

INFORME ANUAL

2019



ÍNDICE

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL	2
1 INTRODUCCIÓN	5
1.1 Acerca de Mondragon Assembly	5
1.2 Organigrama y estructura de negocio	6
1.3 Entorno	7
1.4 Necesidades y expectativas de los grupos de interés	8
1.5 Gestión del riesgo	10
1.6 Retos estratégicos	12
2 PRINCIPALES MAGNITUDES DE MONDRAGON ASSEMBLY	14
2.1 Evolución de ventas	14
2.2 Ventas por sector	14
2.3 Evolución de la plantilla	15
3 GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE	16
3.1 Nuestros Valores	16
3.2 Desempeño en Responsabilidad Social	17
3.2.1 Grado de cumplimiento de objetivos	18
3.2.2 Evaluación del cumplimiento del código de conducta	18
3.2.3 Comunicaciones con los grupos de interés	20
3.2.4 Objetivos para 2020	23
3.3 Comportamiento de los indicadores en relación con las personas	24
3.4 Plan de igualdad y su desarrollo	24
3.5 Contribución a la sociedad	25
3.5.1 Criterios de distribución de ayudas	26
3.5.2 Aportaciones directas a la Sociedad	27
3.5.3 Aportaciones indirectas a la sociedad	27
4 COMPORTAMIENTO ÉTICO	28
4.1 Sistema de cumplimiento	28
4.1.1 Cumplimiento de objetivos	29

4.1.2	Adecuación de protocolos o procedimientos	30
4.1.3	Acciones de comunicación	30
4.1.4	Reconocimientos	30
4.1.5	Objetivos 2020	30
4.2	Compromiso con los derechos humanos	30
5	COMPRAS RESPONSABLES	32
6.	GESTIÓN DE LAS PERSONAS	34
a.	Perfil de la plantilla	36
b.	Mecanismos de diálogo con las personas	36
c.	Desarrollo y formación de los trabajadores	38
d.	Beneficios sociales	42
e.	Seguridad y salud en el trabajo	43
7.	RELACIÓN CON EL CLIENTE	48
a.	Oferta al cliente	48
b.	Productos y servicios socialmente responsables	49
8.	RELACIÓN CON EL MEDIOAMBIENTE	50
a.	Cumplimiento de objetivos de 2019	52
b.	Desempeño ambiental	52
c.	Comunicación y formación	53
d.	Objetivos 2020	53
9.	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA	54
a.	Tecnologías 4.0, monitorización, analíticas de datos y servicios avanzados	54
b.	Solar	56
c.	Baterías – Almacenamiento	58
d.	Líneas de actuación 2020	58

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

MONDRAGON ASSEMBLY S, Coop durante el año 2019 ha conseguido unos buenos resultados, muy parecidos a los del año 2018.

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 2019 ha sido positivo. A nivel de grupo hemos creado 30 puestos de trabajo nuevos y en la planta de Aretxabaleta el número ha sido de 4. 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 1,1M 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, Loramendi, ...).

Empresarialmente el año 2019 también ha sido bueno, a nivel de ventas hemos alcanzado los 77 millones de euros en ventas consolidadas y en resultados también el año ha sido positivo, no hemos llegado a lo previsto en nuestro plan de gestión, pero manteniendo una rentabilidad sobre ventas muy por encima de la media de nuestro sector.

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

Este año 2019 hemos aprobado una inversión de 3,5 M€ para construir una planta en China, donde pensamos trasladarnos desde nuestra actual ubicación en julio del 2020. Con esta inversión construiremos una planta de última tecnología con una superficie de 6000 m² productivos y 2000 m² en oficinas. En la actualidad somos un Grupo empresarial con plantas en Alemania, Francia, México, China, Brasil e India, con más de 450 personas trabajando directamente en nuestras plantas.

Nuestro compromiso con hacer bien las cosas lo hemos trasladado a conseguir ser una de las primeras empresas de Euskadi que se han certificado en un Sistema integrado de Gestión según las normas, **ISO 9001- 2015** (de calidad), **ISO 14001** (de Medio Ambiente), **ISO 45001** (Seguridad y Salud en el trabajo), **SR 10** (de Responsabilidad Social) y **UNE 19601 de Compliance Penal** (de 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 QUE, el COMO. Solo hay un camino de cómo hacer las cosas, hacerlas BIEN, con ese principio los resultados llegaran seguro.

Durante el año 2019 hemos continuado incorporado en nuestras diferentes plantas a gente joven con poca experiencia en el mundo de la empresa y 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, quién 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 de su desarrollo. En esta situación tenemos un objetivo claro de captación y mantenimiento de talento, 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 pertenecía. Este proyecto lo estamos trabajando con la Corporación Mondragon y otras cooperativas del grupo, en el 2020 veremos los frutos.

Mantenemos nuestros valores de compartir riqueza e información con todas nuestras filiales, de nuevo este año hemos repartido entre los trabajadores de nuestras filiales exteriores un 10% de los resultados antes de impuestos que allí hemos obtenido. Es una forma de decirles que sin ellos no sería posible y que es justo compartir con ellos nuestra riqueza. 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.

La inversión aprobada en paneles solares ya está operativa y nos está permitiendo en gran medida ser autosuficientes en la generación y consumo de energía, demostrando de esta forma nuestro compromiso con el medio ambiente y la generación de energía de forma sostenible. En el 2020 abordaremos una nueva inversión de paneles de fachada estéticos.

Mirando el 2019 tenemos un aspecto que tenemos que seguir trabajando durante el 2020, la gobernanza del Grupo y la gestión de crecimiento. Estos dos aspectos siguen siendo importantes en el 2020 y debemos seguir trabando 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 tener que trabajar el aspecto de comunicación y trasvase de conocimiento entre plantas de una forma más eficiente que en el pasado.

El 2020 se presenta como un año de retos exigentes para nuestra empresa, el mercado lo vemos más complicado que en años anteriores y donde captar proyectos y hacerlos rentables va a ser vital para continuar la senda de desarrollo sostenible en la que nos encontramos, donde cada uno de los que trabajamos debemos dar lo mejor de nosotros para seguir siendo una empresa donde las personas nos sintamos orgullosos de pertenecer.

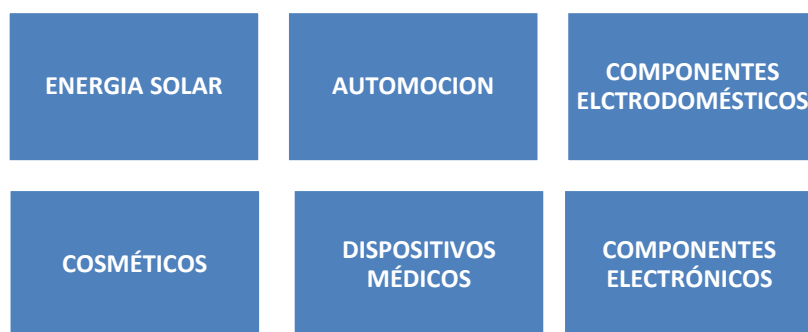
1 Introducción

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, 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.

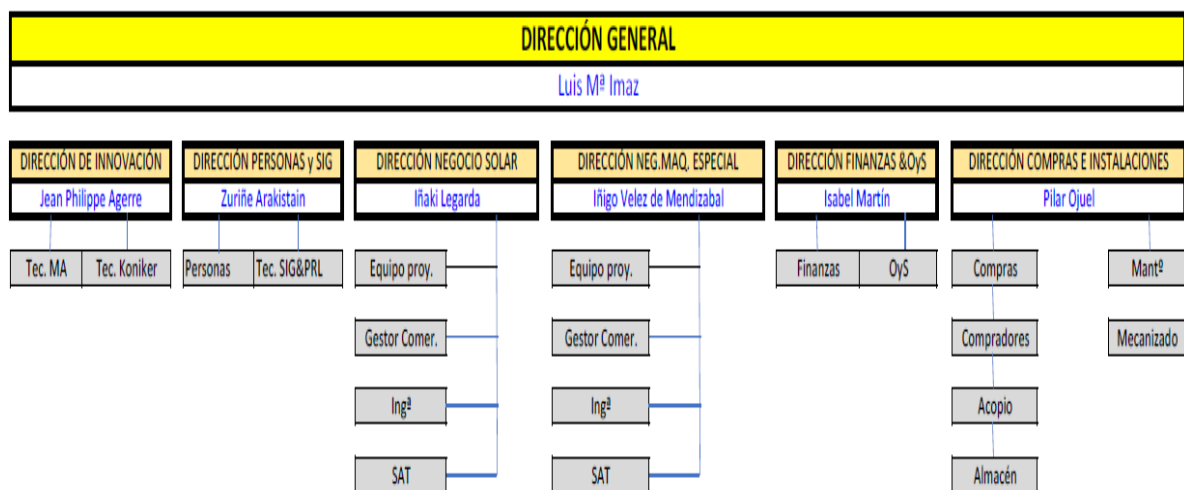
Mondragon Assembly es una cooperativa que desarrolla una actividad empresarial responsable y sostenible, que busca una rentabilidad ajustada a un código de conducta, al cumplimiento de la legalidad, y a la creación de valor añadido de manera permanente para sus clientes y otros grupos de interés.

Otros datos de interés

-  Más de 430 empleados en el mundo
-  Más de 75 millones de euros en ventas
-  6 plantas productivas en el mundo
-  Más de 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 2019:

	IDENTIFICACION DE ASUNTOS	COMO AFECTA	SEGUIMIENTO Y ACCIONES
CONTEXTO EXTERNO	ASPECTOS LEGALES	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 procedimiento P02. En los países donde están ubicadas nuestras plantas ellos se responsabilizan de la vigilancia de cambios legislativos.
	ASPECTOS FISCALES	Afectan cambios en la legislación local, autonómica, estatal, europea e incluso mundial dado que MA opera en todo el mundo.	
	ASPECTOS TECNICOS	Afectan los cambios de normativas aplicadas a producto en todo el mundo	Se hace seguimiento de las normativas CE a través de Koniker y Osarten. En el caso de otros mercados son nuestras plantas las que realizan el seguimiento de los cambios normativos.
	CUESTIONES DE MERCADO SEGUN SECTORES	Afectan cambios en legislación sobre productos, sobre impuestos, sobre aspectos medioambientales, aspectos de seguridad, etc	Seguimiento según P02. Vigilancia tecnológica (innovación).
	AMBITO TECNOLÓGICO	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.	Seguimiento según P02. Vigilancia tecnológica (innovación).
	CONTEXTO COMPETITIVO	Afecta la aparición de competidores en todos los sectores y países en los que operamos	Seguimiento según P02. Vigilancia tecnológica (innovación).
	CONTEXTO ECONOMICO	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 "informal" desde la alta dirección: reports, etc
	ASPECTOS CULTURALES	Afecta a la hora de abordar el mercado, las relaciones comerciales, cumplimiento de código ético y de las políticas	Formación continua comerciales y resto de plantilla Formación en multiculturalidad)
CONTEXTO INTERNO	VALORES Y CULTURA DE LA ORGANIZACION	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 RSC, de calidad...	Se tienen definidos la misión, visión, valores, política del SIG (incluye compliance, RSC, medioambiente, STT, calidad), código de conducta, políticas. Se hace difusión a través de las charlas informativas. Se hace cada dos años encuesta de satisfacción de las personas y se establecen planes de mejora. Se explica a la alta dirección y al órgano de gobierno Team building y coaching en las plantas de México y China. Invitación de personas de plantas exteriores a las Asambleas generales
	ASPECTOS SOCIALES	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.
	COMUNICACION	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 (ver P03 y P11). Charlas informativas y Asambleas Generales
	CARGA DE TRABAJO	Afecta a la implantación de cualquier nueva actividad	Se interrelaciona con los responsables de las áreas para adecuar los recursos a la actividad. Reuniones de planificación semanales. Proyecto de gestión del talento para atraer potencial.

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 y se van a actualizar nuevamente para la realización del próximo Plan Estratégico.

Así como durante el año 2018 se dedicaron muchos recursos a la adecuación a la LOPD y a la seguridad de la información, durante 2019 los esfuerzos se han dedicado a las cuestiones internas de valores y cultura de la organización, lanzando el proyecto Arima con la finalidad de integrar y promover nuestros valores en las personas que se han incorporado a nuestra organización en los últimos años.

1.4 Necesidades y expectativas de los grupos de interés

Ya en el año 2017 se identificaron los grupos de interés para cumplimentar los requisitos del sistema de gestión de responsabilidad social, y se desarrolló 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” debido a que los procesos de la empresa no les dedicaba atención de forma sistemática.

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 2019 y/o están previstas abordar en 2020:

GRUPOS DE INTERÉS	ASUNTOS (necesidades, expectativas,...)	GESTION ACTUAL	VÍAS DE COMUNICACIÓN PARA CUESTIONES RS	ACCIONES
CLIENTES	Cumplimiento de especificaciones: calidad, precio, plazo	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 continúa captando clientes nuevos y en el negocio de solar se ha continuado con la estrategia de conseguir más visibilidad mediante ferias y conferencias
	Diseño / Solución Técnica			
	Asistencia / Soporte			
	Cumplimiento de plazos			
	Competitividad/retorno de la inversión			
	Información comunicación efectiva			
	Evolución Tecnológica			
	Confidencialidad, Confianza			
ADMON./AYUNTAMIENTO	Servicios de valor añadido	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. Última en 2018. Recoger quejas y sugerencias	En marcha 1 iniciativa de responsabilidad social en Aretxabaleta (con UDA)
	Cumplimiento penal y políticas: no soborno, no conflicto de intereses, etc			
ADMO./AUTORIDAD COMPETENTE	Cumplimiento legislativo	P02, P25	Vía web	Publicación memoria anual en la web
	Cumplimiento obligaciones impuestos			
TRABAJADORES "M.A."-Aretx.	Cumplimiento penal	Gestión mediante P09, P11, P13, P14, P15, P16, P18, P19, P25, P26	La percepción se recoge mínimamente 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.	Política de comunicación interna diseñada en 2018. Lanzamiento del proyecto "Arima" para trabajar los valores y la integración de toda la plantilla
	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			
MONDRAGON	Cumplimiento leyes laborales, acuerdos retributivos	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	Reconversión de resultados según normas internas dentro del principio de solidaridad
	Formación compliance penal, cumplimiento código ético y políticas			
AGRUPACIÓN MIA (MONDRAGON)	Asunción de los principios, valores y modelo de gestión	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	Reconversión de resultados según normas internas dentro del principio de solidaridad
	Generación de valor y empleo			
PROPIETARIOS (TRABAJADORES SOCIOS)	Solidaridad	Gestión mediante P11, P23	La percepción se recoge mínimamente en la Asamblea anual de la cooperativa y en las charlas informativas mensuales	Durante 2019 se consiguió la retribución variable y el pago de los intereses de la aportación
	Generación de valor y empleo			
FAGOR	Rentabilidad Financiera	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	Reconversión de resultados según normas internas dentro del principio de solidaridad
	Calidad del producto y servicio			
SOCIOS Y ALIADOS	Crecimiento (Sectores, Volumen)	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	Impulso de acciones conjuntas con Meyer Burger gracias a la Alianza realizada en 2018. En proceso de nuevas alianzas en el negocio de solar con la finalidad de ofrecer mejor oferta a nuestros clientes
	Solidaridad			
CONTRATAS INTERNAS/EXTERNAS	Política Retributiva y otros acuerdos tomados a nivel normativo	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	Durante 2019 se ha impulsado la mejora de coordinación de actividades empresariales con proveedores y subcontratando trabajan en nuestra planta y se está promoviendo el sistema de Responsabilidad Social
	desarrollo			
PROVEEDORES	Intercambio de productos	Gestión por medio de P11, P17, P20, P25.	Canal web y entrevistas con autoridades locales. Se ha trabajado para tener más presencia en prensa	En marcha 1 iniciativa de responsabilidad social en Aretxabaleta (con UDA) para evitar la drogodependencia en jóvenes de la comarca. En 2019 empezó a funcionar la instalación de paneles solares colocada en la cubierta con lo que se ha conseguido un 11% de la energía sin emisiones de CO2
	Imagen en el mercado			
SOCIEDAD CIVIL	Valor añadido al cliente	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 avanzando con el proyecto Industry 4.0 para asistencias en remoto y mejora del servicio
	Colaboración ética y cumplimiento penal, cumplimiento código ético y políticas			
USUARIO FINAL	Entorno de Trabajo Seguro	Vigilancia tecnológica	Se publican resultados y se mantiene comunicación con algunos competidores	Se respeta la propiedad intelectual y se realiza la competencia manteniendo en todo momento un comportamiento ético.
	Flexibilidad en la carga trabajo			
COMPETENCIA	Colaboración ética y cumplimiento penal, cumplimiento código ético y políticas	P25	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos. Acude el director de innovación	Durante 2019 se ha realizado un acuerdo para desarrollar tecnologías relacionadas con el hidrógeno
	calidad			
CENTROS TECNOLÓGICOS	Margen en los productos	Definido acuerdo	Dirección de Personas tiene reuniones periódicas	Master de automatización: hemos participado en el diseño del master, y se han contratado 11 estudiantes para hacer proyectos en nuestra empresa
	Recibir información regular y fiable			
UNIVERSIDADES	Cumplimiento código ético y 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)	Visitas de gerencia cada tres meses Foro de compras Foro de finanzas Reparto de beneficios al personal de las plantas Realización de proyectos conjuntos Foro de personas
	Responsabilidad Social Corporativa			
PLANTAS EXTERIORES (FILIALES)	Cuidado del medioambiente y el entorno	P25, participación en consejos de dirección	Comunicación mediante las reuniones periódicas de la dinámica normal del trabajo. Se ocupa dirección general	Sin novedades en 2019
	Imagen de M.A. en el entorno			
EMPRESAS PARTICIPADAS/ SOCIOS DE GOBIERNO	Cumplimiento penal	P25, P24	Comunicación mediante las reuniones periódicas con directores de negocio	Las plantas de Francia, India y Brasil han acogido el código de conducta y las políticas de responsabilidad social y compliance
	Máquina fiable, segura, respetuosa con el medioambiente			
FILIALES COMERCIALES	Servicio eficaz	P25, P24	Comunicación mediante las reuniones periódicas con directores de negocio	Las plantas de Francia, India y Brasil han acogido el código de conducta y las políticas de responsabilidad social y compliance
	Cumplimiento penal, respeto derechos de propiedad			
COMPETENCIA	Respeto libre competencia (no acuerdos de precios, etc)	P25	Las comunicaciones son constantes a través de diferentes foros cuyo contenido y periodicidad están definidos	Durante 2019 se ha realizado un acuerdo para desarrollar tecnologías relacionadas con el hidrógeno
	Vigilancia tecnológica			
CENTROS TECNOLÓGICOS	Proyectos conjuntos de innovación	Definido acuerdo	Dirección de Personas tiene reuniones periódicas	Master de automatización: hemos participado en el diseño del master, y se han contratado 11 estudiantes para hacer proyectos en nuestra empresa
	Cumplimiento penal y respecto al código de conducta y políticas (subvenciones)			
UNIVERSIDADES	Lograr personal cualificado	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)	Visitas de gerencia cada tres meses Foro de compras Foro de finanzas Reparto de beneficios al personal de las plantas Realización de proyectos conjuntos Foro de personas
	Captación de talento			
PLANTAS EXTERIORES (FILIALES)	Proyectos conjuntos	P25, participación en consejos de dirección	Comunicación mediante las reuniones periódicas de la dinámica normal del trabajo. Se ocupa dirección general	Sin novedades en 2019
	Sinergias en compras, en ventas, en proyectos			
EMPRESAS PARTICIPADAS/ SOCIOS DE GOBIERNO	Cultura común	P25, P24	Comunicación mediante las reuniones periódicas con directores de negocio	Las plantas de Francia, India y Brasil han acogido el código de conducta y las políticas de responsabilidad social y compliance
	Compliance penal, respeto al código ético y a las políticas			
FILIALES COMERCIALES	Rentabilidad	P25, P24	Comunicación mediante las reuniones periódicas con directores de negocio	Las plantas de Francia, India y Brasil han acogido el código de conducta y las políticas de responsabilidad social y compliance
	Supervisión del cumplimiento penal, código ético y las políticas			
FILIALES COMERCIALES	Compliance penal, respeto al código ético y a las políticas	P25, P24	Comunicación mediante las reuniones periódicas con directores de negocio	Las plantas de Francia, India y Brasil han acogido el código de conducta y las políticas de responsabilidad social y compliance
	Disponer de productos y servicios fiables y competitivos			
FILIALES COMERCIALES	Prácticas comerciales éticas, respeto a la libre competencia	P25, P24	Comunicación mediante las reuniones periódicas con directores de negocio	Las plantas de Francia, India y Brasil han acogido el código de conducta y las políticas de responsabilidad social y compliance

1.5 Gestión del riesgo

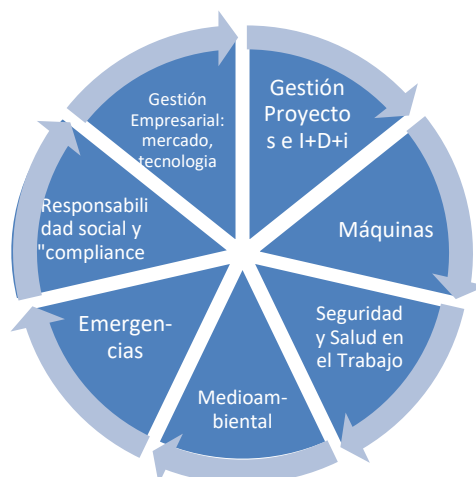
En Mondragon Assembly se realiza una gestión sistemática de riesgos y oportunidades en todos los ámbitos, ya que consideramos que una implantación de la gestión del riesgo ayuda a:

- 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.

Mondragón Assembly lleva a cabo este proceso en todas sus actividades y procesos como se puede apreciar en el esquema siguiente:



Indicamos a continuación el análisis de riesgos y oportunidades realizado en 2019 y las acciones planificadas 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 2020:

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	dic-19	Se ha cambiado la flota de vehículos, las emisiones se han reducido en un 2,39%
Medioambiente	Prevención ambiental	R	Tener las licencias de actividad en los pabellones y obras realizadas	Obtener licencia del pabellón 2 de Markulete, la entreplanta y la instalación de paneles solares	dic-19	En el pabellón de Markulete se están realizando las obras de adecuación, previsto finalizar Febrero de 2020. Se ha recibido la licencia de actividad de la entreplanta realizada en 2018 y de la instalación de paneles solares
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	dic-19	Se ha dado una formación en enero sobre el funcionamiento de los contenedores de residuos. En octubre se ha dado información sobre el sistema medioambiental a todo el colectivo.
Medioambiente	Consumo energético	O	Reducir consumo energético mediante la instalación de paneles solares en el tejado	Realizar la instalación de paneles	dic-19	Realizado y produciendo desde Enero.
Medioambiente	Consumo energético	O	Realizar auditoria 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 auditoria energética Cambio de iluminación en oficinas a led de menor consumo	dic-19	Se ha realizado la auditoria energética y se ha obtenido calificación C en el edificio Se dispone de ofertas para realizar la instalación del sistema de gestión de energía, se está valorando hacer por nuestros medios. Prevista ejecución en 2020. Está pendiente el cambio de las luminarias a led en las oficinas
Medioambiente	Consumo energético máquinas que fabricamos	O	Registrar el consumo de las máquinas diseñadas y producidas en MA y las medidas tomadas para su reducción	Comenzar registro y hacer seguimiento en el Comité de Seguridad, Salud y Medioambiente	dic-19	Pendiente realizar el registro de las máquinas producidas en 2019
Medioambiente	Reducción consumo energético	O	Proyecto módulos en fachada monitorización	25 kw a obtener de módulos en fachada	dic-19	Se está trabajando en la parte de monitorización de consumos y en la petición de ofertas para la instalación de los módulos
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	dic-19	Se ha instalado el nuevo software Se ha implantado para empresas extranjeras Previsto para 2020 que se conecte la información de CAE con el control de entradas
Seguridad y salud	Riesgos ergonómicos	R	Puestos de programadores en taller improvisados, sin medios adecuados, posibles problemas de ergonomía	Hacer análisis de riesgos, planes de acción correctoras e implantación	dic-19	Pendiente, a realizar en 2020
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	Se ha instalado a finales de Julio de 2019
Seguridad y salud	Riesgos por ondas electromagnéticas	R	Se han detectado equipos que e integran en nuestras máquinas con radiaciones	Se han realizado mediciones y tomado acciones correctoras	dic-19	Se prohíbe el paso a los talleres a las personas con implantes médicos y mantener una distancia a las embarazadas
Seguridad y salud	Riesgos en viajes	R	MA realiza proyectos en todo el mundo, casi el 100% de la plantilla viaja	Realizar análisis de riesgos de los viajes y acciones para eliminarlos o reducirlos	dic-19	Se ha definido un procedimiento a seguir en caso de viajes que funciona de forma sistemática en coordinación con la persona que contrata los viajes
Seguridad y salud	Riesgos en puesta a punto de las máquinas	R	Riesgo de grado 4: puesta a punto de las máquinas	Durante el año 2019 se ha llevado a cabo un proyecto para definir como debe diseñarse la máquina y cómo debe realizarse la puesta a punto con el máximo de seguridad	dic-19	Es un trabajo exhaustivo ya definido durante 2019 y se va a implantar en los proyectos a lo largo de 2020
Seguridad y salud	Formación s/Convenio del Metal	R	Mondragon Assembly ha decidido cumplir con la formación requerida por el convenio del metal	Se ha realizado un inventario de personas y formación requerida y se ha planificado para 2019	dic-19	En 2019 se ha impartido la formación programada salvo faltas de asistencia puntuales que quedan para 2020.
Estratégicos y gestión	Comercial	R	En Solar falta de maquinaria para completar la oferta	Se ha realizado la alianza con el competidor Meyer Burger para llevar conjuntamente la oferta más competitiva al cliente final ante la dura	dic-19	En 2019 se han realizado dos proyectos grandes de forma conjunta.
Estratégicos y gestión	Comercial	R	Concentración de ventas en pocos clientes en el negocio de maquinaria especial	Trabajar para conseguir nuevos clientes	dic-19	En 2018 se consiguieron dos nuevos clientes. En 2019 se ha conseguido otro más.
Estratégicos y gestión	Empresa	R	Carga de trabajo, crisis	Coordinación entre negocios para no generar desempleo	dic-19	Se está llevando a cabo. Realizando acciones especiales para captar en clientes no habituales
Estratégicos y gestión	Empresa	R	Competitividad en costes ME, competencia china	Trabajar para conseguir nuevos clientes	dic-19	Puesta en marcha de equipo para reducción de costes (diseño + compras)
Estratégicos y gestión	Gestión de la empresa	R	Planta de Brasil con dificultades a nivel de resultados	Continuar con seguimiento especial implantado	dic-19	Durante 2018 ha mejorado y la proyección de 2019 es buena. Se ha logrado estabilidad. En 2019 ha dado resultados positivos
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. Participación en ferias de empleo	dic-19	Hay definido un plan y el grado de ejecución es avanzado. Continuará en 2020.
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 estandar y los formatos actuales de especiales	dic-19	Durante 2019 se han revisado las evaluaciones de riesgos de las máquinas de solar, adaptándolas al nuevo formato.
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 economico Actividades deportivas conjuntas Logos, compras de camisetas Jornadas de puertas abiertas a jóvenes	dic-19	Se han realizado las acciones previstas excepto las jornadas de puertas abiertas que se han planificado para 2020.
Responsabilidad Social	Mejora del sistema	O	Estudiar fórmula de incorporar personal discapacitado	Contactar con Gureak u otras organizaciones	dic-19	Se han realizado diferentes contactos y se ha decidido colaborar dentro del proyecto de digitalización
Responsabilidad Social	Mejora del sistema	O	Implantar acciones de empresa saludable	Sensibilización para no usar el ascensor Fruta una vez al mes Cursos de mindfulness Salidas al monte para personal interno	dic-19	Ha habido buena acogida, se han reliazado las acciones previstas y se va a continuar durante 2020. Es un proyecto participativo a través del Consejo Social
"Compliance" penal	Implantación del sistema	O	Implantar medidas de compliance en 10 proveedores	Se ha redactado el documento	dic-19	Se han recogido firmas de 10 proveedores y está pendiente la respuesta de más
"Compliance" penal	Implantación del sistema	O	Acabar implantación en Alemania, Francia, Brasil e India	Deben firmar el código de conducta y las políticas mínimamente las personas definidas como especialmente expuestas	dic-19	Francia ha realizado su propio sistema de Compliance. México y China firmaron en 2018 y Brasil, India y Túnez han firmado recientemente. Alemania está en curso, pendiente recibir las firmas

1.6 Retos estratégicos

Mondragon Assembly realiza una reflexión estratégica cada 4 años, y para el período que finaliza este año 2020 están definidos cinco ámbitos de actuación.



Durante el año 2019 se han dado pasos para conseguir los retos en el horizonte de la planificación estratégica.

El grado de avance al inicio de 2020 es el siguiente:

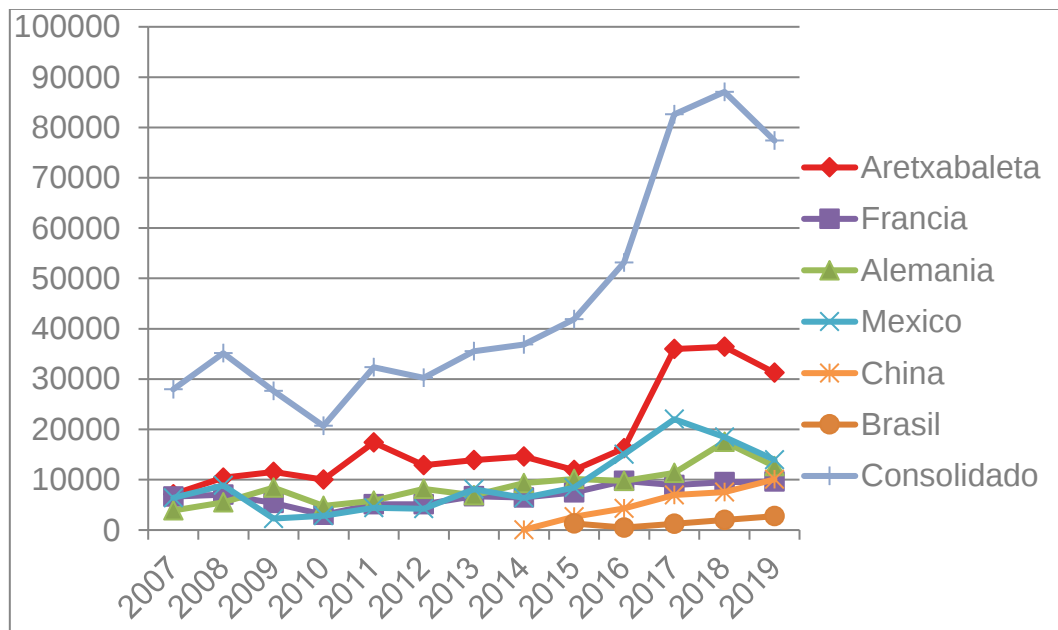
1. Consolidación de la presencia global: a lo largo de 2019 se ha trabajado conjuntamente entre varias plantas en 4 proyectos globales y se ha realizado estandarización a nivel de diseño eléctrico. Actualmente se está trabajando en otros dos proyectos globales.
2. Modelo de gobernanza:
 - a. las plantas son autónomas para la ejecución de los proyectos,
 - b. se han realizado varios 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, y no hay ninguna con resultados negativos.

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. Internet 4.0 ya es una realidad, el proyecto está a un 94% de avance sobre lo previsto, SAT solar y el principal cliente de maquinaria especial ya disponen de conexión en remoto para las líneas que se están realizando y se está trabajando en la integración de herramientas analíticas para mejora del diagnóstico.
 - b. Se sigue trabajando en el prototipo de robótica colaborativa.
 - c. El gasto en innovación ha sido del 5% sobre ventas.
 - d. Se ha desarrollado un proyecto de tecnologías de unión cuyo avance está al 94%.
 - e. Se ha realizado un proyecto de baterías y se han realizado ofertas por más de 3M de euros en el año.
5. Personas:
 - a. Se ha realizado el plan de detección del talento en el grupo y un plan de desarrollo, disponiendo asimismo de un diagnóstico de las necesidades del talento en cada planta.
 - b. En cuanto al desarrollo de la multiculturalidad del grupo, durante 2019 se han realizado los foros de compras, finanzas y personas, así como tres consejos de dirección de todo el grupo.
 - c. Se sigue trabajando para que al menos el 50% de personas que alcancen el nivel de inglés definido en sus perfiles.
 - d. Durante 2018 se definió una organización para gestionar los proyectos globales y durante 2019 se ha llevado a cabo, mejorando la coordinación.
 - e. En cuanto a la cultura de movilidad, además de realizar cuatro proyectos globales, ha habido cinco personas que han cambiado de planta.
 - f. Respecto a la encuesta de cultura organizativa, la planta de Aretxabaleta la puntuación actual está por encima de 4 en una escala de 1 a 6, y un 85% de las personas ha declarado su compromiso con el proyecto de Mondragón Assembly (encuesta de 2017).

2 Principales magnitudes de Mondragon Assembly

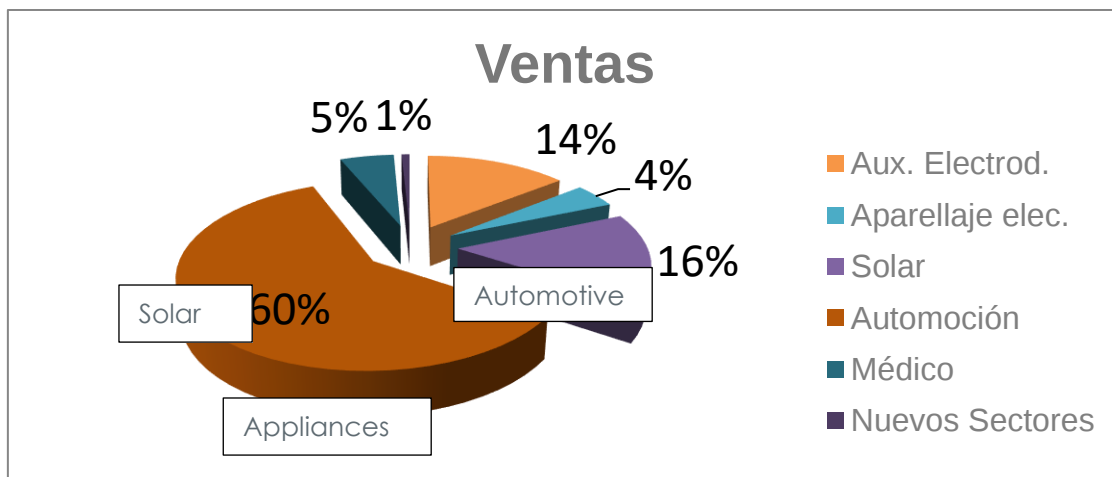
Presentamos a continuación nuestras magnitudes principales: evolución ventas, sectores en los que operamos, evolución del número de personas.

2.1 Evolución de ventas

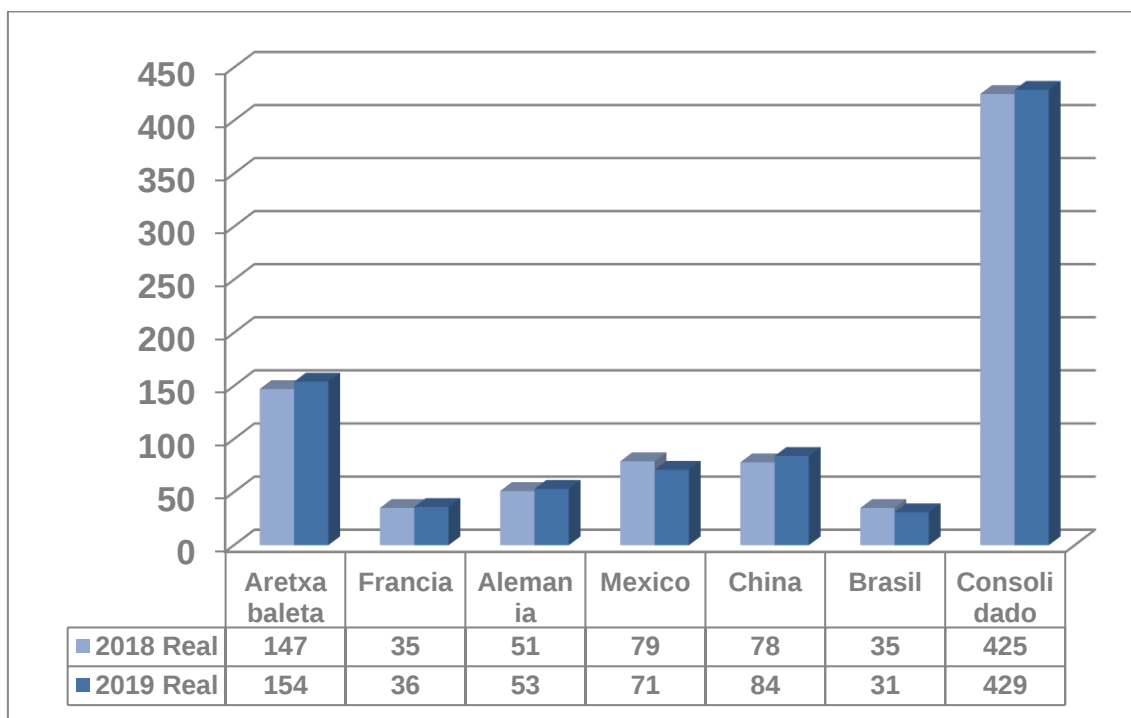


2.2 Ventas por sector

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



2.3 Evolución de la plantilla



3 Gestión socialmente responsable

3.1 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

1. Proactividad / Liderazgo. 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
2. Innovación. Impulsar el Desarrollo e Implantación de soluciones alternativas y/o novedosas, en situaciones tanto cotidianas como emergentes.
3. Desarrollo de Personas. 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.
4. Trabajo en Equipo. Cooperar y colaborar con los demás desde la confianza, apoyándose mutuamente para alcanzar un objetivo común.
5. Excelencia. 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.
6. Cercanía al Cliente. 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.

3.2 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.

Mondragón Assembly es una empresa cooperativa que lleva trabajando más de 40 años en el mercado. Hay una parte de responsabilidad social implícita en su génesis: se prioriza el trabajo sobre el capital, no se monetarizan beneficios, sino que se revierten en la actividad, existe una distribución solidaria de la riqueza, se impulsa la participación y la integración de las personas en la gestión, etc.

En el mercado hay cada vez más sensibilidad por la responsabilidad social de las empresas.

Por otra parte, las nuevas generaciones que se están incorporando al mercado laboral tienen mayor sensibilidad con el medio ambiente, la conciliación familiar y la sostenibilidad.

Es por ello por lo que en 2018 Mondragón Assembly desarrolló un sistema de gestión de responsabilidad social que fue certificado según la norma SR 10 y durante el año 2019 se ha ido desarrollando.

Revisadas las cuestiones internas y externas que afectan al sistema de gestión de la responsabilidad social, los aspectos más relevantes que se han gestionado durante 2019 han sido los siguientes:

- Escenario de ritmo inversor más lento en nuestros clientes que afecta a la baja carga de trabajo que hay que gestionar con nuestros trabajadores.
- Competencia china en ambos negocios. Afecta a los márgenes y a plazos de entrega que cada vez son más tensos.
- Mantenimiento de los valores y la cultura de empresa ante el rápido crecimiento de plantilla de los últimos tres años.
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales: adecuación a las exigencias del Convenio del Metal.

- Preocupación de los trabajadores por aspectos sociales: medioambiente, participación en proyectos de mejora del entorno, etc.
- Mejora de la comunicación y participación de los trabajadores.

3.2.1 Grado de cumplimiento de objetivos

Los objetivos, relacionados con responsabilidad social y “compliance”, que había este pasado 2019 son los siguientes (junto con su estimación de cumplimiento):

> **Inculcar cultura de salud en los trabajadores de “Mondragon Assembly”**: durante el año 2019 se han puesto en marcha acciones relacionadas con este objetivo como son la promoción de dejar de usar el ascensor, un día al mes se ha traído fruta para consumo de todos los trabajadores, se han promovido cursos de mindfulness, charlas de divulgación, se han organizado salidas al monte en el período en que los viernes a la tarde no son laborables, etc

> **Incorporar personas discapacitadas** directamente o a través de subcontratas: gracias al establecimiento de este objetivo se han mantenido contactos con la empresa Gureak y ha culminado en la gestión de la digitalización de documentos por parte de esta empresa. Están abiertas más vías de colaboración.

> **Conseguir compromiso explícito de 10 proveedores respecto a los objetivos del Pacto Mundial y ética en las relaciones comerciales**: durante 2019 se ha conseguido que diez proveedores firmen el compromiso con estas políticas y principios. Se va a seguir impulsando a lo largo de 2020.

3.2.2 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 2019 se adjuntan:

CONCEPTO	HERRAMIENTAS PARA CUMPLIMIENTO	CONTROLES	RESULTADOS Y/O EVIDENCIAS
Objeto			
Alcance			
Exigencia y compromiso de cumplimiento	> Aceptación, en Aretxabaleta, dentro del "Plan de acogida"	> Auditorías interna y externa anuales	> Aceptaciones firmadas
Principios y valores	> Aceptación, en Aretxabaleta, dentro del "Plan de acogida"	> Auditorías interna y externa anuales	> Resultados auditoría interna: conforme
	> Evaluación anual del desempeño	> Informes de evaluación del desempeño de cada persona	> Resultados informes de evaluación del desempeño de cada persona
Comunicación y disponibilidad del "Código de Conducta"	> Conocimiento del mismo durante el "Plan de acogida"	> Auditorías interna y externa anuales	> El código de conducta está disponible en la web y se da a conocer a todos los trabajadores dentro del Plan de Acogida
	> Disponible en la "red" interna de "M.A. Aretxabaleta y en su "web"		> Resultados auditoría interna: conforme
			> No existe constancia de incumplimientos
Normas en relación a las personas			
Cumplimiento de la legislación	> P09 > Procesos definidos de trabajo	> Controles financieros y no financieros. (Ver "M25-01_AnálisisRiesgosComisiónDelitos_v0 3_11_2019(Auditinter)") > Auditorías interna y externas anuales	Ver denuncias
Reglamento interno	> Reglamento interno cooperativo > Estatutos sociales	> Controles financieros y no financieros. (Ver "M25-01_AnálisisRiesgosComisiónDelitos_v0 3_11_2019(Auditinter)") > Auditorías interna y externas anuales	> Resultados: conforme
Obsequios y regalos	> Política anticorrupción	> Controles financieros y no financieros. (Ver "M25-01_AnálisisRiesgosComisiónDelitos_v0 3_11_2019(Auditinter)") > Auditorías interna y externas anuales	> Resultados: conforme, no constan incumplimientos
Conflicto de interés	> Política de conflicto de interés	> Controles financieros y no financieros. (Ver "M25-01_AnálisisRiesgosComisiónDelitos_v0 3_11_2019(Auditinter)") > Auditorías interna y externas anuales	> Resultados: conforme, no constan incumplimientos
Confidencialidad	> Política de privacidad y confidencialidad > Política de contraseñas > Uso de los recursos informáticos > Uso de los dispositivos móviles > Salida del trabajador > Firmas de Políticas y usos relativos a Oys	> Controles financieros y no financieros. (Ver "M25-01_AnálisisRiesgosComisiónDelitos_v0 3_11_2019(Auditinter)") > Auditorías interna y externas anuales	> Resultados: conforme, no constan incumplimientos
Corrupción y soborno	> Política anticorrupción	> Controles financieros y no financieros. (Ver "M25-01_AnálisisRiesgosComisiónDelitos_v0 3_11_2019(Auditinter)") > Auditorías interna y externas anuales	> Resultados: conforme, no constan incumplimientos
Normas en relación a la seguridad y salud laboral			
Vigilancia de la salud	> P14 > ISO 45001	> Auditoría interna y externa anuales	Ver "MEMORIA DE ACTIVIDADES SERVICIO DE SALUD LABORAL -AÑO 2019 – MONDRAGON ASSEMBLY"
Prevención de riesgos laborales	> P15 > ISO 45001	> Auditoría interna y externa anuales	> Ver "Autoevaluación Modelo Garatuz 2019", se ha avanzado en la integración de la Seguridad y Salud Laboral en todas las actividades y procesos de la empresa > Descargo actividad Cté. PRL 2019
Cumplimiento de la legalidad vigente	> P14, P15 y ISO 45001	> Auditoría interna y externa anuales	> Se ha realizado la Revisión de la legislación de los sistemas de PRL y Medio ambiente y se ha realizado la auditoría externa
Normas en relación al medio ambiente			
Cumplimiento de la legalidad vigente	> P17 > ISO-14001	> Auditoría interna y externa anuales	Idem punto 6.3
Normas en relación a los grupos de interés prioritarios			
Cientes	> P01, P04, P11, P16, P24 y P26	> Auditoría interna y externa anuales	> Resultados: conforme, no constan incumplimientos
Proveedores	> P01, P11, P16, P21, P22 y P26	> Auditoría interna y externa anuales	> Resultados: conforme, no constan incumplimientos
Administraciones	> P01, P02, P11, P25 y P26	> Auditoría interna y externa anuales	> Resultados: Se ha recibido una denuncia de la administración debido a que el ayuntamiento de Arrasate por trabajar en un pabellón sin licencia de actividad en vigor
Sociedad	> P01, P11, P17, P26 y P26	> Auditoría interna y externa anuales	> Resultados: conforme, no constan incumplimientos
Competencia	> P01, P02, P11, P25 y P26	> Auditoría interna y externa anuales	> Resultados: se ha competido de forma ética
Sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales	> P25+IP25 (evaluación de riesgos penales) > IP09 (diligencia debida a personas expuestas y organizaciones) + M25-02 (Informe de diligencia debida a terceros)	> Controles financieros y no financieros. (Ver "M25-01_AnálisisRiesgosComisiónDelitos_v0 3_11_2019(Auditinter)")	> Se ha realizado la revisión del sistema y los planes de acción de mejora. > Se ha dado un paso más para extender el sistema a las plantas exteriores (firma de personas de India, Túnez y Brasil)
Comité de conducta, responsabilidad social y "compliance" penal			
Cauces internos para comunicación de incumplimientos	gestionetica@mondragon-assembly.com	> CCRSC	> Recogida y gestionada una 1 queja anónima procedente de Brasil
Cauces externos para comunicación de incumplimientos	socialresponsibility@mondragon-assembly.com	> CCRSC	> Recibida denuncia Compliance de una empresa China
Régimen disciplinario	> Reglamento interno cooperativo > Estatutos sociales	> Consejo Rector	> Hubo una denuncia de un trabajador por despido improcedente, se celebró un juicio que dió la razón a MA
Evaluación del cumplimiento y actualización	> Funcionamiento del CCRSC	> Reuniones periódicas (actas)	> Informe anual del CCRSC y reuniones periódicas realizadas según plan

3.2.3 Comunicaciones con los grupos de interés

Desde 2018 se habilitó la página web como canal de comunicación con los grupos de interés. El código de conducta y las políticas están publicados y desde la misma se tiene acceso a los canales de denuncia.

- En 2019 se publicó la memoria de actividades de 2018.
- Con los trabajadores se han aprovechado las charlas informativas mensuales para informar sobre la gestión de los diferentes sistemas:
 - Enero:
 - Gestión de residuos
 - Temas varios sobre P.R.L.
 - Febrero:
 - Proyecto anti-drogas de UDA
 - Plan de Igualdad
 - Responsabilidad social
 - Julio:
 - Política de seguridad en viajes
 - P.R.L.: normas de seguridad
 - Octubre:
 - Paneles solares
 - Medio ambiente
 - Noviembre:
 - “Compliance” penal
- Se ha dado continuidad apoyando a la UDA en su proyecto para evitar la drodependencia de los jóvenes de la comarca.
En concreto, se ha participado en unas olimpiadas en San Sebastián (4,5,6 y 7 de junio) aportando diverso material camisetas, carteles.
- El pasado mes de marzo tuvimos la visita de los integrantes del proyecto “Engendering STEM” procedentes de diferentes ciudades, como Glasgow y Escocia. El proyecto Engendering STEM tiene por objeto ayudar a empresas del sector STEM (Science, Technology, Engineering y Mathematics) a aceptar el cambio mediante la identificación de los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a un entorno laboral y consecuente la aplicación de soluciones para hacer esas barreras más pequeñas.
- Se ha renovado el CCRSC en 3 personas (las pertenecientes a la Comisión de Vigilancia).

- **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 2019 se han realizado los trámites para conseguir las licencias de actividad de la entreplanta y la instalación de paneles solares en la cubierta.
- **CONCILIACION FAMILIAR:**
Durante el año 2019 hay 12 personas acogidas a horarios especiales como medida de conciliación familiar:
 - 4 personas horario 7 horas por jornada.
 - 2 personas horario 6 horas por jornada
 - 1 persona horario 5,25 horas
 - 3 personas a 5 horas al día
 - 2 personas 4 horas al día
- **EMPRESA SALUDABLE:**
Durante el año 2019 se ha desarrollado un proyecto de empresa saludable. Se han enviado píldoras informativas, se ha traído fruta gratuita para los trabajadores un día al mes, se han facilitado cursos para mejorar la salud de los trabajadores (mindfulness, etc).
También se ha organizado una salida al monte para los trabajadores, iniciativa organizada por el Consejo Social.
- **SOCIOS Y ALIADOS:** durante 2019 se ha desarrollado la Alianza realizada en 2018 con Meyer Burger, consiguiendo realizar dos proyectos importantes conjuntamente, y se ha empezado un proceso para conseguir una forma de alianza con una empresa china fabricante de una máquina que complementa la oferta de los proyectos del negocio de solar. Se está realizando un proceso de Due Diligence para decidir el tipo de alianza o sociedad a forma.
- **SOCIEDAD / MEDIOAMBIENTE:** en 2019 se ha contratado una empresa para asegurar la correcta separación de residuos, realizando una evacuación de los mismos con mucha mayor frecuencia.
- **USUARIO FINAL:** el proyecto Industry 4.0 para lograr conectividad y mejorar el servicio al usuario final está ya muy avanzado, es una realidad.
- **SOCIOS TECNOLOGICOS:** se está trabajando con un centro tecnológico local para desarrollar tecnología de hidrógeno. Se continua la colaboración en proyectos de tecnología fotovoltaica con con el principal centro tecnológico francés en energías renovables.

- UNIVERSIDADES: hemos participado en el diseño del master de automatización de MU 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 2020 han trabajado con nosotros 27 alumnos por medio de un convenio Universidad-empresa. Otros 11 alumnos han realizado trabajo retribuido por medio de la empresa Alecop. También están trabajando con nosotros dos becarios.

- PLANTAS EXTERIORES: se han llevado a cabo foros de compras, finanzas, y personas, y se han desarrollado cuatro proyectos globales.

Se ha comenzado la construcción de una planta nueva en China.

Todas las personas de las filiales comerciales de Túnez e India han firmado su compromiso con el código de conducta y las políticas anticorrupción, conflicto de intereses y confidencialidad.

Las personas en posiciones especialmente expuestas de la planta de Brasil han firmado también su compromiso con el código y las políticas.

La planta de Francia ha establecido las bases para implantar su propio sistema de Compliance, teniendo su propio código de conducta y políticas.

- 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 personas de nuestra organización. A continuación, se indican los eventos en los que se ha tomado parte:

EVENTO	TEMATICA	FECHA	IMPARTIDOR
Rueda de prensa	Proyecto contra la drogodependencia de la UDA- celebración de olimpiadas	14/06/2019	Jose Mari Eizagirre
Foro de la Corporación para directivos	Estrategia de diversificación	19-jul	LM Imaz
IMH feria	Presentación/Feria de Empleo	11/11/2019	Eider/ Lierni
Merkalan azoka	Feria de Empleo	21/10/2019- 22/10/2019	Eider/Lierni
MU Lanbai	Feria de empleo	22/06/2019	Eider/Lierni
MONDRAGON (Ingeniería) UNIBERTSITATEA	Puertas Abiertas	23/05/2019	Usue
MONDRAGON (Ingeniería) UNIBERTSITATEA	Puertas Abiertas	28/11/2019	Eider/Lierni
MONDRAGON (Enpresagintza) UNIBERTSITATEA	Puertas Abiertas	02/02/2019	Usue
MONDRAGON (Enpresagintza) UNIBERTSITATEA	Puertas Abiertas	19/05/2019	Usue
MONDRAGON (Enpresagintza) UNIBERTSITATEA	Puertas Abiertas	12/12/2019	Usue
Cámara Gipuzkoa	Feria de empleo	09/05/2019	Usue/Lierni
Gipuzkoa Talent	Presentacion/feria de empleo	21/12/2019	Usue/Lierni

3.2.4 Objetivos para 2020

Los objetivos propuestos para desarrollar la responsabilidad social durante 2020 son los siguientes:

1. Implementación y puesta en marcha del Portal del Empleado de M. Assembly para mejorar y simplificar el intercambio de información entre empresa y trabajador para finales de diciembre.
2. Puesta en marcha del software de gestión de personas que permita digitalizar y optimizar los principales procesos de gestión de personas de M.Assembly (organización y formación 2020 y evaluación 2021)
3. Análisis de la situación actual del talento y su gestión en el grupo M.Assembly para identificar posibles líneas de actuación conjunta que favorezcan la atracción y retención de trabajadores para satisfacer las necesidades de la organización.
4. COMPETENCIAS. Actualizar las competencias de M.Assembly adecuándolas a las señas de identidad derivadas de la reflexión Arima para diciembre 2020
5. Implementar nuevo modelo de acogida de M. Assembly y llevar a cabo las formaciones que ayuden a integrar a los nuevos socios en la dinámica cooperativa.
6. Analizar la estructura de reuniones de M.Assembly e identificar los aspectos a ajustar, incorporar, dejar de hacer y/o mantener en las mismas.
7. ARIMA PLAN ESTRATÉGICO. Analizar las principales palancas identificadas en el proceso Arima y diseñar un plan de acción para el periodo estratégico 2021-2024.

3.3 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	VALOR 2015	VALOR 2016	VALOR 2017	VALOR 2018	VALOR 2019
% horas formación/horas trabajadas	Horas formación/horas trabajadas		2%	1,64%	2,49%	2,36%	2,86%	3,41%
Índice de % de comunicación en Euskara	Euskara Batzordea		59%	55%	65%	58%	59%	61%
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	147
Evolución empleados fijos en Grupo M.A.	Nº total medio del año			255	313	343	402	420
Abandonos de empresa	(Nº de personas que abandonan/plantilla media del año)x100	5	0	1	1,92	1,64	1,38	2,03
Donaciones voluntarias a temas sociales	(€donados/€ facturados)		0,70%		0,70%	0,83%	1,66%	2,23%
Absentismo	IT' s/ nº de personas	3		2,8	2,23	1,75	1,39	1,04

3.4 Plan de igualdad y su desarrollo

Mondragon Assembly dispone de un plan de igualdad desde 2016. Durante el año 2018 se tomaron dos decisiones importantes:

- Mondragon Assembly va a trabajar para conseguir una paridad.
- Mondragon Assembly aplicará la discriminación positiva en los procesos de selección.

Se han definido una serie de indicadores para poder hacer seguimiento a la evolución de la presencia femenina en la plantilla de Mondragón Assembly.

En la tabla adjunta se puede ver la evolución de la plantilla por género.

Durante 2019 se ha continuado desarrollando del Plan de Igualdad. El dato más significativo ha sido que en el Consejo de Dirección se ha conseguido presencia femenina en un 42,8%.

Evolución de la plantilla:

EVOLUCION DE LA PLANTILLA	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% mujeres	18%	21%	22%	22%	21%	21,62%
% mujeres en Consejo de Dirección y Junta Rectora	%33 / %29	%33 / %29	%33 / %29	%33 / %29	%33 / %29	%42,8% / %29
%mujeres técnicos diseño y programación	18%	23%	26%	23%	24%	25%
% mujeres técnicas de fabricación	0%	0%	0%	3%	2%	2,12%
% mujeres en trabajos de gestión	20%	14%	22%	%20%	17%	18,18%
% mujeres técnicas de apoyo finanzas, compras, personal	60%	54%	60%	60%	59%	50%

Resultados de los procesos de selección:

RESULTADOS SELECCION	2018	2019
Puestos que se han seleccionado	11	10
Mujeres presentadas	79	285
% hombres presentados	%58	%79
% mujeres presentadas	%42	%21
% hombres seleccionados	%64	%80
% mujeres seleccionadas	%36	%20

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 y por ello se quiere dar apoyo a las iniciativas de promover la presencia de mujeres en las disciplinas STEM.

3.5 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 2019 Mondragon Assembly ha contribuido a diversas causas para mejora de la sociedad pasando de un 1,66% del importe de sus ventas al 2,23%.

3.5.1 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.

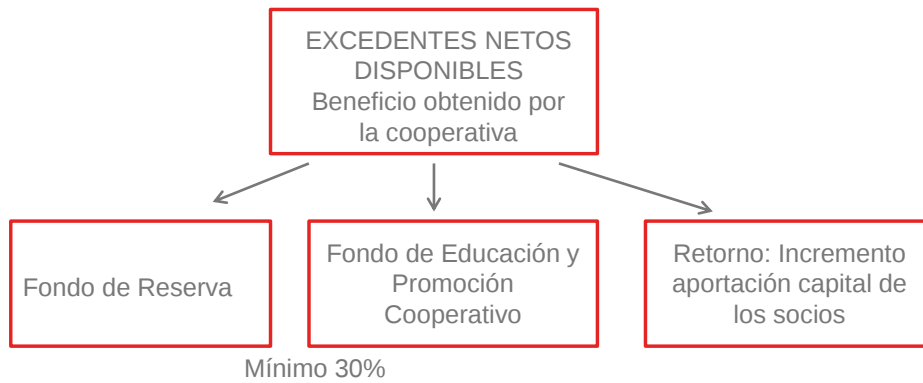
El COFIP-Contribución Obligatoria para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de Interés Público- es un requisito legal específico cooperativo que obliga a repartir un porcentaje de los beneficios obtenidos y que se destina básicamente hacia objetivos de I+D, de formación y culturales. En concreto, 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



3.5.2 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 2019 ha sido el siguiente:

APORTACIONES A LA SOCIEDAD		1.130.954
Reparto a la sociedad a través de la Corporación Mondragón		116.137
Reparto a la sociedad a través del Grupo Fagor		116.137
Promoción de la educación		116.137
Fagor, Plataforma de innovación social		116.137
Fagor, normalización del euskera		92.909
Fagor, Intercooperación		32.518
Fagor, Mundukide		55.746
Fagor, transformación social		13.936
Mondragon Assembly, formación personal		18.582
Mondragon Assembly, proyectos exterior		18.852
Aportación intercooperativas		550.000

3.5.3 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.

4 Comportamiento ético

4.1 Sistema de cumplimiento

Mondragón Assembly dispone de un sistema de gestión de “compliance” penal certificado en el año 2018 según la norma UNE 19601.

Se considera que el sistema de gestión de Compliance Penal está asentado, y el año 2019 ha sido un año de estabilidad y realización de mejora continua. 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.

Durante el año 2019 se ha trabajado a su vez en la extensión del sistema a las plantas exteriores: si bien las personas especialmente expuestas de China y México ya habían firmado su compromiso con el código de conducta y las políticas, durante el año 2019 se ha desarrollado el sistema de Compliance de la planta de Francia y se ha conseguido la adhesión de las personas de la planta de Brasil y de las filiales comerciales de India y Túnez.

A continuación, se indica el comportamiento de los indicadores de desempeño que se definieron en el momento en que se definió el sistema:

AMBITO	DESCRIPCION	CALCULO	LIMITE SUPERIOR	LIMITE INFERIOR	VALOR 2017	VALOR 2018	VALOR 2019
"Compliance"	Nº de propuestas de mejora (recogidas en el CCRSC) 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			1	0	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	100%	87%
	Denuncias por incumplimientos legales	Nº de denuncias y/o multas puestas por las diferentes administraciones	1	0	1	1	1

Durante el año 2019 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.

Los asuntos más relevantes y que pueden de una forma u otra afectar al sistema de Compliance son los siguientes:

- La iniciativa de adecuar la formación en Prevención de Riesgos Laborales de nuestros trabajadores a las exigencias del Convenio del Metal. Una parte se ha realizado, pero aún queda mucho trabajo para el año 2020.
- Proyectos de innovación Industry 4.0: surgen aspectos legales novedosos sobre la propiedad de los datos y la confidencialidad, datos en la nube, etc, escenarios a los que hay que dar una respuesta también a nivel legal.

- Competencia china en ambos negocios. Especialmente en el Negocio de Solar el tema de Propiedad Industrial adquiere gran relevancia.

Desempeño del sistema de Compliance durante 2019:

- Se han celebrado cuatro Comités ordinarios (11 de Marzo, 18 de Junio, 9 de Septiembre y 16 de Diciembre), y tres extraordinarios para tratar una denuncia que se recibió por el canal de denuncias (20 de marzo, 4 y 12 de Abril).

Durante 2019 se han recibido las siguientes comunicaciones:

- Correo recibido en el canal ético con la queja de una persona anónima sobre la planta de Brasil.
- Queja de una empresa China que dice haber detectado la utilización de un software sin licencia por parte de algunos trabajadores de dicha planta.

Se han realizado auditorías internas de diferentes aspectos a lo largo de todo el año, se han registrado las desviaciones y se han gestionado las acciones correctoras con las personas implicadas.

Se han abierto nueve planes de acción, de los cuáles ocho han sido realizados, quedando pendiente el cierre de un proceso de Due Diligence con una empresa con la que se quiere realizar una alianza.

Personas especialmente expuestas: durante el año 2019 se han realizado las gestiones para poner las bases del sistema de Compliance Penal de la planta de Francia, y se ha conseguido la firma del compromiso con el código de conducta y las políticas por parte de la planta de Brasil y los agentes comerciales de las empresas de India y Túnez.

4.1.1 Cumplimiento de objetivos

Durante el año 2019 se ha trabajado sólo un objetivo: “Conseguir compromiso explícito de 10 proveedores para no corrupción no conflicto de intereses”, debido a que en la auditoría de 2019 se nos dijo que “Se debe poder evidenciar de forma clara la respuesta por parte del proveedor al cuestionario o evidencias de su cumplimiento.

Cumplimiento de la normativa laboral en proveedores (condiciones de trabajo, respeto a negociación colectiva ,...): la organización debe establecer cuáles son los criterios a aplicar para considerar que el proveedor cumple con estas cuestiones”.

Se diseñó un documento conteniendo estos compromisos y se ha conseguido la firma del documento por parte de diez proveedores y durante el año 2020 se va a continuar trabajando con la cadena de suministro extendiendo nuestro sistema en la medida que nos sea posible.

4.1.2 Adecuación de protocolos o procedimientos

Durante el año 2019 las adecuaciones más significativas han sido las siguientes:

- Se ha desarrollado un procedimiento para el tratamiento de trabajadores especialmente sensibles.
- Se ha realizado un protocolo para gestionar la seguridad de nuestro personal en viajes.
- Se ha comenzado el proceso de digitalización en el área de administración, lo cuál va a proporcionarnos procesos work -flow para aprobaciones y así realizar un control más exhaustivo

4.1.3 Acciones de comunicación

Desde 2018 se habilitó la página web como canal de comunicación con los grupos de interés. El código de conducta y las políticas están publicados y desde la misma se tiene acceso a los canales de denuncia. Durante 2019 ha llegado una denuncia de Brasil y otra de China por este canal.

Se publicó la memoria de actividades de 2018.

Con los trabajadores se aprovechó la charla informativa del mes de Noviembre para informar sobre el desarrollo y la gestión del sistema de Compliance, y se continúa realizando formación anual a las personas especialmente expuestas sobre este sistema.

4.1.4 Reconocimientos

Durante 2019 un cliente nos ha reconocido y nos ha entregado un galardón como empresa referente en materia de responsabilidad social y Cumplimiento Penal. Estamos dentro del 5% con calificación "Gold" dentro del ranking de la empresa Ecovadis.

4.1.5 Objetivos 2020

Con la finalidad de seguir robusteciendo el sistema, para 2020 se han propuesto los siguientes objetivos:

- Definir protocolo de actuación en caso de conflicto y acoso.
- Realizar análisis sobre características y requisitos del Compliance tributario.
- Programa de sensibilización al colectivo, en especial al colectivo de personas especialmente expuestas.

4.2 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”

5 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 sean 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. 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.

Durante el año 2019 se ha ido más allá y se ha redactado un documento en el que los proveedores se comprometen a cumplir con los principios enunciados en Pacto Mundial de las Naciones Unidas más otros principios de responsabilidad social en relación ética en las

relaciones comerciales. En 2019 han sido diez proveedores los que han suscrito este compromiso. Durante 2020 se va a seguir extendiendo estas políticas de cumplimiento penal y responsabilidad social en la cadena de suministro.

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
- Practicas 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.

Durante el año 2019 se ha seguido trabajando en aquellas acciones que salieron de la encuesta de Cultura organizativa: Desarrollar la cultura logro.

- Orientación al Logro.
 - Gestión de Proyectos
 - Logro/Priorización
 - Autoexigencia
 - Planificación, gestión, desarrollo y cierre de proyectos, etc
 - Trabajo en Equipo.
 - Sistema informático
- Liderazgo
 - Gestión de las personas.
 - Crecimiento y seguimiento de las personas
 - “Bienestar” de las personas. Soledad,
 - Formación

- Formación a las nuevas incorporaciones, traspaso de conocimiento, experiencia, etc.
- Seguimiento y valoración
- Planificación de sustituciones en Filiales.
- Comunicación,
 - Desde la perspectiva de participación, conocimiento de los objetivos.

Para ello se ha estado trabajando con coaches individuales, grupales:

Dentro de los negocios también se están tomando medidas además de otras acciones con coaches individuales, de grupo, etc.. para ir mejorando:

- a. La comunicación interna,
- b. El cuidado de las personas,
- c. Seguimiento de los proyectos.
- d. Cómo ir formando a las nuevas incorporaciones.

Dentro de la reflexión estratégica también se ha recogido como desarrollar el compromiso, sentido de pertenencia, la motivación.

Este año 2019 para apoyar el fortalecimiento y dar estabilidad al Grupo Mondragón Assembly los objetivos principales del área han sido:

DEFINIR LOS PROCEDIMIENTOS DEL AREA DE PERSONAS Y DEFINIR E IMPLANTAR LA POLITICA DE COMUNICACIÓN INTERNA.

Plan de Acción	Plazo											
	E	F	M	A	M	J	J	S	O	N	D	
Definir el alcance tanto en procedimientos como en la política	X	X	X	X	X							
Desarrollar los procedimientos				X	X	X	X					
Desarrollar la política								X	X	X	X	
Presentación global											X	

En la parte de procedimientos del área de personas, con la incorporación de una persona se está haciendo el proyecto y trabajando tanto en la parte de definición de los procedimientos como en la de la definición de la política comunicación interna.

Se han definido y documentado el 100% de los procedimientos.

a. Perfil de la plantilla

	2018	2019
MOD	102	103
MOI	45	46
TOTAL PUESTOS	147	149
TCA	17	15
SOCIOS	130	134
SOCIOS REUBICADOS	4	2
SOCIOS EXPATRIADOS	9	8
PREJUBILACIONES	0	2
EXCEDENCIA	4	4

Los trabajadores contractuales tienen contrato temporal de un año, hay 15 personas en esta situación. Hay 4 personas con contrato de formación y aprendizaje en colaboración con Mondragón Unibertsitatea, el instituto Miguel Altuna y Goierri Eskola.

BAJAS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bajas (Traslado Intercooperativo)	1	1	0	0	0	0
Excedencia Voluntaria	1	1	1	0	2	4
Excedencia Por Cuidado de Hijos	0	1	1	1	1	0
Excedencia Negociada	0	0	1	0	1	0
Jubilación	0	2	3	3	0	0
Fallecimiento	0	1	0	0	0	0
Baja Voluntaria	0	1	0	1	0	0
Prejubilados	1	5	2	0	1	2
Bajas de Mujeres (IT Maternidad)	0	1	1	0	2	2
Bajas de Hombres (IT Paternidad)	2	4	1	2	4	3

b. Mecanismos de diálogo con las personas

A finales del 2017 se realizó la parte Cuantitativa de la Encuesta de Cultura Organizativa y luego durante el 2018 se hizo la parte más Cualitativa y salieron unas conclusiones que unidas a la necesidad de querer también desarrollar una cultura cooperativista, estamos definiendo un proyecto MAA 20-21: qué queremos que sea MAA en el futuro, qué Legado queremos dejar.

En el 2019 hemos realizado sesiones de reflexión con todo el colectivo donde se ha analizado nuestra relación interna, nuestra relación con el cliente y nuestra vivencia cooperativa. De esta reflexión se ha validado las señas de identidad de MA, como base para desarrollar programas que apoyen el desarrollo de nuestra cultura organizacional.

SEÑAS DE IDENTIDAD

Validado

1. Sentimiento de propiedad sobre su propio futuro.
 - "30 personas comenzaron un proyecto colectivo a partir de la responsabilidad individual"
2. Cercanía y escucha profunda al cliente, convirtiendo sus necesidades en retos propios
 - "No sabemos cómo, pero podremos solucionarlo".
 - "Nos apasiona nuestro trabajo"
3. Ambición, inconformismo, perseverancia y disfrute ante los retos
 - "No miedo" al futuro.
 - "No matar las oportunidades".
4. Adaptables, resilientes y aventureros.
 - "El cambio continuo es el camino"
5. Generosos y humildes.
 - "El proyecto nos baja los humos, estamos en continuo aprendizaje"
 - "Sin red no hubiéramos podido"
 - "Generosidad con tu tiempo, con tus beneficios, generosidad con otras cooperativas".
6. Cuidado de las relaciones entre personas, basadas en la confianza y el respeto, sin matices.
 - "Somos el fruto de las relación de apoyo entre personas."
 - "La clara voluntad de entendimiento, diálogo y escucha nos ha ayudado a resolver nuestras crisis internas"¹²

En nuestras señas de identidad es donde reside la autenticidad y las fortalezas en las que debemos apoyarnos para seguir siendo un proyecto de éxito.

SEÑAS DE IDENTIDAD DE MA COMO BASE PARA SU CULTURA EMPRESARIAL 2021

1. Sentimiento de propiedad sobre su propio futuro.
2. Cercanía y escucha profunda al cliente, convirtiendo sus necesidades en retos propios
3. Ambición, inconformismo, perseverancia y disfrute ante los retos
4. Adaptables, resilientes y aventureros.
5. Generosos y humildes.
6. Cuidado de las relaciones entre personas, basadas en el respeto, sin matices.

Validado



Derivada de esta reflexión se han identificado los campos de mejora y realizado un primer acercamiento a las líneas de actuación a desarrollar en el PE 2021-2024.


1. Selección de aspectos donde poner el foco:

1. Relaciones de confianza. Calidad conversacional: participación y escucha.
2. Metodología de trabajo: Rigor y excelencia.
3. Incorporar a los nuevos socios en la dinámica Cooperativa.

2. Elementos de apalancamiento principales.

1. Dinámica de trabajo en el equipo directivo: nivel de conexión entre negocios, apertura, cercanía y participación.
2. Rol de los mandos intermedios y de los jefes de proyecto, más allá de la jerarquía. Dinámicas de trabajo en el corto.
3. Estructuras /procesos de comunicación: valoración de la calidad de las mismas. (por negocio/área-trasversal).
4. Proceso de feedback. Dinámica en el medio-largo plazo.
5. Proceso de gestión de proyectos. Canalización de aprendizajes y de la voz del cliente.

3. Lógica de abordaje:

Con foco en cada ámbito de trabajo, identificar los aspectos a ajustar, incorporar, dejar de hacer y/o mantener en las principales palancas y procesos.



25

C. Desarrollo y formación de los trabajadores

El número de horas de formación recibidas por Mondragón Assembly, S.Coop en el año 2019 asciende a 8.056,50 horas, repartidas en 42 acciones formativas, siendo su coste total de 362.160,79 €.

Este coste total se desglosa en los siguientes conceptos:

Coste Formador Externo: 132.012,38 €

Coste formador interno: 1.065,27 €

Coste Indirecto: 230.148,41 €

Número Total de Horas: 8.056,50 Horas

Número Total de Personas Formadas: 146

Media de Horas por Persona Formada: 55,18 Horas por Persona.

% personas formadas: 98,64%

Plantilla media 2019: 147

Plantilla total 2019: 148

Nº Total de cursos: 42

FORMACIÓN PLANIFICADA:

Total acciones realizadas:

Acciones previstas para el 2019: 22

Total acciones planificadas y realizadas: 19

Número Total de Acciones Planificadas No Ejecutadas en 2019: 3 Acciones

FORMACIÓN NO PLANIFICADA:

Total Acciones no planificadas y realizadas: 23

FORMACIÓN: COSTES

A continuación, se presentan los COSTES TOTALES DE LA FORMACIÓN realizada en el ejercicio 2019:

	COSTE DIRECTO	COSTE INDIRECTO	COSTE TOTAL
FORMACIÓN	132.012,38 €	230.148,41 €	363.160,79€

EVALUACION DE LA FORMACION

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:

VALORACION MEDIA DE LA FORMACION PLANIFICADA: 8,5

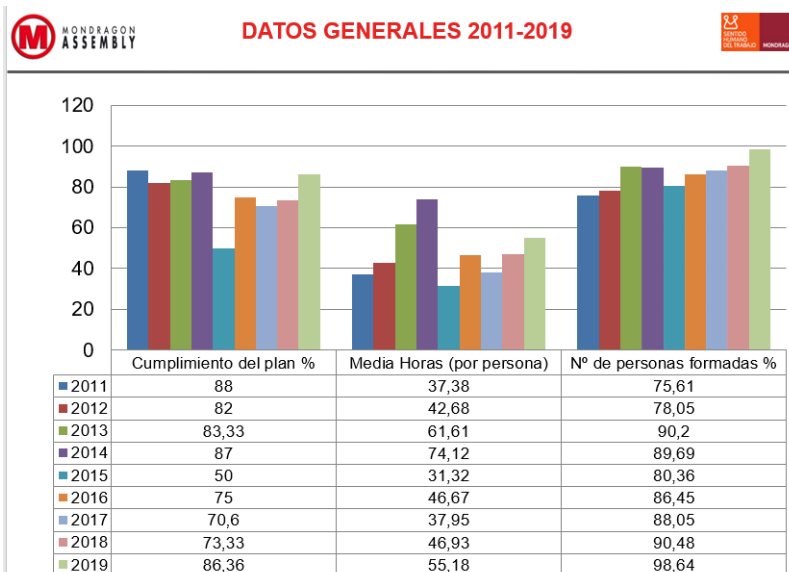
VALORACIÓN MEDIA DE LA FORMACIÓN NO PLANIFICADA: 8,7

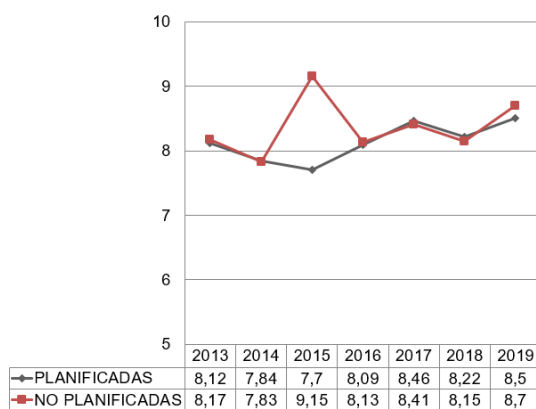
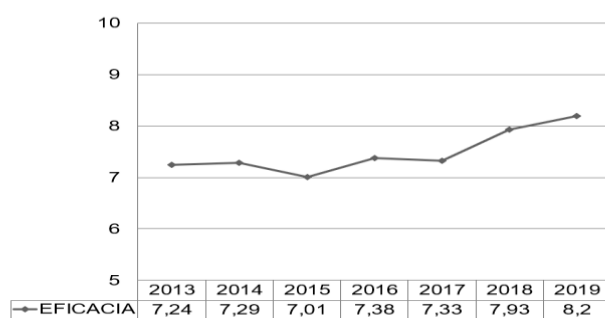
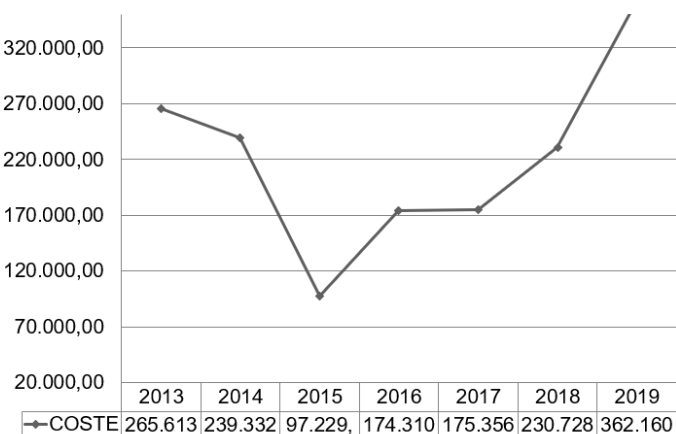
LISTADO DE ACCIONES FORMATIVAS 2019

		LISTADO DE ACCIONES FORMATIVAS 2019			
		2019		2020	
Nº	ACCION FORMATIVA	1S	2S	1S	2S
1	COMERCIO INTERNACIONAL				
2	HABILIDADES COMERCIALES				
3	INGLES ONLINE				
4	NORMATIVA TECNICA FINANCIERA				
5	MULTICULTURALIDAD				
6	MARKETING				
7	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO				
8	RPS				
9	LEAN MANUFACTURING				
10	GESTIÓN DE PROYECTOS				
11	GESTIÓN MULTIPROYECTO				
12	TRABAJO EN EQUIPO				
13	ESCUCHA ACTIVA				
14	ASERTIVIDAD				
15	GESTIÓN DEL TIEMPO				
16	CULTURA				
17	COMO REALIZAR ENTREVISTAS DE DESARROLLO				
18	PRESENTACIONES-VISUAL THINKING				
19	PLAN DE ACOGIDA				
20	MINDFULNESS				
21	CONSEJO SOCIAL				
22	CONSEJO RECTOR YOMITE DE VIGILANCIA				
23	EUSKARA				
24	GRUA PUENTE				
25	FORMACIONES TECNICAS				
26	LIDERAZGO				
27	INGLES PRESENCIAL				
28	CARRETIILLAS ELEVADORAS				
29	PRL BASICO				
30	METALOFICINA				
31	PLATAFORMA ELEVADORA				
32	SUTEEN PREBENTZIO ETA ITZALKETA				
33	LIDERAZGO				

ACCIONES FORMATIVAS PLANIFICADAS Y NO REALIZADAS 2019

FORMACION	OBSERVACIONES
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Se evaluará su realización en 2020
RPS	Se evaluará su realización en 2020
LIDERAZGO	Se evaluará su realización en 2020



**EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN
2013-2019**

**EVALUACIÓN DE LA EFICACIA
2013-2019**

**COSTE TOTAL FORMACIÓN
2013-2019**


d. 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 programados 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.

e. 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.

Revisadas las cuestiones internas y externas en todos los ámbitos, los asuntos más relevantes durante 2019 y de cara a 2020 se consideran los siguientes:

-Aspectos legales: entrada en vigor en 2018 de la nueva ley que nos afecta como trabajadores del convenio del metal y finalización de la adecuación a ella en noviembre de 2020. Renovación en 2019 del convenio de metal estatal modificando la periodicidad de las formaciones establecidas ahora cada 4 años.

- Modificación de la Ley de Cooperativas que afecta a prevención de riesgos laborales.
- Aspectos técnicos: Mondragón 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: las instalaciones que fabricamos van a países con cultura y sensibilidades muy distintas respecto a la SST que pueden ocasionar mayores riesgos para nuestros trabajadores.
- Plantilla muy joven y sin experiencia.
- La carga de trabajo: se han ralentizado las inversiones de nuestros clientes y se aprecia una carga más baja, lo cuál puede afectar en la evaluación de riesgos psicosociales pero también puede ser una oportunidad para impartir formación.

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 2019 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. Periódicamente se hacen inspecciones para verificar que se cumple con los procedimientos establecidos.

En cuanto a los posibles atrapamientos durante la fase de puesta a punto 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. Durante 2019 se han realizado estas reuniones a un 50% de los proyectos. Aún queda mucho por mejorar.

Al cierre de 2019, todos los responsables de montaje excepto una persona nueva tiene la formación básica de 60 horas que les acredita para poder ser recurso preventivo. Ha sido un esfuerzo importante para la empresa que se espera dé sus frutos.

Otros trabajos importantes en la línea de reducir y/o evitar accidentes en la fase de puesta a punto han sido:

- Sesiones de trabajo con el negocio de solar para determinar las condiciones a cumplir en la puesta a punto en casa del cliente.
- Trabajo realizado a lo largo de todo el año en el negocio de maquinaria especial para determinar desde diseño los elementos de la máquina para cumplir con las medidas de seguridad en la puesta a punto, definición del software, elementos, forma de trabajo, etc. Ha sido un trabajo intenso que hay que implantar a lo largo de 2020.

Durante 2019 también se han realizado otras acciones de mejora del sistema de SST:

- Revisión de todas las evaluaciones de riesgos, reduciendo de 26 a 10 el número, para facilitar la gestión.
- Mediciones de radiaciones electromagnéticas, su inclusión en las evaluaciones de riesgos y la implantación y difusión de medidas preventivas.
- Mediciones de ruido en todas las áreas de trabajo.
- Realización de un procedimiento para trabajadores especialmente sensibles.
- Revisión y mejora del Plan de Emergencias, incluyendo las emergencias debidas a enfermedad súbita.
- Realización de evaluación de riesgos por viajes e implantación de un procedimiento de gestión.

Como resultado del análisis de riesgos y oportunidades resultan las siguientes acciones a realizar durante 2020:

- Implementar el nuevo software de coordinación de actividades con implantación de un control de entradas a través de una Tablet en recepción. Informar a los usuarios en la utilización de la misma.
- Realizar evaluación de riesgos de los puestos que usan PVD en el taller.
- Asegurar que se realiza el protocolo de puesta en marcha en el 100% de los casos.
- Dar formación a la línea de mando sobre sus obligaciones.
- Se ha decidido integrar los riesgos y medidas de prevención en las descripciones de puestos.
- Realizar análisis de riesgos de las instalaciones que van a clientes y no pasan por fábrica.
- Señalizar el riesgo de emisiones electromagnéticas en el taller.
- Implantar el protocolo de seguridad en viajes.

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

OBJETIVO	GRADO DE CONSECUION
Conseguir la formación requerida en el Convenio del Metal para toda la plantilla	Se ha impartido formación a Dirección, al personal de oficinas, y todas las personas de montaje tienen el curso básico de 60 horas así como ka formación en manejo de grúa puente y carretillas. Queda pendiente para 2020 impartir la formación requerida a los técnicos de diseño mecánico y eléctrico.
Realizar en detalle el protocolo de seguridad de las máquinas para la fase de puesta a punto	Se ha realizado un protocolo exhaustivo de las condiciones en las que se debe hacer las puestas a punto, incluyendo herramientas como dispositivos hombre-muerto y cámaras. Además, se ha realizado un cuaderno de cargas, un estandar a seguir por los diseñadores para asegurar las condiciones de seguridad de las máquinas en todas las fases. Durante 2020 se va a implantar esta metodología en todos los proyectos.
Asegurar la idoneidad del personal subcontratado implantando nuevo software de coordinación de actividades	Durante 2019 se ha implantado un nuevo software de coordinación de actividades y se ha dado impulso a su vez a toda esta faceta. Se está implantando también con empresas extranjeras.
Mejorar las condiciones de manipulación de máquinas en pabellón B mediante la instalación de grúa	En Julio de 2019 se instaló una grúa.

Durante 2019 se han producido 4 **accidentes**, 1 con baja y 3 accidentes sin baja.

Durante 2019 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. Los accidentes han ocurrido a inicio y a final de año. Ante esta situación se ha decidido estar con los trabajadores en general para volver a recordar los riesgos del puesto y las medidas preventivas.

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 21 no conformidades que han sido corregidas.

- **Inspecciones programadas:** durante 2019 se han realizado 9 inspecciones programadas en las que se han revisado diferentes aspectos: coordinación de actividades, productos químicos (2), oficinas (2), puesta a punto (1), manipulación de máquinas y EPIs (2), CAE (1), medioambiente (2) y Markulete (1).

- **Simulacro de emergencia y evacuación.**

- **Revisiones sistemáticas en las instalaciones sometidas a Reglamentación Industrial:** desde mantenimiento se sigue un plannig para realizar las revisiones según la periodicidad que indica la ley.

- **Comités mensuales de seguridad y salud laboral:** los comités se han celebrado en un 100% (convocatoria mensual), y han tenido una actividad intensa, recogiendo 42 planes de acción entre sugerencias, denuncias, acciones correctivas de accidentes, incidentes, auditorías internas y externas, etc (derivados del comité y de las inspecciones de seguridad).

- **Formación** realizada en 2019 (9 cursos) es la siguiente:

- Seguridad en viajes (a lo largo del año, sesiones de 2 horas): 127 asistentes
- PRL Básico (noviembre y diciembre, 60 horas: 20 presenciales y 40 online): 18 asistentes
- Formación contra incendios (octubre, 6 horas): 12 asistentes.
- Formación de un delegado de prevención (septiembre, 36 horas): 1 asistente.
- Formación carretillas (noviembre, 8 horas): 35 asistentes.
- Formación puente grúa (septiembre y noviembre, 8 horas): 44 asistentes.

- Formación plataformas elevadoras (diciembre, 8 horas): 2 asistentes.
- Formación PRL directivos (noviembre, 6 horas online): 16 asistentes.
- Formación PRL oficinas (octubre 6 horas online): 15 personas.

-**Comunicación:** aprovechando las charlas informativas mensuales se han realizado comunicaciones sobre el sistema de seguridad y salud laboral en dos ocasiones. En enero, divulgación sobre normas para prevenir accidentes, y en el mes de julio sobre el protocolo de seguridad en viajes y nuevo recordatorio sobre normas de seguridad.

- **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 4 nuevas incorporaciones (1 MOD y 3 MOI), a las que se les ha realizado el pertinente reconocimiento médico.
- Este año se han realizado 32 reconocimientos médicos específicos, según la planificación existente (4 MOI y 28 MOD).
- Se ha continuado realizando reconocimiento de riesgo cardio-vascular a los mayores de 50 años que les correspondía realizar el reconocimiento periódico.
- En 2019 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.

Oportunidades de mejora – objetivos para 2020

- Examinar y analizar nuevas herramientas de evaluación de riesgos psicosociales.
- Implantar el plan de adecuación para puestos en planta con PVD.
- Completar formación específica por profesión por Convenio del Metal.

7. 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.

a. 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.

b. 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 tiene certificado un sistema de gestión de Compliance Penal según la norma UNE 19601 para excluir prácticas de corrupción, extorsión y soborno en las relaciones con sus clientes.

8. Relación con el medioambiente

Para Mondragón Assembly el cuidado del entorno es un asunto prioritario en su relación con las administraciones públicas y la sociedad. Es por ello que desde el año 2017 se dispone de un sistema de gestión del medioambiente certificado según la norma ISO 14001:2015.

Desde Enero de 2019 Mondragón Assembly está generando energía de una forma limpia, mediante los paneles solares instalados en la cubierta. Durante 2019 un 11% de la energía consumida ha sido producida por estos paneles.

Se ha realizado también un análisis exhaustivo de las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se han analizado los riesgos y oportunidades.

Las oportunidades detectadas fueron las siguientes:

- Aprovechar el cambio de vehículos de renting para reducir las emisiones de CO2.
- Realizar una auditoría energética y estudiar posibilidades de reducción de consumo mediante gestión inteligente.
- Empezar a hacer un registro del consumo energético de las máquinas que diseñamos para nuestros clientes y registrar las medidas tomadas para optimizarlo, empezando así a integrar las cuestiones medioambientales y de ahorro energético en los proyectos.
- Se ve una oportunidad el proyecto de innovación BVIPBOOST que culminará en la instalación de paneles solares de tipo arquitectónico en una de las fachadas de nuestro edificio como prueba piloto.

Y los riesgos y las acciones para corregirlos son los siguientes:

- Mondragón Assembly está en un proceso de expansión, realizando obras de ampliación y alquilando nuevos pabellones. Es preciso realizar todas las obras conforme a la legislación y conseguir las licencias de actividad correspondientes.
- Se detecta posible desconocimiento por parte de las personas de Mondragón Assembly del sistema de gestión medioambiental, por lo que se decide realizar sesiones de divulgación y concienciación.

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 ver el comportamiento del año 2019 así como la evolución a lo largo de los años:

INDICADOR	UNIDAD MEDIDA / RATIO	LÍMITE	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Personal medio	Nº Personas		90	95	110	122	145	147
Consumo de Papel	kg		563,75	1.167,45	1.104,00	1.778,10	1.287,50	1.200,00
Consumo de Energía	KW*h año		513.616	392.611	427.823	500.869	745.612	1.012.545
KM Vehículos	Nº		73.890	91.684	77.354	76.044	84.608	111.539
KM Vehículos	KM / Valor Producción		0,01	0,01	0,00	0,00	0,0019	0,0038
Consumo de Gasoleo	Litros/año		3.228	4.039	3.924	4.506	3.392	4.756
Consumo de Gasoleo	Litros/año / Valor		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00008	0,00016
Consumo de Agua de Red	m3 / año		855	884	685	755	1020	1012
Consumo de Agua de Red	m3 / año / nº Personas		9,50	9,31	6,23	6,19	7,03	6,88
Emisiones CO2	Toneladas		22	29	27	29	21	12
Residuos de Taladradora	Kg		0	0	600	94	0	0
Residuos Aceites	Kg		0	0	200	148	0	60
Residuos Modulos Solares	Kg		0	1.500	400	1337	1732	900
Residuos de papel y cartón	Kg		8.740	6.600	3420	4720	5620	620
Residuos Plástico	Kg		4.100	3.480	3300	5800	4660	3920
Residuos Madera	Kg		2.940	3.900	4400	8360	28040	28080

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

- Se aprecia un mayor consumo energético, tanto de agua como de luz, lo cuál es debido al nivel de producción existente. Nuestro mejor cliente necesita producir en nuestras instalaciones y es por lo que se han disparado los consumos.
- Destaca el consumo de energía eléctrica, 1Gw/hora, incremento del 36% respecto al año 2018 y se ha duplicado el consumo respecto a 2017. Del consumo total 117Mw han sido producidos mediante los paneles solares instalados en la cubierta, han sido obtenidos de energías limpias.
- Debido a la preocupación que tenemos por este aspecto, durante el año 2019 se ha realizado una auditoría energética para conocer mejor nuestro perfil de consumo. A lo largo de 2020 se van a decidir acciones de mejora, una de las cuáles es instalar un sistema de gestión de energía.
- Otros valores también se han elevado de forma significativa. Los costos de la gestión de residuos no peligrosos se han incrementado un 213% debido a que tras la reorganización que se hizo a principios de 2019, la frecuencia de evacuación de residuos es muy superior. Lo mismo ocurre con los residuos peligrosos, el coste se ha elevado un 29%.
- Los residuos de plástico y de madera en relación al valor de producción se han incrementado un 28% y un 53% y se asocia a la producción de nuestro cliente.

a. Cumplimiento de objetivos de 2019

Los objetivos definidos para el 2019 y su grado de consecución son los siguientes:

- Reducir las emisiones de la flota de vehículos en un x%: muy a pesar nuestro, la reducción de emisiones con la nueva flota fue de un 2,39% solamente. Cuando se han contratado los nuevos vehículos se analizó la posibilidad de que fueran eléctricos pero con el estado actual de las infraestructuras iba a condicionar nuestra actividad por lo que se decidió seguir con vehículos convencionales esperando a que evolucione la oferta con automóviles de menores emisiones.
- Realizar auditoría energética: durante 2019 se ha llevado a cabo la primera auditoría energética en Mondragón Assembly y se está trabajando en las acciones de mejora identificadas. También se ha obtenido la calificación energética del edificio estando en valor C.
- Reducción del consumo de energía en un 5% mediante la instalación de un sistema de gestión de energía: este objetivo está retrasado. Durante el año 2019 se realizaron consultas a proveedores y se ha definido el alcance del pedido. Actualmente se está trabajando en la instalación liderado por nuestro departamento de innovación.
- Reducción del consumo energético mediante el cambio de luminarias de oficina a LED: este objetivo también está retrasado y la idea es instalar la nueva iluminación a lo largo del año 2020.

b. Desempeño ambiental

Durante 2019 es el primer año que se ha obtenido energía limpia de los paneles solares de la cubierta, llegando a producirse 117.000 kw/hora.

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.

Esto difundió a todo el personal en las sesiones informativas del mes de Enero.

Se realizó 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.

c. Comunicación y formación

Durante el año 2019 se ha publicado la memoria de 2018 en la página web donde se publican los resultados del desempeño en medio ambiente.

La formación se ha impartido en las charlas informativas. Se trata de comunicar, sensibilizar e inculcar valores sobre la gestión de residuos, etc.

Las sesiones se han celebrado en el mes de Enero, explicando el nuevo funcionamiento de la gestión de residuos, y en el mes de Octubre, en el que se explicaron la producción de los paneles solares y las emisiones de CO2 de nuestra empresa.

d. Objetivos 2020

Para 2020 el foco se ha puesto en la mejora de nuestro producto, las máquinas que diseñamos y producimos. Se va a realizar un análisis del ciclo de fin de vida de las máquinas.

9. 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:

a. Tecnologías 4.0, monitorización, analíticas de datos y servicios avanzados

En el ámbito de 4.0, se ha continuado con el proyecto iniciado en 2018 enfocado en control de proceso y de la productividad, y se ha avanzado en la definición de la plataforma desarrollada por un centro tecnológico de referencia con el que colaboramos.

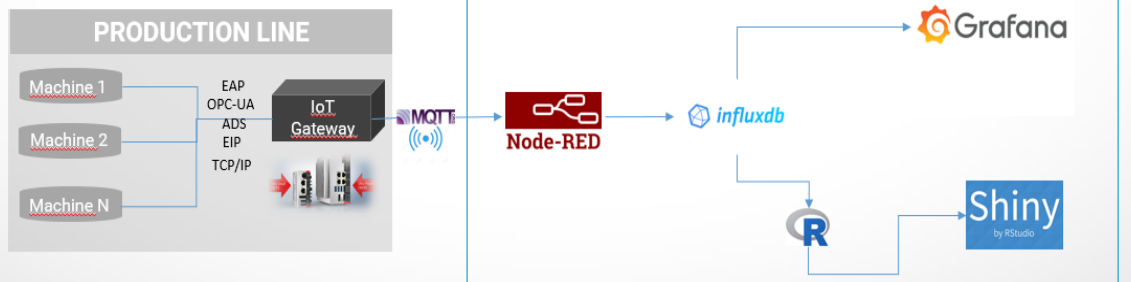
Diferentes módulos se han adaptado e integrado en los casos de uso por parte de un cliente del negocio de solar y otro de maquinaria especial.

Installation in real enviroment

- Productivity data: Availability, performance, quality and OEE calculations to follow up the production
- Alarms historical: Identification of critical alarms and easy access to alarms historical
- Soldering process data: Quality follow up and data ready to analysis development
- Cylinders time: Data ready for analyse of failures (predictive maintenance analytics)

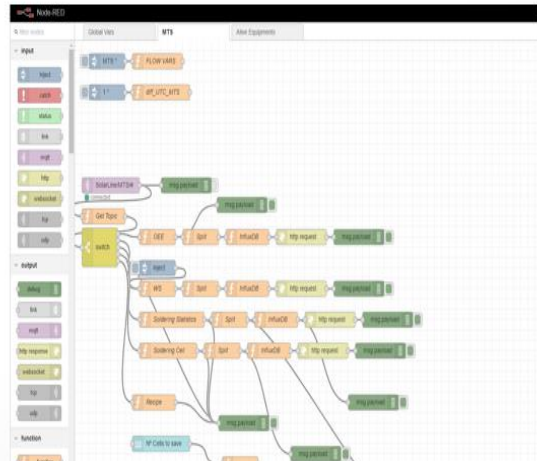
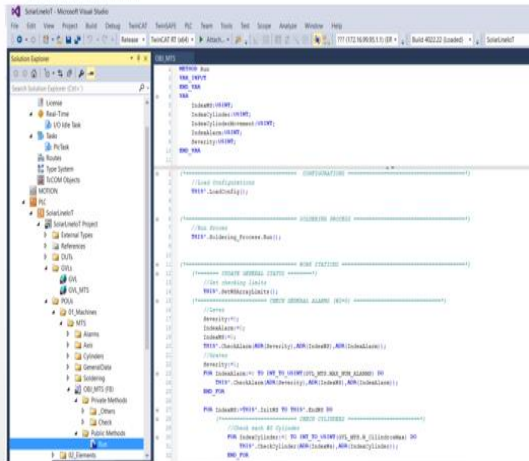
MA Monitoring System

- Interoperability
 - Cloud / FoG
 - Different servers
- Secure
- Plug & Play
- Capture, storage, visualization and analytical applications
- Easy data flow generation



Flexible SW

- Automatic flow from acquisition to storage
- Object-oriented programming (OOP) in order to have easy to duplicate, scale and encapsulate code in Twincat
- Data formatting method development to send data from Twincat using MQTT protocol
- Standard & automatic flows to transform MQTT data in Node-Red and automatic data storage programs



MA 3.2

- Security design
 - Zone
 - Policies
- Definition of rules in excel
- Implementation of the rules in Fortinet router (pilot in MA)



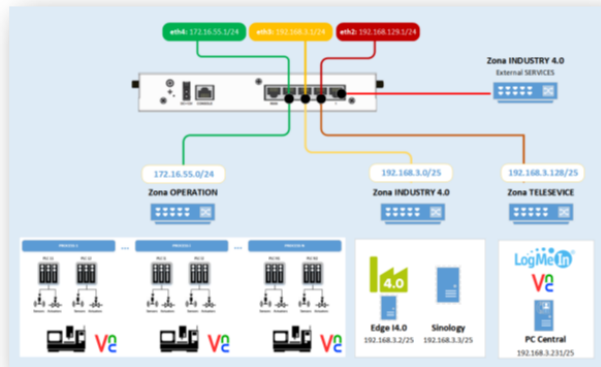
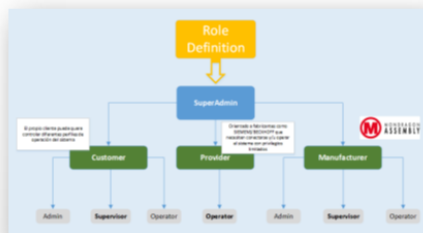
Definición de zonas

Zone	1	2	3	4	5	6
Zone 1	Operation					
Zone 2	Industry					
Zone 3	Telepresence					
Zone 4	LAN Client					
Zone 5	Internet					
Zone 6	Cloud I 4.0					

OS Out of Scope

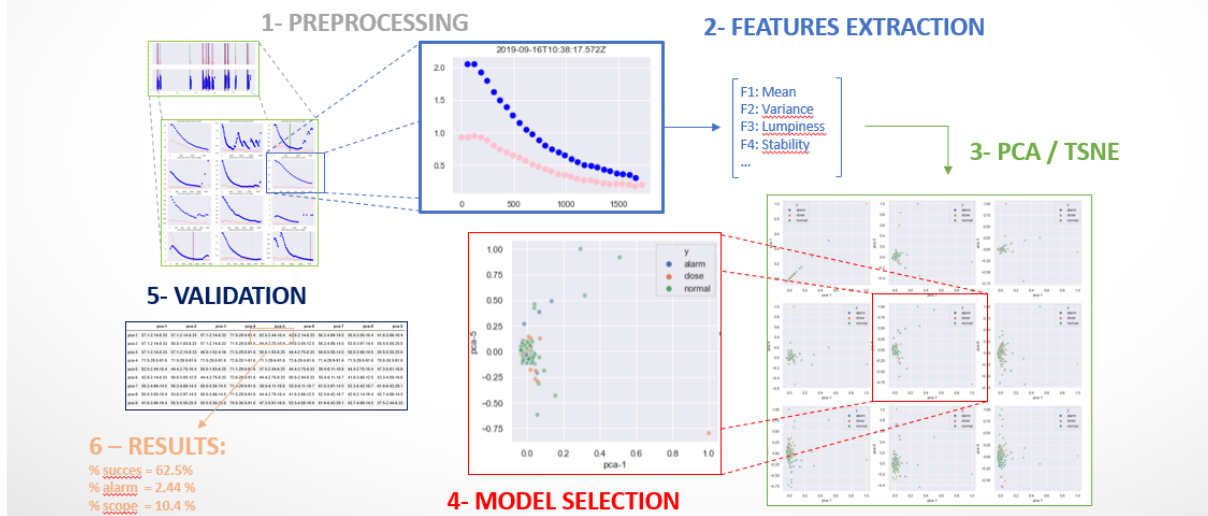
Definición de zonas

ORIGIN	Operation	Industry	Telepresence	LAN Client	Internet	Cloud I 4.0
1	SP21					
2	SP21					
3	SP21					
4	SP21					
5	SP21					
6	SP21					



Además de una monitorización avanzada y de una historización de los datos, hemos empezado a integrar herramientas de analíticas con el objetivo de detectar anomalías y de reforzar las herramientas de diagnóstico para el servicio de SAT.

Cylinders degradation detection



b. Solar

En Solar se ha terminado de desarrollar el equipo de interconexión mediante Adhesivos Conductores Electricos dentro del marco del proyecto GOPV (Europeo H2020). También se ha aprovechado la estación de serigrafia desarrollada para integrarla en una máquina dentro del marco del proyecto Shingle (Gobierno Vasco).

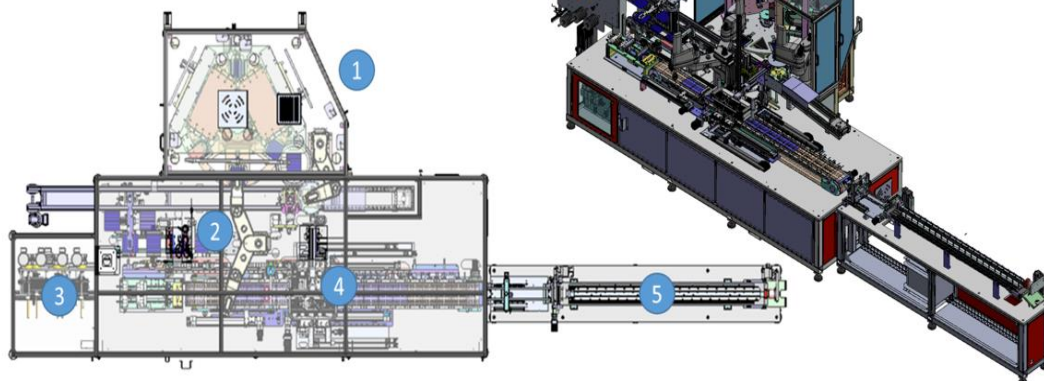


Task 2.1: Cell Interconnection –Machine design



• Conceptual design

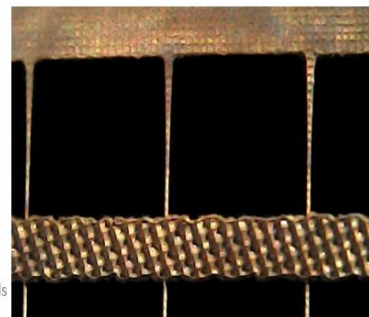
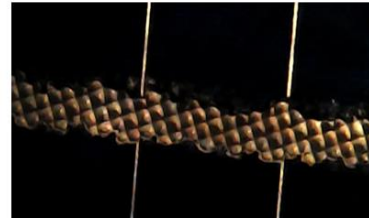
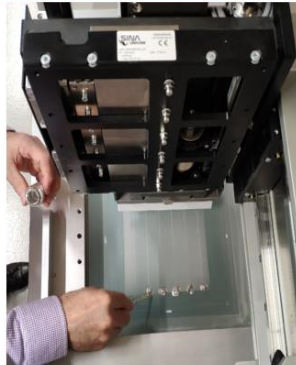
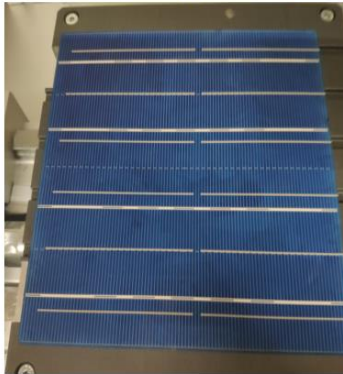
➤ Fixed conceptual design



➤ Detailed design (drawings, electrical scheme...etc) finished

- **Process Development**

- Printing station validation (machine)
- Printing process parameter development (process)



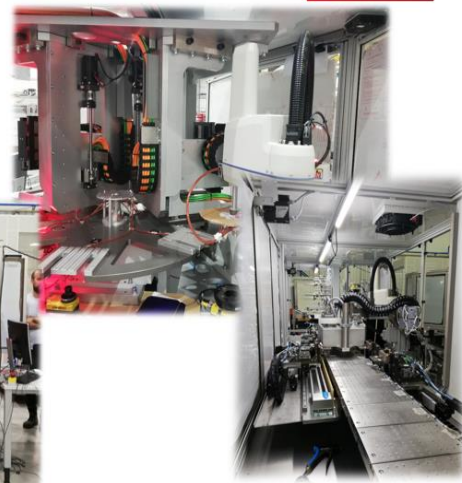
Screen printing process successfully validated on prototype

10/12/2019

Review Meeting #1 – Brussels

20

- **Assembly process @MASS**



10/12/2019

Review Meeting #1 – Brussels

21

c. Baterías – Almacenamiento

Durante el 2019 hemos continuado trabajando con la máquina de fabricación de módulos (baterías) de litio.

En paralelo, se ha realizado un estudio de posicionamiento estratégico para Mondragón Assembly. Hemos trabajado con una consultoría referente en este mundo del litio.

Se ha empezado un proceso de seguimiento del mercado, acorde a las conclusiones previas, y tanto los negocios, como las filiales persiguen identificar oportunidades de mercado en las diferentes áreas.

d. Líneas de actuación 2020

De cara al 2020 nos planteamos las siguientes acciones:

- Avanzar en el sector de filtros de diálisis.
- Abordar la segunda fase de acciones que se desprenden del Road Map de solar.
- Tener un prediseño industrial de generador de hidrogeno.
- Implantar y testear el SW de reconocimiento de electroluminiscencia para verificar y medir la calidad de los módulos solares.
- Asimilar los procesos Electrically Conductive Adhesives (adhesivos conductores) en nuestra Tabber.