

# INFORME ANUAL

## 2018

## INDICE

<b>CARTA DEL DIRECTOR GENERAL</b>	<b>4</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
1.1 Acerca de Mondragon Assembly .....	6
1.2 Organigrama y estructura de negocio .....	7
1.3 Entorno.....	8
1.4 Necesidades y expectativas de los grupos de interés .....	9
1.5 Gestión del riesgo .....	11
1.6 Retos estratégicos .....	13
<b>2 GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE</b>	<b>15</b>
2.1 Nuestros Valores.....	15
2.2 Desempeño en Responsabilidad Social.....	16
2.2.1 Grado de cumplimiento de objetivos .....	16
2.2.2 Evaluación del cumplimiento del código de conducta .....	17
2.2.3 Comunicaciones con los grupos de interés .....	18
2.2.4 Objetivos para 2019 .....	20
2.3 Comportamiento de los indicadores en relación con las personas .....	21
2.4 Plan de igualdad y su desarrollo .....	21
2.5 Contribución a la sociedad .....	24
2.5.1 Criterios de distribución de ayudas .....	24
2.5.2 Aportaciones directas a la Sociedad .....	26
2.5.3 Aportaciones indirectas a la sociedad .....	26
<b>3 INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA</b>	<b>27</b>
3.1 Tecnologías 4.0, monitorización, analíticas de datos y servicios avanzados....	27
3.2 Robótica.....	27
3.3 Solar.....	28
3.4 Baterías - Almacenamiento .....	28
<b>4 PRINCIPALES MAGNITUDES DE MONDRAGON ASSEMBLY</b>	<b>29</b>

4.1	Evolución de ventas.....	29
4.2	Ventas por sector .....	30
4.3	Evolución de la plantilla .....	30
<b>5</b>	<b>RELACIÓN CON EL CLIENTE</b>	<b>31</b>
5.1	Oferta al cliente.....	31
5.2	Productos y servicios socialmente responsables.....	32
<b>6</b>	<b>GESTIÓN DE LAS PERSONAS</b>	<b>33</b>
6.1	Perfil de la plantilla .....	33
6.2	Mecanismos de diálogo con las personas .....	34
6.3	Desarrollo y formación de los trabajadores .....	36
6.4	Programa de acogida e integración.....	38
6.5	Programas de formación continua .....	39
6.6	Gestión por competencias .....	39
6.7	Beneficios sociales.....	40
6.8	Seguridad y salud en el trabajo .....	42
<b>7</b>	<b>COMPORTEAMIENTO ÉTICO</b>	<b>47</b>
7.1	Sistema de cumplimiento .....	47
7.1.1	Cumplimiento de objetivos .....	48
7.1.2	Adecuación de protocolos o procedimientos .....	48
7.1.3	Acciones de comunicación .....	49
7.1.4	Reconocimientos .....	50
7.1.5	Objetivos para 2019 .....	50
7.2	Compromiso con los derechos humanos.....	50
<b>8</b>	<b>RELACIÓN CON EL MEDIOAMBIENTE</b>	<b>52</b>
8.1	Cumplimiento de objetivos de 2018.....	53
8.2	Desempeño ambiental .....	53
8.3	Comunicación .....	54
8.4	Objetivos para 2019 .....	54
<b>9</b>	<b>COMPRAS RESPONSABLES</b>	<b>55</b>

## CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

MONDRAGON ASSEMBLY S, Coop debe definir el año 2018 como un año bueno, en el que ha logrado crecer en ventas y resultados respecto al 2017.

Desde el punto de vista de empresa Cooperativa y definiendo como nuestro principal objetivo el de **“crear puestos de trabajo rentables y mantenibles en el tiempo”**, el año 2018 ha sido positivo. A nivel de grupo hemos creado 55 puestos de trabajo nuevos y en la planta de Aretxabaleta el número ha sido de 10. Por esta razón, podemos decir que nuestra aportación a crear riqueza en nuestro entorno además de por la aportación anual que realizamos a través de nuestros fondos COFIP (cerca de 1,2M de euros este año), lo ha sido creando riqueza de trabajo en nuestro propio entorno.

En esta misma línea, nuestro compromiso con la comarca nos ha llevado a colaborar con distintas asociaciones locales mediante aportaciones dinerarias para su financiación y mantenimiento (UDA, Mundukide, ...).

Empresarialmente el año 2018 también ha sido bueno. A nivel de ventas hemos alcanzado los 87 millones de euros en ventas consolidadas y en resultados también el año ha sido positivo. Las dos cifras han sido para nuestra empresa un récord lo que nos mantiene en el difícil reto de seguir mejorando los próximos años.

No debemos perder de vista que nuestro objetivo es un crecimiento controlado, el cual depende de nuestras personas, ellas son nuestro activo. Nuestro objetivo es la rentabilidad por encima del crecimiento y por ello no podemos perder de vista la necesidad de controlar nuestros proyectos y tener siempre al final de cada uno de ellos un cliente satisfecho que quiere realizar un nuevo proyecto con nosotros.

Este año 2018 hemos terminado la ampliación de la planta de Alemania, llevando su tamaño al máximo posible. En Francia, hemos realizado una profunda remodelación del edificio y de la planta productiva, dotando a la filial de un aspecto mucho más moderno, acorde al producto tecnológico que fabricamos.

En la actualidad, somos un Grupo empresarial con plantas en Alemania, Francia, México, China, Brasil e India, con más de 430 personas trabajando directamente en nuestras plantas.

Nuestro compromiso de hacer bien las cosas lo hemos extendido a conseguir ser una de las primeras empresas de Euskadi que ha certificado su Sistema integrado de Gestión según las normas **ISO 9001:2015** (de calidad), **ISO 14001:2015** (de Medio Ambiente), **ISO 45001:2018**(de

Seguridad y Salud en el trabajo), **SR 10: 2015** (de Responsabilidad Social) y **UNE 19601: 2017** (de “compliance”, la ética en la forma de hacer los negocios). Para nosotros, estos reconocimientos nos animan a seguir haciendo bien las cosas y poner siempre delante del QUÉ, el CÓMO. Solo hay un camino de cómo hacer las cosas, hacerlas BIEN, con ese principio los resultados llegarán seguro.

Durante el año 2018 hemos continuado incorporado en nuestras diferentes plantas a gente joven con quienes tenemos un compromiso de desarrollo profesional. Con este objetivo tenemos implantado un plan de formación concreto con cada persona donde definimos el objetivo para cada uno de ellos, cuál va a ser la persona que le va a tutelar técnicamente durante ese periodo, así como la persona que le va a ir dando el “feed back” sobre su desarrollo. En este contexto, tenemos un objetivo claro de captación y mantenimiento de talento que lo queremos fundamentar en el desarrollo de una “Marca empleadora” potente, atractiva a los posibles candidatos y que, a los que ya estemos trabajando en ella, nos de orgullo de pertenencia. Este proyecto lo estamos trabajando con la Corporación Mondragon y otras cooperativas del grupo y en el 2019 veremos los frutos.

Mantenemos nuestros valores de compartir proyectos e información con todas nuestras filiales. Desde el punto de vista de información mantenemos contactos constantes con todas plantas (al menos tres veces al año), donde en cada visita se expone la situación de proyectos y de perspectivas para los próximos meses. También se aplica en el grupo el principio de solidaridad entre las plantas.

La inversión aprobada en año pasado en paneles solares ya está operativa y nos está permitiendo ser autosuficientes en la generación de una parte del consumo de energía, demostrando de esta forma nuestro compromiso con el medio ambiente y la generación de energía limpia.

De cara al año 2018 tenemos un aspecto en el que tenemos que seguir trabajando durante el 2019: la gobernanza del Grupo y la gestión del crecimiento. Estos dos aspectos siguen siendo importantes en el 2019 y debemos seguir trabajando en ellos para lograr dar estabilidad y seguridad a nuestro proyecto. La gestión de proyectos globales compartidos entre dos o más plantas del grupo nos está llevando a trabajar intensamente la comunicación y trasvase de conocimiento entre plantas.

2019 se presenta como un año de retos exigentes para nuestra empresa: ventas, proyectos, nuevos clientes, nuevas incorporaciones, donde cada uno de los que trabajamos debemos dar lo mejor de nosotros para seguir siendo una empresa a la cual las personas nos sintamos orgullosas de pertenecer.

# 1 Introducción

## 1.1 Acerca de Mondragon Assembly

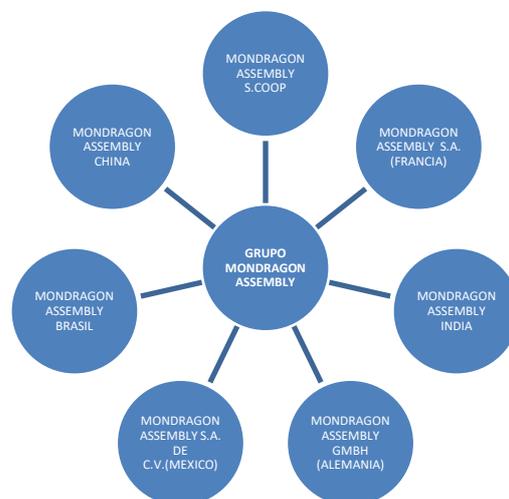
MONDRAGON ASSEMBLY S. COOP, inicio su actividad en el año 1977, pertenece al grupo FAGOR y está integrada en la División Mondragón Automatización Industrial (MIA) de la Corporación de MONDRAGON.

Es una empresa especialista en el diseño, fabricación e instalación de una amplia variedad de equipos para automatización de procesos de ensamble, y ofrece soluciones de última tecnología, eficientes y de una calidad excelente.

Gracias al éxito constante de nuestros clientes operamos en numerosos sectores:



MONDRAGON ASSEMBLY, con la finalidad de lograr mayor cercanía con los clientes, ha llevado a cabo un proceso de internacionalización desde hace más de veinte años, y actualmente tiene las siguientes ubicaciones a través de empresas que pertenecen al GRUPO MONDRAGON ASSEMBLY:



Resultado de este acercamiento permanente al mercado y los clientes, en la Planta de Aretxabaleta se han desarrollado dos líneas de Negocio:

- **Negocio de Solar:** se dedica a la entrega llave en mano tanto de máquinas para automatizar procesos determinados necesarios para la fabricación de módulos solares, como de fábricas completas, integrando diferentes tecnologías.
- **Negocio de Maquinaria Especial:** se dedica a aportar soluciones de automatización para procesos de diferentes sectores: electrodomésticos, sector médico, componentes eléctricos, automoción, etc.

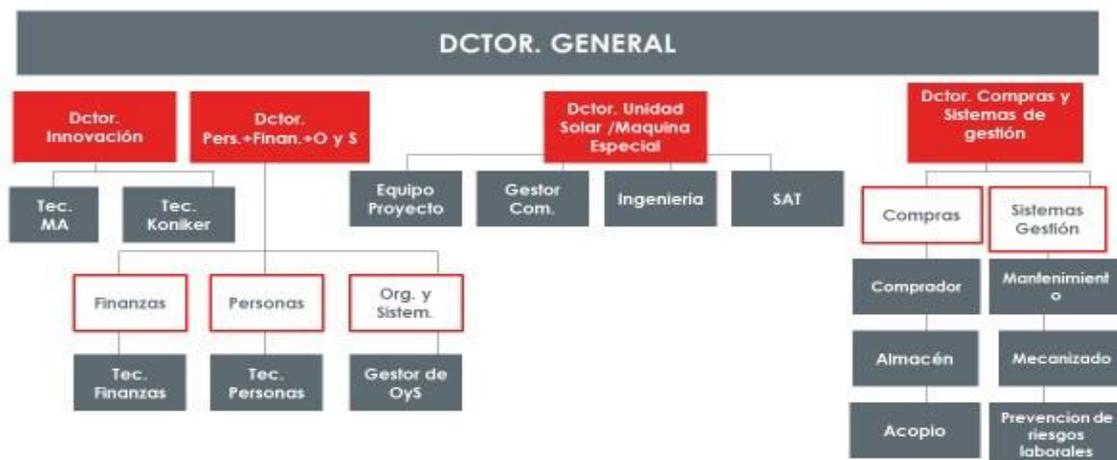
Mondragon Assembly es una cooperativa que desarrolla una actividad empresarial responsable y sostenible, que busca una rentabilidad ajustada a un código de conducta, al cumplimiento de la legalidad, y a la creación de valor añadido de manera permanente para sus clientes y otros grupos de interés.

Otros datos de interés

-  Más de 425 empleados en el mundo
-  Más de 85 millones de euros en ventas
-  6 plantas productivas en el mundo
-  40 años de experiencia

## 1.2 Organigrama y estructura de negocio

La estructura organizativa de Mondragon Assembly es la siguiente:

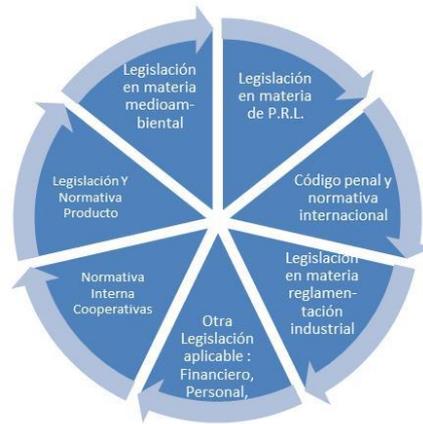


### 1.3 Entorno

En Mondragon Assembly se han identificado las cuestiones internas y externas que tienen impacto en los planes estratégicos y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos. Cada año se hace una revisión y se establecen planes de acción que se canalizan a través de los planes de gestión. Se presenta el análisis de 2018:

IDENTIFICACION DE ASUNTOS	COMO AFECTA	SEGUIMIENTO Y ACCIONES
<b>ASPECTOS LEGALES (cuestión externa)</b>	Afectan cambios en la legislación local, autonómica, estatal, europea e incluso mundial dado que MA opera en todo el mundo.	Se hace seguimiento de los cambios legislativos según el procedimiento "requisitos legales y normativos". En los países donde están ubicadas las plantas ellos se responsabilizan de la vigilancia de cambios legislativos y fiscales.
<b>ASPECTOS FISCALES (cuestión externa)</b>	Afectan cambios en la legislación local, autonómica, estatal, europea e incluso mundial dado que MA opera en todo el mundo.	
<b>ASPECTOS TECNICOS (cuestión externa)</b>	Afectan los cambios de normativas aplicadas a producto en todo el mundo. Afectan los cambios inducidos por las nuevas tecnologías	Se hace seguimiento de las normativas CE a través de Koniker y Osarten. En el caso de otros mercados son las plantas exteriores las que realizan el seguimiento de los cambios normativos.
<b>CUESTIONES DE MERCADO SEGUN SECTORES (cuestión externa)</b>	Afectan cambios en legislación sobre productos, sobre aranceles, sobre aspectos medioambientales, aspectos de seguridad, etc	Se dispone de un sistema de vigilancia tecnológica según se recoge en el procedimiento de requisitos legales y normativos.
<b>AMBITO TECNOLOGICO (cuestión externa)</b>	Afecta la evolución de la tecnología en los diferentes sectores en los que operamos: Solar, Auxiliar electrodomesticos, Auxiliar Automovil, Aparallaje Automovil, Aparallaje Electrico, Medicina, Nuevos sectores.	
<b>CONTEXTO COMPETITIVO (cuestión externa)</b>	Afecta la aparición de competidores en todos los sectores y países en los que operamos	Vigilancia tecnológica (innovación).
<b>CONTEXTO ECONOMICO (cuestión externa)</b>	En contexto económico afecta en el nivel y tipo de inversiones de los clientes, en las posibilidades de financiación, en las condiciones salariales, en los precios de bienes y servicios comprados y vendidos, etc.	Seguimiento desde la alta dirección: informes, etc
<b>ASPECTOS CULTURALES (cuestión externa)</b>	Afecta a la hora de abordar el mercado, las relaciones comerciales, cumplimiento de código de conducta y de las políticas	Formación continua de comerciales y resto de plantilla. Formación en multiculturalidad.
<b>VALORES Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN (cuestión interna)</b>	Afecta en la implantación de todos los sistemas de gestión. Tener personas formadas y receptivas es fundamental para la implantación de la cultura de compliance, de STT, de medioambiente, de Responsabilidad Social, de calidad...	Se tienen definidos la misión, visión, valores, existe una política del Sistema Integrado de Gestión (incluye "compliance", RS, medioambiente, STT, calidad), código de conducta, políticas. Se hace difusión a través de las charlas informativas. Cada dos años se realiza la encuesta de satisfacción de las personas y se establecen planes de mejora. "Team bulding" y "coaching" en las plantas de México y China. Invitación de personas de plantas exteriores a las Asambleas generales
<b>ASPECTOS SOCIALES (cuestión interna)</b>	Afectan enormemente los cambios en los valores en la sociedad. Las nuevas generaciones incorporan estos nuevos valores.	Herramientas de escucha por parte de recursos humanos, entrevistas personales con todas y cada una de las personas de la organización, extrayendo conclusiones y estableciendo planes de acción.
<b>COMUNICACIÓN (cuestión interna)</b>	La forma de comunicar afecta a la receptividad de las personas ante cualquier nueva iniciativa, incluida la implantación de sistemas de gestión de cualquier índole.	Es un aspecto que se cuida según se indica en el procedimiento "Comunicación, transparencia y participación". Mensualmente se celebran <b>charlas informativas y Asambleas Generales anuales</b> .
<b>CARGA DE TRABAJO (cuestión interna)</b>	Afecta a la implantación de cualquier nueva actividad	Se interrelaciona con los responsables de las áreas para adecuar los recursos a la actividad ( <b>Reuniones de planificación semanales y planificación de recursos a largo plazo</b> )

Dentro de los aspectos de vigilancia del entorno, Mondragon Assembly pone especial atención a los requisitos legales y normativos, y dispone de mecanismos para adecuar la organización y los procesos a las exigencias cambiantes en estos aspectos:



Los resultados del análisis del entorno y de las cuestiones internas y externas fueron aportaciones vitales para la realización del Plan estratégico 2017-2021 que se está desarrollando en este período.

Lo más destacable durante el año 2018 ha sido la ejecución del plan de acciones derivado de la entrada en vigor de la LOPD en Mayo.

Durante 2018 se han dedicado también muchos recursos a la mejora de la seguridad de la información.

## 1.4 Necesidades y expectativas de los grupos de interés

El hecho de trabajar los sistemas de gestión nos hizo más conscientes de la importancia de identificar los grupos de interés. Durante 2017 se dio un impulso muy importante a este aspecto gracias a los requisitos del sistema de gestión de responsabilidad social que se cumplimentaron.

Se amplió el sistema de gestión con el procedimiento P26 "Identificación de grupos de interés. Identificación y evaluación de asuntos", aportando una metodología para identificar los grupos de interés, los asuntos que son relevantes para ellos, y para priorizar dichos asuntos y asumir compromisos de acuerdo con los recursos y la estrategia de la empresa.

En el diagnóstico que hemos realizado pensamos que hay muchos grupos de interés que tienen una escucha constante y una respuesta a sus necesidades y expectativas por medio de los procedimientos y sistemas habituales de la empresa (en verde). En color naranja están los grupos de interés cuyos intereses y expectativas se gestionan por medio del Comité de conducta, responsabilidad social y "compliance".

En la siguiente tabla se reflejan los grupos de interés, los asuntos identificados, los canales de comunicación con ellos y las acciones que se han llevado a cabo en 2018 y/o están previstas abordar en 2019:

GRUPOS DE INTERÉS	ASUNTOS (necesidades, expectativas,...)	GESTIÓN ACTUAL	VIAS DE COMUNICACIÓN PARA CUESTIONES RS	ACCIONES
CLIENTES	Cumplimiento de especificaciones: calidad, precio, plazo Diseño/ Solución Técnica Asistencia / Soports Cumplimiento de plazos Competitividad/retorno de la inversión Información comunicación efectiva Evolución Tecnológica Confidencialidad, Confianza Servicios de valor añadido Cumplimiento penal y políticas: no soborno, no conflicto de intereses, etc	Se da respuesta mediante P24, P11, P04, P25	Se aprovechan las entrevistas realizadas para la medición de la evaluación de la satisfacción del cliente para recoger la percepción de los asuntos relevantes para ellos. También en reuniones que surgen de la dinámica de relación con ellos. Comunicación e información en la web	Se han conseguido nuevos clientes, se ha logrado mayor visibilidad en el mercado solar mediante presencia en ferias, conferencias y página web.
ADMON./AYUNTAMIENTO	Cumplimiento legislativo Licencias Mejora del entorno: medioambiente, imagen Creación de puestos de trabajo localmente Cumplimiento obligaciones de pago de impuestos	Gestión por medio de P02 para requisitos legales, P17 mejora del entorno y P25 para "compliance".	Envío de memoria anual. Entrevista cada tres años con encuesta. Ultima en 2018 Recoger quejas y sugerencias	En el año 2018 se realizó la primera entrevista formal con el alcalde, se legalizó el pabellón B y la instalación de climatización y se celebró un acto de inauguración de una entrapanta que se construyó en 2018. A dicho acto fue invitado el alcalde, el presidente de la Corporación y la presidenta de Aenor.
ADMO./AUTORIDAD COMPETENTE	Cumplimiento legislativo Cumplimiento obligaciones de pago de impuestos Cumplimiento penal	P02, P25	Via web	Publicación de la memoria anual
TRABAJADORES "M.A."-Aretx.	Desarrollo Profesional Generación de valor y empleo Entorno de Trabajo Seguro Ambiente de trabajo colaborativo Conocimiento Información comunicación efectiva Participación Solidaridad Cumplimiento leyes y acuerdos: igualdad, no discriminación, conciliación familiar, etc Cumplimiento leyes laborales, acuerdos retributivos Formación compliance penal, cumplimiento código ético y políticas	Gestión mediante procedimientos P09, P11, P13, P14, P15, P16, P18, P19, P25, P26	La percepción se recoge mediante la encuesta de satisfacción de las personas que se realiza cada tres años. Pueden surgir otras iniciativas según planes de acción concretos. Charlas informativas. "Feed back" anual. Consejo Social. Durante 2018 se ha realizado la evaluación de riesgos sicosociales	Durante 2018 se implantó una nueva medida de conciliación familiar alargando el horario flexible a la entrada hasta las 9.30. Durante 2018 se ha revisado el plan de igualdad existente y se han tomado dos decisiones relevantes: Mondragón Assembly va a buscar la paridad y se aplicará la discriminación positiva a la hora de la selección de personal. Se ha desarrollado una política de comunicación interna.
MONDRAGON	Asunción de los principios, valores y modelo de gestión Generación de valor y empleo Solidaridad Rentabilidad	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos	
AGRUPACIÓN MIA (MONDRAGON)	Asunción de los principios, valores y modelo de gestión Generación de valor y empleo Solidaridad Benchmarking, mejores prácticas		Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos	
PROPIETARIOS (TRABAJADORES SOCIOS)	Generación de valor y empleo Rentabilidad Financiera Calidad del producto y servicio Crecimiento (Sectores, Volumen) Solidaridad	Gestión mediante procedimientos P11, P23	La percepción se recoge en la Asamblea anual de la cooperativa y en las charlas informativas mensuales	Durante 2018 se ha aplicado la retribución variable para premiar el esfuerzo de todos por los buenos resultados.
FAGOR	Solidaridad Política Retributiva y otros acuerdos tomados a nivel normativo	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos	
SOCIOS Y ALIADOS	Proyectos comunes de investigación y intercambio de productos Imagen en el mercado Valor añadido al cliente Colaboración ética y cumplimiento penal, cumplimiento código ético y políticas	Procedimientos P24, P25. Gestión según necesidad	Las comunicaciones que implican el desempeño en común de los proyectos y durante el camino de desarrollo de la alianza	En este capítulo lo más significativo es la firma de una alianza con Meyer Burger para poder ampliar la oferta al cliente final.
CONTRATAS INTERNAS/EXTERNAS	Entorno de Trabajo Seguro Flexibilidad en la carga trabajo Colaboración ética y cumplimiento penal, cumplimiento código ético y políticas	Gestión y sistemática por medio de P21 y P22	Se realiza mínimamente una entrevista anual con motivo de la evaluación a la que están sometidos los proveedores que suponen el 70% del importe de compra pedido. En esta entrevista se da feedback sobre el desempeño y se recogen las inquietudes	
PROVEEDORES	Suministrar productos de valor añadido y calidad Margen en los productos Recibir información regular y fiable Cumplimiento código ético y políticas	Gestión y sistemática por medio de P21 y P22		
SOCIEDAD CIVIL	Responsabilidad Social Corporativa Cuidado del medioambiente y el entorno Imagen de M.A. en el entorno Cumplimiento penal	Gestión por medio de P11, P17, P20, P25.	Canal web y entrevistas con autoridades Se ha trabajado para tener más presencia en prensa	Durante 2018 se ha realizado una instalación de paneles solares en la cubierta de Mondragón Assembly. Se ha contratado una empresa para asegurar la correcta separación de residuos. Se decidió y se está dando vida al proyecto de la sociedad deportiva UDA que lucha contra la drogodependencia en los adolescentes en la comarca. Durante el año 2019 se va a continuar con el desarrollo de estas iniciativas.
USUARIO FINAL	Máquina fiable, segura, respetuosa con el medioambiente Servicio eficaz	Gestión por medio de P24	Comunicación informal con personas del proyecto y formal en reuniones de seguimiento de la puesta a punto de la máquina en casa del cliente	Se está realizando el proyecto Industry 4.0 para lograr conectividad y mejorar el servicio al usuario final.
COMPETENCIA	Cumplimiento penal, respeto derechos de propiedad Respeto libre competencia (no acuerdos de precios, etc)	Vigilancia tecnológica	Se publican resultados	Se respeta la propiedad intelectual de los competidores. Se realiza una competencia manteniendo en todo momento un comportamiento ético.
CENTROS TECNOLOGICOS	Vigilancia tecnológica Proyectos conjuntos de innovación Cumplimiento penal y respecto al código de conducta y políticas (subvenciones)	P25	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos. Acude el director de innovación	Ver proyectos de innovación
UNIVERSIDADES	Lograr personal cualificado Captación de talento	Definido acuerdo	Dirección de Personas tiene reuniones periódicas	Master de automatización: hemos participado en el diseño del master, y tenemos el compromiso de coger a dos alumnos mínimo para hacer prácticas y luego posible contratación Participación en jornadas de puertas abiertas y charlas en la Universidad
PLANTAS EXTERIORES (FILIALES)	Proyectos conjuntos Sinergias en compras, en ventas, en proyectos Cultura común Cumplimiento penal, respeto al código ético y a las políticas	P25. Definida dinámica de seguimiento.	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos (Dirección general y dirección de Personas y Finanzas)	Foros de compras y finanzas, desarrollo de proyectos globales.
EMPRESAS PARTICIPADAS/ SOCIOS DE GOBIERNO	Rentabilidad Supervisión del cumplimiento penal, código ético y las políticas	P25, participación en consejos de dirección	Comunicación mediante las reuniones periódicas de la dinámica normal del trabajo. Se ocupa dirección general	Durante 2019 se ha ampliado capital en la empresa participada Kiro.
FILIALES COMERCIALES	Compliance penal, respeto al código ético y a las políticas Disponer de productos y servicios fiables y competitivos Prácticas comerciales éticas, respeto a la libre competencia	P25, P24	Comunicación mediante las reuniones periódicas con directores de negocio	Previsto firma de adhesión a código de conducta y políticas en India, Brasil y Alemania

## 1.5 Gestión del riesgo

En Mondragon Assembly se realiza una gestión sistemática de riesgos y oportunidades en todos los ámbitos, ya que consideramos que una implantación de la gestión del riesgo ayuda a:

- Fomentar la gestión proactiva en lugar de la reactiva, e identificar y tratar el riesgo en todos los niveles de la organización
- Cumplir con los requisitos legales y normativos aplicables, así como las normas
- Mejorar la gestión empresarial
- Mejorar la confianza de los grupos de interés
- Establecer una base fiable para la toma de decisiones y planificación
- Mejorar la eficacia y la eficiencia operacional
- Aumentar la seguridad y salud laboral.
- Mejorar la prevención, así como la gestión de incidentes

En todo proceso de gestión del riesgo, se identifica el contexto, los riesgos, para luego proceder a su análisis y evaluación (según la metodología establecida en su caso).

En base a los resultados de la evaluación se establece el tratamiento (aceptar, eliminar, reducir, etc...), el cual puede derivar en un plan de acciones.



Indicamos a continuación las acciones llevadas a cabo durante 2018 para aprovechar las oportunidades y evitar los riesgos detectados cuando se elaboró el Plan de Gestión de dicho año. También se pueden ver las acciones que se prevé realizar durante 2019:

Ambito	Asunto	R/O	Descripción	Acciones	Plazo	Estado
Medioambiente	Emisiones atmosféricas	O	La única emisión identificada es debido a la flota de coches en renting.	Cambiar la flota de vehículos por otros de menores emisiones	feb-19	Realizado
Medioambiente	Personal interno	R	Desconocimiento del sistema de gestión ambiental de la planta	Dar formación mediante píldoras en las charlas informativas mensuales, envío a todo el personal de la documentación por correo electrónico y hacer seguimiento del funcionamiento	Continuo	Se ha dado una formación en enero sobre el funcionamiento de los contenedores de residuos
Medioambiente	Consumo energético	O	Reducir consumo energético mediante la instalación de paneles solares en el tejado	Realizar la instalación de paneles	dic-18	Realizado
Medioambiente	Consumo energético	O	Realizar auditoría energética y estudiar posibilidades de reducción de consumo mediante gestión inteligente	Hacer proyecto para evaluar posibilidades de hacer una instalación de gestión de la energía Realizar auditoría energética Cambio de iluminación en oficinas a led de menor consumo	dic-19	
Seguridad y salud	Riesgos de nivel 4: atrapamiento por ó entre objetos	R	Reducir los riesgos de atrapamiento	Asegurar la implantación del protocolo de puesta en marcha Dar formación a la línea de mando Dar formación periódica a las profesiones de más riesgo Acabar formación en PRL-curso básico-de las profesiones de más riesgo (responsables de montaje)	mar-19	Inspecciones periódicas para asegurar protocolo de puesta en marcha, formación está en curso
Seguridad y salud	Coordinación de actividades cuando nuestro personal va a trabajar a clientes externos	R	Riesgos de nuestros trabajadores en proyectos en países emergentes por dificultades de comunicación de riesgos	Contactar con el cliente previo a la llegada de nuestro personal para conocer el estado de sus instalaciones Hacer análisis de riesgos de las instalaciones que van a clientes y no pasan por fábrica	jul-19	En curso
Seguridad y salud	Coordinación de actividades con subcontratas	R	Riesgos de los trabajadores de subcontratas que realizan su trabajo en nuestra planta Control del personal que trabaja en planta y su acreditación	Instalar un nuevo software que se pueda conectar con el control de entradas	jul-19	Realizado
Seguridad y salud	Riesgos ergonómicos	R	Programadores realizan a veces trabajo en el taller	Hacer análisis de los puestos de trabajo y acciones correctoras si se requieren sobre trabajos con PVD	dic-19	Previsto septiembre 2019
Seguridad y salud	Riesgos en manipulación de máquinas	R	Sector 3 del pabellón B no tiene grúa	Instalar grúa para evitar riesgos y mejorar ergonomía en movimiento de máquinas	dic-19	Previsto agosto 2019
Gestión de proyectos	Captación del talento	R	Riesgo de falta de personal cualificado en ambos negocios para poder acometer los proyectos	Llevar a cabo el proyecto para captación y mantenimiento de talento	dic-19	En curso
Gestión de proyectos	Integración del personal y sentido de pertenencia	R	Riesgo de integración del personal antes el rápido crecimiento	Llevar a cabo el proyecto del portal del socio para mejorar la comunicación	dic-19	En curso
Máquinas	Evaluación de riesgos	R	Normativa marcado CE: exige realización de evaluación de riesgos de todas las máquinas que se comercializan en CE.	Revisar evaluaciones de máquinas	dic-19	En curso
Responsabilidad Social	Mejora del sistema	O	Seguir desarrollando la colaboración con el proyecto de la UDA contra la drogodependencia de los adolescentes	Colaboración a nivel económico Actividades deportivas conjuntas Logos, compras de camisetas Jornadas de puertas abiertas a jóvenes	dic-19	En curso
Responsabilidad Social	Mejora del sistema	O	Estudiar fórmula de incorporar personal discapacitado	Contactar con organizaciones	dic-19	En curso
Responsabilidad Social	Mejora del sistema	O	Implantar acciones de empresa saludable	Newsletter de buenos hábitos Promover actividades deportivas	dic-19	En curso
"Compliance" penal	Implantación del sistema	O	Implantar medidas de compliance en 10 proveedores		dic-19	
"Compliance" penal	Implantación del sistema	O	Acabar implantación en Alemania, Francia, Brasil e India	Hacer seguimiento y los cambios que se requieran según aspectos legales locales	dic-19	

## 1.6 Retos estratégicos

Mondragon Assembly realiza una reflexión estratégica cada 4 años, y para el período presente se han definido cinco ámbitos de actuación.

**LKS RETOS CORPORATIVOS**

Se identifican cinco Retos corporativos. Se añade una descripción básica inicial que orienta sobre el alcance del Reto.

<b>1. CONSOLIDACIÓN DE LA PRESENCIA GLOBAL</b>	<b>Fortalecimiento del posicionamiento como empresa que da un servicio global y es reconocida como tal en el mercado. Con un conjunto de plantas autónomas, autofinanciadas. Relevancia de la gestión de la marca.</b>
<b>2. MODELO DE GOBERNANZA</b>	<b>Diseño e implantación la organización global: personas, sistemas, equipos, mecanismos para impulsar y mejorar la coordinación y la interrelación entre las áreas corporativas y las filiales, las filiales entre sí... a diferentes niveles organizativos.</b>
<b>3. GESTIÓN COMERCIAL - RELACION CON CLIENTES</b>	<b>Búsqueda activa de oportunidades, gestión de ofertas y proyectos globales: desarrollo del enfoque comercial para el aprovechamiento de las oportunidades locales y globales.</b>
<b>4. INNOVACIÓN</b>	<b>Vigilancia tecnológica y de mercado para apoyar el desarrollo de los Negocios. Partners tecnológicos. Gestión del conocimiento en el Grupo. Industry 4.0.</b>
<b>5. PERSONAS</b>	<b>Captación y desarrollo del talento en una organización global. Desarrollo multicultural – movilidad, flujos de conocimiento. Planificación del relevo generacional. Personas comprometidas y satisfechas. Capacidades para la gestión de proyectos globales.</b>

 Formulación estratégica 6

Durante el año 2018 se han dado pasos para conseguir los retos en el horizonte de la planificación estratégica.

El grado de avance al inicio de 2019 es el siguiente:

1. Consolidación de la presencia global: se han captado 4 proyectos globales.
2. Modelo de gobernanza:
  - a. las plantas son autónomas para la ejecución de los proyectos,
  - b. ya se han realizado proyectos conjuntos con la participación de varias plantas
  - c. existe financiación autónoma en cada planta
  - d. las plantas exteriores han logrado resultados por encima del 5% sobre ventas.
3. Gestión comercial / relación con clientes:
  - a. las ofertas ya se realizan con una base común en todas las plantas.
  - b. Se han realizado 9 ofertas de proyectos globales.

4. Innovación:

- a. en Internet 4.0 se ha pasado de un prototipo a que el 50% de las líneas de solar sean “ready to connect”.
- b. Se está trabajando en un prototipo de robótica colaborativa.
- c. El gasto en innovación ha sido del 5% sobre ventas.
- d. Se dispone de alianzas con dos proveedores y se ha realizado una patente en 2018.

5. Personas:

- a. durante el año 2018 se han realizado 3 reuniones del Consejo de Dirección del grupo para mejorar la coordinación entre las plantas.
- b. Se está trabajando para tener una forma homogénea de hacer los proyectos.
- c. Se ha definido una organización para gestionar los proyectos globales.

## 2 Gestión socialmente responsable

### 2.1 Nuestros Valores

Encontrar un sentido al trabajo realizado es un motor muy importante para cada persona y para la empresa. Es por ello que en Mondragon Assembly se hizo una reflexión hace unos años resultado de la cual se definió una misión y unos valores en la empresa.

#### MISION

Somos un Grupo dinámico y comprometido con alto Sentido de Pertenencia a la Cooperativa Mondragon Assembly, que desarrolla Soluciones Industriales de Automatización: no vendemos solo maquinas si no que ofrecemos un Servicio que genera Confianza en diferentes sectores apostando por la internacionalización.

#### VALORES

Los valores de Mondragon Assembly son los siguientes:

- Proactividad/Liderazgo
- Innovación
- Desarrollo de personas
- Trabajo en Equipo
- Excelencia
- Cercanía al cliente

<p><b>1. Proactividad / Liderazgo.</b> Es trabajar el desarrollo de mis capacidades convirtiéndome en protagonista/responsable en mi área de influencia y poniendo este valor al servicio de la cooperativa</p>
<p><b>2. Innovación.</b> Impulsar el Desarrollo e Implantación de soluciones alternativas y/o novedosas, en situaciones tanto cotidianas como emergentes.</p>
<p><b>3. Desarrollo de Personas.</b> Promover, facilitar, impulsar el aprendizaje y/o el desarrollo de los demás a partir del análisis de sus necesidades y de las de la Cooperativa.</p>
<p><b>4. Trabajo en Equipo.</b> Cooperar y colaborar con los demás desde la confianza, apoyándose mutuamente para alcanzar un objetivo común.</p>
<p><b>5. Excelencia.</b> Búsqueda continua de la impecabilidad en el cumplimiento de los compromisos con actitud y disposición continua por identificar ámbitos y oportunidades de mejora e implantarlos en aquellos lugares que le añaden valor al cliente buscando ser la referencia en el mercado.</p>
<p><b>6. Cercanía al Cliente.</b> Orientar la organización hacia la creación y mantenimiento de relaciones personalizadas y cercanas con el cliente, generando oportunidades para el asesoramiento y la elaboración de propuestas sobre la oferta.</p>

## 2.2 Desempeño en Responsabilidad Social

El hecho de que “Mondragon Assembly” en su casa matriz estén creciendo con fuerza, la existencia de plantas en diversas partes del mundo con diferentes entornos culturales y, en general, la globalización de la actividad (clientes globales, proveedores globales, personas expatriadas ....) hace que debamos prestar, aún más, una atención cercana, organizada y metódica para cumplir correctamente nuestro deber de supervisión y vigilancia en todas nuestras actividades.

Las exigencias de los clientes, de las administraciones y de la sociedad en general son cada vez mayores en todo lo relativo a la responsabilidad social y el cumplimiento de las leyes.

Esta exigencia junto con nuestro interés de ser mejores y de buscar la excelencia, nos lleva a impulsar una gestión más organizada y metódica en todo lo que se refiere al desarrollo sostenible, la responsabilidad con la sociedad y el cumplimiento penal específicamente.

Por ello se impulsó desde la alta dirección la integración de la responsabilidad social y el desarrollo sostenible en el sistema de gestión (con certificaciones ISO:19001, OHSAS:18.001 e ISO:14.001), lo cual culminó con la certificación del sistema de gestión de la responsabilidad social según la norma SR 10 en Febrero de 2018.

### 2.2.1 Grado de cumplimiento de objetivos

El primer objetivo para 2018 era poner en marcha una iniciativa de responsabilidad social con el entorno.

En el Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” puesto en marcha a finales de 2017 se valoraron diferentes alternativas y finalmente se decidió apoyar una iniciativa incipiente del club deportivo local, U.D.A., para evitar la drogodependencia de los jóvenes adolescentes de la comarca.

Se mantuvieron los primeros contactos y durante el mes de abril se realizó una presentación del proyecto a todos los órganos de la Cooperativa (consejo de dirección, consejo rector y consejo social), y se decidió seguir adelante.

Se han dado ayudas del COFIP a esta iniciativa y a principios de 2019 se ha comunicado el proyecto a todo el colectivo. Se considera que este objetivo se ha cumplimentado en un 60%.

El segundo objetivo era estructurar la página “web” para comunicar todos los aspectos de Responsabilidad Social. Durante 2018 se ha realizado un esfuerzo y se ha comunicado por primera vez a través de la página “web” la memoria anual de la empresa. También hay un espacio en la “web” para comunicar el código de conducta y las políticas. Este objetivo se considera conseguido en un 60% debido a que aún quedan cosas por hacer y mejorar.

Ha habido un tercer objetivo que consistía en extender el código de conducta y las políticas a las plantas exteriores. Se trata de que firmen su adhesión las personas que están en posiciones calificadas de especialmente expuestas. Este objetivo está en proceso de ejecución, está pendiente de ponerse en marcha en las plantas de Alemania, Brasil y India.

## 2.2.2 Evaluación del cumplimiento del código de conducta

Durante el año 2017 se redactó un código de conducta y unas políticas anexas y tenemos el deber de monitorizar su cumplimiento para lo cual se han establecido unos controles cuyos resultados del año 2018 se adjuntan:

CONCEPTO	HERRAMIENTAS PARA CUMPLIMIENTO	CONTROLES	RESULTADOS/ EVIDENCIAS
Exigencia y compromiso de cumplimiento	Aceptación por parte de los trabajadores en Aretxabaleta, dentro del "Plan de acogida"	Auditorías internas y auditoría externa anual	Aceptaciones firmadas
Principios y valores	Aceptación, en Aretxabaleta, dentro del "Plan de acogida"	Auditorías internas y auditoría externa anual	Resultados auditoría interna: nada negativo reseñable
	Evaluación anual del desempeño	Informes de evaluación del desempeño de cada persona	Resultados informes de evaluación del desempeño de cada persona y acciones de mejora
Comunicación y disponibilidad del "Código de Conducta"	Conocimiento del mismo durante el "Plan de acogida"	Auditorías internas y auditoría externa anual	En la auditoría externa se comprueba el grado de conocimiento por parte de los trabajadores.
	"Pildoras" en charlas informativas Disponibles en la "red" interna de "M.A."- Aretxabaleta y en su "web"		
<b>Normas en relación a las personas</b>			
Cumplimiento de la legislación	Procedimiento "Gestión de las personas"	> Procedimiento sobre controles financieros y no financieros > Análisis de riesgos de comisión de delitos realizado y revisado mínimamente cada año. > Realización anual de la auditoría externa de Compliance penal (sistema certificado) > Auditorías internas y auditoría externa anual	No se han detectado no conformidades
	Procedimiento "requisitos legales y otros requisitos" donde se explica el sistema de vigilancia de los cambios en la legislación Procesos definidos de trabajo		
Reglamento interno	> Reglamento interno cooperativo > Estatutos sociales		> Resultados: nada negativo reseñable
Obsequios y regalos	> Política anticorrupción		> Resultados: nada negativo reseñable
Conflicto de interés	> Política de conflicto de interés		> Resultados: una investigación realizada
Confidencialidad	> Política de privacidad y confidencialidad > Política de contraseñas		> Resultados: nada negativo reseñable > Firmas de Políticas y usos relativos a OYS
	> Uso de los recursos informáticos		No se han detectado no conformidades
	> Uso de los dispositivos móviles		
	> Salida del trabajador		
Corrupción y soborno	> Política anticorrupción		No se han detectado no conformidades

CONCEPTO	HERRAMIENTAS PARA CUMPLIMIENTO	CONTROLES	RESULTADOS/ EVIDENCIAS
<b>Normas en relación a la seguridad y salud laboral</b>			
Vigilancia de la salud	> Procedimiento "Vigilancia de la salud" > OHSAS-18001	> Auditoría interna y externa anuales	Anualmente el servicio de salud laboral realiza la memoria anual de la actividad, realizada la de 2018.
Prevención de riesgos laborales	> Procedimiento "Evaluación de riesgos laborales", "coordinación de actividades empresariales", "productos químicos", "uso de EPI's" > Certificación en OHSAS-18001	> Auditoría interna y externa anuales	> Según la autoevaluación por medio de la herramienta "Garatuz", se va mejorando en la integración de la prevención Se ha realizado la memoria de la actividad del servicio de prevención en 2018
Cumplimiento de la legalidad vigente	Adhesión a consultora para tener actualizada la legislación que aplica	> Auditoría interna y externa anuales	Se ha realizado la revisión del cumplimiento de la legislación en todos los aspectos que exige la ley y ha sido auditado por entidad externa acreditada
<b>Normas en relación al medio ambiente</b>			
Cumplimiento de la legalidad vigente	> Procedimiento "Identificación y evaluación de aspectos ambientales" > ISO-14001	> Auditoría interna y externa anuales	Se ha realizado la revisión del cumplimiento de la legislación en todos los aspectos que exige la ley y ha sido auditado por entidad externa acreditada
<b>Normas en relación a los grupos de interés prioritarios</b>			
Clientes	Procedimiento "satisfacción del cliente" y otros	> Auditoría interna y externa anuales	Los resultados de las encuestas se han analizado y se ha realizado el plan de mejora
Proveedores	Procedimientos "gestión de Compras" "Gestión de proveedores" y otros anexos	> Auditoría interna y externa anuales	No se han detectado no conformidades en la auditoría externa
Administraciones	Vigilancia de la legislación según procedimiento "Requisitos legales y normativos"	> Auditoría interna y externa anuales	> Resultados: una denuncia del Ayuntamiento por tener contenedores de residuos en la acera pública
Sociedad	Procedimiento "Identificación de grupos de interés y evaluación de asuntos" y otros	> Auditoría interna y externa anuales	Las evidencias están reflejadas en la memoria anual y en el informe de revisión por la dirección del sistema de responsabilidad social
Competencia	Procedimiento "Identificación de grupos de interés y evaluación de asuntos" y otros	> Auditoría interna y externa anuales	Mondragón Assembly tiene un sistema de gestión de Compliance penal certificado según la norma UNE 19601 por lo que se auditan sus prácticas en el mercado, no habiéndose encontrado ninguna práctica desleal.
Sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales	Procedimiento de evaluación de riesgos penales Análisis de riesgos de la comisión de delitos penales  > IP09 (diligencia debida a personas expuestas y organizaciones) + M25-02 (informe de diligencia debida a terceros)	> Procedimiento sobre controles financieros y no financieros > Análisis de riesgos de comisión de delitos realizado y revisado mínimamente cada año. > Realización anualmente de la auditoría externa de Compliance penal (sistema certificado) > Auditorías internas y auditoría externa anual	> Resultados: nada negativo reseñable
<b>Comité de conducta, responsabilidad social y "compliance" penal</b>			
Cauces internos para comunicación de incumplimientos	<a href="mailto:gestionetica@mondragon-assembly.com">gestionetica@mondragon-assembly.com</a>	> Comité de conducta responsabilidad social y compliance (CCRSC)	> Recogida y gestionada una 1 queja interna
Cauces externos para comunicación de incumplimientos	<a href="mailto:socialresponsibility@mondragon-assembly.com">socialresponsibility@mondragon-assembly.com</a>	> CCRSC	> No recogida ninguna queja
Régimen disciplinario	> Reglamento interno cooperativo > Estatutos sociales	> Consejo Rector	> Ninguna apertura de proceso disciplinario
Evaluación del cumplimiento y actualización	> Funcionamiento del CCRSC	> Reuniones periódicas (actas)	> Informe anual del CCRSC

### 2.2.3 Comunicaciones con los grupos de interés

En este apartado se indican las acciones y resultados más relevantes realizadas durante el año 2018 en relación con los grupos de interés:

> MEMORIA: en el año 2018 se ha publicado por primera vez la memoria de la empresa en la página "web".

> CLIENTES: se han conseguido nuevos clientes en las dos unidades de negocio, se ha logrado mayor visibilidad en el mercado solar mediante presencia en ferias, conferencias y página "web".

- > ADMINISTRACION / AYUNTAMIENTO: en el año 2018 se realizó la primera entrevista formal con el alcalde, se legalizó el pabellón B y la instalación de climatización del mismo y se celebró un acto de inauguración de una entreplanta que se ha construido a lo largo de 2018 como ampliación de las instalaciones existentes. A dicho acto fue invitado el alcalde, el presidente de la Corporación y la presidenta de Aenor.
- > TRABAJADORES: durante 2018 se mejoró la conciliación familiar alargando el horario flexible a la entrada hasta las 09:30 a.m.
- > Se ha revisado el PLAN DE IGUALDAD existente y se han tomado dos decisiones relevantes: Mondragon Assembly va a buscar la paridad y se aplicará la discriminación positiva a la hora de la selección de personal.
- > Se ha desarrollado una política de comunicación interna.
- > Durante el año 2018 se han impartido píldoras informativas, sobre todos los sistemas de gestión, en las charlas informativas.
- > SOCIOS Y ALIADOS: en este capítulo, lo más significativo es la firma de una alianza con “Meyer Burger”, que es uno de los líderes mundiales en tecnología fotovoltaica.
- > Se ha reforzado el capital en la empresa participada “Kiro Grifols”.
- > SOCIEDAD CIVIL: durante 2018 se ha realizado una instalación de paneles solares de 99 Kw de capacidad en la cubierta de Mondragon Assembly para obtener energía por medios renovables.
- > Se ha contratado una empresa para asegurar la correcta separación de residuos.
- > Se decidió y se está dando vida al proyecto de la sociedad deportiva U.D.A. que lucha contra la drogodependencia de los adolescentes en la comarca.
- > USUARIO FINAL: se está realizando el proyecto Industry 4.0 para lograr conectividad y mejorar el servicio al usuario final.
- > SOCIOS TECNOLOGICOS: se ha firmado un acuerdo con un centro tecnológico de Francia para desarrollo de tecnología en fotovoltaica.
- > UNIVERSIDADES: hemos participado en el diseño del master de automatización en Mondragon Unibertsitatea y tenemos el compromiso de coger a dos alumnos mínimo para hacer prácticas con posibilidad de una posterior contratación.
- > Participación en jornadas de puertas abiertas y charlas en la Universidad.
- > Durante 2018 han trabajado con nosotros 23 alumnos por medio de un convenio Universidad-empresa. Otros 10 alumnos han realizado trabajo retribuido por medio de la empresa Alecop.
- > PLANTAS EXTERIORES: se han llevado a cabo foros de compras y finanzas, y desarrollo de proyectos globales.

> Se aprobó la construcción de una planta nueva en China.

Se aprecia que se está llegando a una mayor interrelación con los grupos de interés, con un enfoque más integrador y de negocio sostenible.

> Otro apartado a resaltar en esta relación con los grupos de interés es la difusión de conocimiento mediante conferencias y charlas por parte de nuestras personas. A continuación, se indican los eventos en los que se ha tomado parte:

EVENTO	TEMATICA	FECHA	IMPARTIDOR
Conferencia en la Universidad de Mondragón	La influencia de la adaptabilidad de las organizaciones a los cambios de mercado	25 de Enero	Directora de personas
Conferencia con proveedor Beckhoff	Ethernet Technology	17 de octubre	Director de innovación
Feria internacional de energía y medio ambiente GENERA	La revolución digital en el sector fotovoltaico	15 de Junio	Técnico de innovación
Feria Intersolar Sao Paulo	PV manufacturing: advancements & trends	30 de Agosto	Director de solar
Feria Intersolar India	Trends and challenges for PV production in the extremely fast growing market	12 de Diciembre	Director de solar
Universidad de Mondragón	La máquina de montaje automática	18 de Octubre	Comercial
Universidad de Mondragón	Puertas abiertas	26 de Abril	Comercial

## 2.2.4 Objetivos para 2019

Los objetivos propuestos para desarrollar la responsabilidad social durante 2019 son los siguientes:

- Realizar un programa y desarrollar acciones para inculcar una cultura de salud en Mondragon Assembly.
- Incorporar personas discapacitadas.

## 2.3 Comportamiento de los indicadores en relación con las personas

En la tabla adjunta se puede ver el comportamiento de los indicadores que reflejan la evolución de plantilla y su composición, las horas invertidas en formación, los resultados de la encuesta de satisfacción de las personas, absentismo, abandonos, etc.

Se puede apreciar que los indicadores se están comportando dentro de los límites que se han propuesto.

DESCRIPCION	CALCULO	LIMITE SUPERIOR	LIMITE INFERIOR	2015	2016	2017	2018
% horas formación/horas trabajadas	Horas formación/horas trabajadas		2%	1,64%	2,49%	2,36%	2,86%
Índice de % de comunicación en Euskara	Euskara Batzordea		59%	55%	65%	58%	59%
Grado de compromiso de las personas	Encuesta Cultural Organizacional	6	3	4,8		4,9	-
Desarrollo de Cultura Constructiva	Encuesta Cultural Organizacional	6	3	4,3		4,2	-
Evolución nº trabajadores en M.A. Aretx.	Nº total medio del año			98	104	122	145
Evolución empleados fijos en Grupo M.A.	Nº total medio del año			255	313	343	402
Abandonos de empresa	(Nº de personas que abandonan/plantilla media del año)x100	5	0	1	1,92	1,64	1,38
Donaciones voluntarias a temas sociales	(€donados/€ facturados)		0,70%		0,70%	0,83%	1,66%
Absentismo	IT's/ nº de personas	3		2,8	2,23	1,75	1,39

## 2.4 Plan de igualdad y su desarrollo

Mondragon Assembly dispone de un plan de igualdad desde 2016. Durante el año 2018 se ha vuelto a actualizar y se han tomado dos decisiones importantes:

- En Mondragon Assembly se va buscar la paridad.
- En Mondragon Assembly se va a aplicar discriminación positiva en los procesos de selección.

En la tabla adjunta se puede ver la evolución de la plantilla por género. En rojo aparecen los indicadores en los que se está por debajo de los límites establecidos.

DESCRIPCION	CALCULO	LIMITE INFERIOR	2015	2016	2017	2018
Presencia femenina en M.A. Aretxabaleta	$(\text{n}^\circ \text{ mujeres media año} / \text{plantilla total media año}) \times 100$	25%	20,4	21,1	22	21,80%
Presencia femenina en CD y CR de Aretx.	$(\text{n}^\circ \text{ mujeres media año} / \text{total personas media año en CD+CR}) \times 100$	25%	30,7	30,7	30,7	30,7
% mujeres Técnicos de Proyectos	$\text{n}^\circ \text{ mujeres técnicos} / \text{n}^\circ \text{ total técnicos}$	25	23%	26%	23%	24%
% mujeres Técnicos de Fabricación	$\text{n}^\circ \text{ mujeres técnicos de fabricación} / \text{n}^\circ \text{ total técnicos de fabricación}$		0%	0%	3%	2%
% mujeres Gestoras	$\text{n}^\circ \text{ mujeres gestoras} / \text{n}^\circ \text{ total gestores}$	25	14%	22%	20%	17%
% mujeres Técnicos de apoyo	$\text{n}^\circ \text{ mujeres técnicos de apoyo} / \text{n}^\circ \text{ total técnicos de apoyo}$	50	54%	60%	60%	59%

Un problema que se está encontrando es la falta de oferta de mujeres en las profesiones técnicas. Está siendo un obstáculo para lograr la paridad, por lo que se tiene como un proyecto a medio-largo plazo. No obstante, durante 2018 se considera un logro la incorporación de dos mujeres en el área de fabricación.

Con la idea de monitorizar el proceso de selección, durante el año 2018 se ha empezado a realizar el seguimiento que se puede observar en la siguiente tabla:

RESULTADOS PROCESO DE SELECCION	
<b>Puestos seleccionados en 2018</b>	11
<b>Personas presentadas</b>	79
<b>Porcentaje de hombres presentados</b>	58%
<b>Porcentaje de mujeres presentadas</b>	42%
<b>Porcentaje de hombres seleccionados</b>	64%
<b>Porcentaje de mujeres seleccionadas</b>	36%

Para continuar con el desarrollo del plan de igualdad se ha realizado un plan de acciones que se ha desplegado en los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Mantener actualizados los datos en cuanto a selección y promoción.				
Medida	Responsable(s)	Plazo	Periodicidad	Indicadores
Informar al Consejo de Dirección y al Consejo Rector de todas las incorporaciones y cambios de puesto	Departamento de personas	de En curso	Mensual	Haber informado al Consejo de Dirección y Consejo Rector sobre las nuevas incorporaciones y cambios de puesto
Actualizar el panel de mando con los datos del año en curso	Departamento de personas	de En curso	Anual	Haber actualizado el panel de mando
Actualizar los datos de selección e informar al Comité de conducta, responsabilidad social y Compliance Penal (CCRSC)	Departamento de personas	de 2019	Trimestral	Haber actualizado e informado al CCRSC sobre los datos de selección
Mantener actualizados los datos generales de la plantilla por parte del departamento del área de personas para su análisis en el CCRSC	Departamento de personas	de 2019	Trimestral	Haber actualizado e informado al CCRSC sobre los datos de plantilla al CCRSC

Objetivo 2: Impulsar la sensibilización en igualdad y extender la formación sobre el tema				
Medida	Responsable(s)	Plazo	Periodicidad	Indicadores
Formar a los miembros del CCRSC en materia de igualdad y sistematizar esta formación para garantizar la formación continua del comité.	Departamento de personas y CCRSC	de 2020	Anual	Haber realizado una formación en materia de igualdad al comité.
Formar a los miembros del Consejo de Dirección y Consejo Rector en materia de igualdad	Departamento de personas y CCRSC	de 2020	Anual	Haber realizado una formación en materia de igualdad al CD y al CR.
Incluir formación específica sobre igualdad en los planes de formación en los próximos años	Departamento de personas	de 2019	-	Haber incluido en el plan de formación bianual formación para todas las personas en materia de igualdad
Comunicar e informar al colectivo sobre las medidas de conciliación existentes en MONDRAGON ASSEMBLY. Y en caso de que haya alguna nueva medida se comunica al colectivo (vía email, charlas informativas, etc.).	Departamento de personas	de En curso	Continuada	Haber comunicado e informado al colectivo sobre las medidas de conciliación existentes.

Objetivo 3: Conciliación corresponsable de trabajo, familia y vida personal				
Medida	Responsable(s)	Plazo	Periodicidad	Indicadores
Analizar y dar un tratamiento diferenciado en los casos de necesidades de conciliación especiales. (Para su evaluación, analizar anualmente las excepciones aprobadas por el Consejo Rector)	CCRSC	de En curso	Continuada	Haber analizado los casos de necesidades de conciliación especiales.
Estudiar las medidas de conciliación vigentes y su idoneidad y, si se considera conveniente hacer una propuesta de adecuación al Consejo de Dirección y al Consejo Rector	CCRSC	de 2020	Anual	Haber estudiado las medidas de conciliación vigentes y su idoneidad.

Objetivo 4: Realizar campañas de sensibilización en materia de selección y promoción.				
Medida	Responsable(s)	Plazo	Periodicidad	Indicadores
Realizando una búsqueda más proactiva para la captación de mujeres en presentaciones a centros escolares, escuelas profesionales, universidades.	Departamento de personas	de 2019	Continuada	Haber acudido a centros educativos en las jornadas de puertas abiertas.
Estudiar nuevas vías de compatibilidad para impulsar la promoción y selección de las mujeres.	Departamento de personas y CCRSC	de 2019	Anual	Haber propuesto 2 vías para impulsar la selección y promoción de mujeres.
Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo para garantizar una comunicación basada en la igualdad.	Departamento de personas	de 2019	Continuada	Haber revisado las ofertas de empleo.

## 2.5 Contribución a la sociedad

Mondragon Assembly nació en el País Vasco en un Grupo empresarial con un fuerte compromiso de servicio a la Sociedad, cuya misión centra en la creación de trabajado asociado y participativo de carácter cooperativo, como vía esencial para la creación de riqueza y bienestar, tanto entre sus partícipes sociales directos como en la propia Sociedad en la que está inmerso.

Durante el año 2018 Mondragon Assembly ha contribuido a diversas causas para mejora de la sociedad con un 1,66% del importe de sus ventas.

### 2.5.1 Criterios de distribución de ayudas

La organización cuenta con diferentes fondos para el fomento y contribución al empleo, la internacionalización, reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas.

Existe un Fondo Central de Intercooperación (FCI), Fondo de Solidaridad Corporativo (FSC) y un Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo (FEPI) que son, junto a la Reconversión de Resultados entre cooperativas, los mecanismos de solidaridad intercooperativa más característicos de Mondragon Assembly.

Estos fondos posibilitan impulsar con una perspectiva conjunta, retos como el desarrollo de nuevas actividades para la generación de empleo, la internacionalización, el reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas, o actuaciones de relieve en los ámbitos educativos y tecnológicos, tal como se resume en las siguientes líneas:

FCI-Fondo Central de Intercooperación: La mayor parte de los recursos FCI, se instrumentaron como inversiones, en su mayor parte en términos de préstamos, y también en la modalidad de

aportaciones de capital. Estas inversiones se centraron fundamentalmente en el reforzamiento financiero y el desarrollo y consolidación de las cooperativas.

FSC-Fondo de Solidaridad: En el ámbito del Fondo de Solidaridad Corporativo, permiten destinar dichos recursos al reforzamiento de la situación económica de algunas cooperativas.

FEPI-Fondo de Educación y Promoción Intercooperativo: Por lo que respecta al FEPI, los recursos proceden del COFIP.

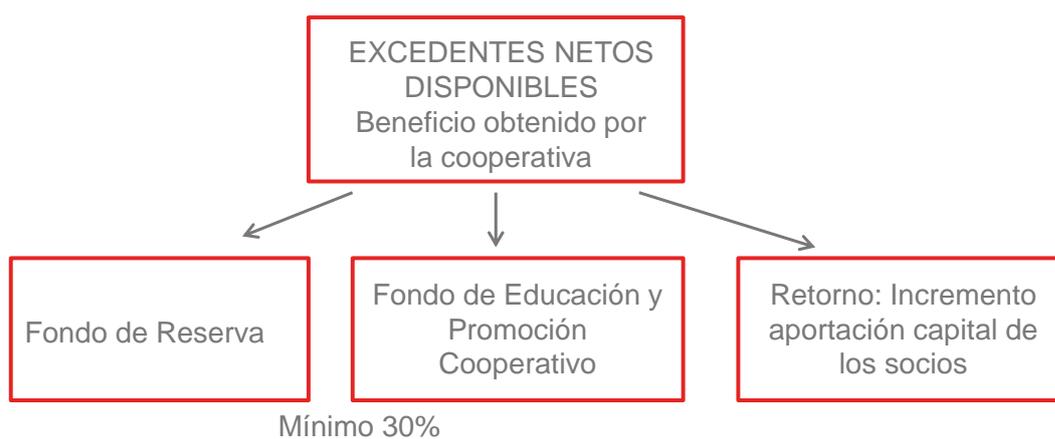
El COFIP-Contribución Obligatoria para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de Interés Público- es un requisito legal específico cooperativo que obliga a repartir un porcentaje de los beneficios obtenidos y que se destina básicamente hacia objetivos de I+D, de formación y culturales. En concreto, este fondo se nutre del 10% de los excedentes disponibles (una vez deducidas las cantidades que se destinen a compensar pérdidas de ejercicios anteriores y atender los impuestos exigibles) de cada cooperativa.

En las cooperativas del grupo Mondragón se recoge en los propios estatutos los criterios de asignación de excedentes en el caso de que los hubiera.

Los criterios y los mecanismos de asignación de las ayudas sociales presentan algunas singularidades:

- Por su naturaleza jurídica y por su vocación cooperativa, Mondragon Assembly orienta una parte significativa de sus aportaciones solidarias a la promoción del mundo cooperativo.
- Reserva un apartado específico a obras sociales a la atención local

### Distribución de los Excedentes Netos



### 2.5.2 Aportaciones directas a la Sociedad

Las ayudas del COFIP son gestionadas en su mayoría a través de los proyectos de acción social que lidera el grupo Fagor.

El reparto de las ayudas realizadas en 2018 ha sido el siguiente:

<b>TOTAL REPARTO</b>		<b>678.359</b>
Educación	25%	169.590
Fagor, comarca	25%	169.590
Fagor, euskera	20%	135.672
Fagor, intercooperación	7%	47.485
Fagor, tercer mundo	12%	81.403
Fagor, grupo	3%	20.351
Mondragon Assembly, formación	4%	27.134
Mondragon Assembly, acciones externas	4%	27.134

Las ayudas que ha gestionado Mondragon Assembly directamente han sido 27.134 euros en ayudas a acciones formativas de los trabajadores que han realizado por su propia iniciativa, y otros 27.134 euros que han sido destinados a ayudas a asociaciones deportivas y humanitarias del entorno.

### 2.5.3 Aportaciones indirectas a la sociedad

El impacto económico indirecto más significativo es la generación y distribución de riqueza y empleo, preferentemente cooperativo, que realiza a través de la aportación de recursos de Mondragon Assembly al Grupo Mondragon. Sin embargo, Mondragon Assembly también incide en la sociedad mediante:

- La educación, especialmente la Universidad de Mondragon.
- Centros de investigación.

## 3 Innovación y tecnología

Mondragon Assembly quiere estar a la vanguardia de la tecnología para ofrecer los mejores productos y servicios a sus clientes y que a su vez contribuyan a la sostenibilidad del planeta. Es por ello que se está trabajando en las siguientes tecnologías:

### 3.1 Tecnologías 4.0, monitorización, analíticas de datos y servicios avanzados

En el ámbito de 4.0, los esfuerzos realizados han mantenido el enfoque principal en el control de proceso y el de productividad. Para ambas categorías, se siguen desarrollando soluciones y herramientas para captar, tratar y almacenar esta información.

Se ha dado un paso significativo en el desarrollo y la implementación de un primer piloto de plataforma “Mondragon Assembly” que gestiona estas nuevas informaciones, poniendo las bases para nuevos servicios que podrá proveer Mondragon Assembly.

También se han implantado aplicaciones y herramientas para guardar las trazabilidades de producción en bases de datos, acorde a requerimientos de ciertos sectores y clientes, complementando el MES del cliente por una función de “supervisión de producción” más integrada en la oferta de Mondragon Assembly.

En el ámbito de I+D hemos completado estos trabajos por líneas de investigación con centros y proyectos colaborativos ambiciosos en el cual se trabajan todos las tecnologías y soluciones conexas (Internet of Things, Edge, Cloud, Fog computing, Data Analytics, ...), aplicándolas a procesos reales de clientes. Han dado lugar a una cartera de proyectos con un centro tecnológico de referencia, además de proyectos estratégicos de colaboración con otros centros. En el 2019 se pretende continuar con estos desarrollos, incidiendo en las partes de seguridad, a la vez de robustez y fiabilidad en la ejecución de los procesos.

### 3.2 Robótica

Se ha obtenido un primer demostrador de “bin-picking” operacional con visión 3D. Nos ha permitido tener nuestros primeros contactos con tratamientos de imágenes a través de “nubes de puntos 3D” en ámbitos de visión, y con un robot colaborativo. Seguiremos trabajando estos aspectos en 2019, realizando un demostrador de “bin-picking” adaptado a necesidad del negocio de Maquinaria especial (nuevas tecnologías fiables de alimentación de piezas para nuestras máquinas).

La parte de precisión y la exactitud en los cálculos y manipulaciones son los parámetros que debemos de lograr para realmente conseguir unos rendimientos altos en las máquinas de alta cadencia. Son los objetivos que perseguimos. También en este ámbito, una colaboración con diferentes centros tecnológicos y Mondragon Unibersitatea nos ha permitido calcular correcciones debidas a errores geométricos de planitud. Mondragon Unibersitatea ha demostrado en una réplica ficticia de una problemática de Solar, como corrige la posición del robot que manipula una célula fotovoltaica en función de error de paralelismo medidos por la cámara (correcciones 3D para mejorar precisión).

### 3.3 Solar

Con el objetivo de utilizar tecnologías limpias y eliminar las soldaduras, en Solar se ha terminado de desarrollar la base tecnológica de aplicación de adhesivos conductores. En colaboración con un centro tecnológico y un proveedor, se ha experimentado un proceso completo de deposición y fabricación de mini-módulo adhesivo. A continuación, se ha podido seguir esta vía de desarrollo definiendo un nuevo producto (MTS-2500-ECA para Adhesivos). Se han definido las especificaciones, realizado el diseño, y lanzado el primer dispositivo de dispensación de dichos adhesivos.

En paralelo, a través de 2 proyectos y consorcios, uno europeo, otro chileno, se han diseñado y fabricado los primeros módulos que pretenden alargar considerablemente la vida útil de los mismos, así como reducir el coste LCOE (Levelled Cost Of Electricity) de producir a lo largo de su vida útil).

Para el buen desarrollo de las nuevas tecnologías, se ha firmado un contrato de 3 años de colaboración con uno de los 3 centros de referencia en desarrollo de células y módulos, que nos permitirá profundizar más conocimientos tecnológicos y desarrollar más procesos.

En 2018, también hemos abordado el proceso de “RoadMapping” Solar en base a los trabajos de Robert Phaal, de la universidad de Cambridge.

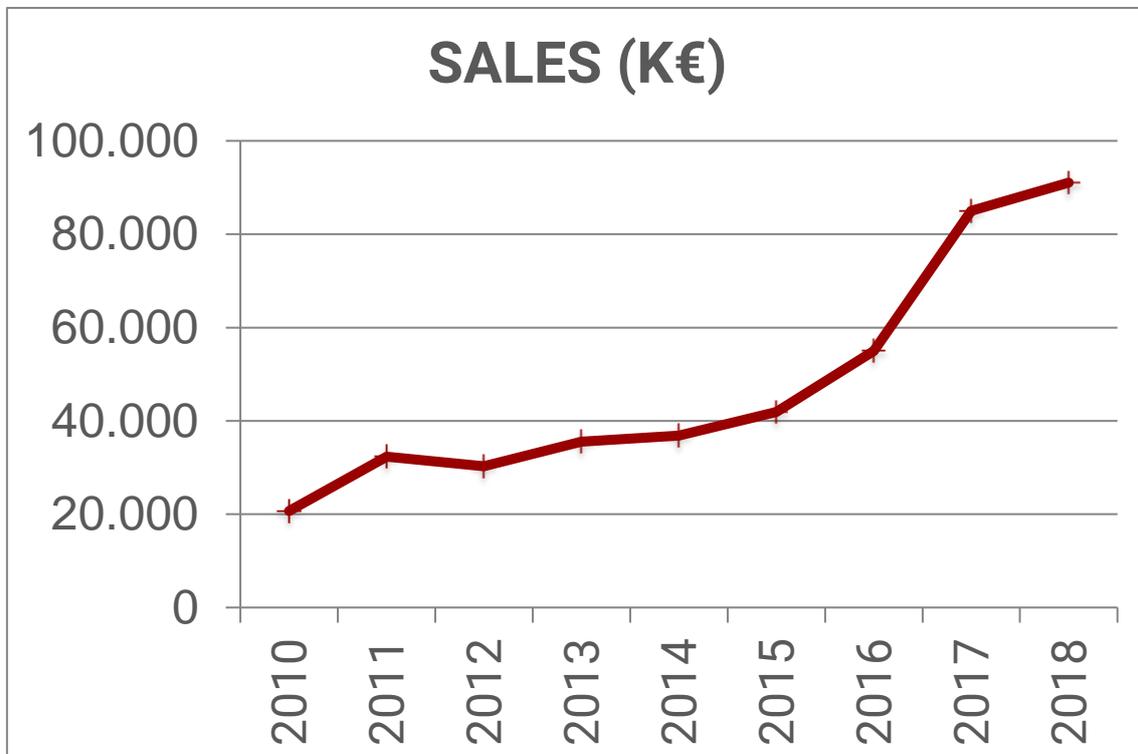
### 3.4 Baterías - Almacenamiento

Durante el 2018 hemos integrado la máquina de fabricación de módulos (baterías) de litio. Este proyecto se pondrá en funcionamiento en 2019, terminando de validar la calidad de la soldadura por una parte, así como la capacidad real de la máquina. En paralelo, se ha realizado un amplio trabajo comercial, atendiendo a ferias y visitando clientes. Se ha realizado un folleto y un video para las ferias Intersolar Europe (Munich), SNEC, Intersolar India y REI.

## 4 Principales magnitudes de Mondragon Assembly

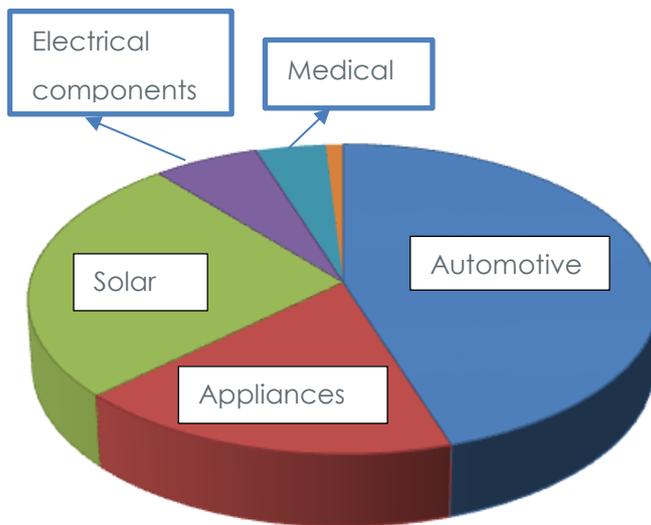
Presentamos a continuación nuestras magnitudes principales: evolución ventas, sectores en los que operamos, evolución del número de personas.

### 4.1 Evolución de ventas

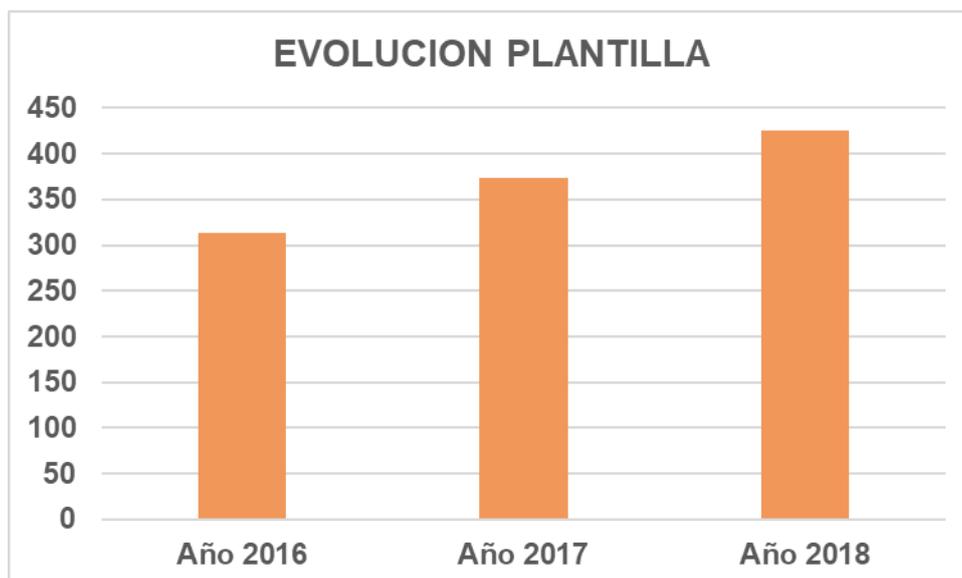


## 4.2 Ventas por sector

Se presenta en la siguiente tabla el reparto de sectores para los que trabaja Mondragon Assembly:



## 4.3 Evolución de la plantilla



## 5 Relación con el cliente

Carácter innovador, excelencia en la gestión y cercanía al cliente, los tres valores que han convertido a Mondragon Assembly en un grupo de referencia para clientes de todo el mundo.

### 5.1 Oferta al cliente

Mondragon Assembly aplica en sus productos y servicios un alto número de tecnologías, y es pionero en el desarrollo de nuevas aplicaciones de automatización. Estamos especializados en el diseño, fabricación y la instalación de una amplia gama de sistemas y equipos para la automatización de procesos de montaje.

La organización está dividida en dos unidades de negocio, por lo que el perfil de cliente es diferente en cada uno ellos.

#### **SOLAR**

Mondragon Assembly es un fabricante de equipos para la fabricación de paneles solares reconocido mundialmente, que diseña y proporciona líneas de producción llave en mano y maquinaria para sistemas fotovoltaicos. Proporcionamos tecnologías de fabricación innovadoras desde hace más de quince años.

Mondragon Assembly ofrece a sus clientes soluciones y servicios para toda la cadena de valor:

- Soluciones llave en mano para líneas de diferentes tamaños.
- Maquinaria automática y/o semiautomática: tabber&stringer, interconexiones, stringer&layup, cell tester&sorter, laminadores y maquinaria para test de módulos fotovoltaicos.
- Diseño, especificaciones y venta de materias primas y consumibles, desarrollo y certificación de los módulos.
- Formación y know-how.
- Soluciones personalizadas: El equipo de ingeniería de Mondragon Assembly pone a su disposición su experiencia para ayudarle a desarrollar su proyecto.

#### **AUTOMATIZACIÓN**

Mondragon Assembly ofrece:

- Soluciones llave en mano y maquinaria a medida para soluciones automáticas

- Diseño, montaje, programación e instalación de la línea de fabricación hasta la recepción final del proyecto, ofreciendo un servicio integral.
- Soluciones de alta productividad, flexibilidad y excelente calidad
- Soluciones personalizadas: el equipo de ingeniería de Mondragon Assembly pone a su disposición su experiencia para ayudarle a desarrollar su proyecto.

## 5.2 Productos y servicios socialmente responsables

Mondragon Assembly elabora y cumplimenta los contratos de acuerdo con los principios de transparencia, veracidad, confianza y buena fe. Asimismo, evita actuaciones abusivas derivadas de posibles posiciones dominantes.

Las ofertas están muy detalladas, ofreciendo información detallada sobre el producto y sus prestaciones, así como plazos, garantías y demás aspectos.

Se dispone de un servicio post-venta para atender cualquier problema tanto dentro como fuera de garantía. Dicho servicio se da en todo el mundo.

Existen mecanismos en la empresa para garantizar la debida confidencialidad, en las relaciones con sus clientes y el respeto a la privacidad de sus datos.

Mondragon Assembly está en un proceso de implantación de “compliance” penal según la norma UNE 19601 para excluir prácticas de corrupción, extorsión y soborno en las relaciones con sus clientes.

## 6 Gestión de las personas

Uno de los principales objetivos de Mondragon Assembly es atraer a trabajadores cualificados y lograr que permanezcan en la organización, por ello fomentamos y contribuimos a:

- El desarrollo de personas: El aprendizaje permanente, mejora de la formación y comunicación. La cooperativa facilita la formación y promoción profesional de sus socios trabajadores.
- Equilibrio entre vida familiar y profesional (Horario flexible, permisos retribuidos y no retribuidos, etc.)
- Equidad retributiva y de desarrollo profesional
- Prácticas responsables de contratación
- Participación
- Trabajo en Equipo
- Innovación
- Liderazgo
- Excelencia

En Mondragon Assembly, como Cooperativa de Trabajo, los trabajadores son socios y propietarios de la empresa con plenos derechos y deberes, tanto en la observación de sus funciones profesionales, como en el derecho a participar en la gestión a través de los órganos pertinentes y en los resultados empresariales.

### 6.1 Perfil de la plantilla

<b>Estructura de socios de trabajo</b>	<b>2018</b>
<b>Directores</b>	<b>6</b>
<b>Jefes</b>	<b>12</b>
<b>Técnicos</b>	<b>123</b>
<b>Servicios Generales</b>	<b>24</b>
<b>Total Socios de Trabajo</b>	<b>119</b>
<b>Creación de empleo (TCA)</b>	<b>26</b>

La totalidad de los trabajadores contractuales tienen contrato temporal de un año, en total hay 26 personas en esta situación y 3 con contrato de formación y aprendizaje en colaboración con Mondragon Unibertsitatea y el instituto "Miguel Altuna".

RELACIÓN	2018
MOD	102
MOI	45
TCA	17
SOCIOS	130
SOCIOS REUBICADOS	4
SDD	33
SOCIOS EXPATRIADOS	9
PREJUBILACIONES	0
EXCEDENCIA	4

BAJAS	2014	2015	2016	2017	2018
Bajas (Traslado Intercooperativo)	1	1	0	0	0
Excedencia Voluntaria	1	1	1	0	2
Excedencia Por Cuidado de Hijos	0	1	1	1	1
Excedencia Negociada	0	0	1	0	1
Jubilación	0	2	3	3	0
Fallecimiento	0	1	0	0	0
Baja Voluntaria	0	1	0	1	0
Prejubilados	1	5	2	0	1
Bajas de Mujeres (IT Maternidad)	0	1	1	0	2
Bajas de Hombres (IT Paternidad)	2	4	1	2	4

## 6.2 Mecanismos de diálogo con las personas

En Mondragon Assembly cada dos años se realiza un análisis cultural enviando a todas las personas de la organización una encuesta de satisfacción.

- **Encuesta de Cultura Organizativa (Cuantitativa):** A finales de 2017 se realizó la parte Cuantitativa de la Encuesta de Cultura Organizativa. La próxima encuesta cuantitativa se realizará el 2019. La encuesta, desarrollada por la Corporación Mondragón para todas sus cooperativas, está alineada con el Modelo de Gestión Corporativo, y además de medir la satisfacción de las personas mide también su grado de compromiso.
- **Encuesta de Cultura Organizativa (Cualitativa):** Durante el 2018 se realizó la Encuesta de Cultura Organizativa Cualitativa. Una encuesta desarrollada por la Corporación Mondragón para el diagnóstico y análisis cultural. Este modelo evalúa las siguientes palancas:
  1. Liderazgo, Sistemas de Gestión, Equipo y Proyecto Compartido.
  2. Cultura Constructiva, Pasiva y Agresiva.
  3. Resultados de Personas: Satisfacción, Compromiso, Proactividad, Extra-Rol Individual, Balance Efectivo
  4. Resultados de Rendimiento: Absentismo, Valor Añadido/Puesto de Trabajo

Mondragon assembly durante el 2018 ha seguido trabajando las siguientes palancas:

- Trabajo en Equipo
- Cultura cliente
- Liderazgo
- Evaluación del desempeño (Matriz competencias)
  - o Análisis y planificación
  - o Asertividad
  - o Competencias técnicas
  
- **Encuesta de Satisfacción (Cualitativa):** Todos los años se realiza una Encuesta Cualitativa de Satisfacción de todas las personas de la organización desarrollada por el Dpto. de Personas. Desde el Dpto. de personas se mantienen entrevistas individuales y grupales con diferentes personas de la organización.
  - o Cada dos años se mantienen entrevistas individuales con todas las personas de la organización.
  - o Todos los años se realizan entrevistas grupales con algunas personas de la organización.
  
- **Desarrollo Cultura Cooperativista:** Se está definiendo un proyecto Mondragon Assembly Aretxabaleta 20-21: Qué queremos que sea MAA en el futuro. Definición de la cultura de la cooperativa. En 2018 empezó a trabajar la dirección de la organización en este proyecto, y durante el 2019 se desarrollará y definirá la cultura de la cooperativa.

---

Grupo de Interés: Socios y Personas

Mecanismos de diálogo realizados en 2014-2018

- Encuesta de Cultura Organizacional. Con una satisfacción de 4,5 y un 5 en compromiso.
  
- Encuesta de Satisfacción del Cliente Interno
  
- Participación y capacidad de decisión en los órganos de gobierno básicos: Asambleas Ordinaria y Extraordinaria y Consejo Rector; elaboración de Plan Estratégico y de Gestión.
  
- Actividad del Consejo Social, con amplias capacidades de negociación y decisión.

- Comparecencias del Presidente y del Director General ante todas las personas (Charlas Informativas mensuales) para compartir del diagnóstico de la situación y las medidas que se van adoptando.
- Encuesta referente a la situación de la Igualdad en la organización y sobre la conciliación familiar.
- Sistema de Sugerencias Internas: Aportaciones de los trabajadores.

A partir de estos mecanismos de diálogo se han identificado las expectativas de los socios y trabajadores con respecto a la cooperativa, y se han emprendido una serie de acciones para responder a estas expectativas:

Expectativas	Acciones emprendidas
Participación	Incrementar la participación de las personas en los procesos.
Trabajar la escucha	Fomentar la escucha a través de las herramientas existentes: entrevistas de desarrollo, desarrollo personal, etc.
Trabajo en Equipo	Herramientas para el intercambio de información entre oficinas, cooperación, etc.
Desarrollo de personas	Impulsar el aprendizaje, desarrollo personal.
Implicación/Compromiso	Más implicación y rigor en el trabajo.

### 6.3 Desarrollo y formación de los trabajadores

El presente Plan de Formación se elabora en un contexto de transformación en el que Mondragon Assembly aborda un nuevo modelo con la división de los dos negocios y como Grupo Internacional. Mondragon Assembly es un grupo internacional, el grupo cuenta ya con seis plantas productivas en España, México, Francia, Alemania, China y Brasil, y una filial en la India.

Además, disponemos de una estratégica red de oficinas comerciales en países líderes de la economía mundial. Los principales retos de la organización son.

- Grupo Internacional: La integración de diferentes filiales-plantas productivas, donde se define la necesidad de realizar proyectos globales.
- Consolidación de la presencia global: Fortalecimiento del posicionamiento como empresa (relevancia de la gestión de marca).
- Modelo de gobernanza: Interrelación entre las áreas corporativas y las filiales, así como las filiales entre sí.

- Gestión comercial: Búsqueda activa de oportunidades (proyectos globales y locales)
- Vigilancia tecnológica (gestión del conocimiento en el grupo e industria 4.0)
- Captación y desarrollo del talento en una organización global. Desarrollo multicultural y planificación del relevo generacional.

En las siguientes tablas se presenta la información más relevante respecto a la formación en Mondragon Assembly:

DESCRIPCIÓN	CÁLCULO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% horas formación/horas trabajadas	Horas formación/horas trabajadas	3,59%	1,65%	0,67%	5,30%	4,5%	1,64%	2,49%	2,36%	2,87%
% Personas participado en alguna formación	Nº de personas formación/nº total de plantilla*100	92,41%	80,49%	51,14%	90,2%	87%	80,37%	86,45%	88%	90,48%
%acciones formativas realizadas frente a las planificadas	Nº de acciones realizadas/planificadas	88%	75,61%	82%	83%	84%	50%	59%	70,6%	73,23%
Índice de % de comunicación en Euskara	Euskara Batzordea	43%	41%	41%	61%	53%	55%	65%	58%	59%
Grado de satisfacción de las personas	Encuesta Cultural Organizacional	3,24%	--	4	--	4,5	--	--	--	-

El número de horas de formación recibidas por Mondragon Assembly, S.Coop en el año 2018 asciende a 6.242,37 horas, repartidas en **101 acciones formativas**, siendo su **coste total de 230.728,78 €**

Este **coste total** se desglosa en los siguientes conceptos:

- Coste Formador Externo: 164.343,11 €
- Coste Indirecto: 61.853,41 €
- Coste formador interno: 4.532,11 €
- Número Total de Horas: 6.242,37 Horas
- Número Total de Personas Formadas: **133**
- Media de Horas por Persona Formada: 46,93 Horas por Persona.
- % personas formadas: 90,48%

- Plantilla media 2018: 145
- Plantilla total 2018: 147
- Nº Total de cursos: 101

#### **FORMACIÓN PLANIFICADA:**

Total acciones realizadas:

- Acciones previstas para el 2018: 15
- Total acciones planificadas y realizadas: 11
- Número Total de Acciones Planificadas Anuladas en 2018: 1 Acción (OYL en el taller)
- Número Total de Acciones Planificadas No Ejecutadas en 2018: 3 Acciones

#### **FORMACIÓN NO PLANIFICADA:**

- Total acciones no planificadas y realizadas: 14

Además, todos los años se realiza la Evaluación de la Satisfacción de los participantes en las diferentes Acciones Formativas, y además periódicamente se realiza la Evaluación de la Eficacia de dichas Acciones.

Estas Evaluaciones se elaboran transcurrido un periodo mínimo de 1 año desde la finalización de las Acciones Formativas planificadas y/o con una duración superior a 8 horas.

Dicha Evaluación se ha realizado con el Responsable directo de los asistentes a la Acción con el fin de valorar la transferencia de los conocimientos aprendidos al puesto de trabajo.

El resultado de las evaluaciones son las siguientes:

- Valoración media de la formación planificada: 8,22
- Valoración media de la formación no planificada: 8,15

## **6.4 Programa de acogida e integración**

En 2014 se analizó el proceso de reclutamiento y selección (participación en foros, colaboraciones con diferentes universidades, redes sociales, Infojobs, etc.), se han revisado las herramientas para los perfiles adecuados a las futuras necesidades de la organización, definido los perfiles de todos los puestos, pruebas de personalidad, exámenes técnicos para algunos

puestos, etc., en definitiva, se ha actualizado dicho proceso. Es un proceso que ha tenido continuidad en 2018 haciendo un seguimiento exhaustivo del proceso.

Además, se han definido dos tipos de Planes de Acogida, tanto para las nuevas incorporaciones (para los TCA) y otro para los Socios de Duración Determinada y Socios Indefinidos. Se ha aplicado a todas las incorporaciones que se han dado en Mondragon Assembly. El objetivo de estos planes es asegurar el desempeño óptimo y potenciar la identificación y el compromiso de las nuevas incorporaciones con los valores de Mondragon Assembly y con el entorno cooperativo durante los tres primeros años en la organización.

Dicho plan se está aplicando desde 2012 y desde el 2016 se hace un seguimiento detallado, donde el Presidente del Consejo Rector tiene una charla con todos los Socios de Duración Determinada y Socios Indefinidos.

## 6.5 Programas de formación continua

En Mondragon Assembly somos conscientes de la importancia que la formación tiene a la hora de consolidar el proceso de mejora de la cooperativa y de la calidad de nuestros productos, estamos dedicando un importante esfuerzo al desarrollo personal y formativo de nuestras personas.

La organización realiza un Plan de Formación para dos años y para ello se hace un diagnóstico de necesidades. En dicho diagnóstico participan todos los directores, Jefes de Equipo y/o Gestores, y además se hacen dos Focus Group, uno por cada negocio, donde participan aproximadamente 14 personas de diferentes áreas o departamentos.

En 2018 se han impartido formaciones técnicas para las personas que trabajan en la Oficina técnica, Prevención y Seguridad Laboral, Comercio Internacional, Gestión del Desempeño, Finanzas y Fiscalidad, Liderazgo y Gestión de Equipos, Gestión de Proyecto, Gestión de Entrevistas de Desarrollo Eficaces, etc.

## 6.6 Gestión por competencias

En 2013 se integraron todos los sistemas relacionados con las personas en un proyecto: PRAXIS- Gestión por Competencias (Formación y Desarrollo). A este manual hay que añadirle las matrices, donde están recogidas las competencias técnicas, genéricas y específicas que debe tener la persona que se incorpora a un puesto de trabajo. En 2017 se redefinieron las competencias técnicas y específicas de algunos puestos de trabajo, considerando que la organización y el mercado han experimentado cambios en este periodo. Este sistema cuenta con una valoración del desempeño de cada trabajador (entrevistas de desarrollo entre mando y colaborador-Feedback).

En 2018 se identifica la necesidad de que La implantación de un sistema de evaluación de gestión del desempeño requiere de herramientas de gestión que permita a los jefes y

colaboradores incrementar la eficiencia en las relaciones que se establecen entre ellos. En este sentido, en Mondragon Assembly, se manifiesta la necesidad de dotar a los directores y jefes de equipo de herramientas y competencias que incrementen la eficiencia en las reuniones que mantienen con sus colaboradores.

Los objetivos de este proyecto han sido:

- Sensibilizar al equipo de directivos y gestores respecto la importancia y necesidad de aplicar el modelo establecido para llegar a cabo la entrevista de Desarrollo Profesional
- Tomar conciencia que el desarrollo de colaboradores es una responsabilidad del mando
- Alinear metas y objetivos individuales con los del departamento y otras áreas de la Organización

## 6.7 Beneficios sociales

Mediante los beneficios sociales, la idea de Mondragon Assembly es conseguir medidas destinadas a favorecer que los socios se impliquen en la Cooperativa de Trabajo. Mondragon Assembly ha desarrollado las siguientes iniciativas centradas en la mejora de los beneficios sociales percibidos por sus colaboradores:

---

### Beneficios Sociales

---

Medidas de conciliación: El Reglamento Interno contempla medidas de conciliación de la vida personal y laboral, como vía para allanar mediante permisos específicos las dificultades para la atención de necesidades perentorias de naturaleza familiar de los socios.

Ventajas en productos financieros para todas las personas:

- Seguro de accidentes
- Préstamos bonificados para la compra de vivienda habitual.
- Préstamos preferentes para otros destinos; productos y servicios bancarios en condiciones preferentes (anticipos de nómina, exenciones de comisiones por servicios, etc.).
- Comedor de empresa subvencionado

Otros beneficios:

- Financiación de estudios privados complementarios a los programadas como formación de empresa.
- Fondos económicos para la atención de necesidades extraordinarias de carácter personal.

Por otra parte, las personas que trabajan en Mondragon Assembly tienen unos beneficios sociales adicionales que se detallan a continuación:

- Jornada Flexible: Todas las personas (no sólo socios) pueden acogerse al sistema de horario flexible, de una jornada semanal de 5 días de trabajo de lunes a viernes, flexibilidad horaria, tanto para entrar como para salir:
  - Periodo de presencia obligada:  
De Lunes a Viernes de 9.30 a 16.15
  - Periodo de presencia opcional:
    - Entrada: 07.00-09.30
    - Comida: 12.30-14.30 Mínimo medio hora.
    - Salida: A partir de 16.15
- Reducción de jornada laboral por cuidado de hijos.
- Excedencias voluntarias para el cuidado de hijos por un período de hasta tres años.
- Posibilidad de acumular hasta 100 horas negativas, sin repercusión económica por asuntos personales, a cambio de su posterior recuperación.
- Excedencias negociadas
- Compromisos internos, se intenta no planificar salidas al exterior durante los primeros 6 meses de paternidad.
- Retornos cooperativos capitalizados (Plan Individual de Pensiones)  
Mondragon Assembly distribuye anualmente entre sus socios de trabajo un porcentaje de su resultado disponible, como retorno cooperativo o participación en beneficios, que se capitaliza y se suma a la cuota de capital social de la que es titular cada uno de los socios.

Esta participación de capital social tiene la condición de indispensable hasta el momento en que el socio de trabajo cesa en su actividad en la organización, siendo prácticamente un plan de pensiones individual tras su incremento mantenido a lo largo de toda la vida laboral en la organización. Esta participación social recibe una remuneración anual bajo forma de interés al capital.

La asignación anual individualizada del retorno cooperativo es función del coste empresarial del socio, o de su retribución bruta total.

- Cobertura de las cuotas de financiación de un sistema complementario de Asistencia Sanitaria  
Mondragon Assembly asume a beneficio de sus socios de trabajo el copago de las cuotas precisas para la financiación anual de un sistema integral de Asistencia Sanitaria, complementario al de la Seguridad Social Pública, del que dispone para sus socios partícipes la Corporación Mondragón.

## 6.8 Seguridad y salud en el trabajo

Mondragon Assembly tiene integrada la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en todas las actividades y procesos que lleva a cabo y su sistema está acreditado según ISO-45001: 2018.

Atendiendo a las cuestiones internas y externas, los principales cambios a los que hay que adaptarse en este ámbito son:

- Aspectos legales: entrada en vigor en 2018 de la nueva ley que afecta a los trabajadores del convenio del Metal (exige muchas más horas de formación en Prevención de Riesgos Laborales y una formación continua).
- Aspectos técnicos: Mondragon Assembly está diversificando los sectores a los que se dirige y surgen nuevas tecnologías a integrar en las líneas con la aparición de nuevos riesgos.
- Aspectos culturales: por un lado, la alta carga de trabajo está haciendo que incorporemos personas de otras zonas con una cultura diferente a nuestra empresa; por otro lado, las instalaciones que fabricamos van a países con cultura y sensibilidades muy distintas respecto a la seguridad y salud en el trabajo, que pueden ocasionar mayores riesgos para nuestros trabajadores.
- Carga de trabajo: estamos con mucha carga de trabajo lo que entraña mayores riesgos al estar el personal con mayor tensión.
- Incorporación de personas sin experiencia.

En la **evaluación de riesgos y oportunidades** se detecta:

- Los riesgos más significativos que tenemos y que están identificados como de nivel 4 son la manipulación de máquinas y la puesta a punto.
- En cuanto a manipulación de máquinas se ha mejorado mucho a lo largo de los últimos años y durante 2018 no ha habido ningún objetivo específico: diseño tiene en cuenta la manipulación, hace instrucciones que se comunican a montaje y en el libro de instrucciones de la máquina, se han puesto 2 grúas nuevas en el pabellón B.
- En cuanto a los posibles atrapamientos sigue siendo un riesgo que produce accidentes y se sigue trabajando en su reducción. Se puso el objetivo de hacer las reuniones de puesta a punto que se implantaron en 2017 al 95% de los proyectos. Se ha realizado en un 50%.
- La formación en recurso preventivo a personal de montaje y de programación se ha realizado a 9 personas en 2018. Falta alrededor de 17 personas para recibir esta formación.

Como **resultado del análisis de riesgos y oportunidades** resultan las siguientes **acciones a realizar**:

- Asegurar que se realiza el protocolo de puesta en marcha de forma sistemática. Para ello se van a implantar inspecciones semanales y se van a poner medios técnicos que permitan ver las operaciones críticas de las máquinas sin necesidad de anular las barreras de seguridad.
- Dar formación a la línea de mando sobre sus obligaciones.
- Se ha decidido dar una formación anual a las profesiones más críticas sobre la evaluación de riesgos de sus puestos.
- Se plantea dar formación en recurso preventivo al 100% de programadores y responsables de montaje.
- Asegurar la realización de la coordinación de actividades con los clientes de solar.
- Realizar análisis de riesgos de las instalaciones que van a clientes y no pasan por fábrica.
- Realizar medición de emisiones electromagnéticas en el taller.
- Cambio de software de coordinación de actividades con implantación de un control de entradas.
- Realizar evaluación de riesgos de los puestos que usan PVD en el taller.
- Instalar grúa en el tercer sector del pabellón B.
- Se ha identificado, también un riesgo en la coordinación de actividades con clientes de países que aún no tienen una sensibilidad con los temas de seguridad y salud en el trabajo y la prevención.

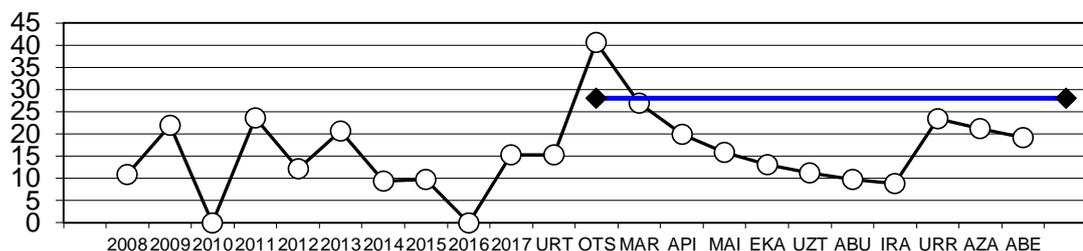
Los **objetivos** en los que se ha trabajado durante 2018 y sus resultados han sido los siguientes:

OBJETIVO	GRADO DE CONSECUION
Reducción de los niveles 4 de la evaluación de riesgos A(atrapamiento entre objetos), mediante la realización de reuniones previas a la puesta en marcha de las máquinas	Está implantado en un 50% de los proyectos, hay que seguir trabajando
Reducción de los niveles 4 de la evaluación de riesgos: realizar análisis de los riesgos en puesta a punto en los proyectos de solar para todo el proceso: montaje, desmontaje, transporte, instalación en cliente, teniendo en cuenta las máquinas que se integran	Este objetivo se empezó a trabajar en 2018 y continúa en 2019
Lograr el nivel de formación de la plantilla en PRL que propone el Convenio del Metal	En el taller queda pendiente la formación de 17 personas. También falta realizar la formación de las personas de oficina, previsto para 2019.
Mejorar 10 puntos en la autoevaluación de la implantación de una cultura de prevención según el modelo Garatuz de Osarten	Se ha conseguido mejorar en 7 puntos. No es lo deseado, pero se sigue mejorando en la integración de una cultura de prevención en la empresa.
Realizar una nueva evaluación de los riesgos psicosociales de la plantilla de Mondragón Assembly	Se ha realizado, comunicar resultados

El **índice de incidencia de accidentes** es bajo. Su evolución se puede apreciar en el siguiente gráfico:

## 2018ko LAN-ISTRIPUGARRITASUNA ACCIDENTABILIDAD 2018

### INZIDENTZIAREN INDIZEA - INDICE DE INCIDENCIA 2018



INZIDENTZIA INDIZEA = Lan istripu kopurua / MILA langilekiko  
SPM OSARTEN:: Media de las empresas de Osarten 2018 →◆

En el caso concreto de 2018 se han producido 5 accidentes, 3 con baja y 2 sin baja. También un accidente in itinere y se han registrado dos incidentes.

Durante 2018 se han realizado investigaciones de todos los accidentes e incidentes. Dichas investigaciones se analizan en el comité de seguridad y salud y medioambiente y las acciones correctivas se establecen y se da seguimiento en el mismo.

En lo que se refiere a **actividades específicas y habituales** todos los años en este ámbito de la **seguridad y salud en el trabajo** hay que resaltar las siguientes:

- **Revisión del cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos:** se dispone de un contrato con una empresa especializada que nos indica los cambios que nos afectan, y una vez al año se hace una evaluación del cumplimiento y acciones correctoras si procede.
- **Auditorías internas:** existe un plan de auditoría interna que se realiza por procesos. En dichas auditorías se han hallado 11 no conformidades que han sido corregidas.
- **Inspecciones programadas:** se han realizado 8 inspecciones en las que se han revisado diferentes aspectos, coordinación de actividades, productos químicos, oficinas, puesta a punto e inspección del taller.
- **Simulacro de emergencia** y evacuación;

- **Comités mensuales de seguridad y salud laboral:** en 2018 se han celebrado 8 comités, recogiendo 32 planes de acción entre sugerencias, denuncias, acciones correctivas de accidentes e incidentes, auditorías internas y externas, etc.

- **Formación** realizada en 2018 (4 cursos) es la siguiente:

- Seguridad en viajes (septiembre, 2 horas): 23 asistentes
- Mercado CE máquinas (noviembre, 2 horas): 13 asistentes
- Curso reciclaje RCP y uso del DESA (noviembre, 2 horas): 10 asistentes
- PRL Básico (diciembre, 60 horas -20 presenciales y 40 online): 9 asistentes
- Plan de acogida Osarten, 2,5 horas, 1 asistente.

-**Comunicación:** aprovechando las charlas informativas mensuales se han realizado comunicaciones sobre el sistema de seguridad y salud laboral orientadas a prevenir accidentes.

- **Vigilancia de la salud:** se han realizado las siguientes acciones

- Se han realizado analíticas especiales a los trabajadores expuestos a diferentes contaminantes químicos: se ha realizado a tres personas.
- Ha habido 32 nuevas incorporaciones (12 MOD y 20 MOI), a las que se les ha realizado el pertinente reconocimiento médico.
- Este año se han realizado 34 reconocimientos médicos específicos, según la planificación existente (8 MOI y 26 MOD).
- Se ha continuado realizando reconocimiento de riesgo cardio-vascular a los mayores de 50 años que les correspondía realizar el reconocimiento periódico.
- En 2018 no se ha tramitado ninguna solicitud de incapacidad.
- Se ha realizado la campaña de profilaxis contra la gripe vacunando a cinco personas, realizándose asimismo también profilaxis para viajes internacionales.
- Se ha realizado el curso de reciclaje anual de reanimación cardio pulmonar y uso del desfibrilador con los trabajadores del equipo de primeros auxilios.
- Se ha realizado el análisis epidemiológico.

**Otros asuntos a destacar en 2018 son:**

- Durante 2018 se ha realizado la inversión en una nueva planta en el pabellón A. Durante la obra se nombró un coordinador de Seguridad y Salud y se vigiló el cumplimiento de todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo.
- También se realizó una instalación de paneles solares en la cubierta para lo cual se realizó también la oportuna coordinación de actividades y vigilancia.
- No se ha recibido ninguna comunicación (denuncia, apercibimiento ,...) por parte de la administración laboral.
- A pesar de la gran presencia, dada la alta carga de trabajo, de personas de proveedores y clientes en planta, no se ha recibido ninguna queja ni ha habido ningún incidente destacable en relación con esos colectivos.
- Durante el año 2018 se ha revisado la política y se han adecuado los procedimientos a los requerimientos de la norma ISO 45001:2018.

**Objetivos para 2019:**

- Asegurar el cumplimiento del protocolo de puesta a punto de las máquinas. Realizar puesta a punto en automático de todos los proyectos del segundo semestre con todas las seguridades habilitadas.
- Mejorar condiciones de trabajo de puestos que utilizan PVD en el taller y poner en marcha un plan de adecuación.
- Asegurar idoneidad de personal subcontratado mediante sistema de fichaje digital para subcontratas.
- Mejorar condiciones de manipulación de máquinas en pabellón B mediante la instalación de una grúa.
- Se ha realizado el plan de trabajo de vigilancia de la salud para 2019.

## 7 Comportamiento ético

### 7.1 Sistema de cumplimiento

El año 2018 ha sido un año de consolidación del sistema de gestión de “compliance” penal certificado en el año 2018 según la norma UNE 19601. El sistema está asumido por el personal.

Mondragon Assembly ha realizado un análisis del riesgo de comisión de delitos en el cual se han identificado los controles financieros y no financieros actuales y se proponen otros nuevos para reducir el riesgo residual. La vía de trabajo es mejorar nuestros controles, la supervisión del cumplimiento de los mismos con un trabajo eficiente del “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” y la concienciación y formación de las personas de la organización.

Al mismo tiempo que se ha desarrollado el sistema de “compliance” se han definieron unos indicadores de desempeño incluidos en el “Panel de Mando” cuyo comportamiento es el siguiente:

DESCRIPCION	CALCULO	LIMITE SUP	LIMITE INF	VALOR 2016	VALOR 2017	VALOR 2018
Nº de propuestas de mejora (recogidas en el CCRSC) e implantadas	Nº de propuestas de mejora (en el ámbito del "compliance") realizadas por las personas del CERSC (o recogidas de fuera del mismo) e implantadas			0	1	0
% de denuncias/no conformidades solucionadas	(Denuncias y/o no conformidades solucionadas / denuncias y/o no conformidades recibidas en el CERSC)x100	100	80	0	0	1
Denuncias por incumplimientos legales	Nº de denuncias y/o multas puestas por las diferentes administraciones	1	0	0	1	1

Durante el año 2018 se ha realizado un **análisis de las cuestiones internas y externas** y se han vuelto a revisar las necesidades y expectativas de los grupos de interés. El asunto más relevante ha sido la entrada en vigor de la Ley de protección de datos Personales, relacionado con lo cual se ha realizado un importante trabajo desde el área de sistemas de la información.

Respecto al desempeño del sistema, durante el año 2018 se han celebrado cinco comités (3 ordinarios y 2 extraordinarios) y se ha tratado una denuncia en el CCRSC y posteriormente en el órgano de gobierno. Se pusieron en marcha una serie de acciones que han corregido el problema denunciado. Dichas acciones han quedado implantadas como un nuevo control.

Se ha tenido una denuncia por parte de la administración por tener los contenedores de residuos en la acera.

Por los canales de denuncia tanto internos como externos habilitados en la web no ha se ha recibido ninguna denuncia.

Durante el año 2018 se han realizado auditorías internas de diferentes aspectos los meses de mayo, junio, noviembre y diciembre.

### 7.1.1 Cumplimiento de objetivos

En cuanto al **cumplimiento de objetivos**, en el año 2018 se han trabajado dos:

#### **OBJETIVO 1:**

“Definir e implantar los controles financieros necesarios para que el riesgo residual para los delitos relativos:

1. A “Corrupción en los negocios” y
2. “Contra la Hacienda Pública/Seguridad Social y al incumplimiento de obligaciones contables” sea menor que 30”

Para llevar a cabo este objetivo se ha llevado a cabo un plan de trabajo con el departamento financiero y ha culminado con los resultados esperados.

#### **OBJETIVO 2:**

“Todas las personas expuestas de todas las plantas están identificadas, se les ha dado formación sobre “compliance” y tienen firmado el “Código de Conducta” y las diferentes políticas definidas.”

Este objetivo se ha cumplido parcialmente. Se dio formación en México y en China a las personas expuestas y firmaron su compromiso con el código de conducta y las políticas de Aretxabaleta. Queda pendiente la implantación en las plantas de Alemania, Brasil e India.

### 7.1.2 Adecuación de protocolos o procedimientos

Durante el año 2018 se ha trabajado en todo lo relacionado con la RGPD y la seguridad de la información, inspirados en la norma ISO 27001.

Algunos de los aspectos concretos desarrollados son:

#### > Curriculum Vitae

- Adaptar el formulario que recoge los C.V. de la “web” y el de “newsletter”
- Procedimentar peticiones ARCO, limitación, portabilidad respecto a los C.V.
- Redactar la política de privacidad de la Web.

> Contratos

- Contratos con terceros conformes al RGPD hasta mayo de 2022

> Videovigilancia

- Actualizar el cartel de Videovigilancia
- Procedimiento RGPD\_PR02 – Videovigilancia (ubicación de las cámaras, conservación de las imágenes, derecho de acceso a interesados).

> Otros procedimientos y políticas desarrolladas son:

- Procedimiento para la gestión de incidentes: establece mecanismos para la detección de violaciones de seguridad de los datos.
- Política de pantalla y escritorios limpios: impide el acceso a personas no autorizadas cuando el puesto está desatendido.
- Política de eliminación y destrucción: impide que se pueda recuperar información confidencial de soportes en desuso.
- Política de contraseñas: garantiza que el acceso a los datos personales es por personal autorizado e impide el acceso de terceros.
- Procedimiento de copias de seguridad: regula la salvaguarda de los datos personales.

> Todo el colectivo ha firmado el documento de uso de los recursos informáticos para evitar riesgo por el uso indebido de los recursos informáticos.

> Todo el colectivo ha firmado un documento dando autorización a la empresa para utilizar sus datos personales en los usos determinados a los que está obligado (relaciones con Fagor, Corporación, nóminas, etc.).

> Con la finalidad de integrar la cultura de “compliance” en todos los procesos y actividades de la empresa se han modificado los siguientes documentos y se ha informado a todas las personas:

- Proceso clave oferta-cobro: en los check-list de planteamiento general, diseño mecánico y diseño eléctrico se ha puesto un punto para recordar a los técnicos que debe realizarse una vigilancia de las patentes y los modelos de utilidad.
- Cambios en otros documentos: en la oferta comercial y en las condiciones generales de compra se han introducido cláusulas contractuales orientadas a reducir el riesgo penal.

### 7.1.3 Acciones de comunicación

- Durante 2018 se establecieron los canales de comunicación con las partes interesadas.
- El código ético y las políticas definidas se comunicaron a todas las personas de la empresa y se publicaron en la página web.
- Se establecieron un correo electrónico interno y otro externo para canalizar las denuncias del sistema de “compliance” penal.
- Por primera vez se ha publicado en la página web la memoria de actividades.

En cuanto a comunicación con los trabajadores, se aprovechó la charla informativa del mes de octubre para dar información sobre el desarrollo del sistema de “compliance” penal , sus objetivos y las acciones de mejora puestas en marcha.

#### 7.1.4 Reconocimientos

Durante 2018 Mondragon Assembly recibió la certificación de “Compliance” Penal (UNE-19601), directamente de la presidenta de Aenor, en un acto al que acudieron el alcalde de Aretxabaleta y el presidente de la Corporación Mondragón. Ha sido la primera empresa guipuzcoana en conseguir dicha certificación y la primera de la corporación Mondragón.

#### 7.1.5 Objetivos para 2019

Conscientes de que hay que dotar al sistema de más solidez, para 2019 se ha propuesto dos objetivos:

- Culminar la firma de la adhesión al código de conducta por parte de las plantas de Alemania, Brasil e India.
- Conseguir la adhesión de al menos diez proveedores.

## 7.2 Compromiso con los derechos humanos

MONDRAGON ASSEMBLY tiene definida en la Política de su sistema de gestión y en ella se compromete al cumplimiento de los 10 Principios universalmente aceptados y recogidos en “The Global Compact” :

1º.- “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y dentro de su ámbito de influencia”

2º.- “Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos”

3º.- “Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

4º.- “Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio”

5º.- “Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil”

6º.- “Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación”

7º.- “Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales”

8º.- “Las empresas deben tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”

9º.- “Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente”

10º.- “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”

## 8 Relación con el medioambiente

Durante 2018 se ha realizado un análisis exhaustivo de las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se han analizado los riesgos y oportunidades. El cuidado del entorno por nuestra parte es un asunto prioritario en nuestra relación con las administraciones públicas y la sociedad.

Durante la implantación del sistema de gestión medioambiental certificado según ISO 14001 se identificaron y evaluaron los **aspectos ambientales** más significativos. A continuación, se indican algunas de las magnitudes más importantes en cuanto a consumos y residuos generados. Se puede el comportamiento del año 2018 así como la evolución a lo largo de los años:

INDICADOR	UNIDAD MEDIDA / RATIO	2014	2015	2016	2017	2018
Personal medio	Nº Personas	90	95	110	122	145
Consumo de Papel	kg	563,75	1.167,45	1.104,00	1.778,10	1.287,50
Consumo de Energía	KW*h año	513.616	392.611	427.823	500.869	745.612
KM Vehículos	Nº	73.890	91.684	77.354	76.044	84.608
KM Vehículos	KM / Valor Producción (€)	0,01	0,01	0	0	0
Consumo de Gasoleo	Litros/año	3.228	4.039	3.924	4.506	3.392
Consumo de Agua de Red	m3 / año	855	884	685	755	1020
Consumo de Agua de Red	m3 / año / nº Personas	9,5	9,31	6,23	6,19	7,03
Emisiones CO2	Toneladas	22	29	27	29	21
Residuos de Taladradina	Kg	0	0	600	94	0
Residuos Aceites	Kg	0	0	200	148	0
Residuos Modulos Solares	Kg	0	1.500	400	1337	1732
Residuos de papel y cartón	Kg	8.740	6.600	3420	4720	5620
Residuos Plástico	Kg	4.100	3.480	3300	5800	4660
Residuos Madera	Kg	2.940	3.900	4400	8360	28040

Los aspectos con un alto nivel de significancia que han dado lugar a un análisis han sido los siguientes:

- **Consumo de energía:** su incremento es proporcional al incremento de actividad. Como acciones de mejora se han instalado paneles solares en la cubierta y durante 2019 se va a realizar una auditoría energética y se va a estudiar la inversión en instalar un sistema de gestión de energía.

- **Consumo de agua** y vertido de aguas: se considera que existe proporcionalidad entre el consumo y la actividad de la empresa.
- **Residuo de módulos solares:** se han incrementado en función del incremento de la actividad del negocio. Se retira por medio de un gestor autorizado de residuos peligrosos y cuando son módulos válidos se realiza un sorteo entre los trabajadores.
- **Consumo de madera:** se ha triplicado debido a la circunstancia especial de realización de actividad de un cliente en nuestras instalaciones.

## 8.1 Cumplimiento de objetivos de 2018

Los dos objetivos que se decidieron relacionados con el medio ambiente fueron:

- Instalar módulos solares en la cubierta con el objetivo de conseguir un 18% de la energía consumida por medio de renovables.
- Instalar un sistema de gestión de la energía en el edificio con el objetivo de reducir el consumo energético.

Se ha realizado una instalación de 100 Kw en la cubierta que ha empezado a producir en enero de 2019.

El segundo objetivo no ha podido realizarse por no haber podido dedicar recursos al mismo.

## 8.2 Desempeño ambiental

Durante 2018 se han dedicado recursos y esfuerzos a realizar la instalación de paneles solares en la cubierta.

Otro aspecto al que se ha dado dedicación ha sido a la mejora en la gestión de residuos. Se ha revisado la gestión de toda la planta y se ha contratado a una empresa que viene dos horas al día a recoger los residuos y asegurar la separación de los mismos.

Durante el año 2018 se han realizado dos inversiones en las cuales se han cumplido todos los requisitos medioambientales (obra entreplanta e instalación de paneles solares en cubierta).

Se realizado la **evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.**

A lo largo del año se han realizado **auditorías internas** de diferentes aspectos. En las mismas se han encontrado 4 desviaciones que ya han sido subsanadas.

### 8.3 Comunicación

En la sesión informativa de septiembre se impartió a todo el colectivo formación sobre la evolución de los objetivos del sistema de gestión medioambiental y el grado de avance de la instalación de los paneles solares en la cubierta para conseguir energía de fuentes renovables.

Durante el año 2018 se ha publicado por primera vez la memoria de 2017 en la página web donde se publican los resultados del desempeño en medio ambiente.

Se ha realizado una obra para construir una ampliación del pabellón A. Se han realizado las comunicaciones pertinentes con la administración, se ha realizado análisis de tierras contaminadas y una adecuada gestión de residuos.

### 8.4 Objetivos para 2019

Una vez revisado el sistema se ven oportunidades de mejora que se han plasmado en dos objetivos para el año 2019:

- Reducir emisiones de la flota de vehículos en un 30%.
- Reducción del consumo de energía en un 5% mediante un sistema de gestión de la energía.
- Realizar auditoria energética.
- Reducción de consumo energético en oficinas mediante el cambio iluminación a lámparas de Led.

## 9 Compras responsables

Mondragon Assembly entiende que integrar los factores éticos, sociales y medioambientales forma parte de su responsabilidad y es por ello que ha enviado su código de conducta y sus políticas a toda su cadena de suministro.

Mondragon Assembly quiere extender los principios aplicados en la empresa a sus proveedores, quiere trabajar con empresas que integran la seguridad y salud en el trabajo en sus actividades, que son respetuosas con el medioambiente, y que son ética y socialmente responsables.

Durante el año 2018 se han modificado las condiciones generales de compra con la finalidad de extender las buenas prácticas relativas al “compliance penal” a la cadena de suministros. Dichas condiciones de compra están a disposición en la página “web”, donde se indican los siguientes párrafos:

### **CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y ANTICORRUPCIÓN**

*El PROVEEDOR respetará la protección de los derechos humanos, condiciones laborales mínimas, responsabilidad medioambiental y evitación de la corrupción. En consecuencia, el PROVEEDOR manifiesta una tolerancia cero a los delitos y se prohíbe expresamente su comisión, tanto de forma directa como a través de terceros, en relación con la ejecución del presente Contrato.*

*En consecuencia, el PROVEEDOR se compromete a no realizar ningún acto de corrupción, incluido el soborno, el tráfico de influencias y el blanqueo de capitales, así como a prevenir que este tipo de conductas se produzcan en el seno de su organización en relación con la ejecución del presente contrato. Estas manifestaciones afectan tanto al propio PROVEEDOR como a todo su personal, así como a todos los ulteriores subcontratistas y cualesquiera personas relacionadas con el PROVEEDOR, para el cumplimiento de este Contrato.*

*A tales efectos, el PROVEEDOR se compromete a cumplir el Código de Conducta del COMPRADOR. El PROVEEDOR manifiesta haber leído y tener acceso al Código de Conducta accesible en la dirección [www.mondragon-assembly.com](http://www.mondragon-assembly.com). Asimismo, el PROVEEDOR facilitará al COMPRADOR toda información que éste le solicite, en cualquier momento, para comprobar el cumplimiento del Código de Conducta por parte del PROVEEDOR.*

*En caso de incumplimiento de lo previsto en la presente Cláusula o en el Código de Conducta del COMPRADOR, este último podrá resolver anticipadamente el contrato, sin perjuicio de otros derechos que le puedan corresponder al COMPRADOR, incluida la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.*

Otra acción realizada ha sido la implantación de un nuevo software para gestionar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud y de la ley de prevención de riesgos

laborales por parte de todas las empresas subcontratadas que deben realizar algún tipo de actividad en las instalaciones de Mondragon Assembly. Durante el año 2019 se va a implantar para las empresas de otros países.

Durante el año 2019 se va a estudiar como evidenciar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, respeto al medioambiente y cumplimiento penal en los proveedores.