LA COMPAÑÍA PARA FRENAR EL CALENTAMIENTO GLOBAL.

78%

El 78% de nuestra Huella de Carbono se debe a Emisiones Indirectas

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: *seguimos apostando por materias primas recicladas o de bajo impacto, las cuales cada vez tienen más peso en el mix global de materias primas empleado para la fabricación de nuestros productos. No solo ponemos el foco en las materias primas recicladas de hoy, sino también en las del futuro. Prueba de ello es el proyecto CT Quarry (2024 – 2030), que ha conseguido financiación europea a través del programa Innovation Fund, y que consiste en emplear los residuos de Silestone® como base para producir nuevas materias primas que sustituirá a una parte importante de las materias primas vírgenes que ahora consumimos.*

Energías limpias y eficiencia energética: *En 2025 se han puesto en marcha a través de la Comisión de Eficiencia Energética 16 medidas que suponen un ahorro de 0,97 GWh/año.*

PROYECTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA MÁS DESTACADOS:

- → *Desconexión de consumos ociosos*
- → *Centralización de equipos de refrigeración*
- → *Temporización de parada automática*
- → *Ajustes horarios luminarias*
- → *Habilitación de control automático*
- → *Ajuste de temperatura*
- → *Optimización de presión de aire comprimido*

Recertificación de la norma ISO 50.001 de Gestión Energética

EFICIENCIA

FUENTES DE ENERGÍA ELÉCTRICA

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 2025 fue un 29% eléctrica y un 71% térmica (gas natural), siguiendo la tendencia habitual en años anteriores

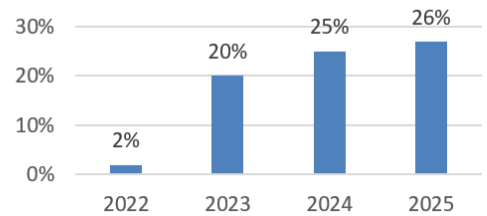
.

PERO QUEREMOS IR AÚN MÁS ALLÁ

Contamos con un huerto solar y su ampliación en las cubiertas de las naves, sumando entre ambas 35 MWp de potencia instalada y más de 60.000 paneles, que suministraron en 2025 el 26% de nuestro consumo eléctrico en el parque industrial de Cantoria. Esto sigue siendo un hito a nivel industrial dentro del autoconsumo fotovoltaico.

Además, existe un plan para ir dotando al resto de infraestructuras del grupo de contratos de energía eléctrica de origen renovable certificada y de instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo allá donde es factible.

Autoconsumo Energía Eléctrica %





Instalación fotovoltaica en la fábrica de Cosentino (Cantoria, Almería)

EFICIENCIA

CICLO DEL AGUA EN COSENTINO: UNA VIDA SIN FIN

99%

Agua tratada de origen reciclado

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

Trabajamos insistentemente por proteger el agua que consumimos, 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 precipitación de la península.

Para lograrlo, contamos con las mejores tecnologías disponibles en nuestras nueve plantas de tratamiento de agua del parque industrial en Cantoria. Gracias a ellas, conseguimos recircular más de 75.000 m3. al día, esto equivale al riego diario de 1.400 campos de fútbol.

También contamos desde 2023 con nuestra propia Estación de agua regenerada, con la que conseguimos dar una segunda vida al agua residual de los pueblos de Olula del Rio, Macael y Fines. Así, podemos cerrar el círculo y reducir el consumo de agua de fuentes naturales, favoreciendo la disponibilidad hídrica de la comarca y la circularidad.

Destino del agua captada (m^3)	*2023*	*2024*	*2025*
Riego (m^3)	*80.057*	*76.227*	*62.394*
Industrial (m^3)	*351.703*	*395.682*	*402.176*
Total (m^3)	***431.760***	***471.909***	***464.570***

Evolución de la captación de agua en Latina, Brasil (m3)

Destino del agua captada (m^3)	*2023*	*2024*	*2025*
Industrial (m^3)	*10.161*	*8.771*	*6.534*

EFICIENCIA

CADA KILO DE MATERIA PRIMA CUENTA; LOS RECURSOS SON FINITOS.

Nuestros equipos de producción trabajan constantemente para maximizar el rendimiento de cada kilogramo de materia prima utilizado en el proceso productivo. La eficiencia es uno de nuestros principales objetivos, ya que entendemos el residuo como una oportunidad.

Entre nuestras materias primas más consumidas en las fábricas de Cantoria destacan el feldespato, cristobalita, vidrio, arcillas o caolín, entre otros.

En la fábrica de Brasil, se consume principalmente piedra natural, siendo un 53% cuarcita y un 47% granito.

Aunque aún queda camino por recorrer, el conocimiento generado y un continuo aprendizaje, nos está permitiendo mejorar en el uso eficiente de las materias primas.

669.674 tn

de MMPP utilizada en Cantoria

29.109 tn

de MMPP utilizada Brasil

ECONOMÍA CIRCULAR Y VALORIZACIÓN DE RESIDUOS

Potenciamos el uso de materiales reciclados y la reducción de residuos en nuestros procesos, fomentando su valorización y el consumo responsable en nuestra cadena de valor.

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, trabajamos para que puedan ser valorizados como nuevas materias primas en diferentes aplicaciones, tanto internas como externas. Nuestro objetivo es convertirlos en nuevos materiales que cuenten con las condiciones técnicas, económicas y de seguridad y salud necesarias de los diferentes procesos productivos o aplicaciones. En los últimos años, estos nuevos materiales procedentes de nuestros residuos han funcionado satisfactoriamente en diferentes casos prácticos como componente de relleno y estabilización de carreteras y caminos, en productos de hormigón y morteros, en ladrillos cerámicos o como sustrato para plantas y material drenante, entre otros. Asimismo, Cosentino lidera o participa en diferentes proyectos de investigación para el desarrollo de soluciones innovadoras que permitan el aprovechamiento de nuestros residuos industriales además de nuestros productos al final de su vida útil.

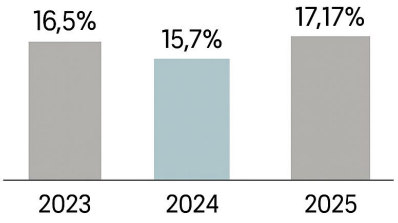
Este 2025 logramos valorizar el 17,17% de los residuos generados en el proceso productivo de Cantoria (Almería, España) y Latina Vitoria. Gracias a nuestra estrategia de Economía Circular y a los diferentes proyectos puestos en marcha, aspiramos a mejorar nuestra capacidad de valorización en los próximos años.

Valorización de residuos

17,17 %

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

Valorización Residuo Sólido (%)



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.

Desde 2024, una vez consolidada nuestra apuesta por convertirnos en gestores de nuestros propios desechos, comenzamos la ampliación de dichas instalaciones. El objetivo perseguido es disponer de las infraestructuras necesarias para garantizar el almacenamiento temporal y posterior tratamiento de los residuos generados, clasificándolos en función de sus calidades y cualidades que definirían su futura aplicación en las diferentes líneas de valorización.

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® y de Silestone® alcancen conjuntamente un 11,51 % de materias primas de origen reciclado sobre el total de consumo de todas las materias primas.



Planta de gestión de residuos (CoMA) de Cosentino.

ECONOMÍA CIRCULAR

Nuestros nuevos productos buscan ser más responsables incorporando material reciclado en su contenido

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 8,8 % de materia prima a partir de la valorización de nuestros propios residuos y que, un 13,4% de las utilizadas para la producción de Silestone® sean materia prima reciclada pre-consumo.
En 2025, el consumo de materia prima de origen reciclado en la fabricación de Silestone® y Dekton® ha supuesto el 11,5% del total de consumo de todas las materias primas.

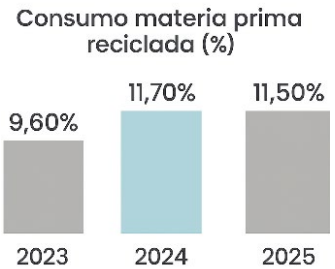
SILESTONE®

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%.

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. 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.



INVERTIMOS EN EL MUNDO QUE NOS HEMOS PROPUESTO LOGRAR DESTINANDO NUESTROS RECURSOS, ENERGÍA, INNOVACIÓN, INICIATIVA Y TALENTO.

+18,6M€
En activos ambientales y de seguridad y salud

+10,7M€
En control y mejora ambiental

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

	2023	2024	2025
Inversión en activos ambientales (euros)	16.133.226	5.736.415	7.254.266
Gasto en control y mejora ambiental (euros)	13.567.303	14.850.981	10.707.702

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

	2023	2024	2025
Inversión en activos ambientales (dólares)	169.361	-	781.802,38
Gasto en control y mejora ambiental (dólares)	2.071.235	1.904.196	2.115.170

**Tipo de cambio de cierre a fecha 31 de diciembre de 2025: 1,1750 dólares = 1 euro*

Evolución de la inversión y el gasto ambiental en Brasil*

	2023	2024	2025
Gasto en control y mejora ambiental (BRL)	705.142	775.085	725.110

**Tipo de cambio de cierre a fecha 31 de diciembre de 2025: 6,4364 BRL = 1 euro.*

ESG

(S) COSENTINO X SOCIAL

Nuestro objetivo de sostenibilidad abarca desde la gestión de los derechos humanos y la inclusión, hasta las relaciones personales que se forjan en el entorno laboral.

EQUIPO

Nuestra prioridad es promover y potenciar ambientes de trabajo seguros, saludables y que impulsen el crecimiento personal y profesional.

PRIORIDAD LAS PERSONAS

Son las personas las que generan el verdadero valor a nuestros Clientes. Nuestro negocio se sostiene y crece por las aportaciones de nuestros empleados en innovación, seguridad, sostenibilidad y crecimiento, impactando directamente en la satisfacción de nuestros Clientes. Nuestro equipo es, por vocación y por convencimiento, el eslabón clave de nuestra propuesta de valor como proyecto empresarial.

ENFOCADOS EN EL BIENESTAR DE NUESTROS EMPLEADOS

Por ello nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral seguro, saludable, motivador y positivo. Promoviendo el crecimiento profesional y personal de todas las personas nuestro equipo.

SU SATISFACCIÓN ES NUESTRO COMPROMISO.

Y por ello mantenemos canales de comunicación y feedback continuo. Para que sean nuestros empleados los que nos guíen e indiquen el camino para promover el mejor entorno de trabajo posible. Siempre promoviendo iniciativas que redunden en beneficio del grupo por encima de lo individual. Personas satisfechas con lo que hacen aportan más y hacen mejor las cosas.

CONDICIONES DE TRABAJO ÓPTIMAS

Ponemos a nuestros empleados en primer lugar, creando condiciones de trabajo que no solo sean seguras y saludables, sino que también impulsen su desarrollo integral. Creemos firmemente que invertir en el bienestar de nuestro equipo es invertir en el futuro de nuestra empresa.



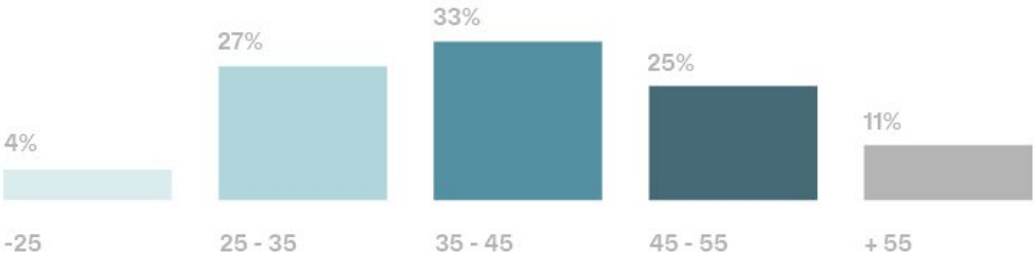
5.884
Empleados en el mundo



98%
Contratos indefinidos



26% 74%
Reparto por género



Edades en Cosentino



Geografías
38

Nacionalidades
84

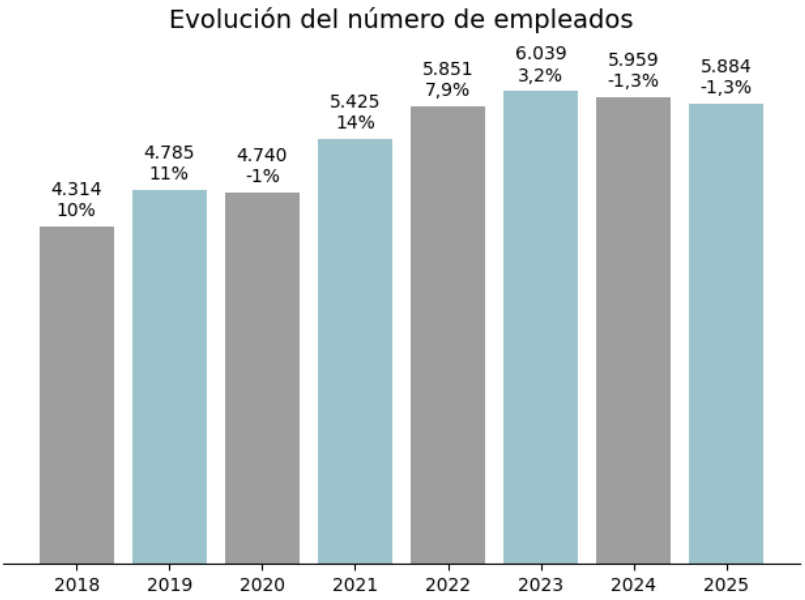


Compromiso
72%

EQUIPO

Nos enfocamos en identificar y atraer perfiles adecuados que nos aseguren contar con las capacidades necesarias para enfrentar el nuevo entorno de incertidumbre, creciendo de manera sostenible y convirtiéndonos en un empleador de referencia en las comunidades donde operamos.

Cerramos 2025 con una plantilla de 5.884 personas en todo el mundo, compuesta por profesionales de 84 nacionalidades distintas y con un 25% de nuestros mandos ocupados por mujeres. Esta diversidad enriquece nuestra visión en la toma de decisiones y construye nuestro camino de liderazgo.



C·PEOPLE WELCOME, GROW, CARE

Nuestra estrategia de personas busca actuar en todos los momentos del ciclo de vida de los empleados.

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

WELCOME

Nuestra propuesta de bienvenida pone foco en todo el proceso de nuestros candidatos, cuando un posible empleado comienza su acercamiento a Cosentino, ya es importante para nosotros. Conscientes de que las primeras impresiones son duraderas, nos aseguramos de que su experiencia tanto como candidato como nuevo integrante sea lo más positiva y agradable posible

GROW

Los planes de crecimiento y el foco en el desarrollo de las personas son los criterios principales durante la vida de los empleados, para ello, creemos que los managers juegan un papel clave.

CARE

Para que un empleado esté verdaderamente motivado y comprometido, es esencial que la empresa comprenda y apoye sus motivaciones personales. Por eso, nos esforzamos no solo en fomentar su desarrollo profesional y asegurar una compensación justa, sino también en brindarle apoyo y cuidado a nivel humano. Además, promovemos un entorno de trabajo inclusivo y flexible que permita a cada empleado equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales, asegurando así su bienestar integral.

C·PEOPLE WELCOME

DIVERSIDAD

Diversidad, Inclusión y equidad son clave en nuestra estrategia de Personas,

Somos seres sociales que crecen y aprenden a través de nuestras interacciones con los demás. En nuestra empresa, la capacidad de aceptar la diversidad y la innovación está profundamente arraigada en nuestro ADN. En un mundo en constante cambio, es esencial adaptarse, explorar nuevas posibilidades, observar y aprender continuamente.
Hoy en día, la flexibilidad y la apertura al cambio son más importantes que nunca. La integración de tecnologías emergentes y la promoción de un entorno inclusivo y colaborativo nos permiten enfrentar los desafíos actuales con confianza y creatividad. Al adoptar estas prácticas, no solo nos preparamos para el futuro, sino que también lo construimos activamente.

La diversidad en nuestra compañía no solo nos enriquece culturalmente, sino que también impulsa nuestra innovación y creatividad.

Nuestro foco en diversidad se centra en cinco pilares: genero, edad, identidad sexual, socio-étnica y capacidades diversas.

Al valorar y aprovechar las diferentes perspectivas y experiencias, construimos un entorno inclusivo donde cada voz cuenta. Juntos, transformamos desafíos en oportunidades y alcanzamos nuevas alturas, fortaleciendo nuestra posición en el mercado y logrando un éxito sostenible y compartido.

La estrategia de genero está recogida en nuestros Planes de Igualdad, a partir de los diagnósticos realizados con y para las sociedades que forman parte del grupo, hemos desarrollado medidas que pueden garantizar nuestra prioridad de género y equidad.

El trabajo con las distintas representaciones de los trabajadores hace que esta prioridad será un esfuerzo de todos.

Con especial foco en las posiciones de mando y en la captación de talento, la fortaleza que el talento femenino en nuestra organización nos va a permitir marca una diferencia en los nuevos entornos profesionales.

DISCAPACIDAD 2025

	Hombre	Mujer	Total general
España	19	4	23
Brasil	6	2	8
Francia	1	-	1
Italia	-	3	3
Alemania	1	1	2
Portugal	-	1	1
Total general	**27**	**11**	**38**

Adicionalmente, Cosentino aplica medidas excepcionales 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).

A modo de ejemplo, contratación del servicio de lavandería industrial con centros especiales de empleo.

C·PEOPLE WELCOME

NUESTROS PLANES DE IGUALDAD: 8 COMPROMISOS CLAVES.

Una herramienta viva que mejora nuestro posicionamiento en el mercado.

Siguiendo con la normativa vigente, Cosentino realiza Planes de Igualdad de Género siendo herramientas 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.

Estás 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 orientación o identidad sexual 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. Contamos también 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

1. *Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género*	*2.* *Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor*	*3.* *Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la compañía.*
4. *Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo. Y asegurar que, a igual desempeño en igual categoría profesional, no existan diferencias retributivas por sexo.*	*5.* *Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la Plantilla de la compañía.*	*6.* *Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio.*
7. *Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la Plantilla de COSENTINO erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas como acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral*	*8.* *Velar por el lenguaje no sexista ni discriminatorio en las comunicaciones corporativas, tanto internas como externas.*	

C·PEOPLE GROW

PROMOVEMOS 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 necesidades del futuro.

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 formación se encuentran herramientas como el coaching individual, la plataforma Learning Corner, la formación continua en plataformas digitales y de idiomas y los programas 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.

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.*

→ *Promover y potenciar la formación interna como vía para compartir entre nuestros profesionales el conocimiento del negocio, ayudando a fomentar la relación entre nuestros empleados, creando un ambiente de convivencia y de consolidación de una cultura corporativa orientada al aprendizaje y la colaboración.*

→ *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.*

HORAS DE FORMACIÓN 2025

Grupo profesional	*Horas de formación*
Ejecutivos	*345*
Dirección	*547*
Mando	*7.123*
Profesional	*20.521*
Operario/Administrativo	*19.315*
Total general	*47.849*

C·PEOPLE GROW

RETRIBUCIONES

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

En Cosentino, impulsamos un modelo organizativo orientado a la excelencia y alineado con los estándares más exigentes del mercado. Para garantizar una estructura retributiva competitiva y coherente, llevamos a cabo un proceso de valoración de puestos que clasifica cada función según su nivel de responsabilidad, su contribución al negocio, el grado de autonomía en la toma de decisiones y el impacto en la coordinación de equipos. Este análisis constituye la base de nuestro mapa de puestos, un pilar fundamental que sustenta todas las políticas y procesos de gestión del talento, que en el año 2025 se ha consolidado en la Organización.

A partir de esta arquitectura organizativa, desarrollamos bandas salariales estructuradas por grado y nivel, lo que nos permite contrastar nuestra posición retributiva con las referencias de mercado y asegurar la equidad interna en la compensación.

Complementariamente, nuestros profesionales cuentan con programas de retribución variable orientados a reforzar la alineación con los objetivos estratégicos de la compañía. Estos esquemas promueven una cultura de alto desempeño, ya que vinculan la consecución de metas corporativas, de equipo e individuales con la obtención de incentivos. Nuestro propósito es fomentar un entorno que impulse el crecimiento sostenible, la proyección profesional y la creación de valor compartido entre la organización y sus colaboradores.

En línea con este compromiso, tanto el proceso anual de revisión salarial como la consecución de la retribución variable integran la evaluación del desempeño individual, asegurando que el esfuerzo, la contribución y el impacto de cada empleado se reflejen de manera adecuada en su evolución retributiva.

C·PEOPLE GROW

POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN

Diseñamos una estrategia global de compensación a través de acciones locales para garantizar la equidad y la competitividad, reforzando el alto desempeño de nuestros equipos.

En un contexto global caracterizado por la evolución constante de los mercados laborales y por dinámicas cada vez más exigentes, en Cosentino realizamos un análisis continuo de las tendencias retributivas en las distintas geografías donde operamos. Este ejercicio nos permite anticiparnos a las necesidades del talento, reforzar nuestra propuesta de valor y asegurar una posición competitiva en todos los entornos.

Este año 2025 ha sido el primero en el que para las familias de Fabricación, Logística y Corporativa, dividimos la retribución variable anual en dos bloques, uno ligado a objetivos corporativos y departamentales, y otro totalmente ligado al desempeño individual que promueve una cultura de meritocracia y alto rendimiento. De esta manera fomentamos el crecimiento sostenible y el desarrollo profesional de nuestros empleados.

La colaboración con las distintas Áreas de Negocio, que nos acerca a la realidad de los diferentes mercados, nos permite mantener una monitorización continua de la evolución de las condiciones laborales en los mismos y plantear propuestas que mejoren nuestro posicionamiento en compensación.

En 2025, hemos ampliado nuestra oferta de beneficios para nuestros empleados de España, ampliando la cobertura del seguro de vida, incorporando opciones de renting de vehículos y ampliando los servicios de orientación financiera.

Una de las grandes novedades se ha producido en el ámbito de la retribución flexible. Se ha incluido una tarjeta que integra la retribución flexible en comida y transporte que funciona a demanda en lugar de bloqueando anticipadamente a los empleados las cantidades disponibles. De esta forma, mejoramos la funcionalidad y el cumplimiento normativo.

A nivel internacional, hemos aumentado el alcance de la cobertura que nos presta nuestro bróker de seguros de salud y vida internacionalmente, incorporando en su gestión los países en que más presencia tenemos. Así, mejoramos nuestra visibilidad de las prácticas de mercado y ganamos eficiencia en las negociaciones y gestión diaria.

Finalmente, en América, hemos cambiado el bróker que gestiona nuestros principales beneficios en Estados Unidos y Canadá, yendo a una solución boutique que ofrece una propuesta mucho más customizada y eficiente

C·PEOPLE GROW

UNA COMPENSACIÓN EQUITATIVA Y COMPETITIVA

La política de compensación de Cosentino favorece la diversidad y la inclusión y beneficia el desempeño y el valor añadido.

Nuestra política retributiva es equitativa, fijada en función del nivel de responsabilidad, y competitiva en los mercados en que operamos, pretende siempre reconocer la contribución individual de nuestros resultados.

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 ciclo anual de gestión de incrementos salariales garantiza no solo el alineamiento con las condiciones de mercado, sino también el reconocimiento objetivo del mérito individual, preservando la igualdad de oportunidades independientemente del género u otras características personales.

DATOS SALARIALES EJECUTIVOS

	% Género		**Promedio en euros**	
	Hombre	*Mujer*	*Hombre*	*Mujer*
Año 2025	*95%*	*5%*	*315.670*	**
Año 2024	*95%*	*5%*	*345.882*	**
Año 2023	*95%*	*5%*	*330.753*	**
Año 2022	*95%*	*5%*	*319.895*	**

**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.*

*** La información relativa al promedio salarial de las mujeres en el nivel ejecutivo y la correspondiente brecha salarial no se presenta por motivos de confidencialidad, dado que el número de mujeres en dicho nivel es inferior a tres. En cumplimiento de las buenas prácticas de reporte y para proteger la identificación individual, estos datos se omiten.*

DATOS SALARIALES EXCLUIDOS EJECUTIVOS

Remuneración media	Año 2022 (€)	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)	Año 2025 (€)	Variación en el periodo 24-25 (%)
Hombres	42.752	44.680	45.513	45.834	0,71%
Mujeres	51.263	53.855	54.338	54.867	0,97%

Remuneración media	Año 2022 (€)	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)	2025 (€)	Variación en el periodo 24-25 (%)
Menos de 25	29.731	29.796	27.956	28.669	2,55%
de 25 a 35	39.720	40.700	40.664	40.955	0,71%
de 35 a 45	47.579	49.222	50.361	50.667	0,61%
de 45 a 55	50.476	52.036	52.814	52.588	-0,43%
mayor de 55	50.916	53.950	53.802	55.074	2,36%

Remuneración media	Año 2022 (€)	Año 2023 (€)	Año 2024 (€)	2025 (€)	Variación en el periodo 24-25 (%)
Dirección	161.141	166.506	171.617	173.795	1,27%
Mando	73.133	76.916	74.896	77.905	4,02%
Profesional	53.052	54.974	55.919	56.644	1,30%
Administrativo	38.588	39.781	40.226	41.471	3,09%
Operario	27.983	28.697	28.750	29.091	1,19%

A continuación. se muestra una tabla con el cálculo de la brecha salarial por género desglosada por categoría en 2025:

Brecha Salarial	
Ejecutivos**	--
Dirección	10,95%
Mando	-17,60%
Profesional	-19,32%
Administrativo	-4,58%
Operario	0,00%
Total General	**-29,25%**

** 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.

*** La información relativa al promedio salarial de las mujeres en el nivel ejecutivo y la correspondiente brecha salarial no se presenta por motivos de confidencialidad, dado que el número de mujeres en dicho nivel es inferior a tres. En cumplimiento de las buenas prácticas de reporte y para proteger la identificación individual, estos datos se omiten.*

CULTURA Y ADN

Soñadores, Humanos, Comprometidos y Valientes, son nuestras señas de identidad.

Son estos valores los que los empleados de Cosentino demuestran en su día a día, no solo en su puesto de trabajo, sino en todas las iniciativas que se han puesto en marcha en 2025.

SEGURIDAD Y BIENESTAR

El mes de la Seguridad y la Salud sigue siendo una fecha indispensable en nuestro calendario, como ha ocurrido en años anteriores, el mes de abril se ha convertido en nuestro espacio de referencia para la realización de campañas específicas, actividades de concienciación, y programas de formación, de la mano de nuestros principales proveedores, con el fin de mantener el foco de todos los equipos.

Por otro lado, el desarrollo de Ruta 0, como programa transversal que establece como prioridades, la calidad, la efectividad y la seguridad, nos ha servido para la puesta en marcha de un programa de reconocimiento para aquellos empleados que han sido referentes para el resto en materia de seguridad. Este programa, lanzado en las plantas industriales de Cantoria se implantarán próximamente en el resto de las fábricas.

Las propuestas deportivas de Cosentino Wellness Crew han sido de nuevo: running, ciclismo, ajedrez, con presencia de deportistas en las principales competiciones donde Cosentino se desarrolla.

CONSUMO SALUDABLE

Los consumos saludables son esenciales para el bienestar integral de las personas. A través de los acuerdos con entidades locales, Cosentino busca adoptar hábitos alimenticios equilibrados y conscientes no solo mejora la salud física, sino que también tiene un impacto positivo en la salud mental y emocional.

Promovemos una alimentación saludable a través de diversas iniciativas, como la subvención de menús saludables, con proveedores locales para ofrecer opciones nutricionales equilibradas y accesibles. Fomentar consumos saludables contribuye a aumentar la energía, mejorar la concentración y reducir el riesgo de enfermedades, creando un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio para todos.

CONCILIACIÓN FAMILIAR

La conciliación familiar es un pilar fundamental de nuestra filosofía empresarial. Entendemos que el equilibrio entre la vida laboral y personal es esencial para el bienestar de nuestros empleados y, por ende, para el éxito de la compañía. Por ello, hemos implementado diversas medidas que facilitan esta conciliación. Desde el lanzamiento y la consolidación de rutas de autobús para empleados, que no solo reducen el estrés del desplazamiento diario, sino que también fomentan la sostenibilidad, hasta las visitas a los centros de trabajo, que permiten a las familias conocer el entorno laboral de sus seres queridos.

Además, organizamos eventos como los Family Days, donde los empleados pueden disfrutar de un día de actividades con sus familias en un ambiente relajado y divertido. Durante los periodos vacacionales, ofrecemos campamentos de conciliación que proporcionan un espacio seguro y entretenido para los hijos de nuestros empleados, permitiendo a los padres trabajar con la tranquilidad de saber que sus hijos están bien cuidados. Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el bienestar integral de nuestros empleados, creando un entorno de trabajo que valora y apoya la vida familiar.

DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital es un derecho laboral fundamental para todos los empleados de Cosentino. Este derecho garantiza que los trabajadores puedan disfrutar de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones sin la obligación de estar pendientes de dispositivos digitales fuera del horario laboral. La digitalización y las nuevas tecnologías están permitiendo que las personas vinculadas a Cosentino puedan lograr estos momentos de desconexión.

Por ello, 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 aprobada y en vigor desde septiembre de 2024 para los empleados en España.

EQUIPO

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.

Desde hace años contamos con las 5 reglas cardinales como pivotes sobre los que actúan nuestra cultura preventiva. A saber:

- → *1ª regla cardinal: enclavamiento de energías en los equipos de trabajo (LOTO)*
- → *2ª regla cardinal: uso obligatorio de equipos de protección individual*
- → *3ª regla cardinal: manejo y almacenamiento seguro de tablas*
- → *4ª regla cardinal: manejo seguro de carretillas*
- → *5ª regla cardinal: se reportan todos los incidentes y accidentes*

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 2025:

- → *Implantación del proyecto Ruta Zero.*
- → *Implantación de Gensuite como la plataforma de gestión de la prevención.*
- → *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 contratas*

NOS COMPROMETEMOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE PARTICIPAN EN NUESTROS PROCESOS PRODUCTIVOS.

En 2025 continúa el proyecto Ruta Zero iniciado en 2024, gracias al cual se ha consolidado la seguridad en todos los ámbitos de la cadena de mando, poniendo el foco en el establecimiento de procedimientos, el estudio de RPNs, y la formación, y se ha puesto el foco en dar visibilidad a todos los incidentes, en el reporte de acciones y en el reconocimiento positivo. Dentro de este proyecto se ha involucrado directamente a los contratistas de nuestro parque industrial.

Durante 2025 se han continuado con los planes de inversión iniciados en los años anteriores, alcanzado un importe de más de 1 M€, destinados de forma específica al área de seguridad y salud, principalmente a la mejora de las condiciones de trabajo asociadas a la exposición a productos químicos y al control del estrés térmico.

En las siguientes páginas 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 en máquinas, etcétera), así como el proyecto para la prevención de atrapamientos y caídas desde altura.

NUESTROS PROYECTOS ESTRATÉGICOS EN SEGURIDAD Y SALUD REFLEJAN NUESTRO COMPROMISO DE PROTEGER A NUESTRA GENTE.

PROYECTO RUTA ZERO

El proyecto Ruta 0 tiene como objetivo el desarrollar un modelo Cosentino de excelencia Industrial que nos convierta en referentes en seguridad, eficiencia y calidad, con unos estándares que faciliten la internacionalización industrial del Grupo Se sustenta sobre tres modelos de referencia: seguridad, mantenimiento y calidad y modelo de mermas, siendo el primero de ellos el objeto de este artículo.
El desarrollo de un modelo de seguridad tiene como fin el crear entornos laborales seguros para nuestros empleados y contratistas buscando la meta de 0 accidentes. La metodología de "Accidentes Cero" en la industria se centra en la prevención y eliminación total de incidentes y lesiones laborales. Este enfoque implica la implementación de medidas proactivas, como capacitación de los equipos, auditorías periódicas, supervisión del uso adecuado de los equipos de protección y la promoción de una cultura de seguridad. La participación activa de todos los trabajadores, junto con la identificación y mitigación de riesgos, son componentes esenciales para lograr el objetivo de cero accidentes, creando así un entorno laboral más seguro y saludable.

FORMACIÓN Y PROCEDIMIENTOS

La capacitación juega un papel crucial en esta metodología. Los trabajadores son instruidos sobre las prácticas seguras, utilizando para ello los procedimientos operativos desarrollados (estándares de seguridad) y el uso adecuado de los equipos de protección personal. La conciencia y competencia en materia de seguridad se fomentan, asegurando que cada miembro del personal esté plenamente equipado para enfrentarse con los riesgos asociados a sus tareas laborales.

IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

La identificación y evaluación de los riesgos es un proceso fundamental para alcanzar el objetivo de "Cero Accidentes". Esto implica la realización de evaluaciones de riesgos regulares, tanto a nivel macro como micro, para identificar posibles peligros en los procesos de trabajo diarios. Se pondrá el foco en los riesgos de mayor envergadura y se actuará sobre ellos para reducir el nivel de riesgo con la implementación de las medidas preventivas y correctivas propuestas, asegurando la mitigación efectiva de los riesgos identificados.

MONITORIZACIÓN CONTINUA

El seguimiento de los distintos indicadores de actividad definidos es continuo mediante la elaboración y actualización semanal de los paneles de control. En los mismos se diferencian los avances para las líneas de acción desplegadas: involucración de los operadores, capacitación, creación de estándares, reducción del riesgo, implantación del proyecto en las empresas contratistas y seguridad AERIS para medir el control del riesgo asociado a la exposición a la SCR.

PROYECTO AERIS

En nuestro afán de mejora de la seguridad y la salud, continuamos en 2025 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.

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.

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 2025, como punto a destacar, se han llevado a cabo auditorías y check-list de equipos de manera interna donde todas las deficiencias detectadas se corrigieron en el menor tiempo posible

.

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.

COSENTINO ESPAÑA

Accidentalidad por género 2025

	Hombres	Mujeres
Número de accidentes laborales con baja	32	8
Indice de frecuencia	7,44	5,58
Índice de gravedad	0,26	0,26
N° de enfermedades profesionales detectadas	4	0

*El **índice de frecuencia** (número de accidentes/número de horas trabajadas*1.000.000) alcanzado es de 6,97 y **el índice de gravedad** (número de jornadas perdidas por accidente baja/número de horas trabajadas*1000) de 0,50.*

COSENTINO GLOBAL

Los valores de accidentabilidad siguen el criterio americano OSHA de reporte, donde se distingue TCIR (n° de accidentes registrables por cada 200.000 horas trabajadas) y el SR (n° de jornadas perdidas por cada 200.000 horas trabajadas).

Conforme al criterio español, se consideran como índices el If (índice de frecuencia) y el Ig (índice de gravedad). El If es el número de accidentes baja por cada millón de horas trabajadas y el Ig es el total de jornadas perdidas (incluidos accidentes in itinere) por cada 1000 horas trabajadas.

Región	TCIR	SR	If	Ig
Cantoria	2,93	100,3	6,97	0,50
España	2,89	0	0	0
Europa	1,54	55,8	5,78	0,28
USA	3,35	101,3	6,87	0,51
Latina	1,50	0	0	0
APAC	0	0	0	0
ROW	1,46	8470	7,28	43,70
Global Cosentino	**2,72**	**197,1**	**6**	**0,99**

Durante el año 2025, hay que destacar que se han reducido el número de accidentes con baja totales un 38 %.

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.

*TASAS DE ABSENTISMO DURANTE EL EJERCICIO 2025**

País	Índice Absentismo	Horas absentismo
España	*7,3%*	*476.534,65*
*Estados Unidos***	*1,5%*	*34.296*
*Canadá**	*7,6%*	*18.064*
Francia	*6,1%*	*11.840*
Italia	*4,0%*	*7.272*
Australia	*2,3%*	*3.584*
Alemania	*8,0%*	*8.560*
Portugal	*3,2%*	*2.520*
Polonia	*5,7%*	*4.320*
Suecia	*3,3%*	*2.328*
ROW	*1,7%*	*23.218*

** Se ofrecen resultados de los países con datos integrados en el sistema de información corporativa. Este año hemos mejorado el proceso de centralización de la información de ausencias lo que nos ha permitido ampliar el colectivo de países para los que se indica detalle del absentismo y la precisión de la información.*

*** En el caso de EEUU y Canadá solo se han recopilado las horas de absentismo de las ausencias de larga duración.*

(S) COSENTINO X SOCIAL

COMUNIDAD

Promocionamos iniciativas que fomentan la colaboración y diálogo con nuestros vecinos y socios.

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.

CUIDAMOS DE NUESTRO ENTORNO

POLÍTICA DE ACCIÓN SOCIAL

NUESTRA APUESTA PARA MAXIMIZAR NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD.

Nuestra visión de liderazgo global va más allá de la mera presencia en múltiples regiones; se basa en un profundo compromiso con cada una de ellas. Por eso, nos dedicamos activamente al desarrollo económico, social, educativo y cultural de las comunidades donde operamos.

Nos esforzamos por crear oportunidades de crecimiento, fomentar la educación y apoyar iniciativas culturales que enriquecen la vida de las personas. Además, trabajamos en estrecha colaboración con líderes locales y organizaciones para asegurar que nuestras acciones tengan un impacto positivo y duradero.

Estamos convencidos de la importancia de colaborar para mejorar la calidad de vida, apoyando a las comunidades con las que interactuamos. Nuestra relación con ellas trasciende lo puramente empresarial; en Cosentino, asumimos la responsabilidad de generar bienestar para los ciudadanos de la región, centrándonos en los cuatro ámbitos de actuación que describimos a continuación.

COSENTINO
care

+0,96M€

Importe donaciones en España

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 entre nuestros equipos como en el resto de stakeholders.*

COSENTINO care

Tercer Concurso de Acción Social.

Hemos puesto en marcha el tercer Concurso de Acción Social, en el que Cosentino ofrece apoyo económico o en especie para premiar las iniciativas solidarias que nuestros empleados realizan de manera desinteresada en beneficio de la sociedad. Estas iniciativas se alinean con los pilares de nuestra política de acción social en las regiones donde operamos. Todos los empleados tienen la oportunidad de proponer y votar por sus proyectos favoritos. Las sociedades ganadoras serán elegidas y recibirán sus premios durante el ejercicio 2026.

Empresa Solidaria

El distintivo Empresa Solidaria tiene como objetivo principal reconocer a las empresas que buscan generar un impacto positivo en la sociedad mediante la Casilla Empresa Solidaria del impuesto de sociedades. Cosentino ha obtenido la certificación por la Plataforma Tercer Sector, en reconocimiento a su profundo compromiso social. Este compromiso se manifiesta en su apoyo a la financiación de proyectos que no solo garantizan los derechos de los ciudadanos, sino que también luchan incansablemente contra la pobreza, la exclusión social y la desigualdad. Con esta distinción, reafirmamos nuestra dedicación a construir un futuro más justo y equitativo para todos.

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.

COSENTINO care for culture

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. Para ello, tiene como misión fomentar el liderazgo y el desarrollo formativo, social y empresarial en Almería, Andalucía y España.

Para ello, la fundación pone su foco en impulsar el desarrollo del talento, los valores (esfuerzo, la pasión, la humildad, el propósito, el inconformismo, la visión global, el idealismo, la perseverancia, etc.) y el afán de superación continuos de los jóvenes que cuentan con el potencial para convertirse en una generación preparada para liderar el mundo del futuro (con especial atención a las personas con recursos económicos más limitados).

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

Este seminario intensivo de formación especializado en liderazgo tiene por objetivo identificar, formar y asesorar a más de 120 jóvenes profesionales con elevado potencial, en su mayoría de Almería, ayudándoles a convertirse en futuros referentes sociales, económicos y empresariales de nuestra sociedad.

Seminario Lideres del Futuro 2025



La sede de Cosentino en Cantoria, Almería, se ha convertido del 11 al 13 de septiembre en el punto de encuentro de 120 jóvenes profesionales, emprendedores y estudiantes procedentes de toda España. Estos jóvenes han convivido a tiempo completo durante esos tres días, participando en las sesiones, conferencias y talleres, 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 cofinancia junto con la Consejería de Universidad, Investigación e Innovación de la Junta de Andalucía el programa. Estando para los participantes totalmente becado el material entregado, el alojamiento y la manutención. Y es que, como cada año desde 2008, la Fundación Eduarda Justo, celebra el Seminario Líderes del Futuro, que se ha convertido ya en un referente del impulso del liderazgo en nuestro país. Destacando en esta edición ponentes como la periodista afgana refugiada en España, Khadija Amin, el Blogger español, Enrique Dans, el aventurero Nacho Dean, primer español en dar la vuelta al mundo caminando y primera persona en unir los cinco continentes a nado o la CEO de Odders Lab, la tercera empresa más grande del mundo de juegos de realidad virtual, Ana Molina.
1750 participantes han pasado por el seminario en sus 18 ediciones. Jóvenes de entre 17 y 35 años que procedían en su mayoría de la provincia de Almería (72%), pero también de otros puntos de Andalucía (20%), incluso de España (8%).

Video resumen SLF 2025





Foto de familia Seminario Líderes del Futuro

Becas Eduarda Justo: Becas internacionales para jóvenes que tienen el talento y la voluntad para liderar el futuro.

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.

Este año concedimos una beca a Carmen Raymond Segura que va a estudiar en UWC USA; a David Paredes Gil, que lo hará en UWC Robert Bosch en Alemania y a Marco Jesús Pérez Alférez que se formará en UWC Mostar (Bosnia-Herzegovina).

Como complemento a estas ayudas, concedimos cinco becas para el campamento de verano ActionxChange, de 15 días de duración y centrado en el desarrollo de proyectos sociales, a Silvia Domínguez Cotes, Iker Gamaza Varela, Maryam Guerrab Batal, Lucas Pinart Benavides y Álvaro Solana Díaz.

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.*

Este año los nuevos becarios han sido María Carmona Díaz, de la localidad de Albox; Ezequiel Fernández Martínez y Eloy Teruel Casanova, ambos de Olula del Río y Daniel López Gil, de Almería. Todos ellos están estudiando el curso 2025-2026 en el distrito escolar canadiense de Nova Scotia.

OTRAS CONTRIBUCIONES EN EL ÁMBITO DEL ARTE Y LA CULTURA

→ ARCO MADRID

El estudio barcelonés Mesura firmó el Guest Lounge de ArcoMadrid 2025, y apostó por las superficies de Cosentino por su carácter sostenible y su apuesta por la circularidad. Una tonalidad de la colección Earthic de Silestone® y el color Sirius de Dekton® revistieron gran parte del mobiliario empleado tanto en la sala principal como en la zona de restauración, dentro de su proyecto "Un nuevo paisaje".

→ CONCURSO DE FOTOGRAFÍA

La compañía, junto a Fujifilm España, lanzó en 2025 la primera edición del concurso de Fotografía de Arquitectura e Interiorismo "X-PACE PHOTO CONTEST", que alcanzó un gran éxito con más de 1.400 archivos recibidos y cerca de 600 concursantes. Una iniciativa que busca rendir homenaje a la arquitectura, al diseño de interiores y a la mirada creativa de los profesionales que trabajan en estas disciplinas.

→ FESTIVAL DE GRANADA

Cosentino patrocinó en 2025 uno de los conciertos más atractivos y esperados del Festival de Granada, con el que finalizaba la 74ª edición del certamen. El Palacio de Carlos V fue el escenario del recital ofrecido por la Orquesta Sinfónica SWR de Stuttgart, que contó en la dirección con Pablo Heras-Casado, y en el piano con el joven maestro francés Alexandre Kantorow.

→ FESTIVAL DE CINE DE ALMERÍA FICAL

La firma mantuvo su relación con el Festival como uno de sus sponsors principales, y patrocinando el Premio a la Mejor Dirección Novel en la sección Opera Prima, reconocimiento que fue a parar a manos de Eva Libertad por su película "Sorda".

→ COLABORACIÓN CON SU EXPOSICIÓN "SU MAJESTAD ESCOJA"

Cosentino fue colaborador principal de la exposición "Su Majestad Escoja: el muestrario de rocas ornamentales del Palacio Real de Madrid", primera muestra de un nuevo formato de exposiciones promovidas por parte de Patrimonio bajo el título de "Colecciones Reveladas", y que se exhibió en la Galería de las Colecciones Reales. La muestra daba a conocer ocho arcas de madera con 301 tipos de mármoles de todos los colores, texturas y procedencias geográficas nacionales del siglo XVIII que se pusieron a disposición de los arquitectos del Palacio Real de Madrid.

BIODIVERSIDAD & ESPACIOS NATURALES

COSENTINO care for the planet

INTERVENIMOS ESPACIOS NATURALES PARA RECUPERAR, EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE, SU ESTADO ORIGINAL.

La restauración ambiental como componente esencial de la gestión responsable de los recursos naturales en la actividad extractiva

Cosentino en su actividad extractiva de minerales tiene como objetivo principal la mitigación de los impactos generados en las fases de extracción y procesamiento, garantizando que las áreas intervenidas recuperen, en la medida de lo posible, sus funciones ecológicas, paisajísticas y socioeconómicas. Para ello, se implementa un conjunto de acciones planificadas que se desarrollan de forma progresiva o al finalizar las actividades mineras.

Cosentino demuestra su cumplimiento normativo en materia de restauración ambiental al integrar en su actividad Planes de Restauración autorizados. Asimismo, la compañía mantiene garantías financieras suficientes para asegurar la ejecución completa de las labores de restauración, que exigen que dichas garantías cubran todos los trabajos necesarios para la recuperación del entorno. Este compromiso se refuerza con la ejecución de actuaciones complementarias para la valorización y economía circular en todos los niveles.

En 2025, el área de minería de Cosentino sigue aumentado la recuperación de los materiales de rechazo procedentes de la roca ornamental, para transformar dichos rechazos en materias primas certificadas que servirán en procesos de minerales industriales como productos reciclados o como materiales certificados para obra civil. De este modo el aprovechamiento se lleva a su punto máximo, quedando reducido al mínimo el desperdicio que queda en la cantera como inerte.

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

ESG

(G) COSENTINO X GOVERNANCE

TRABAJAMOS PARA GARANTIZAR LA INTEGRACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD Y LA TRANSPARENCIA EN NUESTRA GESTIÓN EMPRESARIAL.

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

En Cosentino no empleamos únicamente un modelo de 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, la cooperación con las distintas administraciones tributarias, la colaboración en la prevención del fraude fiscal, el compromiso con la sociedad y la transparencia fiscal.

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 **Polítca 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.*
En este sentido, el Grupo en ningún caso transfiere beneficios de forma artificial de unas jurisdicciones a otras con el fin de erosionar las bases imponibles y minimizar la carga tributaria.

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.
Dentro del apartado de relaciones cooperativas con las administraciones tributarias, destacamos la firma 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, el Grupo aprobó 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.*

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

En 2025 hemos pagado un total de 57,2 millones de impuestos propios y se han recaudado 318,4 millones de tributos de terceros, generados por el desarrollo de nuestra actividad económica, constituyendo una de nuestras principales aportaciones al sostenimiento de las arcas Públicas, representando, por tanto, una de nuestras contribuciones a la sociedad.

El aumento del pago de impuestos propios está influenciado fuertemente por los nuevos aranceles existentes en Estados Unidos.

PRINCIPALES RESULTADOS ECONÓMICOS

BENEFICIOS OBTENIDOS POR PAÍS (EUROS)

País	Beneficio**
España	19.613.435
Holanda	586.836
Alemania	689.264
Reino Unido	874.342
Italia	854.371
Portugal	884.153
Suecia	328.363
Bélgica	435.036
Francia	1.089.560
Suiza	505.634
Brasil	-433.688
Austria	203.361

País	Beneficio**
Irlanda	364.284
Noruega	143.834
Singapur	-30.483
Turquía	-1.140.674
Israel	365.157
México	-106.551
Australia	-1.659.761
Japón	62.511
Dinamarca	478.350
Finlandia	71.652
Nueva Zelanda	-331.848
Sudáfrica	-445.699

País	Beneficio**
Polonia	54.874
Malasia	-117.763
EEUU	11.802.414
Canadá	2.768.679
Puerto Rico	27.910
Emiratos Árabes	-11.924
Lituania	150.853
Eslovenia	50.062
República Checha	-64.914
Perú	63.321
Chile	-4.112
Arabia Saudí	37.594

38.158.432

** Desglose de Beneficios antes de impuestos agregados por país (EUR) a 31 de diciembre de 2025.

CIBERSEGURIDAD

Durante 2025, Cosentino ha continuado con 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 y 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:



Respeto a la legalidad

Nuestras actividades se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los mercados en los que operamos.



Integridad ética

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.



Respeto a los derechos humanos

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.

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 Ético, 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 Prevención del Sobrono y la Corrupción - actualizada en mayo de 2025- expresa nuestro firme compromiso con la transparencia, los valores éticos y la legalidad.

Los principios básicos de actuación sobre los que se fundamenta esta Política son:

I. *No tolerar, permitir o involucrarse en ningún comportamiento constitutivo de corrupción, en cualquiera de sus formas en el desempeño de la actividad empresarial o profesional, ni en las relaciones con el sector público ni en el ámbito privado.*

II. *Impulsar una cultura preventiva basada en el principio de "tolerancia cero" frente a la corrupción en los negocios y el soborno, así como frente a la comisión de otros actos constitutivos de cualquier forma de fraude.*

III. *Adoptar las medidas oportunas para que las relaciones entre los profesionales de las sociedades del Grupo con cualquier administración pública, autoridades, funcionarios y demás personas que participan en el ejercicio de la función pública, se rijan, en todo caso, por los principios de cooperación, transparencia y honestidad.*

IV. *Disponer de procedimientos específicos para prevenir cualquier actuación que pueda considerarse un acto de corrupción, cuya aplicación deberá ser supervisada por el Órgano de Compliance del Grupo.*

V. *Implementar programas de formación y planes de comunicación adecuados para los profesionales del Grupo con una periodicidad suficiente para garantizar la actualización de sus conocimientos en la materia objeto de esta Política.*

El departamento de Auditoría Interna, como parte del Plan anual de auditorías, lleva a cabo pruebas para evaluar el grado de cumplimiento de los procedimientos internos de la compañía.

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

A su vez, nuestra Política de Prevención del Blanqueo de Capitales tiene como finalidad fundamental el establecimiento de un marco de cumplimiento a nivel de Grupo que todas las sociedades deben aplicar en el ejercicio de sus actividades, sus negocios y sus relaciones, tanto nacional como internacionalmente para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, así como para dar cumplimiento a los diferentes programas de sanciones y contramedidas financieras internacionales que resulten de aplicación.

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.

Fruto de esta constante evolución, se ha decidido reformular y modernizar la función de cumplimiento normativo, dotándola de recursos en dedicación exclusiva, con plena autonomía e independencia. En este sentido, desde el ejercicio 2024, la función de cumplimiento normativo pasó a ser desarrollada por un órgano unipersonal (Chief Compliance Officer), quién depende y reporta directamente al Consejo de Administración, a través de la Comisión Delegada 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 cumplimento de los diez principios del Pacto Mundial.*
- → *Velar por el cumplimento 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

Chief Compliance Officer
Álvaro Fernández Vázquez

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.

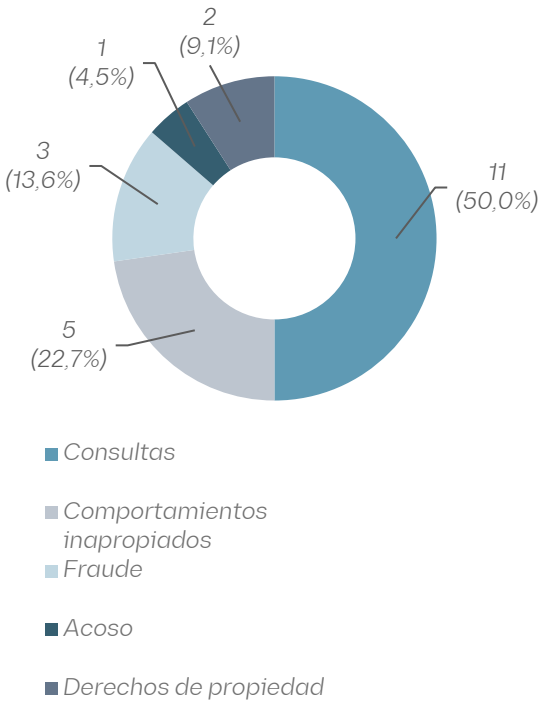
El Canal Ético permite comunicar con total confidencialidad y de manera anónima, si así se desea, conductas irregulares o poco éticas relacionadas con cualquier supuesto de incumplimiento o vulneración del Código de Ética, Conducta y Cumplimiento Normativo, normativa, política, procedimiento o protocolo de actuación, así como conductas que pudieran ser constitutivas de delito. Además de ello, es una herramienta de carácter consultivo dónde cualquier empleado o tercera parte puede solicitar asesoramiento sobre la aplicación de cualquier política o procedimientos que conforma el cuerpo normativo de la organización.

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 2025 fue de 22. Todas han sido atendidas, y ninguna se ha relacionado con casos de corrupción o soborno. Tampoco se ha recibido ninguna denuncia relacionada con supuestos de vulneración de Derechos Humanos.

Número de comunicaciones recibidas



OFICINA DE PROTECCIÓN DE DATOS

Cosentino cuenta 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.

CERTIFICACIONES

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 de Gestión Integrado (SGI), acreditado conforme a los más altos estándares internacionales.

EN 2025 RENOVAMOS LAS CERTIFICACIONES:

- → *ISO 9001:2015: Sistema de Gestión de la Calidad. Enfocada a satisfacer los requisitos de nuestros clientes a través de la gestión de nuestros procesos internos.*
- → *ISO 14001:2015: Sistema de Gestión Ambiental. Proporciona un marco para el diseño, la implementación y la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.*
- → *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.*
- → *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/IEC 27.001:2013 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Su objetivo es minimizar riesgos y garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de acceso a la información*
- → *En 2025 hemos mantenido una calificación B en CDP.*

VOLVEMOS A RENOVAR TAMBIÉN LAS CERTIFICACIONES DEL ÁREA DE COMPRAS:

- → *ISO 20400:2017 Sistema de Gestión de Compras Sostenibles, recertificada este 2025.*
- → *UNE 15896 2015: Compras de Valor Añadido.*
- → *Estas certificaciones garantizan nuestro compromiso con las mejores prácticas del mercado en cuanto a gestión de compras y mejora continua, así como con la sostenibilidad. El resultado de la auditoría es de Excelente.*

NUEVAS CERTIFICACIONES RECIBIDAS EN 2025:

- → *ECLOS® recibe la verificación por parte de la certificadora Intertek, de tres de sus características principales: mejora frente al choque térmico, contenido mínimo garantizado del 50% en material reciclado y ser un material con bajo contenido en sílice (contenido menor al 1% de sílice cristalina). Otras certificaciones que avalan nuestros productos:*

OTRAS CERTIFICACIONES RENOVADAS QUE AVALAN NUESTROS PRODUCTOS:

- → ***DEKTON BY COSENTINO®***
  UL Greenguard y UL Greenguard Gold; IAC Gold; NSF; ETA (Evaluación Técnica Europea); ICC-ES; NOA; QB UPEC (Francia); IMO y USCG; Declaración Ambiental de Producto (DAP), DECLARE, SASO; Contenido en material reciclado; Cumplimiento REACH
- → ***SILESTONE BY COSENTINO®***
  UL Greenguard y UL Greenguard Gold; IAC Gold; NSF; Declaración Ambiental de Producto (DAP); DECLARE; Declaración de Verificación DNV para Hybriq Technology® y Hybriq+®; Contenido en material reciclado; Cumplimiento REACH
- → ***SENSA BY COSENTINO®***
  UL Greenguard y UL 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 y mediante nuestra Política de Gestión de Proveedores y Riesgos, nuestros proveedores se comprometen a cumplir con un conjunto de criterios de este carácter, criterios que son verificados mediante nuestras propias auditorías a los 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 acciones que alineen la función de compras a las exigencias de la NORMA ISO20400 sobre compras sostenibles, Norma en la que nos hemos recertificado este año consiguiendo de nuevo un rating de Excelente. Además hemos pasado satisfactoriamente la auditoría de la NORMA UNE15896 sobre Compras de Valor añadido, consolidando nuestra estrategia de mejora continua en la función de compras.*

→ *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.*

→ *Este cumplimiento se ve reforzado por las evaluaciones en materia de ESG realizadas por nuestro partner Ecovadis, una third-party líder mundial y de reputación en evaluaciones sostenibles a proveedores, mediante las que valoramos a nuestros proveedores críticos y estratégicos.*

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

Continuamos evaluando el nivel de desempeño y cumplimiento de nuestros proveedores en el marco del proceso de compras. Y lo realizamos planificando anualmente un Plan de Auditoría y verificando in situ las condiciones de los proveedores de materias primas en relación a criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno, supervisando además la calidad del proceso y del producto y las condiciones básicas en materia de Seguridad y Salud.

Estas valoraciones tienen en cuenta aspectos como la publicación de algún informe o memoria de Responsabilidad Social Corporativa, existencia de Políticas de Igualdad de Género, de Derechos Humanos o Códigos de Ética y Conducta en las políticas del proveedor, o la certificación del Sistema de Gestión Ambiental. Así, no sólo 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 y las legislaciones vigentes.

En 2025 hemos llevado a cabo 30 auditorías, principalmente, en España, China y Turquía, de las cuales 22 se han cerrado sin No Conformidades y 5 con No Conformidades, por lo que se están implementando acciones al respecto. Tres proveedores no superaron la auditoría con 3 no conformidades, estando estos proveedores en proceso de homologación.

El acuerdo estratégico con Ecovadis nos ayudará a mitigar aún más los riesgos de nuestra cadena de suministro, a la vez que nos asegura que nuestros proveedores están alineados con los constantes cambios legales en las distintas geografías.

A través de la Oficina de Seguimiento de Servicios continuamos evaluando las prestaciones de nuestros principales proveedores, mediante definición y seguimiento de SLA's e iniciativas estratégicas que ayudan a dotar de mayor eficiencia operativa y económica los servicios que nos prestan.

17.859

Número total de proveedores activos

4.215

Proveedores nacionales (24% s/total)

1.882

Proveedores locales Almería, Andalucía, España. (11% s/total)

Suministro de materias primas

Continuamos auditando anualmente a nuestros proveedores de materias primas, bien presencialmente o de forma telemática. Estas auditorías, basadas en criterios ESG, aportan valor al seguimiento de indicadores de nuestros proveedores y mitigan riesgos en incumplimientos en materia de derechos humanos, medio ambientales o de gobernanza. En 2025, además, se incluye la obligatoriedad de ser evaluados por Ecovadis mitigando aún más los riesgos en que pudieran incurrir nuestros proveedores.

SUMINISTRO DE MATERIAS PRIMAS POR PAÍS 2025

País	*% Suministro*
España	*39%*
Turquía	*34%*
China	*10%*
Italia	*5%*
Portugal	*5%*
Francia	*2%*
Hong Kong	*2%*
Suiza	*1%*
Emiratos Arabes Unidos	*1%*
Reino Unido	*1%*

ASEGURAMOS QUE NUESTROS PROVEEDORES ESTÁN ALINEADOS CON NUESTRA VISIÓN ESG.

Nuestra certificación en la ISO20400 sobre Compras Sostenibles y la colaboración con Ecovadis para evaluar a nuestros proveedores críticos y estratégicos, son las principales palancas tractoras que nos ayudan a impulsar el desarrollo de criterios medioambientales, sociales y de gobernanza en nuestra cadena de suministro.

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

El alineamiento continuo de nuestro proceso de homologación a las siete materias fundamentales de la ISO 26.000 sigue siendo clave para dar cobertura a todas las cuestiones relevantes.

Nuestro Cuestionario de Criterios ESG, de obligado cumplimiento y al cual deben de acogerse todos nuestros proveedores considerados críticos o estratégicos, ha sido revisado para asegurar el alineamiento a las distintas legislaciones, como la Ley de Diligencia Debida en Europa.

La nota media final de desempeño ESG de todos nuestros proveedores críticos a cierre del ejercicio ha alcanzado el 76%.

29%

*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*

30

Auditoría presenciales a nuestros principales proveedores de MMPP, evaluando cumplimiento y criterios ESG establecidos.

Cumplimiento Política Proveedores y Riesgos

100%

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

76%

Nota ESG: Compromiso y Transparencia

295

Proveedores evaluados en sostenibilidad por Ecovadis

CLIENTES

COMPARTIMOS CONOCIMIENTO, MEJORAMOS LA EXPERIENCIA.

En Cosentino somos conscientes de la diversidad de nuestros clientes y por ello escuchamos cada una de sus necesidades en aras de conseguir un producto que cumpla con los estándares de calidad y las expectativas del mercado.

Para nosotros es tan importante entender la percepción que tienen de nuestros productos tanto nuestros clientes colaboradores (marmolistas, instaladores, constructores, etc.); como los usuarios finales, quienes disfrutan de nuestros materiales en su día a día. Desde Customer Care existen dos vías para recoger el feedback de cliente en relación con la calidad del producto.

En primer lugar, tenemos al equipo técnico de Customer Support que visita las instalaciones de nuestros clientes recabando toda la información en relación con los estadios previos a la instalación y uso del producto. En segundo lugar, tenemos al equipo de Voice of Customer quien, a través de un servicio centralizado de gestión de reclamaciones, es capaz de entender y trasladar a los equipos internos el comportamiento del material una vez se pone en uso.

Por otro lado, también se ofrece un servicio de asistencia técnica a nuestros clientes colaboradores en caso de encontrarse con dificultades en la elaboración, diseño o instalación de nuestros productos. También en aquellos casos en los que son clientes nuevos quienes se enfrentan a nuevos retos con los nuevos productos de Cosentino. Para ello existe un equipo de técnicos internacionales de más de 20 personas que garantizan el servicio en todos nuestros mercados de forma local o desde nuestras oficinas centrales.

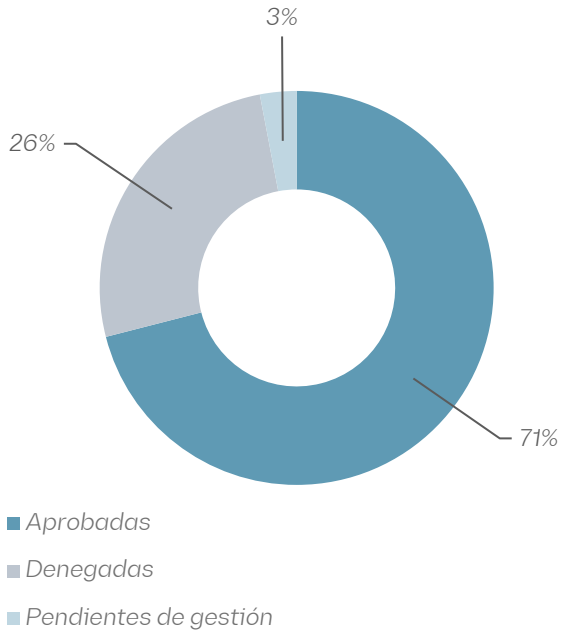
En cuanto a la gestión de reclamaciones, en 2025 se han gestionado 21.167 reclamaciones con la siguiente distribución por gestión final:

21.167
TOTAL RECLAMACIONES

71%
APROBADAS

26%
DENEGADAS

3%
PENDIENTES DE GESTIÓN



ESTADOS DE LAS RECLAMACIONES

Aprobadas	Reclamaciones resueltas favorablemente para el cliente
Denegadas	Reclamaciones denegadas al cliente
Pendientes de Gestión	Reclamaciones pendientes de resolución

DEMOSTRAMOS 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 el SGA (del inglés GHS, Globally Harmonised System) para la clasificación y etiquetado de productos químicos y mezclas, así como el CLP, el REACH, etc.

Las Fichas de Datos de Seguridad (FDS) de nuestros productos: Silestone®, Silestone® XM, ECLOS®, Dekton®, Deklite®, Sensa®, Scalea®, y Natural Stone se encuentran actualizadas en la página web osh. cosentino.com

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 desarrollándose a lo largo de 2025 con entrega certificada en 38 países y traducido a 13 idiomas.

→ International Health&Safety info

Información de etiquetado

1. *Contenido de sílice cristalina.*
2. *Indicación de la obligación de cumplir con la regulación local aplicable en relación con la seguridad y salud, y de consultar con un higienista industrial para aplicar las medidas de mitigación de riesgos que fueran oportunas*
3. *Avisos sobre los riesgos y las precauciones a adoptar para un manipulado seguro de estos productos, junto con los correspondientes pictogramas, de acuerdo con la normativa SGA internacional.*
4. *Referencia a la existencia de procesos adecuados para la mitigación de la emisión y la eliminación del producto.*
5. *Indicaciones sobre los posibles impactos en la salud de una exposición prolongada al polvo derivado del corte y manipulado de los materiales sin usar las medidas de seguridad adecuadas.*
6. *Código QR que dirige a Cosentino Health & Safety Space, donde encontrar información adicional de seguridad y salud, fichas de datos de seguridad, guías de buenas prácticas en formato descargable y videos demostrativos sobre cómo manipular de manera segura los productos.*

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 por generar empleo de calidad y por dar un mejor soporte de atención al cliente.

Con este movimiento conseguimos que el servicio presencial sea más dinámico y adaptable a la velocidad que demanda nuestro negocio, proporcionando una atención al cliente directo y, de esta manera, incentivando su satisfacción con el trato recibido de la compañía.

REDES SOCIALES

Nuestra estrategia GloCal (global y local) se consolida como un pilar clave para amplificar la presencia de nuestras marcas en el ecosistema digital, generando una comunicación activa, cercana y relevante con clientes y audiencias estratégicas, especialmente en el ámbito del diseño y la arquitectura.

Actualmente, contamos con una comunidad activa de más de 2,7 millones de seguidores en las principales redes sociales (Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter, Pinterest y YouTube). Gracias a nuestras publicaciones y activaciones, logramos impactar a 27 millones de usuarios en 2025, posicionando Social Media como un canal estratégico para fortalecer el vínculo con nuestra audiencia y potenciar el valor de nuestras marcas a nivel global.

Nuestra presencia digital combina contenidos locales —proyectos, colaboraciones y acciones específicas en cada mercado— con contenidos globales que refuerzan nuestra identidad corporativa. A través de 33 perfiles locales en Instagram y otras plataformas, conectamos con nuestra comunidad en más de 18 idiomas, dando visibilidad a lanzamientos de producto y a hitos estratégicos como nuestra participación en eventos de referencia en diseño, arquitectura y en citas deportivas y culturales, tanto a nivel local como internacional.

En 2025, Pinterest ha adquirido un papel protagonista, alcanzando millones de visitas mensuales gracias a los contenidos generados desde nuestro canal oficial, consolidando esta red como un espacio clave para la inspiración y la conexión con profesionales del sector.

COSENTINO SHOWROOMS: CITY Y STUDIOS

Con el objetivo de reforzar nuestra conexión con prescriptores (arquitectos y diseñadores) y clientes finales, en 2025 seguimos posicionando la red de Cosentino City y lanzamos el nuevo concepto Cosentino Studio como pilares estratégicos dentro del ecosistema global de diseño y especificación de la compañía.

El formato Studio complementa a los City, actuando como un espacio de proximidad, más optimizado en tamaño, accesible y orientado a la captación local de proyectos, trabajando en coordinación con los City para potenciar la inspiración, la planificación y la conversión.

Seguimos presentes en las Redes Sociales más relevantes como Instragam, LinkedIn y Google My Business para poder transmitir nuestros valores, proyectos e iniciativas, compartiendo por ejemplo la agenda de nuestros eventos enfocados al mundo del diseño.

En el interior de nuestros showrooms tenemos herramientas tanto físicas como digitales para mostrar nuestros materiales en diferentes en diferentes dimensiones y tamaños, además de visualizadores digitales tanto de las tablas como de modelados digitales de proyectos para poder jugar con nuestros colores y elementos. De esta manera mostramos todas las posibilidades de diversificación de nuestra gama completa de colores de Dekton©, Silestone© y Sensa©

PARTNERS

UNIMOS NUESTRO CAMINO AL DE SOCIOS Y ENTIDADES QUE COMPARTEN UN MISMO PROPÓSITO

Mantenemos siempre una política activa de colaboración que nos lleva a aliarnos y a sumar fuerzas con entidades que comparten nuestros valores. Comprometidas con la innovación, el desarrollo sostenible, el progreso de la industria y la responsabilidad social. Entre ellas, se encuentran las siguientes:

- → *Fundación SERES.*
- → *Asociación de Empresarios del Mármol de Andalucía (AEMA).*
- → *Asociación Mobiliario de Cocina (AMC).*
- → *Asociación Directivos de Comunicación (DIRCOM).*
- → *Asociación para la defensa de la Marca (Andema).*
- → *Club de Marketing de Almería.*
- → *Foro de Marcas Renombradas Españolas (FMRE).*
- → *Asociación Promotores Inmobiliario Fadeco.*
- → *Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER).*
- → *Asociación para el Progreso de la Dirección (APD).*
- *Asociación Española de Anunciantes.*
- → *AMBIT - Living Spaces Cluster.*
- → *A.St.A. World-Wide (World- wide Agglomerated Stone Manufacturers Association).*
- → *FUNDACIÓN SUSTENTA.*
- → *Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).*
- → *ICEX.*
- → *Green Building Council España (GBCe).*
- → *European Construction and sustainable built environment Technology Platform (ECTP).*
- → *Asociación Española de Fabricantes de Fachadas Ligeras y Ventanas (ASEFAVE).*
- → *Asociación para el desarrollo de la sílice y productos derivados (IBERSIL).*
- → *Confederación Española de las Industrias de las Materias Primas Minerales (PRIMIGEA).*
- → *European Association of industrial Silica producers (EUROSIL).*
- → *Industrial Minerals Europe (IMA Europe).*
- → *NEPSI (The European Network on Silica).*
- → *EIT RawMaterials.*
- → *Economía Circular en Acción.*
- → *Alianza StepbyWater.*
- → *Alianza para la FP Dual.*
- → *Observatorio Industria 4.0.*
- → *Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).*
- → *Confederación Empresarial de la Provincia de Almería (ASEMPAL).*
- → *Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España (CSCAE).*
- → *Design Institute of Spain (D!OS).*
- → *Fundación Arquitectura y Sociedad.*
- → *Fundación Arquitectura Contemporánea.*
- → *Federación Hábitat de España*
- → *Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios (CEAJE).*
- → *Cámara de Comercio de EE.UU. en España (AmChamSpain).*
- → *Fundación Consejo España-Estados Unidos.*
- → *Fundación COTEC.*
- → *Círculo de Empresarios.*
- → *Cercle d'Economia.*
- → *Asociación para el Estudio de Monarquías Contemporáneas (REMCO).*
- → *Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo.*
- → *Instituto de Empresa Familiar (IEF).*
- → *Pacto Mundial ONU España.*
- → *European Alliance for Apprenticeships (EAfA).*
- → *Asociación de fabricantes y distribuidores (AECOC)*
- → *Asociación europea A.SPIRE*

ANEXOS

ANEXO 1.
ECONOMÍA CIRCULAR

Tablas % de materia prima reciclada en productos 2025 (expresado respecto al consumo de MMPP (Tn)

Líneas de producto	*Total MMPP (Tn.) Reciclada/Recuperada*	*Total MMPP (Tn.) Consumida*	*% Recuperado / Reciclado vs Total*
Dekton®	*23.745*	*271.231*	*8,75%*
Silestone®	*53.330*	*398.443*	*13,38%*
TOTAL	*77.075*	*669.674*	*11,51%*

En el año 2025 hemos cumplido el sexto año explotando nuestra propia Planta de tratamiento y valorización de residuos no peligrosos a través de la filial Soluciones Ambientales COMA.

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

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

Evolución de la valorización de residuos sólidos (Tn.)	*2023*	*2024*	*2025*
Total Residuos	*332.563*	*347.849*	*354.014*
Total Valorización	*54.796*	*54.445*	*60.769*
Tasa de Valorización (%)	***16,48%***	***15,65%***	***17,17%***

NOTA: En 2025 se incluyen códigos de materiales no contemplados en 2023 y 2024

ANEXO 2.
CONSUMO DE ENERGÍA

Silestone® + Dekton®	2023	2024	2025
Total Consumo Energía Eléctrica (kWh)	185.007.973	186.785.153	191.090.536
Total Consumo Energía Térmica (kWh)	372.501.970	446.801.944	461.225.054
Total Consumo Energía (kWh)	557.509.943	633.587.097	652.315.590

CONSUMO DE GASOLEO	2023	2024	2025
Total Consumo (litros)	1.044.492	1.015.091	1.097.893
Total Consumo (kWh)	10.495.369	10.201.670	11.033.825

EL CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE HQ CANTORIA 2025[1]

	Categoría	Concepto	Consumo	Comentario
Stone Systems	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	5.453.061, 04 kWh	gas natural y propano
	Energía Eléctrica	Consumo red	5.542.978 KWh	
Cosentino Centers	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	9.216.422,89KWh	gas natural y propano
	Energía Eléctrica	Consumo red	6.047.598,27 KWh	
City Centers	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	151.526,24 kWh	gas natural
	Energía Eléctrica	Consumo red	1.256.206,89 KWh	
Logistic Hubs	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	743.885,04kWh	gas natural y propano
	Energía Eléctrica	Consumo red	1.088.798,69 KWh	
Fábrica Brasil	Combustión estacionaria	Combustible utilizado en instalaciones	920.306,48 kWh	gas natural
	Energía Eléctrica	Consumo red	6.165.828 KWh	

[1] Algunos datos de consumo eléctrico de los sites fuera de Cantoria se han estimado en base a la información de 2024. Estos datos representan un 0,4% del consumo eléctrico total de Consentino.

ANEXO 3.
EMISIONES DE OTRAS SUSTANCIAS

	2022	2023	2024	2025
CO (Monóxido de Carbono) (Kg/año)	58.400	73.500	75.916	84.364
NOX Óxidos de Nitrógeno (NOX) (Kg/año)	102.000	106.000	110.137	93.620
PB (Plomo y compuestos) (Kg/año)	0,7	1,74	4,0	0,98
PST (Partículas Totales en Suspensión) (Kg/año)	20.500	58.900	79.785	30.979
COT (Carbono Orgánico total) (Kg/año)	33.800	53.000	63.871	62.319
HF (Ácido fluorhídrico)	817	6	35	40

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 2025, se ha continuado la ejecución del proyecto de mejoras y recomendaciones de la mano de la aseguradora Swiss Re, destacando el refuerzo asociado al aislamiento y reducción del riesgo combustible, el control de productos químicos y acondicionamiento de otros productos que no impliquen riesgos para las actividades industriales.

ANEXO 4.
HUELLA DE CARBONO ORGANIZACIONAL

Total Huella 2025	Toneladas (ton)
Emisiones directas	112.852,63
Emisiones indirectas energía	6.168,85
Emisiones indirectas transporte	122.952,52
Emisiones indirectas productos y servicios	269.324,68
Emisiones indirectas uso de productos	23.660,56
TOTAL	534.959,23

* Cosentino, S.A. somete además su Huella de Carbono a un proceso de verificación por un tercero independiente, con carácter posterior, de conformidad con las normas ISO 14064-1:2019 e ISO 14064-3:2019.

El 50,34% de nuestra Huella en 2025 se debe a emisiones indirectas asociadas a la categoría de Productos y Servicios, básicamente debido al consumo de las distintas materias primas que consumimos.
En segundo lugar, con un 22,98% 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 21,10% 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 2025 la reducción acumulada se sitúa en un ratio del 7,5%. Respecto al año anterior 2024, se produce un incremento del 2,3%.

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 2025

Tipo contrato/jornada	Hombre	Mujer	Total general
Fijo	4283	1498	5781
Completa	4274	1468	5742
Parcial	9	30	39
Temporal	90	13	103
Completa	37	10	47
Parcial	53	3	56
Total general	4373	1511	5884
Despidos	215	97	312

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD EN 2025

Tipo contrato/jornada	Menos de 25	de 25 a 35	de 35 a 45	de 45 a 55	mayor de 55	**Total general**
Fijo	236	1534	1945	1470	596	**5781**
Completa	234	1530	1926	1457	595	5742
Parcial	2	4	19	13	1	39
Temporal	3	22	14	6	58	**103**
Completa	3	22	14	4	4	47
Parcial				2	54	56
Total general	239	1556	1959	1476	654	**5884**
Despidos	12	90	100	80	30	**312**

EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL EN 2025

Tipo contrato/ jornada/nivel	Ejecutivos	Dirección	Mando	Profesional	Administrativo	Operario	Total general
Fijo	20	92	905	1821	251	2692	5781
Completa	20	91	901	1805	242	2683	5742
Parcial		1	4	16	9	9	39
Temporal			5	27	5	66	103
Completa				22	3	22	47
Parcial			5	5	2	44	56
Total general	20	92	910	1848	256	2758	5884
Despidos		3	45	134	21	109	312

NÚMERO DE EMPLEADOS POR PAÍS 2025

País	N° de empleados
España	3.539
Estados Unidos	1.114
Brasil	236
Reino Unido	121
Canadá	117
Francia	95
Italia	84
Australia	74
Alemania	50
Portugal	40
Polonia	39
Suecia	36
México	32
Turquía	27
Holanda	25
Israel	25
Bélgica	21
Singapur	20
Nueva Zelanda	20
Suiza	18

País	N° de empleados
Austria	18
Noruega	18
Irlanda	16
Emiratos Árabes Unidos	14
Japón	12
Dinamarca	11
Malasia	9
Finlandia	9
Lituania	8
Sudáfrica	8
República Checa	6
Arabia Saudí	5
Perú	5
Indonesia	4
Croacia	3

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 (euros)
Estados Unidos	11.436.110
Canadá	712.187
Italia	576.521
Reino Unido	513.250
España	277.460
Holanda	261.341
Suecia	227.041
Portugal	195.646
Alemania	191.520
Dinamarca	138.428
Bélgica	127.063
Francia	117.528
Australia	111.186
Brasil	104.717
Suiza	103.049
Otros Países*	656.117
TOTAL	**15.749.164**

**Importe agregado correspondiente al Impuesto sobre beneficios pagado por las filiales de Austria, Irlanda, Noruega, Singapur, Turquía, Israel, Japón, Dubai, Finlandia, Nueva Zelanda, Polonia, Malasia, México, Puerto Rico, Lituania, Eslovenia, Hungría, Emiratos Árabes y Perú.*

El impuesto sobre beneficios pagado incluye el importe neto del flujo de caja tributario, que abarca tanto los pagos del Impuesto sobre Sociedades (correspondientes al ejercicio actual y a ejercicios anteriores) como las devoluciones tributarias recibidas por dicho impuesto de años previos. Asimismo, incorpora los pagos/devoluciones derivados de actas de inspección y de retenciones soportadas en el extranjero.

En Estados Unidos, es importante tener en cuenta que el pago del último pago fraccionado a cuenta del Impuesto sobre Sociedades de 2024 se aplazó a 2025. Por este motivo, el importe total de impuesto sobre beneficios pagado en 2025 es superior al habitual.

SUBVENCIONES RECIBIDAS DURANTE 2025:

	2023	2024	2025
Saldo al 1 de enero	19.904.798	18.151.182	38.293.509
Subvenciones concedidas en el ejercicio	3.996.986	30.261.945	14.442.660
Reducción de subvenciones recibidos en ejercicios anteriores	(3.482.756)	(1.552.048)	(5.609.407)
Traspasos a la cuenta de pérdidas y ganancias	(2.267.846)	(8.573.852)	(6.772.180)
Diferencias de conversión	-	6.282	(11.486)
Saldo al 31 de diciembre	**18.151.182**	**38.293.509**	**40.343.096**

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 com5ité 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 Ético 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 dos 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 2025, el 67,6% de los empleados a nivel mundial están adscritos a un convenio colectivo, incrementando el porcentaje del año pasado en 1,6 puntos porcentuales. En España, donde se encuentra el 60% de los empleados, son 26 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	*3.539*	*3.539*	*100%*
Brasil	*236*	*236*	*100%*
Francia	*95*	*95*	*100%*
Países Bajos	*25*	*25*	*100%*
Italia	*84*	*84*	*100%*
Austria	*18*	*18*	*100%*
Bélgica	*21*	*21*	*100%*
*Alemania**	*50*	*16*	*32%*
*Resto países***	*1.816*	*0*	*0%*
TOTAL	*5.884*	*4.034*	*68,6%*

(*) Alemania: solo estado de Baviera

(**) Restos de países: Arabia Saudí, Australia, Canadá, Croacia, Dinamarca, Emiratos Árabes, Estonia, Finlandia, Hungría, Indonesia, Irlanda, Israel, Japón, Letonia, Lituania, Malasia, México, Noruega, Nueva Zelanda, Perú, Polonia, Portugal, Puerto Rico, Reino Unido, Rep. Checa, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Turquía, USA.

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*	*3-7*	*GRI 2 - 6 (2021)*
Mercados en los que opera	*Material*	*3*	*GRI 2- 1 (2021)* *GRI 2- 6 (2021)*
Objetivos y estrategias de la organización	*Material*	*4-7*	*GRI 2 - 1 (2021)*
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	*Material*	*6-7*	*GRI 2 - 1 (2021)* *GRI 2 - 22 (2021)*
Marco de reporting utilizado	*Material*	*2*	*GRI 1 (2021)*
Principio de materialidad	*Material*	*8-11*	*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	7, 12	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	12	GRI 3-3 (2021)
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Material	71	GRI 3-3 (2021)
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Material	26	GRI 3-3 (2021)
Aplicación del principio de precaución	Material	82	GRI 2-23 (2021)
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Material	82	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	15, 82	GRI 3- 3 (2021) GRI 305-7

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	22-25, 80	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
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No material	

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	20	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Material	21, 80	GRI 301-1 en lo que respecta al peso de materia prima consumida GRI 301-2 en lo que respecta al porcentaje de materia prima reciclada consumida
Consumo, directo e indirecto, de energía	Material	81	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Material	17	GRI 3 -3 (2021)
Uso de energías renovables	Material	18	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	13-15, 83	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Material	13-15	GRI 3- 3 (2021)
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	16	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	61	GRI 3- 3 (2021)
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Material	61	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
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	27-44	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	84-85	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	84-85	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	84-85	GRI 3- 3 (2021)
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Material	42	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	42	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	41	GRI 3- 3 (2021)
Implantación de políticas de desconexión laboral	Material	43-44	GRI 3- 3 (2021)
Número de empleados con discapacidad	Material	32-33	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	37-38	GRI 3- 3 (2021)
Número de horas de absentismo	Material	50	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	43-44	GRI 3- 3 (2021)

SEGURIDAD Y SALUD

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	45-48	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	49	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	88	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	88	GRI 3-3 (2021)
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Material	89	GRI 2-30 (2021)
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Material	89	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	36-38	GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Material	38	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	32-33	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	34-35	GRI 3-3 (2021)
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Material	34-35	GRI 3-3 (2021)
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Material	88	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	66,72	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	72	GRI 2- 23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Material	69	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	72	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	67-70	GRI 3-3 (2021)
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Material	67-70	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Material	67-70	GRI 3-3 (2021) GRI 2-23 (2021) GRI 2-26 (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	53	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	51-61	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	52-60	GRI 3-3 (2021)
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Material	55-60	GRI 3-3 (2021)
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Material	54-60	GRI 2-29 (2021)
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Material	53,79	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	73-75	GRI 3-3 (2021)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Material	73-75	GRI 2-6 (2021)
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	Material	74-75	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	76-77	GRI 3-3 (2021)
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Material	76	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	64	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	86	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	87	GRI 201-4 en lo que respecta a subvenciones

La información de este documento puede ser consultada en el Estado de Información No Financiera (EINF), disponible en nuestra web corporativa www.cosentino.com, verificado por KPMG.