

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021



▣ Abril 2022 ▣

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Carta del Director General	3
2. Quienes somos	6
2.1. Nuestra identidad	7
2.2. Misión, visión y valores	7
2.3. Nuestro modelo de negocio	8
2.4. Presencia mundial	9
2.5. Nuestra actividad	10
2.6. A golpe de vista	12
2.7. Lo que nos diferencia	12
3. Somos un grupo competitivo e innovador	15
3.1. Visión del entorno: contexto económico y sectorial	16
3.2. Plan Estratégico 2021-2024	17
3.3. Sistemas integrados de gestión	18
3.4. Nuestra estrategia de innovación	19
3.5. La calidad es nuestra prioridad	20
3.6. Nuestras empresas proveedoras	20
4. Somos un grupo democrático arraigado	23
4.1. Modelo corporativo	24
4.2. Código de conducta de la cooperativa	27
4.3. Lucha contra la corrupción y el soborno	27
4.4. Compromiso con los derechos humanos	28
5. Somos un grupo que cuida a sus personas	31
5.1. La solidaridad como base	32
5.2. Igualdad de género y conciliación corresponsable	39
5.3. Favorecemos el desarrollo de nuestras personas	41
5.4. Gestionamos la salud de nuestras personas	42
6. Somos un grupo comprometido con el planeta	46
6.1. Sistema de gestión ambiental	47
6.2. Cambio climático	49
6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	50
6.4. Uso sostenible de los recursos	50
7. Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	52
7.1. Desarrollo comunitario	53
7.2. Compromiso con la educación	54
7.3. Cooperación al desarrollo	54
7.4. Comunidad Fagor	54
7.5. Información fiscal	55
8. Procedimiento de elaboración del informe	56
8.1. Proceso de definición de temas relevantes	57
8.2. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	59



1

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Este 2021 ha sido un año complejo e incierto para Mondragón Assembly. La pandemia por COVID-19 ha seguido impactando nuestra actividad diaria y nuestra cadena de valor. Además, nos hemos estado moviendo en un contexto actual, que ha estado marcado por la falta y el encarecimiento del suministro de insumos y materias primas, el aumento del coste del transporte, la caída de ventas del sector automovilístico y la escasez de componentes electrónicos, cuestiones que, en ocasiones, han dificultado el desarrollo de nuestros proyectos. A pesar de ello, hemos presenciado una aceleración y renovación de diversos mercados, lo que ha llevado, por ejemplo, a un incremento en la venta de electrodomésticos, a un aumento en las inversiones para sus componentes, y a un “renacimiento” del mercado de los paneles solares en Europa.

En medio de estas adversidades, queremos resaltar que nuestro mayor aprendizaje ha sido reconocer que el trabajo y el esfuerzo puede transformar los retos en oportunidades. Queremos también manifestar nuestro mayor agradecimiento a nuestros grupos de interés, y muy en especial a los socios y socias y colaboradores, que en todo momento han estado al lado de Mondragón Assembly.

En Mondragón Assembly somos una empresa comprometida con nuestro entorno. En línea con nuestros valores y principios cooperativos, este 2021 hemos conseguido hitos que tenemos el placer de compartir en esta Memoria de Sostenibilidad y que son una muestra del compromiso que tenemos con todos nuestros grupos de interés.

Este año, hemos realizado nuestro análisis de materialidad con el objetivo de conocer las necesidades y expectativas de los principales grupos de interés, entre ellos, nuestros clientes, y así ser capaces de proporcionar valor añadido a través de nuestros productos y servicios. Además, también hemos realizado por primera vez en todas las plantas la encuesta de análisis de Cultura Organizativa y hemos definido el Plan Estratégico 2021-2024 a nivel corporativo, en los negocios y en todas las plantas.

Destacamos la colaboración con nuestros proveedores y agrupaciones socioculturales locales para promover el desarrollo. Un ejemplo de ello es la

participación en el proyecto Fagor 2030, a través del cual impulsamos la sostenibilidad como parte integral del Grupo Fagor, al que pertenecemos.

También trabajamos para contrarrestar y minimizar el impacto derivado de nuestra actividad gracias a la generación de energía solar y el autoconsumo energético de los paneles presentes en nuestras instalaciones. Con este compromiso, seguimos innovando para asegurar una mayor auto-producción de energía además de seguir siendo fabricantes de líneas de producción de energía solar para la contribución en el uso de energías verdes.

Tanto en el Negocio Solar, como en el Negocio de Máquina Especial, hemos alcanzado un nivel de pedidos muy satisfactorio, gracias a los cuales hemos conseguido un alto nivel de diferenciación, todo esto se refleja en la satisfacción del desarrollo y ejecución de proyectos. Además, hemos conseguido avances importantes en la definición de la reorganización y la estrategia de negocio Solar, un hito que seguiremos consolidando a lo largo de 2022. Adicionalmente, hemos incorporado el servicio “contract manufacturing” al negocio, lo que nos ha permitido ofrecer más soluciones para nuestros clientes y captar nuevos clientes.

Destacamos también el alto nivel de inversión en Desarrollo e Innovación y el desarrollo de proyectos de innovación. Hemos avanzado de forma significativa en el desarrollo de nuestro “business intelligence”, lo que mejora nuestra transferencia de información y hemos continuado fomentando la ciberseguridad y la implantación de nuevas medidas de protección, así como el desarrollo de nuevas políticas de Compliance Penal.

También queremos destacar el alto grado de implicación de nuestro capital humano, junto a quienes hemos conseguido completar el diseño, el desarrollo y la implantación del nuevo sistema “Eragin”, que nos permitirá desarrollar e incrementar la escucha activa por parte de todo el equipo. Asimismo, hemos puesto en marcha la newsletter del Grupo, que cuenta con la participación directa de las filiales, el nuevo portal digital de la plantilla para aumentar el flujo de comunicación entre nuestro equipo y el avance en las políticas de igualdad y no discriminación. Y no sólo eso,

Y no sólo eso, sino que nuestro compromiso con la salud de la plantilla nos ha permitido conseguir el sello de Luxemburgo en la categoría de Empresa Saludable.

Por último destacar que en el 2021 hemos creado una nueva filial M.A.USA y se está completando un proceso Joint Venture en China.

En definitiva, 2021 ha sido para Mondragón Assembly un año intenso y retador, lleno de nuevos proyectos y resultados positivos. Afrontamos el futuro llenos de ilusión, ganas, esfuerzo y trabajo, con el compromiso de seguir consiguiendo un impacto positivo en nuestro entorno y facilitar ese legado con la sociedad que construimos día a día.



Mikel Gantxegi Gantxegi
Director General



Igor Herrarte Letona
Presidente

Desde la dirección General y el Consejo Rector, queremos poner en valor también los hitos conseguidos durante el 2021 en las filiales de Mondragón Assembly.

Este año, hemos creado la filial M.A.USA, donde hemos iniciado los primeros trabajos en el mercado de máquina especial en Estados Unidos.

Destacamos el alto nivel de demanda y resultados excepcionales en las filiales de México, Alemania, Francia y Brasil.

En México, ha sido importante el cambio del Director General, que se ha vivido como un proceso ordenado.

En Alemania, hemos conseguido pedidos en productos y procesos especiales como el montaje de baterías de coches, el montaje fuel-cell o las aplicaciones especiales de energía solar.

En Francia, donde se ha ralentizado el mercado, hemos conseguido acabar el año con una excelente cartera para 2022.

En Brasil, hemos conseguido aumentar la demanda, consolidando el equipo y la posición en el mercado.

En China, se ha disminuido el nivel de demanda y de ventas. El aumento de competencia y de precios ha provocado la disminución de inversión por parte de nuestros clientes habituales, lo que ha provocado la búsqueda de nuevos clientes. Sin embargo, hemos conseguido una transición controlada del Director General y un punto de inflexión en la fabricación de máquinas para el Negocio Solar, donde se ha reforzado el equipo de trabajo y la colaboración entre este. También en 2021, hemos alcanzado un acuerdo de joint venture junto a Quinhuangdao Visual Co Ltd.

Entre las filiales, a pesar de la diferente presencia de los mercados en Europa, América y Asia, hemos alcanzado un alto nivel de demanda, un nivel de ventas en el plan de gestión y unos resultados que valoramos como satisfactorios, con una buena cartera de pedidos con la que afrontamos el 2022 con ilusión.

2

QUIENES SOMOS

2.1 Nuestra identidad

MONDRAGON ASSEMBLY ES UN REFERENTE MUNDIAL EN EL SECTOR DE EQUIPOS Y LÍNEAS AUTOMÁTICAS DE ENSAMBLE.

Somos especialistas en el diseño, fabricación e instalación de una amplia variedad de equipos para automatización de procesos de ensamble.

Mondragon Assembly es un grupo internacional especializado en el desarrollo de soluciones de automatización y de ensamble. La empresa matriz en España, que es una cooperativa, se creó en 1977, siendo uno de los pioneros en el desarrollo de tecnologías de producción y de ensamble.

Mondragon Assembly S.Coop. es la empresa matriz, una cooperativa asociada al Grupo Mondragón, en la división de Mondragón Industria Automation, y perteneciente al Grupo Fagor.

Cuenta con una sociedad propia, en la cual constan el resto de filiales distribuidas a nivel mundial, donde se llevan a cabo diversos negocios, y zonas de comercialización.

Las sociedades más relevantes del Grupo son:

Mondragon Assembly SA de CV

Mondragon Assembly do Brazil

Mondragon Assembly GmbH

Mondragon Assembly USA

Mondragon Assembly SA

Mondragon Assembly Kunshan Co.Ltd

Mondragon Assembly Tunisia

Mondragon Assembly India

2.2 Misión, visión y valores

La dirección de Mondragón Assembly S.Coop ha establecido su visión, misión y valores como punto de partida para el desarrollo de su plan estratégico y de su política.

Misión

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 sino que ofrecemos un Servicio que genera Confianza en diferentes sectores apostando por la internacionalización.

Visión

Aportar en el mercado soluciones y conocimientos rentables e idóneos para las necesidades de automatización en los procesos de montaje, aplicando sistemas y tecnologías experimentadas y de fiabilidad contrastada, situándonos como claros referentes mundiales en nuestra actividad.

Aportar a nuestros clientes la seguridad y confianza de tener un socio de contrastada calidad que le ayudará a resolver los problemas de automatización que plantee.

Valores

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 e 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

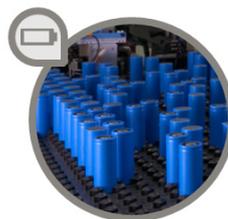
Orientar la organización hacia la creación y mantenimiento de relaciones personalizadas y cercanas con el cliente, generando oportunidades para el asesoramiento y la elaboración de propuestas sobre la oferta.

2.3. Nuestro modelo de negocio

Mondragon Assembly se divide en tres ámbitos de actividad:



SOLAR

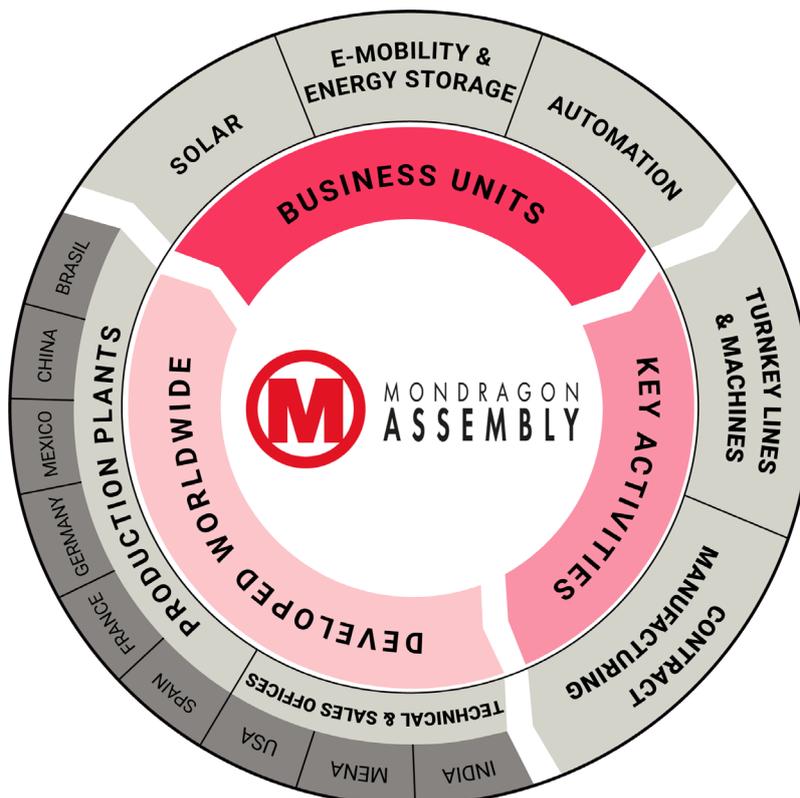


ENERGY STORAGE & E-MOBILITY



AUTOMATION

Sus principales actividades en cada uno de estos ámbitos incluyen el desarrollo de máquinas y líneas llave en mano y el contract manufacturing, siendo capaces de ofrecer soluciones en cualquier parte del mundo.



Resultado del acercamiento permanente al mercado y los clientes, en la planta de Mondragon Assembly en Aretxabaleta se han desarrollado las siguientes **unidades de negocio y actividades clave:**

Solar

Somos líder en Europa en la producción de equipos tecnológicos para la fabricación de módulos solares gracias a la implementación de diversas tecnologías de vanguardia. Diseñamos y proporcionamos maquinaria y líneas de producción llave en mano de alta tecnología para sistemas fotovoltaicos.

Automatización

Somos capaces de entender las necesidades de

nuestros clientes y podemos ofrecer soluciones modulares para una gran variedad de procesos de ensamble en la fabricación de distintos componentes industriales para diferentes mercados: automóvil, componentes eléctricos, equipo médico, componentes electrodomésticos, cosméticos, etc.

E-movilidad y almacenamiento de energía

Ofrecemos soluciones con sistemas innovadores y flexibles para la fabricación de módulos y battery packs, así como de pilas de hidrógeno para distintos sectores, tales como el de la movilidad y el de estacionario, adaptándonos siempre a las necesidades de nuestros clientes.

2.4. Presencia mundial

**PRESENCIA INTERNACIONAL
PORQUE ESTAMOS DONDE ESTÁN NUESTROS CLIENTES**

Con más de 40 años de experiencia, Mondragón Assembly es una empresa de nivel mundial, con presencia en diferentes países.

Mapa de las plantas:



- Plantas de producción (ventas, ingeniería, producción y servicio)
- Oficina comercial, de ingeniería y de servicio

El Grupo se estructura de la siguiente manera:

Estructura del Grupo

El Grupo Mondragon Assembly tiene su sede central en la localidad de Aretxabaleta (Gipuzkoa, España) y cuenta con 6 plantas de producción ubicadas en Brasil, México, Francia, Alemania y China.

Además, el Grupo cuenta también con tres oficinas técnicas comerciales que dan servicio en la India, MENA y en Estados Unidos.

Los centros de trabajo de Mondragon Assembly se ubican en:

	Nombre de la sociedad	País
SEDE CENTRAL	MONDRAGON ASSEMBLY S.COOP.	ESPAÑA
PLANTAS PRODUCTIVAS	MONDRAGON ASSEMBLY GMBH	ALEMANIA
	MONDRAGON ASSEMBLY DO BRASIL COM. IMP. E EXP LTDA	BRASIL
	MONDRAGON ASSEMBLY KUNSHAN CO.LTD.	CHINA
	MONDRAGON ASSEMBLY	FRANCIA
	MONDRAGON ASSEMBLY S.A. DE C.V.	MÉXICO
FILIALES COMERCIALES	MONDRAGON ASSEMBLY	TÚNEZ
	MONDRAGON ASSEMBLY USA, INC.	ESTADOS UNIDOS
	MONDRAGON ASSEMBLY	INDIA

El desarrollo de cientos de proyectos, la capacidad de potenciar un desarrollo sostenible y su presencia internacional son las fortalezas de Mondragón Assembly.

2.5. Nuestra actividad

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.

A partir de aquí, el modelo de Grupo y, por lo tanto, la gestión de cartera se sustenta sobre los siguientes pilares:

- Aspiraciones de Grupo
- Reconocimiento como proveedor global.
- **Diferenciación a través de la aportación tecnológica a sus clientes.** Mondragón Assembly es un partner tecnológico de los clientes.

- Desarrollo de **plantas autónomas** (tanto desde un punto de vista técnico como financiero).
- Coordinación para **dar la mejor respuesta a clientes globales** en mercados globales y clientes locales en mercados locales.

Por otro lado, en el desarrollo de la actividad diaria, cada proyecto en Mondragón Assembly es desafiante y único. La gestión de éstos se basa en principios de confianza, crecimiento profesional y personal, trabajo en equipo, el carácter internacional de los mismos y el empleo de alta tecnología.

GESTIÓN DE PROYECTOS EN MONDRAGON ASSEMBLY

Así es como lo hacemos

Basado en la confianza

*Proyectos desafiantes
y únicos*

Internacional

NECESIDADES
DEL CLIENTE



PROPUESTA



MONTAJE



PUESTA A PUNTO



ENTENDIMIENTO DE
LAS NECESIDADES



DISEÑO



PROGRAMACIÓN



SERVICIO Y SOPORTE

*Crecimiento profesional
y personal*

Trabajo en equipo

Alta tecnología

Nuestros productos y Servicios

El porfolio de productos/servicios de Mondragón Assembly S.Coop. está formado por:

- Automatización de procesos de producción de sector automovilístico
- Automatización de procesos de producción de componentes electrónicos
- Automatización de procesos de producción de equipos médicos
- Automatización de procesos de producción de componentes electrodomésticos
- Automatización de procesos de producción de sector cosmética
- Líneas de producción llave en mano
- Líneas de producción llave en mano de módulos fotovoltaicos
- Maquinas individuales de módulos fotovoltaicos

- Contract manufacturing

- Proyectos globales

Además:

- Nuevas tecnologías de módulos
- Asistencia para desarrollo de nuevas empresas, fabricación
- Industria 4.0 y control de diagnóstico
- Soluciones de módulos y battery packs para e-movilidad y almacenamiento de energía
- Soluciones en tecnologías de hidrógeno
- Servicio de asistencia a cliente de las máquinas/líneas producidas
- Asesoramiento y mantenimiento tecnológico
- SAT: Servicios de mantenimiento y control de las líneas

2.6. A golpe de vista



*Datos correspondientes al ejercicio 2021

2.7. Lo que nos diferencia

Mondragón Assembly pertenece a la División de Automoción de la Corporación MONDRAGÓN y al Grupo Fagor compartiendo valores, principios y un modelo único.

El núcleo de Mondragón Assembly es la cooperativa. Sus valores, principios y cultura van más allá del negocio. Su modelo de gestión se centra en las personas y en el entorno que les rodea e importa.

Mondragón Assembly forma parte del **Grupo MONDRAGÓN**, la corporación cooperativa más grande del mundo, formada por más de 90 cooperativas, con más de 140 filiales con presencia en los 5 continentes, organizadas en cuatro áreas de negocio: Finanzas, Industria, Distribución y Conocimiento. El Grupo MONDRAGÓN cuenta con su propia universidad y 15 centros de I+D y es internacionalmente reconocido como modelo de competitividad inclusiva.

En conjunto, las cooperativas de MONDRAGÓN facturan más de 11.000 M€ y emplean a más de 80.000 personas a lo largo y ancho el mundo, de las cuales más del 45% trabajan en el área industrial. El Grupo MONDRAGÓN cuenta con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que les hacen más

resilientes y serán fundamentales para abordar con éxito las transformaciones de los próximos años.

Por otra parte, Mondragón Assembly también forma parte del **Grupo Fagor**, un grupo cooperativo industrial formado por 8 cooperativas con una facturación anual superior a 1.000 M€ y más de 10.000 personas trabajadoras a lo largo y ancho del mundo.

En el Grupo Fagor **se está debatiendo la estrategia de sostenibilidad Fagor 2030, una estrategia que busca impulsar la transformación de las cooperativas para que sigan siendo rentables en un nuevo contexto competitivo cada vez más influenciado por la digitalización y la sostenibilidad.**

Además, como miembros fundadores de la red para el desarrollo sostenible **Debagoiena 2030**, el Grupo Fagor tiene una fuerte implicación con la sostenibilidad del territorio donde se concentra la mayor parte de su actividad industrial, colaborando con las administraciones locales, la universidad y los agentes sociales en el desarrollo y financiación de diversos proyectos que aspiran a convertir a Debagoiena en un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro para el año 2050.

La intercooperación nos aporta mayor competitividad

Mondragón Assembly forma parte de un grupo comarcal de cooperativas, Grupo Fagor, cuyos objetivos principales son los de desarrollar un modelo de gestión de personas común y un proyecto de intercooperación en el que desarrollan su actividad las cooperativas del Grupo.

El Grupo Fagor y MONDRAGÓN cuentan con diversos mecanismos de intercooperación y solidaridad que les hacen más resilientes y competitivos. Dichos mecanismos están orientados a apoyar a las cooperativas en tres aspectos fundamentales:

Reconversión de resultados

Este mecanismo persigue, por un lado, **apoyar y contribuir a la recuperación económica de las cooperativas en dificultades compensando parte de las pérdidas generadas en el ejercicio para que puedan encauzar sus proyectos empresariales en contextos económicos complicados.**

De esta forma, las cooperativas con excedentes positivos aportan mínimamente un 10% de sus resultados para compensar hasta un 30% de los resultados negativos, atemperando así el deterioro patrimonial de la cooperativa con pérdidas. Paralelamente, por otro lado, **propugna también una solidaridad en la distribución de retornos y extornos cooperativos (parte de los beneficios o pérdidas que retornan al socio en base a su actividad cooperativa una vez dotados los fondos obligatorios) más allá de las propias evoluciones individuales.**

Asimismo, en el marco de la Reconversión, las cooperativas con resultados positivos destinan un %5 de los mismos a la constitución de otro mecanismo de intercooperación y solidaridad que sirva para ayudar y apoyar a las cooperativas a atenuar en cierta medida las diferencias retributivas entre los socios trabajadores de las cooperativas del Grupo, dada la frágil situación patrimonial que pueden estar atravesando.

Apoyo al desarrollo empresarial

Todas las cooperativas de MONDRAGÓN, anualmente y con carácter general, contribuyen

aportando a la Fundación MONDRAGÓN a fondo perdido un 5% de sus resultados positivos para la constitución del Fondo de Cohesión y Desarrollo destinado al desarrollo de proyectos que propicien la cohesión y desarrollo de la Experiencia Cooperativa de MONDRAGÓN.

En concreto, el destino de este fondo se canaliza para la financiación del Centro de Promoción, realización de análisis de viabilidad, o financiar proyectos de I+D+i entre otros. Asimismo, y con carácter también general realizan anualmente aportaciones en concepto de inversión equivalente al 5% de los resultados positivos constituyendo un Fondo de Expansión Internacional gestionado por MONDRAGÓN Inversiones Scoop.

El destino de estos recursos es el de apoyar a las cooperativas en sus procesos de expansión y crecimiento internacional, potenciar los diferentes proyectos empresariales o incluso reforzar las estructuras patrimoniales de las cooperativas, entre otros.

Presentaciones de LagunAro

Las cooperativas de MONDRAGÓN forman parte de una **entidad de Previsión Social Voluntaria denominada LagunAro, encargada de gestionar un Fondo Patrimonial constituido por las aportaciones realizadas por las personas socias (mutualistas) en función de su índice laboral, que persiguen garantizar un sistema de cobertura de pensiones de prestación definida para sus mutualistas** que complementa las prestaciones de jubilación pública reconocida por la seguridad social a razón de las cotizaciones al régimen trabajadores/ trabajadoras autónomos/ as realizadas por LagunAro en nombre de cada mutualista. Junto con estas prestaciones de jubilación también gestiona las referidas a la viudedad u orfandad de los mutualistas.

De igual manera, otra parte de las aportaciones realizadas por los mutualistas se utiliza para financiar de forma mutualizada las diversas prestaciones tales como cobertura de asistencia sanitaria, maternidad y paternidad, las referidas a los procesos de incapacidades temporal o ayuda al empleo. La prestación de ayuda al empleo es una herramienta de intercooperación diseñada para combatir periodos económicos adversos, y entre las medidas que

propone y cofinancia junto con las cooperativas están aquellas directamente relacionadas con el mantenimiento del empleo de personas socias a través de financiación de prejubilaciones, el calendario móvil, el desempleo efectivo, la reconversión profesional de los mutualistas y las propias reubicaciones de las personas socias entre las cooperativas asociadas a LagunAro tanto con carácter temporal como definitivo.

Estos tres mecanismos de intercooperación y solidaridad son fundamentales para gestionar con éxito la crisis provocada por la COVID-19, una evidencia clara de que estos mecanismos les hacen más resilientes y competitivos.

Pertenencia a asociaciones del sector y del entorno

El gran número de relaciones establecidas por Mondragón Assembly con entidades externas de defensa de intereses colectivos, da muestra de su apuesta por la colaboración y la cooperación. Estas entidades se convierten en aliados del Grupo a la hora de desarrollar su proyecto socio-empresarial.

En 2021, Mondragón Assembly ha colaborado con las siguientes fundaciones del entorno:

- **Fundación MUNDUKIDE**
- **GOIENER**
- **HERRI URRATS**

Cabe añadir la colaboración de Mondragón Assembly con **siete centros tecnológicos** a nivel mundial, sobre todo para desarrollos en innovación de producto y proceso con más de 10 proyectos en activo.

3

**SOMOS UN GRUPO
COMPETITIVO E
INNOVADOR**

3.1. Visión del entorno: contexto económico y sectorial lo que nos diferencia

El año 2021 presentó un contexto económico y sectorial muy complicado:

- El impacto de la crisis sanitaria provocada por el COVID se tradujo en bajas, cuarentenas, dificultades para viajar, limitaciones para visitar a los clientes, etc.
- Respecto al análisis de las cadenas de suministro en el contexto mundial, cabe destacar que hubo escasez y encarecimiento del suministro de insumos y materias primas.
- A esta realidad cabe añadir el aumento del precio de la electricidad, así como el aumento del coste del transporte y alargamiento de los plazos.
- También es importante tener en cuenta, la escasez de reparaciones electrónicas, el encarecimiento y los largos plazos de entrega.
- Por otro lado, se apreció una caída de las ventas y la falta de inversión del sector automovilístico, sobre todo en Europa.

Se dio un crecimiento y una revitalización de otros sectores, como por ejemplo:

- El aumento de la venta de electrodomésticos y de las inversiones en reparaciones de los mismos; y
- El resurgir del sector de los paneles solares en Europa.

A pesar de lo anterior, el Grupo Mondragón Assembly ha superado las dificultades y ha conseguido resultados satisfactorios debido al trabajo y esfuerzo de sus socios y colaboradores.

Con base en este análisis de contexto económico y sectorial se han identificado los siguientes riesgos y medidas de gestión y control:

Riesgo	Medidas de gestión y control 2021
Debido a la cantidad de viajes que se realizan a nivel mundial, se identifica necesidad de revisar los riesgos de cada uno de los viajes realizados por la empresa también fuera de la COVID 19.	Realizar análisis de riesgos de los viajes y acciones para disminuirlos en la mayor medida posible. Generar protocolo de seguridad en viajes para valoración de situaciones de viaje diferentes a la COVID 19.
Contagio por COVID 19 en el trabajo.	Generar procedimiento interno "Protocolo COVID" y evaluar el nivel de riesgo de contagio en la organización para toma de acciones.
Concentración de ventas entre pocos clientes repetitivos en el negocio de Maquinaria Especial.	Trabajar para conseguir nuevos clientes en los negocios.
Competitividad de mercado en costes y competencia China.	Reorganización en el negocio de Solar llevando parte de la fabricación a la planta de China.
Pérdidas económicas elevadas debido al tipo de cambio de la planta de Brasil.	Generar un procedimiento para aseguramiento de tipo de cambio.
Pérdida de talento interno en los negocios para poder acometer los proyectos.	Generar un entorno de comunicación con las partes afectadas y revisiones periódicas sobre la decisión tomada.
Desconocimiento de cómo proceder ante denuncias recibidas a nivel de empresa.	Objetivo de segundo nivel 2020: generar un procedimiento de actuación ante denuncias.

3.2. Plan Estratégico 2021 - 2024

En este marco de actuación, el **Plan Estratégico 2021-2024 de Mondragón Assembly** abarca los siguientes principales retos, para lograr un desarrollo sostenible y el crecimiento en todas las plantas.

RETO 00 DIMENSIÓN

Priorizar la rentabilidad sobre las ventas para mantener resultados positivos y un nivel de empleo estable.

RETO 01 MODELO ORGANIZACIÓN GLOBAL

Nueva etapa de desarrollo del Grupo Mondragón Assembly, basado en el equilibrio entre la autonomía de las filiales y el reforzamiento de Grupo, la generación de sinergias y la coordinación de la actividad, consolidando los avances de los últimos años y reforzar la coordinación comercial y técnica.

RETO 02 DIVERSIFICACIÓN

Garantizar una cartera de negocios rentable y equilibrada, con apertura a nuevas actividades e ideas de negocio tanto internas como externas, de acuerdo con el ADN de Mondragón Assembly. Diversificación también en mercados.

RETO 03 RECONOCIMIENTO MARCA/MERCADO

Ser reconocida como empresa líder, global, con fuertes capacidades locales, con una cartera de

clientes fidelizados, con una oferta competitiva que mantiene el enfoque de calidad y servicio al cliente; y alianzas con referentes de la Industria y la Innovación.

RETO 04 DIFERENCIACIÓN TECNOLÓGICA

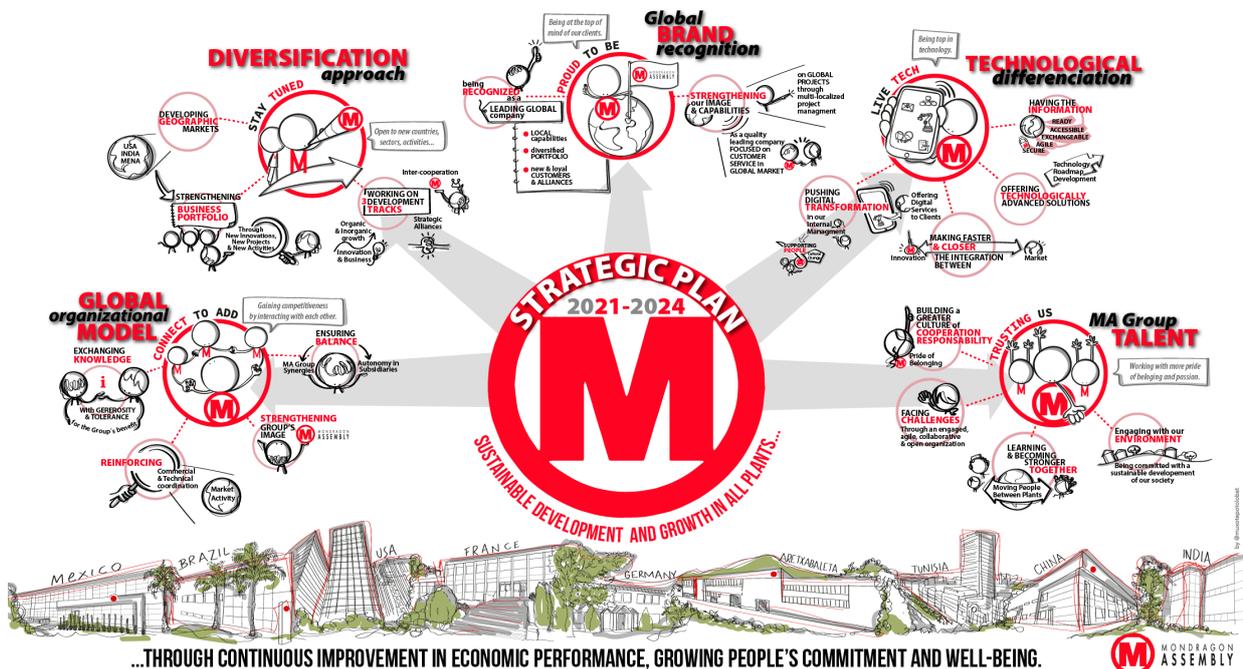
Propuesta de valor de Mondragón Assembly caracterizada por la oferta de soluciones tecnológicamente avanzadas. Velocidad y acercamiento entre Innovación y Mercado. Transformación digital, tanto en aplicación a la gestión interna como en el desarrollo del servicio a clientes.

RETO 05 ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

Desarrollar una empresa global formada por personas con cultura de cooperación y responsabilidad; con sistemas adaptados a cada país y un alto orgullo de pertenencia. Relacionarnos con el entorno e implicarnos en proyectos que promuevan su desarrollo, manteniendo la actividad empresarial con empleo de calidad.

El despliegue del Plan Estratégico se realiza anualmente a través de un Plan de Gestión, cuyo avance se evalúa periódicamente.

Estos objetivos se llevarán a cabo a través de la definición de objetivos del plan de gestión anual de Aretxabaleta y en cada una de las filiales.



3.3. Sistemas integrados de gestión

Mondragón Assembly es consciente de que para llevar una gestión empresarial eficaz es importante contar con un sistema integrado que sea claro, dinámico y sencillo para todas las partes interesadas.

Actualmente trabaja con un sistema integrado de gestión en el que se incluyen las siguientes normas:



Desde Mondragón Assembly se hace una revisión del Sistema Integrado de Gestión para su valoración y planificación de las acciones a abordar el próximo año.

Política del sistema integrado de gestión

La dirección de Mondragón Assembly S.Coop ha establecido su Política de Gestión con el fin de marcar las intenciones y directrices de la empresa en cuanto a la estrategia, las personas, los grupos de interés y la responsabilidad social.

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

- **Mondragón Assembly trabaja en estrecha colaboración con el cliente** buscando su cercanía y la identificación y el compromiso con sus necesidades reales para alcanzar su satisfacción.
- **Mondragón Assembly es una organización basada en las personas** y en el trabajo en equipo.

- **Mondragón Assembly es una organización basada en las personas** y en el trabajo en equipo.
- **Mondragón Assembly apuesta por la innovación y el desarrollo con el fomento de los proyectos de I+D+i y la mejora continua** como vías para garantizar su competitividad futura y dar valor añadido a sus clientes y a la sociedad de forma sostenible.
- **Mondragón Assembly se compromete a integrar la gestión** de la Calidad, de la Seguridad y Salud Laboral, el Medio Ambiente, la Responsabilidad Social Corporativa, el "Compliance" Penal y la gestión de la I+D+i en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles de la organización definiendo las responsabilidades, proporcionando los medios y la formación adecuada para que sean ejercidas con garantía de éxito.
- **Mondragón Assembly integra el Desarrollo Sostenible** en sus decisiones a todos los niveles.
- **Mondragón Assembly tiene vocación internacional** y está abierta al mundo y a otras culturas, siempre con respeto a sus singularidades.

El sistema de gestión integrado se apoya en otras políticas adoptadas por la alta dirección de Mondragón Assembly y publicadas en su página Web:

- Código de Conducta
- Privacidad y Confidencialidad
- Anticorrupción
- Conflicto y acoso
- Subvenciones
- Conflicto de interés

Certificaciones

Mondragón Assembly S.COOP. cuenta 5 certificaciones que acreditan la excelencia y calidad de sus procesos, productos y servicios.



Gestión en las filiales

En cuanto a la **gestión en las filiales**, desde el año 2020 se trabaja en la cooperación con las mismas para impulsar acciones relacionadas con el desarrollo de los Sistemas Integrados de Gestión. En 2021, se solicitó su colaboración para poder dar respuesta a la Verificación No Financiera y a la Memoria de Sostenibilidad, realizando sesiones informativas con los responsables de cuestiones como gestión de residuos, recursos humanos, etc.

Además, en 2021, el Grupo Mondragon Assembly siguió avanzando en la optimización de los sistemas de gestión. Actualmente, cuatro de las plantas ya disponen de certificación 9001 en calidad y las demás progresan en esta dirección. En este contexto, se está implementando una plataforma que facilita e integra la gestión e integración de los diferentes sistemas de gestión en las plantas.

Asimismo, las filiales están adscritas a las políticas de “compliance” definidas en la sede central.

3.4. Nuestra estrategia de innovación

Mondragon Assembly se ha convertido en un referente europeo en tecnologías y procesos de automatización y ensamblado, participando en numerosos proyectos de innovación.

Desde su creación en 1977, **Mondragón Assembly apostó por la innovación como herramienta de progreso de crecimiento, dedicando gran parte de los recursos a potenciar la investigación y el desarrollo de nuevos productos**, así como a ampliar su oferta de servicios integrales. Además desde 2002, Mondragon Assembly S. Coop. cuenta con su propio centro tecnológico, a través de Koniker, orientado al desarrollo y captación de tecnologías de medio y largo plazo.

Entre los principales campos de investigación se encuentran:

Nuevas tecnologías de producción de módulos fotovoltaicos:	Back Contact interconnection, Lead Free soldering, Conductive adhesives for Heterojunction and flexible cells, Multiwire interconnection
Nuevos procesos:	Detección automática de roturas en células mediante EL, Laminado alternativo al EVA.
Optimización de yield de producción:	Software de control de producción, sistemas de trazabilidad de la producción, flexibilidad total de producción (seamless model changing).
Nuevas tecnologías de automatización:	Industry 4.0: Self learning and self aware machines, robots colaborativos que comparten espacio de trabajo con los operarios.
Nuevos procesos de ensamblado:	Tecnología Láser, Unión de materiales disimilares.
Almacenamiento de Energía:	Desarrollo de una línea de ensamblado de módulos de litio-ion con celda cilíndrica, prismática y pouch.
Desarrollo de líneas de montaje de pilas de combustible.	

3.5. La calidad es nuestra prioridad

Mondragón Assembly desarrolla líneas de producción automáticas en las que la calidad es un factor clave, y ofrece soluciones en las que suministra un alto nivel de conocimientos tecnológicos, lo cual permite desarrollar relaciones duraderas con sus clientes y aprovechar sus ideas innovadoras para cumplir sus expectativas.

Todos sus productos se fabrican según las normas de calidad más exigentes y se someten a unos rigurosos controles de calidad; además, el Grupo garantiza la seguridad de las personas que interactúan con sus líneas y la calidad de todos sus procesos a través de la autocertificación y/o la colaboración con empresas e instituciones que acreditan la calidad de sus productos.

Durante años, se han implantado unos procesos de calidad claros, lo cual se refleja en la satisfacción de sus personas y clientes.

Gracias al carácter innovador de Mondragón Assembly, honesto, transparente, centrado en el cliente y de excelencia en la gestión, ha ganado la confianza de sus clientes, lo que ha permitido convertirse en un Grupo de referencia internacional para todos ellos.

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

Salud y seguridad de nuestros clientes

En el marco de su proceso de calidad, Mondragón Assembly verifica la seguridad de cada una de las máquinas fabricadas dentro de sus instalaciones. Tras la fase de montaje, se comprueba la seguridad de la máquina en cuanto a riesgos inherentes de la misma, posibles identificaciones de riesgos de atrapamiento, ergonómicos y de seguridad para usuario y la puesta a punto de la línea.

Posteriormente y previo al viaje de la máquina a destino, se realiza la verificación de que el expediente de la máquina cumple con la normativa de certificación CE, emitiendo la correspondiente certificación de conformidad o de incorporación, dependiendo de las características de la máquina.

3.6. Nuestras empresas proveedoras

Mondragón Assembly cuenta con presencia internacional gracias a las seis plantas de producción en las que se cubre toda la cadena de valor. Este es el motivo por el que **quiere continuar disponiendo de una red de proveedores capaces de ofrecerles soluciones en cualquier lugar del mundo y que cumplan sus estándares de calidad.**

Su trabajo cotidiano se basa en la colaboración con sus proveedores, ya que entiende que **son su gran aliado a la hora de ofrecer la mejor solución a sus clientes.** Esta siempre buscando nuevos socios que le ayuden a proporcionar a sus clientes las soluciones de más calidad en las mejores condiciones.

En sus socios no solo busca cualidades tales como soluciones de gran calidad, precios competitivos, logística bien organizada, fiabilidad y flexibilidad, sino que también busca proveedores que sean responsables con su gente y el medio ambiente. Puesto que son un Grupo socialmente responsable, comprometido con su gente y con la sociedad, busca estas mismas características en sus proveedores.

Su objetivo es ampliar los principios aplicados en Mondragón Assembly a sus proveedores. Desea colaborar con empresas que integren la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en todas sus actividades, que sean respetuosas con el medioambiente y responsables desde un punto de vista ético y social.

En 2021, Mondragón Assembly **colaboró con 618 proveedores, de los cuales 37 representan el 70% de las compras,** y la proporción del gasto en **proveedores locales,** fue del **37,5%.**

Se han analizado 147 proveedores que aglutinan casi el 97% del importe de compras:

Ubicación geográfica	Número de proveedores	Importe de compras	% Total
Euskadi	59	5.551.415,00	37%
España	26	1.452.160,00	10%
Europa	48	4.090.052,00	28%
Resto del mundo	14	3.715.559,00	25%
Total	147	14.809.186,00	100%

Mondragón Assembly distingue cuatro familias de proveedores, en función del tipo de suministro:

Proveedores de piezas bajo plano: mecanizado, calderería.

Proveedores de elementos comerciales: electrónica, neumática, etc.

Proveedores de equipos especiales: máquinas o dispositivos que incorporamos en nuestras líneas.

Outsourcing: servicios subcontratados de diversa índole.

Condiciones generales de compra

Mondragón Assembly hace público a través de su página Web las condiciones generales de compra de los países en los que está presente: España, Francia, Alemania, Brasil, México y China, en los distintos idiomas.

Estas condiciones tienen como objeto regular las relaciones jurídico-comerciales entre el proveedor y el comprador.

A través del contrato de compra que Mondragón Assembly pone a disposición de los proveedores, éstos con su confirmación se adscriben a las condiciones generales de compra definidas, incluido el código de conducta.

Código de conducta del proveedor

El Código de conducta del Proveedor de Mondragón Assembly se entiende como una **extensión del**

Código de Conducta de nuestra empresa y tiene como finalidad establecer las pautas mínimas que deben regir el comportamiento de los proveedores, contratistas y colaboradores externos de acuerdo con la cultura empresarial y el sistema normativo de Mondragón Assembly. Los criterios reflejados en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

Todos los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras tienen la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, al Comité de Conducta y "Compliance" de Mondragón Assembly para notificar cualquier incumplimiento de las pautas del Código de Conducta que observen en su desempeño profesional a través de nuestra web www.mondragon-assembly.com y/o a través del correo electrónico en la dirección social-reponsibility@mondragon-assembly.com.

Este Código de Conducta recoge los compromisos derivados del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Política del Sistema Integrado de gestión de Mondragón Assembly.

Mondragón Assembly asume el compromiso de promover e incentivar entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras externas la adopción de prácticas acordes con las pautas incluidas en este Código, y pone los medios necesarios para que conozcan y comprendan el presente Código y puedan asumir su cumplimiento.

Selección y evaluación de proveedores

Mondragón Assembly S. Coop. ha adoptado un procedimiento de gestión de proveedores que tiene por objeto establecer un sistema para la homologación o selección inicial de los mismos, y su evaluación continua para satisfacer la calidad requerida, no solo desde el punto de vista técnico, de precio, plazos y servicio, sino también desde el punto de vista social, de forma que contribuyan a un desarrollo sostenible y sean socialmente responsables.

Con el objetivo de garantizar una gestión responsable de la cadena de suministro, en 2021, aplicó el proceso de evaluación continua a 134 proveedores, teniendo en cuenta tanto criterios de responsabilidad social como medioambientales. **El 100% de los nuevos proveedores pasaron el filtro de selección de acuerdo con estos criterios.**

Por su parte, **a la fecha no se ha identificado impactos ambientales relevantes negativos** en la cadena de suministro: no se ha identificado ningún proveedor con impactos ambientales negativos potenciales o reales y no se ha puesto fin a la relación comercial con ninguno de ellos como consecuencia de dicha evaluación. Así mismo, **no se han identificado impactos sociales relevantes negativos en la cadena de suministro.**

4

**SOMOS UN GRUPO
DEMOCRATICO
ARRAIGADO AL
TERRITORIO**

La experiencia corporativa de Mondragón Assembly ha extendido la democracia al ámbito de la empresa, que actúa según el principio de un socio/una socia un voto. Sus socias/os trabajadoras/es participan en la propiedad, distribución de beneficios y gestión.

4.1. Modelo cooperativo

Mondragón Assembly está desarrollando un modelo cooperativo de gobernanza comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su máximo órgano son las Asambleas Generales, donde se toman todas las decisiones importantes que determinan el futuro del Grupo.

El modelo cooperativo persigue satisfacer las aspiraciones humanas y sociales de sus miembros mediante la consecución de una rentable y sólida estructura empresarial, y poner la cooperación al servicio de la persona, en solidaridad con el mundo y el entorno al que pertenece la Corporación.

- Entiende **el trabajo como recurso para la satisfacción progresiva de las aspiraciones humanas y la consecución del progreso humano**, desde una solidaridad exigente y responsable que propicie un compromiso individual y colectivo para con su propia realidad empresarial.
- **La propiedad de los medios de producción es de las personas socias trabajadoras** y el ejercicio de los derechos sociales está vinculado al trabajo de la persona y no a la posesión del capital.
- **Todos los miembros de la Cooperativa partici-**

pan en la elección de sus órganos de representación y gobierno y en la determinación de su destino societario, pudiendo ejercer un voto cada socio, propugnando un modelo democrático que permita y propicie la corresponsabilidad como colectividad, tanto en el régimen societario como en la gestión empresarial.

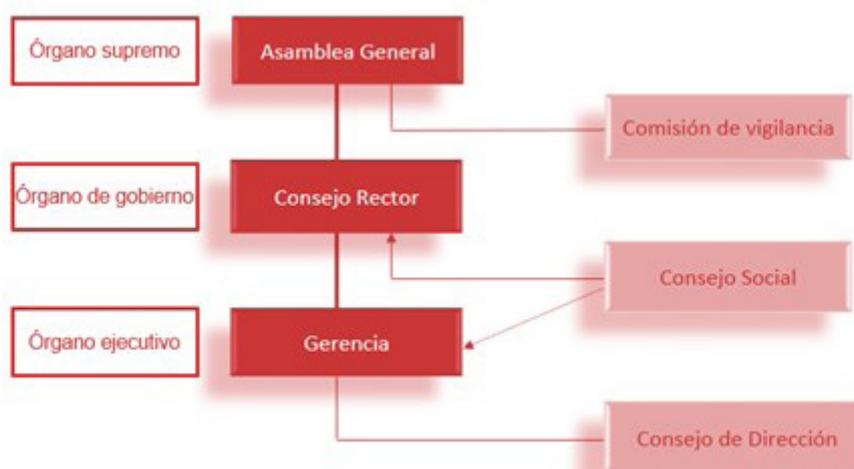
Estos principios cooperativos aportan pautas de comportamiento a las personas de la Organización, para poner en práctica los valores de la Cooperativa. Personas que construyen un proyecto compartido.

Para conseguir que los órganos de gobierno de la Cooperativa y el ejercicio de sus funciones sean verdaderamente democráticos se propicia que las personas socias se impliquen en su elección, en su pertenencia a ellos, y participen activamente en la red de comunicaciones y de toma de decisiones propias de un sistema de participación y soberanía del trabajo.

El carácter democrático de la Cooperativa implica además un desarrollo progresivo de la autogestión y consecuentemente de la participación de los socios en el ámbito de la gestión empresarial, a través de los mecanismos y cauces de participación mensuales y la transparencia informativa en relación con la evolución de las variables básicas de gestión de la Cooperativa.

Sistema de gobernanza cooperativa

A continuación se presentan los principales órganos de Mondragón Assembly que constituyen el sistema de gobernanza cooperativa.



Órgano	Descripción
ASAMBLEA GENERAL	El órgano social constituido por los socios para deliberar y tomar acuerdos en las materias propias de su competencia , tales como; examinar y censurar la gestión social, aprobar las cuentas y balance, acordar la distribución de los excedentes y establecer los criterios de aplicación de la Contribución para Educación y Promoción Cooperativa y otros fines de interés público, entre otras.
CONSEJO RECTOR	El órgano colegiado al que corresponde, en exclusiva, la gestión y representación de la Cooperativa , ejerciendo además todas las facultades que no están expresamente reservadas por la ley o los Estatutos de la Asamblea General u otros órganos sociales. El Consejo Rector es el responsable de entre otros, de nombrar a la gerencia y a propuesta de este, nombrar a las direcciones departamentales y fijar sus facultades, deberes y retribuciones.
PRESIDENCIA	La/el Presidente es la persona elegida por el colectivo de socias/os (o de manera delegada por el Consejo rector) para representar y liderar el proyecto socio-empresarial de la cooperativa . Deberá presidir la Asamblea y el Consejo Rector, y desde su función personaliza la relación entre el Consejo Rector y Gerencia y el Consejo Social. Así mismo, personaliza la relación con el resto de los órganos de Mondragón, al igual que la representación institucional ante terceros.
GERENCIA:	Es el máximo ejecutivo de la Cooperativa en todo lo relacionado con las funciones empresariales, actuando bajo la supervisión del Consejo Rector . Dispondrá de la máxima autonomía de gestión, siendo sus decisiones, en su ámbito de competencia, de obligado cumplimiento para los socios y trabajadores de la Cooperativa.
CONSEJO DE DIRECCIÓN	Es el equipo de la/del gerente y bajo su dirección actúa con la máxima responsabilidad en todo lo relacionado con las funciones empresariales . Sus decisiones, en su ámbito de competencia, serán de obligado cumplimiento para los socios y trabajadores de la Cooperativa.
CONSEJO SOCIAL:	Es el órgano de participación permanente de los socios y actúa en su representación ante las instancias internas de la Cooperativa . Orgánicamente tendrá naturaleza de órgano asesor y consultivo del Consejo Rector y Gerencia. Las funciones básicas del Consejo Social son las de información, asesoramiento y consulta.
COMISIÓN DE VIGILANCIA	El órgano que tiene las facultades revisar y supervisar las cuentas anuales y los libros de la Cooperativa y participa a su vez en el Comité de Compliance teniendo potestad para revisar y consultar sobre cualquier asunto que considere de su interés.

A continuación se detalla la diversidad de los órganos de gobierno:

Estructura de gobernanza cooperativa	2021
COMISIÓN DE VIGILANCIA	
Mujeres	1
<30	0
31-50	1
>51	0
Hombres	2
<30	0
31-50	2
>51	0
CONSEJO RECTOR	
Mujeres	1
<30	0
31-50	1
>51	0
Hombres	5
<30	0
31-50	4
>51	1

CONSEJO SOCIAL	
Mujeres	1
<30	0
31-50	1
>51	0
Hombres	4
<30	0
31-50	4
>51	0
COMITÉ DE DIRECCIÓN	
Mujeres	3
<30	0
31-50	0
>51	3
Hombres	4
<30	0
31-50	3
>51	1

Visión sistémica de la Gobernanza cooperativa

Basado en la dinámica de roles y relaciones de confianza



4.2. Código de conducta de la cooperativa

El código de conducta de Mondragón Assembly fue aprobado por el Consejo Rector en enero de 2020.

Tiene por objeto establecer las normas de comportamiento que deben ser seguidas por los trabajadores del Grupo en lo que se refiere a sus relaciones con todos sus grupos de interés y para un estricto

cumplimiento de la legislación y normativa en vigor en los países en los que opera. En el caso de lugares en el que la ley y la normativa no estén claras o sean menos exigentes, este código de conducta será la norma de referencia de cumplimiento.

Es aplicable a todas las personas socias de las empresas del Grupo, además de a todas las personas contratadas directamente, contratadas a través de otras entidades o profesionales autónomos,

Es aplicable a todas las personas socias de las empresas del Grupo, además de a todas las personas contratadas directamente, contratadas a través de otras entidades o profesionales autónomos, cuando trabajen para algunas de las empresas del Grupo o en su nombre.

Se hace público para conocimiento de la sociedad en general y se procurará que los grupos de interés prioritarios que más interactúan con Mondragón Assembly, como proveedores, clientes y auditores lo conozcan y lo asuman.

Comité de conducta y “compliance” penal

Para velar por el cumplimiento de este código de conducta en concreto y de todo lo relativo al “compliance” penal, el Consejo Rector ha creado un **comité de conducta y “compliance” penal** que está formado por los miembros de la Comisión de Vigilancia, más un vocal del Consejo Rector y otra persona como responsable de conducta y “compliance” que será el coordinador y miembro permanente de este Comité.

Este Comité **es el máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones derivadas de la gestión del “compliance”** y está acreditado para solicitar y recibir la colaboración plena de los demás órganos de la organización. Tiene acceso directo e inmediato al Consejo Rector en caso de que necesite elevar hechos o conductas sospechosas u otros asuntos relacionados con su cometido.

El Comité tiene como responsabilidades principales:

- **La supervisión del “sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales”** (“compliance”) para:
 - impulsar y supervisar su implementación y eficacia;
 - dar apoyo formativo a los miembros de la organización;
 - promover la inclusión de las responsabilidades del mismo en las descripciones de los puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño de los miembros de la organización;
 - la identificación de los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales (penales) que puedan afectar a la organización, incluyendo

los relacionados con los socios de negocio, para su evaluación y toma de acciones para evitarlos o reducir su probabilidad de ocurrencia.

- **La comunicación al Consejo de Dirección y al Consejo Rector** sobre sugerencias, iniciativas y propuestas de mejora.
- La **difusión y correcta comunicación del “Código de conducta”** y todo lo relativo al “compliance”.
- **Atender las consultas y dudas** sobre la interpretación de todo lo relacionado con el código de conducta y al “compliance”.
- La **investigación de las comunicaciones y denuncias recibidas**, de las situaciones sospechosas y de dar el dictamen correspondiente con su propuesta de acciones al Consejo Rector (órgano de gobierno). Esta gestión se realiza en base al protocolo de actuación ante denuncias desarrollado en 2021.
- **Realizar una revisión anual del cumplimiento** y contenido de todo lo relacionado con la gestión del “compliance” y realizar las actualizaciones pertinentes, si procede.
- **Establecer indicadores de desempeño** y medirlo para la gestión del “compliance”.
- **Informar anualmente** sobre los resultados derivados de la aplicación de la gestión del “compliance” al Consejo de Dirección (alta dirección) y al Consejo Rector (órgano de gobierno).

El Comité se reúne al menos una vez cada trimestre y siempre que las circunstancias lo requieran. En el 2021 se llevaron a cabo cinco reuniones en Mondragón Assembly S. Coop.

4.3. Lucha contra la corrupción y el soborno

Mondragón Assembly dispone de varios mecanismos para garantizar lo anterior y cuenta con una **política anticorrupción**. Dicha política tiene por objeto determinar las medidas necesarias para prevenir, detectar y sancionar los actos fraudulentos. Es aplicable a todos los socios trabajadores y a cualquier otra

persona que trabaje con contrato para Mondragón Assembly o en su nombre.

A su vez, Mondragón Assembly Aretxabaleta posee **el Certificado de Sistema de Gestión "Compliance" Penal desde 2018.**

A través de la gestión del "Compliance" Penal se describe la metodología empleada por Mondragón Assembly para identificar, evaluar y registrar los riesgos penales en los que la organización puede incurrir debido a sus actividades propias y a las de las personas que la integran, con el fin de determinar la probabilidad de ocurrencia de cada uno de ellos y, en el caso de que se vayan a dar, la capacidad de ser detectados y su gravedad.

En ningún caso las personas de Mondragón Assembly llevarán a cabo acciones no éticas para presionar, mediante chantaje, soborno o amenazas, a terceros para que tomen decisiones a favor de Mondragón Assembly, de ellos mismos o de otras personas o entidades.

De la misma forma, las personas de Mondragón Assembly no tolerarán ser presionadas para tomar decisiones que perjudiquen a la organización y/o beneficien a terceros.

A través de los procedimientos existentes se identifican y evalúan todos los delitos contemplados en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, y los que se contemplan en posteriores actualizaciones de la ley.

Para esta gestión Mondragón Assembly dispone de dos mecanismos de control principales:

Por un lado, **la revisión sistemática a través del Comité de Dirección de la diligencia debida en clientes y proveedores importantes**, para lo que se hace uso de una evaluación de riesgos basada en el coste económico y el nivel de confianza.

En este sentido, se han llevado a cabo las diligencias debidas de proyectos dentro del Consejo de Dirección. Además, y debido al buen funcionamiento de este nuevo sistema implantado, se tomará en consideración como posible práctica a incorporar en las diferentes plantas.

Durante el año 2021 y previo a la firma de acuerdo/

Durante el año 2021 y previo a la firma de acuerdo/ contrato, se realizaron 27 investigaciones de Diligencia Debida de clientes y proveedores identificados en el Comité de Dirección de Mondragón Assembly.

Por otro lado, y tras la separación de los Comités de "compliance" penal de la parte de responsabilidad social corporativa, se ha trabajado sobre las funciones propias del Comité de "compliance" penal decidiendo que sea ésta quien realice a lo largo del año auditorías internas específicas y la evaluación de riesgos de comisión de delitos de Mondragón Assembly S. Coop.

En 2021, Además, se compartieron con las filiales diversas píldoras informativas para concienciar a cerca de la confidencialidad y el "compliance" penal. También se avanzó en la implantación de medidas de "compliance" en proveedores de Mondragón Assembly donde junto con el pedido la empresa firmante, asume las condiciones generales de compra y código de conducta de los proveedores, disponible en la página Web.

También se completó la implantación del "compliance" Penal en las filiales, quedando pendiente la filial de Alemania.

Por otro lado, en 2021 un total de cinco personas de la planta de Aretxabaleta de Mondragón Assembly recibieron formación sobre las políticas de compliance y procedimientos anticorrupción, entre los que se distinguen dos directores, dos responsables de proyecto y un comercial.

4.4. Compromiso con los derechos humanos

Mondragón Assembly respeta todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional, y en especial aquellos que son relevantes para su actividad y sus grupos de interés.

Mondragón Assembly es parte de la **Corporación MONDRAGÓN**, referencia mundial del trabajo en cooperación, que constituye el primer grupo empresarial del País Vasco y el décimo de España. La Corporación MONDRAGON presenta una filosofía orientada por sus **valores corporativos**:

- **intercooperación,**

- **participación en la gestión,**
- **responsabilidad social,**
- **innovación,**
- **organización democrática,**
- **educación y**
- **transformación social,**
- entre otras.

Como filosofía general, se consideran exigencias cooperativas específicas de la Organización:

- La adaptación a las características y necesidades del entorno económico y social buscando un equilibrio humano y profesional en el mismo.
- El respeto a la dignidad y aspiraciones de los socios trabajadores.
- La permanente mejora de las condiciones de trabajo y la adaptación a sus aptitudes profesionales, sin perjuicio de inducir un constante afán y estímulo de perfeccionamiento y reconversión profesional mediante el desarrollo del propio trabajo y el enriquecimiento de tareas.
- El desarrollo de modelos de gestión y de dirección que faciliten la participación de los socios en la adopción de decisiones.
- La información e intervención de los socios y de sus representantes en la definición y control de los cambios organizativos.
- La aceptación, por parte de los socios trabajadores, de las exigencias derivadas de la eficacia empresarial, asumiendo las obligaciones y responsabilidades profesionales que se les asignen, los objetivos individuales y colectivos que les correspondan, el control de sus resultados, los condicionantes derivados de la coordinación de esfuerzos de los individuos y grupos de la empresa, y las consecuencias del establecimiento de plantillas a un nivel adecuado en correlación con el mantenimiento, en términos de aspiración, de la plena ocupación de los socios trabajadores.

- La colaboración de los socios en la mejora de los procedimientos y métodos de trabajo y en el logro de la productividad cuya paulatina implantación y sucesivo perfeccionamiento constituyen una parte sustantiva de la voluntad social de la institución.

En este marco, el código de conducta del Grupo se convierte en la guía que explicita los valores a promover por todas las personas, en todos los niveles profesionales y en los que han de basarse las relaciones entre todas las personas vinculadas al Grupo, a fin de propiciar un ambiente laboral respetuoso y un clima de trabajo positivo:

- Proactividad y Liderazgo
- Innovación
- Desarrollo de Personas
- Trabajo en Equipo
- Excelencia
- Cercanía al Cliente

En este código de conducta, Mondragón Assembly manifiesta su compromiso para cumplir con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional y asume el cumplimiento de declaraciones e iniciativas como los Principios Fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos (O.N.U., 1948), los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y otras que sigan la misma filosofía de responsabilidad, solidaridad, libertad, democracia y justicia, como las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración Tripartita y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

Por otro lado, Mondragón Assembly se compromete al cumplimiento estricto de la legislación vigente (y en la medida de lo posible, superarla) en relación a todo lo que se refiere a:

- Contratos de trabajo (salario, horario, calendario, seguro,...)
- Condiciones de trabajo (entorno saludable, limpio y seguro,...)

- El rechazo al trabajo infantil y/o el trabajo forzoso u obligatorio
- No discriminación e igualdad de oportunidades
- Acoso (se dispone de una Política ante el acoso)
- Derecho a la intimidad (LOPD) (dispone de una Política de privacidad y confidencialidad)
- El respeto al derecho a la asociación y a la negociación colectiva
- El respeto a los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos en donde desarrolle su actividad

Además, Mondragón Assembly S. Coop. Presta atención a las garantías de cumplimiento por parte de sus proveedores de los derechos humanos, de los derechos de todos los trabajadores, de la no explotación infantil, del trabajo no forzoso y de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Dicho código de conducta establece los cauces internos y externos para la comunicación de incumplimientos. De esta forma, la persona que tuviera indicios o sospechas de la comisión de algún delito, o de la vulneración de alguno de los principios y valores reconocidos en el código de conducta y las políticas relativas a la responsabilidad social, deberá comunicarlo de manera directa a cualquiera de los miembros del comité de conducta y "compliance" penal. Este comité garantiza la confidencialidad de la persona que comunica.

Mondragón Assembly S. Coop., en el marco de su certificación de "compliance" penal, valora los diferentes riesgos penales a los que se enfrenta debido a su actividad. En esta matriz de evaluación de riesgos se han establecido diversos controles para tratar de evitar los **riesgos penales de vulneración de los derechos humanos**, a través de las siguientes medidas de control:

- Consulta de boletines de LKS y ENVIRA sobre cambios normativos.
- La organización cuenta con un sistema de formación para asegurar la adecuación de la persona al puesto.
- La Directora de Personas revisa y firma todos

los contratos.

- Se llevan a cabo las auditorías externas reglamentarias por AENOR (ISO-9001, ISO-45001, SR-10 y UNE-19601)
- Se incluye en el Plan de Acogida una mención al derecho que tiene el trabajador sobre la protección de sus datos personales.
- Listado de proveedores homologados con procedimiento para su evaluación.
- Diligencia debida a terceros para control de posibles delitos penales.
- Identificación de trabajadores especialmente expuestos a delitos penales (procedimiento específico para su control y formación).
- Existencia de comités, en varias filiales, para denunciar posibles riesgos sobre derechos humanos.
- Protocolo de actuación ante conflicto/acoso.
- Protocolo de actuación ante denuncias.
- Canal de denuncias abierto a todos los grupos de interés.

Estos controles son revisados anualmente y en 2021 no consta ninguna vulneración al respecto.

Mondragón assembly S.Coop en Aretxabaleta está certificada en Responsabilidad Social Corporativa. En el marco de esta certificación se tienen en cuenta las leyes existentes en cuanto a **respeto de los derechos humanos, la intimidad y la confidencialidad de las personas**, es por ello que junto con la certificación de "compliance", estas cuestiones son evaluadas dentro de la Organización.

En cuanto a las filiales, a lo largo del 2021, se ha realizado la encuesta de cultura organizacional en las filiales, de cara a conocer el sentir de las personas que forman parte de Mondragón Assembly.

Cada una de las filiales, de forma autónoma analiza el cumplimiento legal de los diversos estatutos de los trabajadores y leyes de cada país.

Durante 2021, no se ha detectado ningún caso de discriminación en materia de derechos humanos.

5

**SOMOS UN GRUPO
QUE CUIDA A SUS
PERSONAS**

En Mondragón Assembly las personas son el centro.

Son las personas las que construyen el futuro con corresponsabilidad hacia el proyecto compartido, con el compromiso de dejar a las nuevas generaciones una cooperativa mejor que la que han recibido.

Para que las personas den lo mejor de sí mismas, Mondragón Assembly trabaja en la construcción de una cultura empresarial avanzada, que fomente el trabajo en equipo, que sepa gestionar la diversidad, que vele por la salud de las personas y que permita conciliar la vida laboral con la familiar.

5.1. La soliradidad como base

Las personas son determinantes en el futuro del proyecto socio-empresarial de Mondragón Assembly, por su capacidad creativa, su iniciativa, su compromiso y su responsabilidad.

El modelo corporativo del Grupo impulsa la participación de estas, tanto en la propiedad, como en la gestión y en los resultados, buscando así a través de un trabajo participativo, el compromiso de las personas como valor fundamental.

Mondragón Assembly como cooperativa que lleva trabajando 40 años en el mercado, tiene una parte de responsabilidad social implícita en su génesis:

- **Se prioriza el trabajo sobre el capital,**
- **No se monetarizan beneficios, sino que se reinvierten en la actividad,**
- **Existe una distribución solidaria de la riqueza,**
- **Se impulsa la participación y la integración de las personas en la gestión.**

Nuestras personas

Uno de los pilares más importantes de Mondragón Assembly son las personas, el motor que hace avanzar a la organización ante los retos y los desafíos.

Nombre planta	Personas plantilla
Mondragon Assembly Aretxabaleta	147
Mondragon Assembly Kunshan	77
Mondragon Assembly GmbH	54
Mondragon Assembly France	35
Mondragon Assembly Queretaro	115
Mondragon Assembly USA	1
Mondragon Assembly Brazil	47
Mondragon Assembly Tunisia	3
Mondragon Assembly India	7
TOTAL	486

Empleo

A 31 de diciembre de 2021 un total de 486 personas de diversas nacionalidades conformaban el equipo de Mondragón Assembly, formado por 78 mujeres y 408 hombres.

Número de personas empleadas, según género	2021	2020
Mujeres	78	71
% mujeres	16%	17%
Hombres	408	360
% hombres	84%	83%
TOTAL	486	431

Número de personas empleadas por país según género	2021	2020
ESPAÑA	147	151
Mujeres	30	32
Hombres	117	119
CHINA	77	79
Mujeres	16	14
Hombres	61	65
ALEMANIA	54	54
Mujeres	6	6
Hombres	48	48
FRANCIA	35	36
Mujeres	5	6
Hombres	30	30
MÉXICO	115	75
Mujeres	16	8
Hombres	99	67
ESTADOS UNIDOS	1	0
Mujeres	0	0
Hombres	1	0
BRASIL	47	36
Mujeres	5	5
Hombres	42	31
TÚNEZ	3	0
Mujeres	0	0
Hombres	3	0
INDIA	7	0
Mujeres	0	0
Hombres	7	0
TOTAL	486	431
Mujeres	78	71
Hombres	408	360

Número de personas empleadas por categoría profesional y según grupos de edad	Puestos directivos	Puestos responsables	Puestos técnicos	TOTAL 2021
Indefinidos	21	67	343	431
Mujeres	6	9	55	70
< 30	1	0	18	19
31 - 50	2	9	31	42
>51	3	0	6	9
Hombres	15	58	288	361
< 30	0	11	77	88
31 - 50	13	44	180	237
>51	2	3	31	36
Temporales	0	1	54	55
Mujeres	0	0	8	8
< 30	0	0	8	8
31 - 50	0	0	0	0
>51	0	0	0	0
Hombres	0	1	46	47
< 30	0	0	35	35
31 - 50	0	1	9	10
>51	0	0	2	2
TOTAL	21	68	397	486

Número y porcentaje de personas empleadas por categoría profesional y sexo	Cantidad 2021	2021%
Directores	21	
Mujeres	6	29%
Hombres	15	71%
Responsables	68	
Mujeres	9	13%
Hombres	59	87%
Técnicos	397	
Mujeres	63	16%
Hombres	334	84%

Modalidades de contrato

En 2021 más del 88% de la plantilla de Mondragón Assembly estuvo vinculada mediante una contratación de carácter indefinido y a su vez más del 95% de los empleados tuvieron una jornada completa. La distribución de modalidades de contrato de la plantilla y según las áreas geográficas fue la siguiente:

Número y porcentaje de personas empleadas por tipo de contrato y jornada	2021
Tipo de contrato	486
Indefinida	431
Temporal	55
Tipo de jornada de trabajo	486
Jornada completa	464
Jornada reducida	22

Número y porcentaje de personas empleadas por tipo de contrato y jornada, por género y edad	Directores	Responsables	Técnicos	TOTAL 2021
Jornada completa	20	66	378	464
Mujeres	5	7	54	66
< 30	0	0	26	26
31 - 50	2	7	25	34
>51	3	0	3	6
Hombres	13	45	180	238
< 30	0	11	113	124
31 - 50	13	45	180	238
>51	2	3	31	36
Jornada reducida	1	2	19	22
Mujeres	1	2	9	12
< 30	1	0	0	1
31 - 50	0	2	6	8
>51	0	0	3	3
Hombres	0	0	10	10
< 30	0	0	0	0
31 - 50	0	0	9	9
>51	0	0	1	1

Número total y distribución de modalidades de contrato por áreas geográficas – 2021	Indefinido	Temporal
ESPAÑA	116	31
Mujeres	25	5
Hombres	91	26
CHINA	77	0
Mujeres	16	0
Hombres	61	0
ALEMANIA	54	0
Mujeres	6	0
Hombres	48	0
FRANCIA	33	2
Mujeres	5	0
Hombres	28	2
MÉXICO	93	22
Mujeres	13	3
Hombres	80	19
ESTADOS UNIDOS	1	0
Mujeres	0	0
Hombres	1	0
BRASIL	47	0
Mujeres	5	0
Hombres	42	0
TÚNEZ	3	0
Mujeres	0	0
Hombres	3	0
INDIA	7	0
Mujeres	0	0
Hombres	7	0

En 2021 de los 486 trabajadores de Mondragón Assembly, 431 tuvieron un contrato laboral indefinido, de los cuales 70 fueron mujeres y 361 fueron hombres. En cuanto a los 55 contratos temporales, 8 fueron de mujeres y 47 fueron de hombres.

Asimismo, durante el ejercicio 2021 hubo un despido de un hombre y 31 bajas voluntarias.

Número de despidos y bajas voluntarias	Directores	Responsables	Técnicos	TOTAL 2021
Despidos	0	1	1	2
Mujeres	0	0	0	0
< 30	0	0	0	0
31 - 50	0	0	0	0
>51	0	0	0	0
Hombres	0	1	1	2
< 30	0	0	0	0
31 - 50	0	1	1	2
>51	0	0	0	0
Bajas voluntarias	1	2	28	31
Mujeres	0	0	5	5
< 30	0	0	0	0
31 - 50	0	0	5	5
>51	0	0	0	0
Hombres	1	2	23	26
< 30	0	0	9	9
31 - 50	0	2	14	16
>51	0	0	0	0

Altas y bajas por país y por género 2021	ALTAS	BAJAS Despidos + voluntarias
ESPAÑA	8	4
Mujeres	1	0
Hombres	7	4
CHINA	18	9
Mujeres	8	2
Hombres	10	7
ALEMANIA	2	1
Mujeres	0	0
Hombres	2	1
FRANCIA	0	4
Mujeres	0	1
Hombres	0	3
MÉXICO	36	12
Mujeres	6	2
Hombres	30	10
ESTADOS UNIDOS	1	0
Mujeres	0	0
Hombres	1	0
BRASIL	14	3
Mujeres	0	0
Hombres	14	3
TÚNEZ	0	0
Mujeres	0	0
Hombres	0	0
INDIA	1	0
Mujeres	0	0
Hombres	1	0

Soliradidad retributiva

Uno de los ámbitos en donde más claramente se puede apreciar la aplicación práctica de la solidaridad es en el sistema retributivo de Mondragón Assembly. Este sistema proclama una retribución del trabajo suficiente, justa y solidaria para todas las personas como un principio básico de gestión, siempre dentro de las posibilidades reales de la Cooperativa.

De esta forma, la política retributiva de la Cooperativa está enmarcada por la Declaración de Principios del Grupo Fagor, que establece que *“Una empresa en la que sus miembros puedan conseguir ... un nivel de vida personal y familiar digno y una mejora progresiva de sus condiciones de existencia y trabajo, en congruencia con la evolución y las posibilidades reales de la empresa. Una empresa que proyecte su solidaridad al resto del cooperativismo y a todos los trabajadores, de cuyo movimiento surgió y con cuyas aspiraciones profundas se identifica.”*

Dicha política retributiva también está definida por los Principios Básicos formulados durante el I Congreso Cooperativo que proclaman la “Solidaridad Retributiva”.

La Experiencia Cooperativa de Mondragón establece la retribución suficiente y solidaria como un principio básico de su gestión, expresada en los términos de:

1. **Suficiente**, acorde con las posibilidades reales de la Cooperativa.
2. **Solidaria**, en los siguientes términos concretos:
 - Interno. Materializado, entre otros aspectos, en la existencia de un intervalo solidario de retribuciones al trabajo.
 - Externo. Materializado en el criterio de que la remuneración media interna sea equivalente a la de los trabajadores asalariados de su entorno social, salvo manifiesta insuficiencia de la política salarial en el mismo.

Aplicando este contexto de principios generales al plano operativo más inmediato, los criterios que informan la política retributiva de la Cooperativa son los siguientes:

- El socio trabajador será retribuido por su trabajo de forma que pueda subvenir satisfactoriamente a sus necesidades individuales y familiares ordinarias.
- Para la actualización del nivel retributivo se tendrá en cuenta la situación y evolución económica y patrimonial de la Cooperativa.
- Las retribuciones se adaptarán periódicamente en línea de solidaridad con el nivel salarial de los trabajadores del entorno, salvo manifiesta insuficiencia de éste.
- Si se produjeran resultados negativos en la explotación y la subsiguiente evolución previsible pusiera en riesgo el normal desenvolvimiento y desarrollo de la Cooperativa, se ajustará el nivel retributivo en la cuantía y proyección temporal necesarias, dentro de un equilibrio en la atención a las necesidades individuales y comunitarias.

Las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos siguen pautas similares a las aplicadas para el resto de los pue-

tos de la Cooperativa. Todos los componentes de la remuneración para el máximo órgano de gobierno, como para los altos ejecutivos son los mismos que para el resto de los socios trabajadores de la Cooperativa.

Todas las personas socias trabajadoras son clasificadas profesionalmente en función del puesto de trabajo desempeñado, aplicándose para ello sistemas de valoración adecuados y dando lugar a lo que se conoce como índice estructural.

Además del índice, en función de los resultados y la consecución de los objetivos definidos en la Cooperativa, todas las personas tendrán opción al logro de una variable, indistintamente del tipo de contrato.

No se aplican criterios retributivos específicos ni diferentes al conjunto de trabajadores y trabajadoras del Grupo para la Alta Dirección. En el ejercicio 2021 la retribución media a los miembros del Consejo de Dirección ascendió a 91.916 euros y la retribución media de los miembros del Consejo Rector fue de 44.698 euros.

En cuanto al ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres, en 2021 en Mondragón Assembly Aretxabaleta, este fue del 9% a favor de las mujeres:

Brecha salarial por sexo	2021
Salario bruto/h en mujeres	23,52
Salario bruto/h en hombres	21,53
Ratio	-9%

Con relación al procedimiento para determinar la remuneración, los diferentes puestos de la Cooperativa son valorados en el **Comité de Valoración del Grupo Fagor**, compuesto por técnicos de las diferentes cooperativas y dirigido por la persona responsable de valoración que es un miembro neutral, perteneciente al Grupo Fagor, pero no asociada a ninguna de las cooperativas en concreto. **En este comité se analizan y valoran los diferentes puestos, atendiendo tanto a la equidad interna como a la competitividad externa.**

Para esta valoración, este comité dispone de informes de mercado, de la situación actual en cada una de las cooperativas, habiendo posibilidad de recurrir a la asesoría de consultores externos.

A nivel de las filiales, éstas también hacen uso de informes de mercado y/o de apoyo de consultores externos para disponer de información sobre rangos retributivos aplicables en su mercado de referencia.

Sistema de protección social para las personas socias

Los socios trabajadores de Mondragon Assembly cuentan con una **doble de prestación por jubilación**, la proveniente del régimen general en el régimen de autónomos (RETA) y la proveniente de LagunAro como entidad de previsión social. Estas prestaciones derivan de una doble cotización donde el anticipo de provisión supone un 31,5% del coste laboral. LagunAro es la entidad de previsión social voluntaria de la que son socias las cooperativas, y cuya misión es prestar servicios de protección social a las personas socias.

Además, **los socios trabajadores cuentan a través del capital acumulado en la Cooperativa de un plan individual de pensiones derivado de los 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, siempre y cuando los resultados anuales de la cooperativa sean positivos. En caso contrario habría posibilidad de que el socio colabore con su capital. 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.

Por otro lado, la Cooperativa cuenta con un **plan de ahorro para la jubilación llamado Arogestión**, creado para que los socios puedan solicitar la jubilación anticipadamente con el fin de mejorar la empleabilidad de las nuevas incorporaciones. Además, la Empresa analiza anualmente los fondos disponibles de prejubilación para ofrecer a los socios más veteranos la prejubilación, cuestión que debe ser aprobada por el Consejo Rector.

En cuanto a los beneficios sociales, tanto los empleados a tiempo completo, como los empleados

a tiempo parcial o temporales pueden disfrutar de igual manera de ellos.

De esta forma, Mondragón 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 de la Corporación MONDRAGÓN.

Organización del trabajo

La organización laboral imprime carácter y define a una empresa; lo mismo ocurre, al tratarse de una cooperativa. En su virtud, **la política general en la materia busca la eficacia y la rentabilidad de la cooperativa sin perjuicio de la debida participación de los socios o de sus representantes en las decisiones que les afecten y del respeto posible a sus intereses humanos y profesionales, de manera que el trabajo propicie el desarrollo integral de los socios trabajadores, en general, y la participación societaria en particular.**

Tal y como establece el Código de Conducta todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo son contratados de acuerdo a la legislación vigente de cada país, respetando o mejorando los límites legales para el establecimiento de la jornada o el calendario laboral de los trabajadores.

Los aspectos particulares concernientes a la jornada, tales como duración de la misma y del horario semanal, modalidades de pausas y su consideración, tratamiento del tiempo de desplazamiento en traslados forzados, y otros, podrán ser objeto de normativa específica que será aprobada por la Asamblea General del Grupo Fagor, a propuesta del Consejo General.

De acuerdo con la normativa actual, se definen las jornadas de trabajo y los periodos de vacaciones del ejercicio. De cara a lograr una desconexión laboral, se definen retenes que serán los que den respuesta a las necesidades que pudieran surgir en periodos vacacionales. Esto hace posible que el resto de las personas puedan desconectar laboralmente en esos periodos.

La jornada laboral de Mondragón Assembly Aretxabaleta es de 8 horas diarias, para completar un calendario anual de 1.697h.

El horario es de jornada flexible, entrando entre 07:30 y 09:30, saliendo a comer entre 12.30 y 14.30 (mínimo 30 minutos y máximo 120 minutos para comer) y finalizando la jornada por la tarde a la hora que corresponda para completar 8 horas diarias permaneciendo mínimamente hasta las 16.15, excepto los días de jornada continua.

No obstante, cuando la situación lo requiera, las personas socias de la cooperativa asumirán sus responsabilidades en respuesta a sus obligaciones por su doble condición de socio/trabajador.

En el resto de las filiales se aplican las normativas locales en relación a calendarios y jornadas de trabajo, aplicando, en coherencia con la sede, aquellas medidas que fomenten la conciliación y la flexibilidad horaria.

Absentismo por país, según género 2021	horas
ESPAÑA	6.186
Mujeres	767
Hombres	5.419
CHINA	884
Mujeres	96
Hombres	788
ALEMANIA	754,5
Mujeres	142
Hombres	612,5
FRANCIA	4.032
Mujeres	240
Hombres	3.792
MÉXICO	198
Mujeres	0
Hombres	198
ESTADOS UNIDOS	0
Mujeres	0
Hombres	0
BRASIL	780
Mujeres	180
Hombres	600
TÚNEZ	0
Mujeres	0
Hombres	0
INDIA	0
Mujeres	0
Hombres	0

Relaciones socio-laborales

Los socios y socias de Mondragón Assembly ejercitan sus derechos de conformidad con las normas legales y estatutarias y los acuerdos válidamente adoptados por los órganos de la cooperativa. La gestión de las relaciones socio-laborales de las personas no socias se desarrolla conforme a las legislaciones laborales y los marcos normativos que rigen en cada área geográfica.

El Código de Conducta explicita el respeto de Mondragón Assembly por el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de las personas que lo integran como la libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral. Bajo este marco, en lo que a gestión de relaciones socio-laborales se refiere, es preciso considerar la diferente condición de las personas socias trabajadoras de las cooperativas y del resto de trabajadores y trabajadoras. Y ello en base a los principios de Organización Democrática y de Participación en la Gestión de MONDRAGÓN.

La Ley de cooperativas junto con los Estatutos Sociales y el Reglamento de Régimen Interior son los instrumentos jurídicos de referencia para el colectivo de socios y socias de Mondragón Assembly, regulando sus derechos y deberes (Artículos 22 y 23 de La Ley de Cooperativas de Euskadi).

Los canales de relación y diálogo con los trabajadores y trabajadoras de cada una de las plantas son acordes y coherentes con la cultura, la normativa y legislación propia de cada área o región.

Así, la consulta y la participación de los trabajadores y trabajadoras se gestiona en los diversos foros de la Cooperativa, dependiendo del tema a tratar:

Consejo Social	Está compuesto por el presidente de la empresa junto con otros 5 representantes de los trabajadores, y es el órgano que gestiona todos aquellos temas relacionados con la responsabilidad social corporativa, y las cuestiones sociales de los trabajadores.
Comité de seguridad y salud laboral y Medio ambiente	En este comité los trabajadores cuentan con tres delegados de prevención que hacen las funciones de representación de los trabajadores en este comité, donde se valoran todas aquellas cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, la salud de los trabajadores, así como de los temas ambientales que preocupan a los trabajadores.
Comité de conducta y "compliance" penal	En este comité los trabajadores cuentan con un representante del consejo rector y tres representantes del comité de vigilancia quienes participan en la consulta de cuestiones referidas a los posibles delitos penales llevados a cabo dentro de la cooperativa, y los medios de mitigación y control operacional establecidos para ello. Además, tanto los trabajadores como las personas ajenas a la organización cuentan con un correo electrónico en la página web al cual poder escribir ante cualquier duda o posible denuncia, para que sea analizado por este comité.

Además de estas vías de participación, cualquier trabajador puede poner sobre aviso o consultar cualquier tema a través de los miembros del Comité de Dirección y/o el Consejo Rector.

En 2021, el 100% de la plantilla de Mondragón Assembly se encontraba acogida a normas laborales y/o convenios colectivos o similares.

5.2. Igualdad de género y conciliación corresponsable

Fomentando la igualdad de mujeres y hombres

La igualdad de oportunidades y no discriminación está contemplada de forma expresa en el Código de Conducta de Mondragón Assembly.

Mondragón Assembly reconoce las diferencias culturales existentes y los diferentes estándares aplicables a cada país, así como la importancia de proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando, en todo momento, la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, discapacidad, enfermedad, religión o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

Mondragón Assembly es consciente de la importancia de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Así se ha puesto de relieve que bajo el espíritu cooperativista, progresivamente **se han ido introduciendo medidas en materia de igual-**

dad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en aspectos tan relevantes para promover el empleo como la flexibilidad de la jornada, la formación o el desarrollo del liderazgo, potenciando las bases para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Desde 2019, se están llevando a cabo diversas actividades para impulsar la igualdad dentro de la Organización, entre las que caben destacar:

- **Un café por la igualdad:** pequeñas reuniones voluntarias organizadas para todo el colectivo de Mondragón Assembly en la zona de cafetería que tenían como objetivo visibilizar y compartir vivencias en temas como la brecha salarial, la carga mental o la conciliación personal y laboral.
- **Testimonios de mujeres** que llevan años en la organización, y el progreso que ha tenido la mujer dentro de la industria.
- **Celebración del día de la mujer trabajadora** en la organización, con reparto de libretas, bolígrafos y piruletas morados.
- Envío de **lecturas, artículos y películas en materia de igualdad** a todo el colectivo.
- Comunicación a todo el colectivo con el objetivo de **sensibilizar en el día Internacional Contra la Violencia de Género** (25 de noviembre).

De cara a 2022, se ha establecido como objetivo anual la elaboración del plan de igualdad de

Mondragón Assembly Aretxabaleta.

En lo que se refiere al objetivo de garantizar una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, señalar que la Alta Dirección del Grupo y su Consejo Rector avanzan progresivamente hacia composiciones más equilibradas en cuanto a género. **En 2021 la Alta Dirección está conformada por tres mujeres y cuatro hombres, y el Consejo Rector por una mujer y cinco hombres.**

Mondragón Assembly en el marco de su Sistema de Gestión Integrado, cuenta con una **política de actuación ante conflicto/acoso laboral**, que establece la sistemática que asegure el adecuado tratamiento de posibles conflictos y acoso u hostigamiento psicológico que pudieran producirse en el ámbito del trabajo:

- Es de aplicación a todo el personal de la organización, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación contractual, ni por la duración de la misma.
- Garantiza la confidencialidad y la protección del denunciante y la correcta investigación de los hechos ocurridos.
- Está publicada en la página Web de Mondragón Assembly y es accesible a todos los grupos de interés.

La organización no ha recibido ninguna notificación por caso de discriminación durante el periodo objeto del informe.

Gestión de la diversidad

La política de Mondragón Assembly contra todo tipo de discriminación comprende, así mismo, la inclusión social de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal. Así, en 2021 Mondragón Assembly dio empleo a dos personas con algún tipo de discapacidad reconocida; mientras que, en 2020 el Grupo empleó a una persona con discapacidad.

Tanto desde la matriz, como desde cada una de las plantas, se trabaja constantemente para el cumplimiento de los requisitos legales en este ámbito. En este sentido, en 2021, con el fin de fomentar la participación de personas con discapacidad en la

actividad del Grupo, se han revisado las vías de colaboración habiendo llegado a acuerdos de colaboración externa con Gureak para las actividades de digitalización y archivo de documentos. Así mismo, se han analizado alternativas de integración in situ, no habiendo llegado por el momento a oportunidades de colaboración.

Número de personas empleadas con discapacidad	2021	2020
Directores	0	0
Mujeres	0	0
Hombres	0	0
Responsables	0	0
Mujeres	0	0
Hombres	0	0
Técnicos	2	1
Mujeres	0	0
Hombres	2	1

Conciliación corresponsable

En el ámbito de la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, cabe destacar que el **Reglamento Interno de la Cooperativa recoge las medidas de conciliación como vía para allanar, mediante permisos específicos, las dificultades para la atención de necesidades perentorias de naturaleza familiar de los socios**. Estas medidas son las siguientes:

- **Jornada Flexible.** Todas las personas trabajadoras del Grupo pueden acogerse al sistema de horario flexible, de una jornada semanal de cinco días de trabajo de lunes a viernes y flexibilidad horaria, tanto de entrada, como de salida.
- **Reducción de jornada laboral por cuidado de hijos.** En 2021, seis personas disfrutaron de esta medida, dos mujeres y cuatro hombres.
- **Excedencias voluntarias** para el cuidado de hijos por un período de hasta tres años. En 2021, una persona disfrutó de esta medida.
- **Posibilidad de acumular hasta 100 horas negativas**, sin repercusión económica por asuntos personales, a cambio de su posterior recuperación.

- **Excedencias negociadas.**
- Acuerdos internos, de **no salidas al exterior**, durante los primeros seis meses de paternidad.

Por otro lado, en 2021 se establecieron jornadas flexibles con intervalos de teletrabajo para asegurar el cumplimiento de las medidas de seguridad definidas por la Organización para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.

Para avanzar en el desarrollo de las medidas de conciliación, de cara al 2022, se ha establecido un objetivo cualitativo consistente en elaborar, con la participación de un grupo representativo, el marco de aplicación de la conciliación para los trabajadores de Mondragón Assembly.

Permiso parental	2021	2020
Personas que han tenido derecho a permiso parental	21	4
Mujeres	3	1
Hombres	18	3
Personas que se han acogido al permiso parental	20	4
Mujeres	3	1
Hombres	17	3

5.3. Favorecemos el desarrollo de nuestras personas

El modelo cooperativo considera la **formación integral como la herramienta para el desarrollo de las personas en el ámbito de sus competencias en el trabajo y empresarial.**

En Mondragón Assembly la formación se gestiona a través del departamento de recursos humanos. Anualmente se planifica la formación a realizar de los diversos departamentos y áreas recogida en el plan de formación. Esta formación es registrada a través de la plataforma Zucchetty y se evalúa el grado de satisfacción de la misma. Además de esta formación planificada, los trabajadores o sus responsables pueden solicitar diversas actividades formativas a lo largo del año en colaboración con el departamento de recursos humanos.

Por otro lado, la Cooperativa cuenta con un fondo de ayuda a los estudios que tiene como finalidad ofrecer ayuda económica para aquellos trabajadores que decidan formarse fuera del ámbito del trabajo.

Mondragón Assembly posibilita a las personas empleadas participar tanto en acciones de carácter interno como externo.

Una parte del esfuerzo que invierte el Grupo en formación corresponde a los **planes de acogida**. Para Mondragón Assembly es muy importante que las personas reciban la formación adecuada tanto cuando inician su trabajo en cualquiera de las empresas del Grupo como cuando se produce un cambio de puesto. La formación que se imparte comprende todos aquellos aspectos que tengan que ver con el correcto desempeño del puesto de trabajo, contemplando no sólo aspectos técnicos sino también políticas de Prevención, Calidad y Medio Ambiente, Responsabilidad Social Corporativa, pautas de actuación en caso de emergencia, etc.

Durante el año 2021, Mondragón Assembly impartió **8.546 horas de formación**. Esto representa **una media de formación por empleado de casi de 18 horas**.

Horas de formación	2021	2020
Directores	609,5	423,0
Mujeres	126,0	307,0
Hombres	483,5	116,0
Responsables	2.345,0	1.191,0
Mujeres	524,0	92,0
Hombres	1.821,0	1.099,0
Técnicos	5.591,5	9.130,5
Mujeres	1.658,5	2.226,5
Hombres	3.933,0	6.904,0
TOTAL	8.546,0	10.744,5

En 2021, el Consejo Rector aprobó el nuevo sistema de feedback de la Organización que incluye la necesidad de que cada trabajador constituya su propio plan de desarrollo individual (PDI), con la perspectiva del enfoque de desarrollo 70 20 10. Este nuevo sistema está enfocado a la mejora de las aptitudes de todos los trabajadores, y a impulsar los programas de mejora continua en colaboración con los responsables directos, así como con la ayuda del equipo de trabajo.

Este nuevo sistema se implementará a lo largo del año 2022 a todo el personal de la planta de Aretxabaleta, tras el éxito de las pruebas piloto realizadas en 2021.

5.4. Gestionamos la salud de nuestras personas

Mondragón Assembly, consciente del riesgo que conllevan las actividades desarrolladas en sus plantas, antepone siempre la seguridad y la salud de las personas, compatibilizando así el desarrollo de la actividad industrial con la protección del medioambiente y la protección de las personas. Así, aspira a desarrollar una cultura en la que las personas estén comprometidas con la seguridad y la salud laboral, priorizando además su bienestar, como factor esencial para el desarrollo sostenible de la actividad.

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Mondragon Assembly Aretxabaleta se encuentra certificada en la norma ISO 45001:2017, y previamente estuvo certificada en la norma OHSAS, por lo que cuenta con una estructura de gestión siguiendo lo establecido por este estándar ISO.

El alcance de la certificación afecta sólo al centro de Aretxabaleta, ya que actualmente no hay actividad a nivel estatal en otros centros, y todos los trabajadores de la sede se encuentran ubicados en las instalaciones de Aretxabaleta. Además, también están incluidos en el alcance de esta certificación:

- Los estudiantes que están en dichas instalaciones,
- Los socios colaboradores y
- Los trabajadores de subcontratas que acceden a las instalaciones, en lo que corresponde a la coordinación de actividades empresariales.

En cuanto a las filiales, éstas siguen las diversas normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo de sus países correspondientes, algunas con un sistema más restrictivo que otras, dependiendo del país.

La política del sistema de gestión integrado establece en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo lo siguiente:

- Mondragón Assembly trabaja de forma preventiva en el aseguramiento de la salud, seguridad y bienestar de todos los empleados por medio de sistemas de trabajo e instalaciones seguros,

realizando inspecciones y evaluaciones de riesgos de forma programada, y siempre que la situación lo aconseje, para eliminar peligros y reducir riesgos, con un compromiso firme de asegurar y mejorar continuamente su desempeño en esta área de la salud y seguridad en el trabajo definiendo y planificando acciones y objetivos.

- Mondragón Assembly vigila activamente la salud de sus trabajadores y la del personal colaborador, asegurando su consulta y participación y manteniendo una comunicación clara y fluida.
- Mondragón Assembly se compromete a asegurar el cumplimiento de los requisitos legales relativos a la seguridad y salud en el trabajo y otros requisitos que defina.

Evaluación de riesgos

El técnico superior de prevención de riesgos laborales, es el responsable de realizar la identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes dentro de la organización. Se trata de una figura dentro de la Empresa, con la formación de Master Universitario que es homologada por el servicio de prevención mancomunado para la realización de actividades pertenecientes a la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa cooperativa.

Esta figura es responsable de llevar a cabo la evaluación de riesgos laborales, teniendo en cuenta los riesgos procedentes de las instalaciones, los trabajos a realizar y las máquinas-herramientas a utilizar para cada uno de los puestos de trabajo, en materia de Seguridad y salud laboral, ergonomía y psicología aplicada e higiene industrial.

Las evaluaciones son revisadas periódicamente cada cinco años, y cada vez que se incorpora un nuevo riesgo a las instalaciones o un nuevo puesto de trabajo.

Los trabajadores, en su incorporación a la empresa, reciben la información correspondiente y se les indica la manera de proceder en caso de detectar un riesgo grave e inminente en las instalaciones, pudiendo paralizar su actividad, y acto seguido debiendo notificar al departamento del sistema integrado de gestión la situación identificada para su corrección. Las cuestiones relevantes que los trabajadores identifiquen en taller, y que consideren deban ser

solventados, deben ser transmitidos a través de los delegados de prevención al Comité de Seguridad y Salud laboral, el cual revisa dichas solicitudes en sus reuniones de periodicidad mensual.

Ante cualquier incidente, o accidente, y siguiendo lo establecido en el plan de emergencias, los trabajadores deben notificar al técnico del sistema de gestión integrado la situación, para que este pueda proceder a su investigación, y tomar las medidas necesarias para tratar de evitar la situación en un futuro. En el proceso de investigación de incidentes, uno de los pasos a analizar es la verificación de que el peligro ha sido identificado en la evaluación de riesgos correspondiente, y valorar la necesidad de revisar o no la evaluación, para mejorar las medidas preventivas.

Comité de seguridad y salud

Mondragon Assembly Aretxabaleta cuenta con un comité de seguridad y salud que se reúne mensualmente para tratar todos aquellos temas que afectan a los trabajadores en su día a día, incluidas aquellas necesidades detectadas para la prevención y mitigación de los impactos en la salud de los trabajadores derivados de sus actividades.

Entre las cuestiones analizadas por dicho comité en 2021 cabe señalar la modificación realizada en la evaluación de riesgos laborales, incluyendo en la misma una evaluación de riesgos en viajes y otra sobre los riesgos en instalaciones destino (puesta a punto de las máquinas en cliente).

Además, como resultado de estas reuniones se han establecido nuevas pautas de coordinación de medios y necesidades en las instalaciones del cliente en las nuevas evaluaciones, que se espera poder implantar a lo largo del 2022.

Para los proyectos globales llevados a cabo en 2021, también se establecieron nuevas formas de proceder en las colaboraciones entre las filiales y la sede.

En el caso de las filiales, cumpliendo con la legislación de cada país, cuentan con equipos y brigadas de seguridad para las tareas correspondientes a emergencias y la prevención de los riesgos laborales.

Servicios de salud en el trabajo

Tal y como indica la legislación, Mondragon Assembly Aretxabaleta cuenta con un servicio de vigilancia de la salud subcontratado con un Servicio de Prevención Ajeno, cuyo objetivo es establecer con cierta periodicidad los exámenes de aseguramiento de la salud a realizar a los trabajadores, según los riesgos de su puesto de trabajo.

En 2021, se actualizaron las evaluaciones de riesgos laborales de Aretxabaleta, por lo que entre el año 2020 y 2021 se modificó el protocolo de vigilancia de la salud, volviendo a readecuar la periodicidad y los tipos de examen a realizar.

El resto de filiales cuenta con sus servicios ajenos de vigilancia de la salud, siguiendo la normativa de sus respectivos países.

Además, en el caso de Aretxabaleta, los socios de la Cooperativa cuentan con la posibilidad de realizarse una analítica completa a través del laboratorio de LagunAro.

De cara a ofrecer un servicio de valor añadido, Mondragon Assembly Aretxabaleta, cuenta con los servicios de un médico contratado externamente de Medicina General para todos los trabajadores de la Organización.

Fomento de la salud de los trabajadores

Mondragon Assembly Aretxabaleta, al formar parte de la cooperativa Fagor, cuenta con ciertos servicios de Lagun Aro para poder disponer de servicios médicos de copago en diversos centros privados para todos los socios de duración determinada o indefinida.

En el centro de Aretxabaleta, se puso en marcha la iniciativa de vida saludable que lleva a cabo sus planes anuales desde 2019. Cada año ha ido ampliando su alcance, obteniendo en 2021 el sello de Luxemburgo de empresa saludable. Cabe destacar dentro de las diferentes acciones llevadas a cabo en el plan 2021:

- las sesiones prácticas de escuela de la espalda,
- formación de gestión del estrés,

- los diferentes sorteos realizados sobre libros de alimentación saludable,
- las píldoras informativas sobre alimentación y descanso, y
- la reactivación de los equipos de deporte con participación en algunas carreras populares.

Sin embargo, la situación pandémica paralizó otras iniciativas planificadas como la reactivación del día de la fruta gratis, actividades conjuntas, y el curso de mindfulness que han sido pospuestas al 2022.

Además, en 2021 se prestó una mayor atención a la salud mental, y al desarrollo de los planes recomendados en la encuesta de empresa saludable realizada en 2020, así como a las recomendaciones dadas por el sello de Luxemburgo.

En 2021, en el caso de las filiales, a través de la newsletter del Grupo, se informó de las diversas actividades realizadas en ellas en cuanto a la vida saludable.

Formación sobre salud y seguridad en el trabajo

En 2021, desde el departamento de prevención de riesgos laborales se establecieron dentro de las descripciones de cada puesto de trabajo, la formación obligatoria a realizar en materia de Sistemas Integrados de Gestión, entre las que cabe destacar:

- formación en uso de equipos especiales según puesto de trabajo,
- formación correspondiente al convenio del metal,
- formación sobre calidad de producto y cumplimiento de los expedientes técnicos de las máquinas, entre otras.

Con la situación pandémica del 2021, quedaron paralizadas todas las formaciones relativas al convenio del metal, con el fin de evitar formaciones con grandes agrupaciones.

Cuando una persona nueva accede a la empresa o tras un cambio de puesto, hay establecido una formación interna de acogida, donde a cada trabajador

se le entregan las políticas del sistema integrado de gestión y el código de conducta, y se le forma en materia de Sistemas Integrados de Gestión y Prevención de riesgos laborales, explicando de forma más explícita las cuestiones relativas a vigilancia de la salud, riesgos de las instalaciones y su puesto de trabajo y medidas de emergencia. Desde 2020, también se incluyen cuestiones referidas a los protocolos COVID y a viajes.

Cada vez, que se modifica la evaluación de riesgos laborales, los trabajadores son informados vía email de la nueva evaluación, y convocados a un plan de formación sobre los riesgos de su puesto de trabajo. En 2021, se terminaron de revisar las evaluaciones y se informó a los empleados a través de email, pero quedó pendiente para 2022 la realización de la formación correspondiente.

Además, los participantes del comité de seguridad y salud, como delegados de prevención de riesgos laborales, deben realizar el curso correspondiente, previo a su entrada en el comité.

Los equipos que participan del plan de emergencias también son formados en la misma con cierta periodicidad para el caso de primeros auxilios y extinción de incendios, y cada vez que hay un cambio en el plan de emergencias por grupos reciben la formación interna correspondiente. En 2021, tras las obras realizadas en las instalaciones, se modificó el plan de emergencias, quedando pendiente para 2022 la realización de las formaciones internas y los refrescos de formación.

Lesiones por accidente laboral

Dentro de la evaluación de riesgos laborales, se establece el nivel de peligro de cada una de las situaciones, evaluando la probabilidad de ocurrencia, y el posible daño que este causaría, para cada una de las actividades, zonas de las instalaciones y equipos peligrosos a emplear.

Dentro de la evaluación de riesgos, se establecen las medidas preventivas para disminuir dichos riesgos a través de protocolos específicos de montaje, formaciones específicas para ciertos trabajos, o las instrucciones relativas al uso de ciertas máquinas o trabajos en entreplanta.

Para el control de otros riesgos que se puedan añá-

dir en las instalaciones, debido a la concurrencia de trabajos con otras empresas, se realiza la coordinación de actividades empresariales y el control de pase de los mismos a la planta a través de una plataforma contratada.

Tipos de accidentes	2021
Accidentes con baja	6
Hombres	5
Mujeres	1
Accidentes sin baja	11
Hombres	11
Mujeres	0
Total Accidentes	17

TFA (Tasa Frecuencia Accidentes)	2021
Nº de accidentes	17
Horas trabajadas	2.190.632
TFA	7,76

TFA = Nº de accidentes / millón de horas trabajadas
(no se tienen en cuenta los accidentes in itinere)

Índice de Gravedad	2021
Nº de jornadas perdidas por accidente laboral	13
Horas trabajadas	2.190.632
Índice de Gravedad	0,01

Índice de Gravedad = Nº de jornadas perdidas / mil horas trabajadas

TIEP (Tasa Incidencia Enfermedades Profesionales)	2021
Nº de incidentes de enfermedades profesionales	0
Horas trabajadas	2.074.532
TIEP	0

TIEP = nº de incidentes de enfermedades profesionales / millón de horas trabajadas

Muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	2021
Muertes	0

Lesión por accidente con grandes consecuencias	2021
Lesiones con grandes consecuencias	0

En 2021, hubo un total de 17 accidentes de los cuales entre los accidentes con baja, se contabilizó un accidente de tráfico in-itinere y varios cortes que han requerido de baja por motivos de actividad laboral. Entre los accidentes sin baja, se contabilizaron diversos golpes y cortes no graves, así como alguna proyección de partículas y/o polvo que pudieron requerir asistencia en el momento pero sin necesidad de seguimiento de evolución. Esto se ve reflejado en el índice de gravedad de la organización que es del 0.01.

6

**SOMOS UN GRUPO
COMPROMETIDO CON
EL PLANETA**

6.1. Sistema de gestión ambiental

Mondragón Assembly se compromete con el respeto al medio ambiente utilizando productos no dañinos, previniendo el impacto ambiental y la contaminación mediante la reducción de la generación de residuos y del consumo de recursos.

Mondragon Assembly S.Coop. está certificada en la ISO 14001:2017 con alcance Aretxabaleta. Su gestión es llevada a cabo a través del departamento de Sistemas Integrados de Gestión que se encuentra dentro del departamento de Recursos Humanos, y es liderado por el Consejo de Dirección.

El sistema de gestión del medio ambiente está implantado en la planta de Aretxabaleta desde el año 2017 con éxito. Este sistema está basado en la Política del Sistema Integrado de Gestión que es conocida por toda la organización y está disponible en la página web, accesible para todas las partes interesadas.

Debido a los requerimientos de certificación, Mondragon Assembly tiene identificados los aspectos ambientales a los cuales afecta su actividad. Su seguimiento es anual a través de diferentes indicadores, y se establecen acciones para aquellos que son considerados como significativos.

Por otro lado, para aquellas situaciones de emergencia, dentro del plan de emergencias de Aretxabaleta, se realiza la evaluación de riesgos medio ambientales, estableciendo las medidas de emergencia adecuadas en caso de que el accidente afecte al medioambiente.

Principales impactos, riesgos y oportunidades

Anualmente, se revisan el contexto y las necesidades y expectativas de las partes interesadas, con el fin de poder analizar los riesgos y oportunidades de mejora en materia ambiental. Una vez identificados estos riesgos y oportunidades, se procede a establecer y priorizar los objetivos y proyectos a desarrollar en el periodo, además de revisar en cada plan de gestión anual el grado de consecución de dichos objetivos.

En 2021, se identificaron los siguientes principales impactos, riesgos y oportunidades en materia ambiental:

Principales impactos	
Aspecto	Impacto
Afecciones al medio natural durante estancia en cliente	Agotamiento de recursos naturales
Consumo total de energía red	Agotamiento de recursos naturales
Desplazamiento de los trabajadores a la puesta a punto	Agotamiento de recursos naturales
Desplazamiento de trabajadores a las instalaciones	Agotamiento de recursos naturales
Emisiones a la atmósfera en transporte de máquinas para la puesta a punto	Agotamiento de recursos naturales
Emisiones de CO2 por transporte de chatarra	Alteración de la calidad del aire
Generación de residuos no peligrosos	Posible contaminación de suelo/aguas subterráneas
Generación de residuos peligrosos	Posible contaminación de suelo/aguas subterráneas
Posibilidad de disminución consumo eléctrico, contaminación	Agotamiento de recursos naturales
Reciclaje de piezas de repuesto	Posible contaminación de suelo/aguas subterráneas
Residuos generados en la chatarrización	Posible contaminación de suelo/aguas subterráneas
Residuos puestos en el mercado	Posible contaminación de suelo/aguas subterráneas
Ruido generado por las máquinas	Incremento del nivel sonoro
Riesgos	
<ul style="list-style-type: none"> • Escaso conocimiento del personal a cerca del sistema de gestión ambiental de la planta. • Normativas a nivel europeo cada vez mas restrictivas con riesgo de que Mondragón Assembly se quede atrás en cuanto a cuestiones requeridas en un futuro cercano (cliente / autoridad / ...) a nivel de Aretxabaleta y proyectos globales. 	
Oportunidades	
<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración con proyecto Reciclamascarillas para reciclaje de mascarillas sanitarias generadas en el taller • Reducción del consumo eléctrico mediante la instalación de paneles solares • Reducción del consumo eléctrico derivado del alto consumo en calefacción • Puesta en marcha medidas recomendadas en auditoría energética • Registro del impacto medioambiental de las líneas producidas en Mondragón Assembly • Generación de una memoria de sostenibilidad para cumplimiento de requisitos de la memoria no financiera 2021 	

Control del cumplimiento legal

Para el **control del cumplimiento legal**, se establece una auditoría legal que analiza los cambios normativos que afectan a temas medioambientales a través de una aplicación contratada que va actualizando e informando a la Organización a través de boletines mensuales. Además, desde el Grupo Fagor, se realizan diversas conferencias y reuniones a cerca de las tendencias en cuestiones ambientales y sobre los cambios normativos.

En 2021, se identificó un incumplimiento legal respecto a la declaración de envases puestos en el mercado regulado por la legislación del País Vasco. Dicho incumplimiento fue subsanado y la Organización no ha recibido ningún tipo de sanción al respecto.

Evaluación y seguimiento del sistema de gestión ambiental

La gestión del sistema ambiental de Aretxabaleta es evaluada a través de las auditorías internas y de certificación, llevadas a cabo anualmente. En ellas se revisa la eficacia de los procedimientos internos, y su cumplimiento en el desempeño diario.

Además, el máximo órgano de gobierno, a través de la revisión por la Dirección, se realiza el seguimiento de la evaluación de aspectos ambientales, y sus posteriores planes de acción, así como de los riesgos y oportunidades de mejora identificados en el año y el seguimiento de los del año previo. Cuando se identifica alguna cuestión relevante, esta es presentada en el Comité de Dirección para su análisis.

En 2021, se ha realizado un análisis de los aspectos ambientales de la Organización, adecuando los mismos al punto de vista de Ciclo de Vida de Producto según la norma ISO 14001. Esta modificación es analizada a finales de año a través de los indicadores que se han identificado. Esto va a suponer grandes cambios en la forma de funcionar en Aretxabaleta, ya que en todos los casos significativos, se van a desarrollar planes de acción, sobre todo para las fases de puesta a punto en cliente, vida útil de la máquina y fin de vida de la máquina, donde hasta el momento no ha habido grandes influencias.

Aplicación del principio de precaución

Respecto a la aplicación del **principio de precaución** señalar que el producto ofrecido por Mondragon Assembly son líneas de fabricación diseñadas específicamente por y para el cliente según sus necesidades de fabricación de producto final. Mondragon Assembly en su actividad, realiza acopio de materiales según especificaciones de cliente y posteriormente monta y ensambla dichos materiales y máquinas para lograr el proceso de fabricación diseñado.

Al tratarse de equipos tan específicos, no suele tener mucho margen de error a la hora de decidir los equipos a integrar en la línea. Hasta el momento, no ha habido grandes desarrollos con enfoques medioambientales en los productos ofrecidos. Sin embargo, la Cooperativa cuenta con un departamento de innovación que busca constantemente la mejora de eficiencia, y nuevas maneras de fabricación, sobre todo en el negocio de Solar, donde las máquinas y el proceso productivo son mas estándares.

Tras el resultado de los aspectos ambientales desde el punto de vista de Ciclo de Vida de producto, se proponen acciones para la integración del principio medioambiental dentro del proceso productivo.

Recursos dedicados a la mejora de las condiciones ambientales

Durante el ejercicio 2021, se aprobó un presupuesto para la mejora de condiciones ambientales por valor de 37.549 euros. En concreto, estos recursos fueron empleados, entre otros, en:

- Formación del técnico de SIG para la mejora continua del sistema de gestión ambiental.
- Estudio voluntario de eficiencia energética de las instalaciones.
- Obtención del Certificación Energético de las instalaciones y puesta en marcha del plan de acción definido por la empresa que realizó el análisis.
- Mejora del sistema de renovación de aire, incluyendo reguladores de temperatura del aire exterior.
- Modificación de la iluminación a LED.

- Proyectos de innovación en energías renovables.
- Proyectos de innovación en la mejora de las instalaciones, incluida la Instalación de parque solar en el tejado de Aretxabaleta para consumo propio de las instalaciones.
- Plataforma de actualización de los requerimientos legales según CNAE y actividad para gestión de auditoría legal.

En un contexto de emergencia climática a nivel global, Mondragón Assembly apuesta por compatibilizar el desarrollo de su actividad empresarial con la máxima protección del medioambiente y la afección sobre el clima.

En 2021 se realizó un cambio de suministrador energético para apostar por las energías de origen renovable.

6.2. Cambio climático

El uso eficiente de la energía prioriza las fuentes renovables, de manera que el suministro eléctrico suponga menos emisiones de gases de efecto invernadero.

Con el objetivo de avanzar en el compromiso de lucha contra el cambio climático durante el último año, y por primera vez se ha avanzado en el cálculo de la huella de carbono para el Alcance 1 y 2, obteniendo en el ejercicio los siguientes resultados:

Huella de carbono corporativa por fuentes 2021 en tCO₂eq			
ALCANCE	SUBCATEGORÍA	FUENTE	TOTAL
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI	FUENTES FIJAS	Gasóleo C	78,45
	FUENTES MÓVILES	Gasóleo A	55,61
	EMISIONES FUGITIVAS	R-407C	10,64
ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI			144,70
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA	CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Renovable	0,00
		No renovable	561,39
		Location-based	624,69
ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI DE LA ELECTRICIDAD IMPORTADA			561,39
TOTAL (Market-based)			706,09
TOTAL (Location-based)			769,39

El cálculo se ha realizado según la norma ISO 14064:1-2018, utilizando los factores de emisión de referencia publicados por entidades reconocidas y diferenciados en categorías según dicha norma.

Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de GEI de Mondragón Assembly serán definidas en 2022, dentro del proceso de reflexión estratégica.

Las medidas de reducción de emisiones de GEI adoptadas en 2021 comprenden entre otras:

- Reducción del consumo eléctrico: controles de calefacción y aire acondicionado.
- Cambio luminario
- Movilidad colectiva junto con el Grupo Fagor (estudio de movilidad de la zona de Aretxabaleta-Arrasate)
- Posibles proyectos de colaboración a nivel de Grupo desde el área de Innovación.

6.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Mondragón Assembly entiende la economía circular como un **sistema de aprovechamiento de recursos donde prima la reducción de los elementos.**

En Aretxabaleta se lleva a cabo la gestión de residuos generados aguas arriba dentro de las instalaciones, incluidos principalmente los embalajes de los productos y componentes transportados a las instalaciones.

Respecto a la generación de residuos aguas abajo, se dispone de recomendaciones en el manual de máquinas para que el cliente tenga en cuenta las cuestiones ambientales a la hora de chatarrizar el producto. En ambos casos, Mondragón Assembly tiene posibilidades limitadas de reducción, aunque está en proceso de definición de determinados requisitos ambientales relacionados con los materiales a utilizar en dichos embalajes, que posibiliten la reutilización o reciclaje de los mismos.

En cuanto a la gestión interna de residuos:

- Los residuos peligrosos son gestionados por terceros asegurando el cumplimiento legal de los mismos, comprobando que la correspondiente empresa se encuentra dada de alta en los registros oficiales y que es una empresa homologada para el transporte y chatarrización o gestión de residuos.
- Los residuos no peligrosos urbanos, también son gestionados por un ente externo que es vigilado de la misma manera.
- Los plásticos, papeles, residuos orgánicos y rechazo son gestionados por la mancomunidad.

A continuación, se presentan algunas cifras relacionadas con la economía circular y los residuos resultantes de la actividad del Grupo:

Residuos por tipo y método de eliminación 2021	
a) Peso total de los residuos peligrosos (Kg)	TOTAL
Reciclaje	0
Recuperación o Regeneración de disolventes	0
Inertizar	0
Recuperación	0
Reciclado	0
Valorización	0
Vertedero	59.607
Almacenamiento en el sitio	0
Otros (especificar)	0
b) Peso total de los residuos no peligrosos (Kg)	TOTAL
Reutilización	0
Reciclaje	13.143
Compostaje	0
Recuperación (incluida la recuperación energética)	0
Incineración (quema de masa)	0
Inyección en pozos profundos	0
Vertedero	7.967
Almacenamiento en el sitio	0
Otros (especificar)	0

Cabe destacar que dentro de la categorización de residuos de Mondragón Assembly, se consideran residuos peligrosos los restos de taladrina, pilas, botes de pinturas, botes de aerosoles, cristales, módulos solares desechados, equipos eléctricos, fluorescentes, envases de productos vacíos contaminados y residuos de carbón activo.

6.4. Uso sostenible de los recursos

Agua

En las instalaciones de Mondragón Assembly únicamente se emplea agua corriente sanitaria, la utilizada en los lavabos por la cisterna, los diversos grifos y las duchas. Por lo que el único control llevado a cabo son las inspecciones de legionela realizadas por una empresa externa de forma periódica, y el control de temperaturas realizado por el personal de instalaciones generales. No hay vertidos de agua mas allá del agua corriente sanitaria.

Extracción de agua por fuente 2021 (m³)	
Aguas superficiales	0
Aguas subterráneas	0
Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización	0
Aguas residuales de otra organización	0
Suministros municipales de agua u otros servicios hídricos públicos o privados	4.535
TOTAL extracción de agua por fuente	4.535

Materias primas y materiales

La materia prima principal de todo Mondragon Assembly son los componentes comprados para el ensamblaje de máquinas, es decir, pequeña maquinaria y componentes electrónicos que son montados en las máquinas de fabricación, que según llegan al almacén son desembalados y montados dentro de la maquinaria.

También se trabaja con pequeños bloques de acero y aluminio en la zona de mecanizado y alimentación, que a veces es conformado dentro de las instalaciones, pero por lo general es solicitado a terceras partes y se le realizan retoques dentro de las instalaciones, por lo que el stock de materia prima es mínimo. En 2021, el consumo de aluminio fue de 2.508 kg y el consumo de acero fue de 882 kg.

Otra de las materias primas empleadas es el cableado eléctrico, empleado para cada una de las instalaciones eléctricas de las máquinas.

Debido a la poca cantidad de materia prima empleada en las instalaciones, normalmente su uso es eficiente, desechando poca cantidad como residuo tras su conformación en el proceso de fabricación.

Uso sostenible de la energía

Mondragon Assembly S.Coop, cuenta con una instalación de paneles fotovoltaicos en el tejado de Aretxabaleta para su autoconsumo, con potencia de 100 Kw instalados.

Por otro lado, en 2021 se modificó el abastecimiento de energía eléctrica de red por una nueva proveniente de energías renovables.

Desde inicios del 2021, se están llevando a cabo acciones de eficiencia energética en las instalaciones de Aretxabaleta ya que se ha obtenido un nivel D (140) en consumo de energía primaria y un nivel C (23) de emisiones CO2 al año. Este informe está acompañado de una propuesta de medidas para mejorar la eficiencia energética de las instalaciones, por lo que se están llevando a cabo diversas acciones como:

- La sustitución de luminarias,

- La domotización del sistema de calefacción
- El cambio de ventanas de la segunda planta
- Entre otras.

Consumo energético dentro de la organización 2021 (KWh)	
Energía eléctrica	1.780.304
Consumo energético TOTAL dentro de la organización (KWh)	1.780.304



7

**SOMOS UN GRUPO
QUE IMPULSA EL
DESARROLLO
COMUNITARIO**

Tal y como establece la ley de cooperativas de Euzkadi, **Fagor cuenta con un fondo COFIP** (Fondo de promoción y educación cooperativa) que se nutre con el 10% de los beneficios anuales de las cooperativas que conforman el Grupo.

Fagor destina un 2% adicional a este fondo, muestra de su compromiso con la comunidad de la que es parte.

El grueso de este fondo se utiliza para impulsar proyectos estratégicos que buscan generar impacto a largo plazo, y una parte menos significativa se utiliza para otorgar ayudas a infinidad de agentes sociales, culturales y deportivos.

Mondragón Assembly, con **su compromiso de intercooperar con el entorno para responder a las necesidades reales de la sociedad, aportó en 2021 a dicho fondo un total de 288.750€**. Dicho proyecto de intercooperación se rige por una norma "Norma 1/2018, sobre Criterios de aplicación de la Contribución para la Educación y la Promoción Cooperativa y Otros Fines de Interés Público" (COFIP) y establece que un 12% de los beneficios de las cooperativas del Grupo Fagor se destinen a apoyar el desarrollo de proyectos de ayuda comunitaria, en los ámbitos de Educación, Desarrollo Social y Cooperativo, y Distribución Comunitaria.

Junto con los recursos económicos están las personas de Mondragón Assembly que trabajan para aportar valor a favor de dicho compromiso.

A continuación, se describen los proyectos estratégicos que Fagor impulsa a través de este fondo.

7.1. Desarrollo comunitario

Debagoiena 2030

Debagoiena 2030 es una red creada para impulsar el desarrollo sostenible del territorio en el que se ubican las sedes sociales y la mayoría de las plantas productivas de nuestras cooperativas. <https://debagoiena2030.eus/eu/>

De cara a 2050, la visión de Debagoiena 2030 es

llegar a ser un territorio inteligente, inclusivo y climáticamente neutro, profundizando para ello en el desarrollo comunitario del territorio.

Y, para alcanzar esta visión, la red tiene como objetivo facilitar los vínculos entre los agentes sociales y las personas, incidir en los valores de las personas y en la visión del mundo, e impulsar iniciativas y proyectos innovadores que tengan un impacto significativo en el territorio.

Las áreas de intervención prioritarias que se han definido son las siguientes:

- El futuro del trabajo
- Transición energética
- Economía circular
- Movilidad sostenible
- Alimentación saludable y sostenible
- Educación para la sostenibilidad

A lo largo del año 2021 se ha trabajado en 2 áreas: la transición energética y el futuro del trabajo. En cada una de ellas se ha realizado una fase de exploración para poder conocer a los agentes que trabajan en cada área y recoger las iniciativas, proyectos e ideas que tienen. A partir de ahí, y a través de procesos de co-creación en los que han participado los propios agentes, se han definido los proyectos para hacer frente a los retos que se han identificado.

Programa Elkarrekin Herrigintzan

El programa Elkarrekin Herrigintzan es un programa que el Grupo Fagor tiene en marcha para subvencionar proyectos y construir marcos de colaboración de agentes que operan con compromiso social.

A lo largo de 2021 los programas Errigora, Bizipoza y Pauso Berriak del Grupo Gureak han sido las iniciativas más singificativas subvencionadas.

Fomentar las asociaciones de carácter local

Parte de la distribución COFIP se destina a subvencionar la actividad de las diversas asociaciones que

operan en las localidades en las que se ubican nuestra cooperativas.

7.2. Compromiso con la educación

Gizabidea

Fagor, a través de la **Fundación Gizabidea**, lleva más de 40 años colaborando con los agentes educativos cooperativos del territorio, colaborando en la financiación de las nuevas infraestructuras necesarias para ofrecer una educación de calidad a la infancia y a la juventud de la comarca. Esta colaboración se realiza con Arizmendi Ikastola y Mondragon Unibertsitatea, con el fin de financiar nuevos edificios o transformar los existentes, con el fin de que la comarca cuente con infraestructuras modernas y de calidad. Los edificios financiados por Gizabidea pasarán a ser propiedad de la Fundación para garantizar que siempre se destinen a la educación. El valor de mercado de los edificios propiedad de la Fundación Gizabidea supera los 50 millones de euros.

El compromiso de Fagor con los agentes educativos cooperativos del territorio va más allá de la colaboración dentro de la Fundación Gizabidea, ya que Fagor participa en los órganos de gobierno de Mondragon Unibertsitatea y Arizmendi Ikastola.

7.3. Cooperación al desarrollo

Mundukide

Para dar respuesta a la vocación universal del cooperativismo y ayudar a los países en vías de desarrollo a generar procesos endógenos de desarrollo comunitario, hace más de 10 años Fagor creó la Fundación Mundukide, junto con otras cooperativas de MONDRAGON y varias ONGs locales. Fagor es miembro del patronato y participa activamente en los retos de la Fundación. Además de financiar su actividad, Fagor permite a sus personas socias participar como cooperantes en los países en los que Mundukide tiene programas.

Garabide

La asociación Garabide es una institución que colabora con la lengua, compartiendo y aprendiendo de

los procesos de recuperación del euskera con otros países. Garabide trabaja con las comunidades de idiomas minoritarias para enriquecer su desarrollo socioeconómico con el proceso de recuperación de la lengua.

7.4. Comunidad Fagor

El Grupo Fagor quiere que su compromiso con la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además de ser un compromiso corporativo, sea un compromiso personal de sus personas socias. Para ello, en 2020 se puso en marcha la **Comisión para la Transformación Social**, integrada por representantes de todas las cooperativas y coordinada por la persona responsable corporativa de sostenibilidad. El objetivo de esta comisión es impulsar dinámicas y proyectos que impliquen a las personas socias en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y refuercen el sentimiento de pertenencia a la comunidad Fagor.

Las actividades más destacables realizadas a lo largo del año 2021 son:

- Fagormugi: es una iniciativa para fomentar la movilidad sostenible en los desplazamientos desde casa al lugar de trabajo y ofrece una serie de incentivos a las personas que acumulan más kilómetros sostenibles. En 2021 se han registrado 440 personas y entre todas ellas han recorrido más de 145.000 km de forma más sostenible.
- Campaña de consumo de productos de 0 Km en colaboración con la iniciativa Errigora. Se ha analizado la viabilidad de utilizar los productos de los productores del sur de Navarra en los comedores de Fagor y como primer paso se han traído a la cocina de una cooperativa 3 productos cultivados localmente, en colaboración con Errigora y Auzo Lagun.
- Colaboración con la tienda Harreman, dedicada a la venta de productos de comercio justo, consumiendo productos locales y realizando campañas de participación de nuestras personas socias como voluntarias.
- Reciclaje de mascarillas. En 5 cooperativas del grupo hemos empezado a reciclar mascarillas

para reducir el impacto medioambiental de este tipo de residuos.

- Se ha participado en la campaña COVAX de UNICEF con una aportación económica superior a 18.000 €. De ellos, más de 8.000 € fueron donaciones de las personas socias.
- Participamos en el maratón EITB y contribuimos con 15.000 € a la investigación del Alzheimer.

7.5. Información fiscal

El compromiso de Mondragón Assembly en los territorios en los que opera, se demuestra también a través de la gestión responsable. Entre otros, esta gestión responsable incluye el cumplimiento de las obligaciones financieras y tributarias que le corresponde.

El Grupo Mondragón Assembly contribuye a las finanzas de los países donde opera pagando en plazo sus obligaciones fiscales, cumpliendo con sus obligaciones tributarias formales, incluyendo el facilitar en plazo a las autoridades competentes la información que sea relevante o requerida por las leyes o para la correcta determinación de la obligaciones tributarias en relación con sus actividades empresariales.

En el siguiente cuadro se detallan el resultado antes de impuestos, desglosado por países y el impuesto de sociedades pagado en cada uno de ellos.

SOCIEDAD	Países	Gasto Impto. Sociedades	Tipo de Gravamen
Mondragón Assembly, S.Coop.	España	0	20%
Mondragón Assembly, S.A. de CV	México	712.472	30%
Mondragón Assembly, S.A	Francia	41.696	28%
Mondragón Assembly do Brazil	Brasil	0	15%
Mondragón Assembly Kunshan Co. Ltd	China	712.472	15%
Mondragón Assembly GMBH	Alemania	236.155	30%
Mondragón Assembly Tunisia	Túnez	0	-
Mondragón Assembly USA	Estados Unidos	0	-
Mondragón Assembly India	India	0	-
TOTAL gasto devengado por impuesto de Sociedades	-	1.702.795	-3.880

En lo referente a las subvenciones públicas recibidas, es destacable el apoyo de las administraciones públicas a la actividad del Grupo, especialmente en el desarrollo de la actividad de investigación y desarrollo e innovación.

El importe de las subvenciones de explotación registradas en la cuenta de pérdidas y ganancias consolidada adjunta durante el ejercicio 2020 asciende a 1.877.924 euros, de las cuales 1.534.402 euros corresponden a subvenciones otorgadas en la sociedad matriz con sede social en España.

8

PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE INFORME

Este Informe presenta el Estado de Información No Financiera de Mondragón Assembly, de acuerdo a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Asimismo, se presenta como la primera Memoria de Sostenibilidad del Grupo.

Se presenta el Estado de Información no Financiera en un documento separado, si bien el contenido del Estado de Información no Financiera forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

El Informe, que recoge la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo Mondragón Assembly y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales, sociales y económicas desde el 1 de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2021, ha sido elaborado bajo la metodología Estándares GRI, de conformidad con la opción Esencial, y es un reflejo de la importancia que Mondragón Assembly da a sus grupos de interés y de su apuesta por la sostenibilidad, en aras de garantizar que la actividad económica del Grupo se encuentre alineada con los principios básicos que posibiliten un desarrollo, social y medioambiental sostenibles en el tiempo.

La elaboración de este Informe no solo es un claro ejercicio de transparencia y rendición de cuentas, sino que además contribuye a la mejora de los propios procesos de gestión y a la estrategia del Grupo, a través de la identificación de nuevas oportunidades de mejora que podrán materializarse a corto y medio plazo.

El proceso de elaboración del Informe ha contado con la participación directa de la Gerencia y de las personas responsables de las principales áreas de Mondragón Assembly, además de por la presidencia del Consejo Rector del Grupo, como representante de las personas socias.

Toda la información que se incluye hace referencia a la empresa matriz y a todas las filiales que integran el Grupo Mondragón Assembly consideradas en las Cuentas Anuales Consolidadas.

8.1. Proceso de definición de temas relevantes

Nuestros grupos de interés

Mondragón Assembly muestra su compromiso con los siguientes grupos de interés:

- Clientes
- Trabajadores
- Socios y Aliados (Mondragon, MIA, Fagor)
- Plantas exteriores
- Comunidades locales-ONG-Asociaciones del entorno
- Filiales comerciales
- Administración pública
- Subcontratistas
- Alianzas tecnológicas y/o de mercado
- Proveedores
- Instituciones educativas-Universidades

Temas Materiales de Mondragón Assembly

Para darle consistencia, credibilidad y cumplir con las directrices que establecen los Estándares GRI, Mondragón Assembly ha desarrollado un proceso de análisis de materialidad con el objetivo de identificar los temas relativos a la sostenibilidad relevantes desde una perspectiva de negocio y de los grupos de interés.

El proceso de análisis de materialidad se realiza desde la perspectiva interna (considerando las personas que tienen poder de decisión dentro de la empresa) y desde la perspectiva externa, considerando la opinión de los grupos de interés de Mondragón Assembly.

A continuación, se indican las diferentes fases del proceso de materialidad, tal y como establecen los Estándares GRI.

FASE 1: IDENTIFICACIÓN

En primer lugar, se han identificado y definido los grupos de interés de la cooperativa, además de hacer una priorización en función de la relevancia que ejercen.

Posteriormente, se han identificado los temas económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno, potencialmente relevantes, vinculados a impactos positivos y negativos sobre la cooperativa desde la perspectiva de la sostenibilidad. Para la realización de esta identificación, se han utilizado fuentes de información internas y externas:

1. Tendencias globales en sostenibilidad

- Informe anual 2020 sobre tendencias de SustainAbility.
- Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas.
- Estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

2. Tendencias sectoriales en sostenibilidad

- Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) –Sustainability topics for sectors-
- Mapa de materialidad de SASB.

Una vez identificados los posibles temas materiales, se han clasificado en seis ámbitos, que están directamente relacionados con los temas de los Estándares GRI, cubriendo toda la actividad de negocio de la cooperativa:

- Economía
- Ética y gobierno corporativo
- Medio ambiente
- Prácticas laborales
- Productos y servicios
- Sociedad

FASE 2: PRIORIZACIÓN

En esta fase se han identificado los temas material-

es que deben ser incluidos en la Memoria de sostenibilidad.

Para priorizar los temas más relevantes según el grado de importancia desde la perspectiva de la cooperativa y de los grupos de interés, se ha desarrollado un análisis interno (relevancia según Mondragón Assembly) y un análisis externo (relevancia para los grupos de interés).

FASE 3: REVISIÓN Y VALIDACIÓN

El objetivo es garantizar que la materialidad ofrezca una visión razonable y equilibrada de los temas más relevantes para el desarrollo sostenible y responsable a nivel económico, ambiental y social de Mondragón Assembly.

A continuación, se presentan los resultados del análisis de materialidad mediante la matriz de materialidad, en la que se muestra el grado de relevancia que tiene cada tema para Mondragón Assembly y para los grupos de interés.



De este modo, los temas materiales resultantes del análisis de materialidad son los siguientes:

ECONOMÍA	ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO	PRÁCTICAS LABORALES	MEDIO AMBIENTE	PRODUCTOS Y SERVICIOS	SOCIEDAD
<ul style="list-style-type: none"> Desempeño económico - Solidez financiera Innovación Gestión responsable de la cadena de suministro 	<ul style="list-style-type: none"> Ética, anticorrupción e integridad en los negocios Aplicación de las mejores prácticas en Gobierno corporativo Privacidad y confidencialidad de la información 	<ul style="list-style-type: none"> Calidad del empleo Formación y desarrollo profesional Seguridad y salud en el trabajo Diversidad e Igualdad de oportunidades Respeto de los derechos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Energía 	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad y salud del cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Implicación en las comunidades locales

8.2. Tabla de contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Observaciones
Información general				
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo	2.5.- Nuestra actividad	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	
		5.1.- La solidaridad como base	102-7 Tamaño de la organización	
		3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	No GRI, contexto operacional (económico y sectorial)	
	Presencia geográfica	2.4.- Presencia mundial	102-3 Ubicación de la sede	
		2.4.- Presencia mundial	102-4 Ubicación de las operaciones	
		2.5.- Nuestra actividad	102-6 Mercados servidos	
	Objetivos y estrategias de la organización	3.2.- Plan estratégico 2021-2024	No GRI, objetivos y estrategias	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3.1.- Visión del entorno: contexto económico y sectorial	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		
General	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	8.- Procedimiento de elaboración del informe	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	
	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	8.- Procedimiento de elaboración del informe		

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Observaciones
Información sobre cuestiones medioambientales				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	6.1.- Sistema de gestión ambiental	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	6.1.- Sistema de gestión ambiental	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
		6.1.- Sistema de gestión ambiental	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	6.1.- Sistema de gestión ambiental	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Gestión ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y, en su caso, en la salud y la seguridad	6.1.- Sistema de gestión ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3.3.- Sistemas integrados de gestión	No GRI, evaluación o certificación ambiental	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	6.1.- Sistema de gestión ambiental	No GRI, inversiones ambientales	
	Aplicación del principio de precaución	6.1.- Sistema de gestión ambiental	102-11 Principio o enfoque de precaución	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	6.1.- Sistema de gestión ambiental	No GRI, inversiones ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluidos el ruido y la contaminación lumínica	6.2.- Cambio climático y otros tipos de contaminación	No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones	
			No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación acústica	Las fuentes de contaminación acústica se encuentran dentro de los límites legalmente establecidos
			No GRI, medidas para prevenir, reducir o reparar la contaminación lumínica	Las fuentes de contaminación lumínica se encuentran dentro de los límites legalmente establecidos

Economía circular y prevención de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	6.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	
		6.3.- Economía circular y prevención y gestión de residuos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos		No GRI, acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No aplica, ya que en las instalaciones se facilita la posibilidad de comer pero no cuenta con catering interno
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	6.4.- Uso sostenible de los recursos	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	
		6.4.- Uso sostenible de los recursos	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	
		6.4.- Uso sostenible de los recursos	303-3 Extracción de agua	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	6.4.- Uso sostenible de los recursos	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	6.4.- Uso sostenible de los recursos	302-1 Consumo energético dentro de la organización	
			302-2 Consumo energético fuera de la organización	No disponible.
			302-3 Intensidad energética	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	6.4.- Uso sostenible de los recursos	302-4 Reducción del consumo energético		
Uso de energías renovables	6.4.- Uso sostenible de los recursos	302-1 Consumo energético dentro de la organización		
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	6.2.- Cambio climático y otros tipos de contaminación	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	
		6.2.- Cambio climático y otros tipos de contaminación	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
			305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	No disponible.
			305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	No disponible.
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	6.2.- Cambio climático y otros tipos de contaminación	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	6.2.- Cambio climático y otros tipos de contaminación	305-5 Reducción de las emisiones		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	No GRI, medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		Los centros de Mondragon Assembly pertenecen a una zona industrial construida y cuentan con las correspondientes licencias de actividad. No se identifica zonas cercanas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad que queden afectadas por su actividad.
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Observaciones
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	5.- Somos un grupo que cuida a sus personas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	5.- Somos un grupo que cuida a sus personas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
		5.- Somos un grupo que cuida a sus personas	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	5.- Somos un grupo que cuida a sus personas	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
Empleo	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	5.1.- La solidaridad como base	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	
		5.1.- La solidaridad como base	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.1.- La solidaridad como base	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.1.- La solidaridad como base	No GRI, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	

				Remuneración media (en euros) 2021 Mondragon Assembly			
				HOMBRES		MUJERES	
				MOI	MOD	MOI	MOD
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor			26.164,31	29.416,51	37.065,25	32.061,28
				46.878,83	34.608,60	41.921,00	33.702,10
				46.227,86	39.559,94	62.892,08	47.637,43
				<p>MOI: Mano de Obra Indirecta</p> <p>MOD: Mano de Obra Directa</p> <p><30 años</p> <p>1 Los hombres constituyen un grupo pequeño compuesto por 10 personas, de las cuales 30% no han trabajado el año completo. Además, se trata de personal joven con subestructural por falta aún de autonomía en el puesto.</p> <p>2 Las mujeres ocupan puestos de mayor cualificación y con más experiencia.</p> <p>31-50 años:</p> <p>3 Los hombres constituyen un grupo en el que se encuentran puestos responsables entre los que se incluyen mandos intermedios y directivos con índices más altos en comparación con el grupo de mujeres.</p> <p>4 parte de las mujeres además se encuentran en situación de jornada reducida.</p> <p>>51 años:</p> <p>Mujeres en MOI que coinciden en puestos directivos y en MOD mujeres en puestos responsables y con antigüedad alta.</p>			
	Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	5.1.- La solidaridad como base	La	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			
	La remuneración media de los consejeros y alta dirección	5.1.- La solidaridad como base	La	No GRI, remuneración media de los consejeros y directivos			
	El pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	5.1.- La solidaridad como base	La	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación			
	Implantación de políticas de desconexión laboral	5.1.- La solidaridad como base	La	No GRI, políticas de desconexión laboral			
	Empleados con discapacidad	5.2.- Igualdad de género y conciliación corresponsable	La	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados			
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	5.1.- La solidaridad como base	La	No GRI, organización del tiempo de trabajo			
	Número de horas de absentismo	5.1.- La solidaridad como base	La	403-9 Lesiones por accidente laboral			
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	5.2.- Igualdad de género y conciliación corresponsable	La	No GRI, medidas de conciliación			

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-3 Servicios de salud en el trabajo	
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados	
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-9 Lesiones por accidente laboral	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con él	5.1.- La solidaridad como base	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (equipo humano)	
		5.1.- La solidaridad como base	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	
		5.1.- La solidaridad como base	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	
		5.1.- La solidaridad como base	407 Enfoque de gestión (políticas que pueden afectar a la decisión de las personas trabajadoras de crear sindicatos o unirse a ellos, negociar colectivamente o participar en actividades sindicales)	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.1.- La solidaridad como base	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	

	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	5.1.- La solidaridad como base	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
		5.4.- Gestionamos la salud de nuestras personas	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	5.3.- Favorecemos el desarrollo de nuestras personas	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.2.- Igualdad de género y conciliación corresponsable	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	5.2.- Igualdad de género y conciliación corresponsable	No GRI, medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	
	Planes de igualdad (capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	5.2.- Igualdad de género y conciliación corresponsable	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.2.- Igualdad de género y conciliación corresponsable	No GRI, integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	5.2.- Igualdad de género y conciliación corresponsable	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad		Capítulo de referencia	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Observaciones
Información sobre el respeto de los derechos humanos				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	4.4.- Compromiso con los derechos humanos	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados		103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con informe de su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.4. Compromiso con los derechos humanos	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	4.4. Compromiso con los derechos humanos	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	4.4. Compromiso con los derechos humanos	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	
		4.4. Compromiso con los derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
		4.4. Compromiso con los derechos humanos	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Observaciones	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, con inclusión de qué medidas se han adoptado	4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno 4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	
	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno 4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno 4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	4.3.- Lucha contra la corrupción y el soborno	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	

Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad	Capítulo de referencia	Estándares GRI relacionados y otros indicadores no GRI	Observaciones	
Información sobre la sociedad				
Enfoque de gestión	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los resultados de esas políticas, que deben incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparación entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	
	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, con su desglose, en particular, sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	
		7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	
		7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
Acciones de patrocinio y asociación	7.- Somos un grupo que impulsa el desarrollo comunitario	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Sistemas de supervisión y auditorías y sus resultados	3.6.- Nuestras empresas proveedoras	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
		3.6.- Nuestras empresas proveedoras	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	
Consumidores/as	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores/as	3.5.- La calidad es una prioridad	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	
			417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Todas las máquinas de Mondragon Assembly, reportan junto con la documentación de la máquina y su manual general, la información relativa a los productos químicos utilizados dentro del proceso (FDS), así como los manuales y la información de todos los equipos especiales integrados.
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y su resolución		416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	La organización no ha identificado incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios en el periodo de evaluación.
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados	7.5.- Información fiscal	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	
		7.5.- Información fiscal	207-1 Impuestos pagados por país	
	Información sobre las subvenciones públicas recibidas	7.5.- Información fiscal	201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno	



Mondragon Assembly S.Coop
Poligono Industrial Baintxe 5
E-20550 Aretxabaleta (Spain)
Tel. +34 943 71 20 80
E-mail: info@mondragon-assembly.com
www.mondragon-assembly.com